



PRODEP
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO
NÚCLEO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**RELATÓRIO ANUAL DO
NÚCLEO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - 2016**

Equipe Técnica

Ironildes Bahia (Coordenadora)
Aurelio Avelar
Dione Portella
Cláudia Lima
Marcelo Santos
Priscila de Jesus Dias (Estagiária)
Ruth Piana Cardoso Campello

Salvador - Bahia, janeiro/2017

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	3
1	EQUIPE TÉCNICA	3
2	PLANEJAMENTO DAS AÇÕES E RESULTADOS ALCANÇADOS	3
	2.1 PROJETO BEM VIVER	3
	2.1.1 Ações locais – Oficinas PRODEP	3
	2.1.2 Ações gerais: palestras e oficinas	7
	2.1.3 Ações de valorização e integração dos trabalhadores	10
	2.1 PROJETO PLANEJANDO SEU FUTURO: TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA	13
3	SINTESE SOBRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS AÇÕES DO PROGRAMA DE QVT	15
	3.1 PROJETO BEM VIVER	15
	3.2 PROJETO PLANEJANDO SEU FUTURO: TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA	15
4	OUTRAS AÇÕES	16
	4.1 PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS DE CAPACITAÇÃO	16
	4.2 PARTICIPAÇÃO EM GRUPO DE TRABALHO	18
5	EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA	18
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
7	PERSPECTIVAS PARA 2017	21
	ANEXO	22

APRESENTAÇÃO

O presente documento trata do Relatório Anual do Núcleo Qualidade de Vida no Trabalho da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH), com o objetivo de apresentar os resultados das ações desenvolvidas pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme o Plano Anual de Capacitação/2016 (PAC).

Serão apresentados os dados da equipe técnica, as informações sobre planejamento das ações e os resultados alcançados pela execução dos **Projetos Bem Viver e Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria**, além de outras ações realizadas e não previstas. Essas informações foram obtidas dos relatórios elaborados pelos técnicos de referência de cada ação.

Serão informados os dados sobre a participação da equipe técnica em eventos de capacitação, execução orçamentária e nas considerações finais, serão apresentados alguns avanços, desafios, as dificuldades e facilidades. Finaliza-se com as perspectivas para 2017.

1. EQUIPE TÉCNICA

Neste ano de 2016, houve um incremento da equipe técnica do NQVT no 1º e no 2º semestre, devido à mudança de exercício de dois profissionais que trabalhavam em outros setores da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH). Assim, a equipe atual está configurada conforme abaixo:

NOME	CARGO	FUNÇÃO	EDUCAÇÃO FORMAL / TITULAÇÃO
Ironildes Bahia	Bióloga	Chefe do Núcleo (FG1)	Licenciatura em Ciências Biológicas Mestrado em Produção Aquática Especialização em Saúde do Trabalhador
Aurélio Avelar	Assistente em Administração	-	Bacharel em Administração de Empresas Especialização em Gestão Social e Desenvolvimento
Claudia Lima	Assistente em Administração	-	Licenciatura e Bacharelado em Ciências Sociais MBA Gestão de Pessoas
Dione Portella	Assistente Social	-	Bacharel em Serviço Social Especialização em Recursos Humanos Especialização em Serviço Social
Marcelo Oliveira dos Santos	Assistente Social	-	Bacharel em Serviço Social Especialização em Psicopedagogia
Ruth Piana Cardoso Campello	Assistente em Administração	-	Técnica em Contabilidade

2. PLANEJAMENTO DAS AÇÕES E RESULTADOS ALCANÇADOS

O planejamento das ações de desenvolvimento dos trabalhadores da UFBA (docentes e técnico-administrativos,) foi definido e detalhado no PAC/2016 e o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) deu continuidade às suas ações que são distribuídas atualmente em dois projetos: o **Projeto Bem Viver** e o **Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria**.

O número de vagas para a participação nessas ações foi definido de acordo com o espaço em que a atividade poderia ser realizada e também com o tipo de atividade. Dessa forma, no momento

do planejamento objetivava-se beneficiar 939 (novecentos e trinta e nove) trabalhadores da UFBA, caso os 100% das vagas fossem preenchidas, conforme somatório do número de vagas dos Quadros 1 e 3 (ANEXO).

Para efeito do cálculo de “concluintes” foi definido que para as ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), em que foram entregues certificados, como por exemplo, a Oficina de *Habilidades Sociais no Trabalho* e a participação no **Projeto Planejando seu Futuro: Transição para a aposentadoria** considerou-se a frequência mínima de 75%. Para as demais ações, foram considerados como “concluintes” os participantes que obtiveram a frequência mínima de 60%.

Com o intuito de aperfeiçoar os trabalhos realizados pela equipe, foi elaborado um instrumento que serviu como modelo de Relatório de Atividades para o facilitador, onde foram elaboradas questões referentes a metodologia, evasão, receptividade do público alvo, grau de satisfação em relação a infra estrutura e logística e avaliação sobre o trabalho realizado pelo técnico de referência e pelo núcleo (ANEXO).

2.1 PROJETO BEM VIVER

O **Projeto Bem Viver** tem como objetivo contribuir com a melhoria do bem-estar dos trabalhadores nos aspectos: social, físico, psicológico e organizacional, com impactos para o desenvolvimento institucional. Após o resultado da avaliação em 2015 e demais avaliações pela equipe do Núcleo ao longo desses anos de atuação, as ações deste projeto foram classificadas, neste ano como: *ações locais, ações gerais e ações de valorização e integração dos trabalhadores da UFBA*, já detalhadas no PAC 2016.

Para atender aos objetivos específicos do referido Projeto, foram oferecidas 01 palestra e 06 oficinas para o período de abril a novembro/16, de acordo com a carga horária de cada uma e a disponibilidade do (a) palestrante/facilitador(a), bem como outras ações em comemoração ao Dia do Servidor Público e a Homenagem aos aposentados, correspondendo ao total de 659 vagas.

Os Quadros 2 e 3, no ANEXO, apresentam os resultados das atividades realizadas referentes ao **Projeto Bem Viver** para este ano de 2016.

2.1.1 Ações locais - Oficinas / PRODEP

Dentro da “classificação” de **ações locais**, ou seja, as ações desenvolvidas nas unidades a partir de um diagnóstico situacional e com apoio de representante ou núcleo local optou-se pela PRODEP como unidade de realização levando-se em consideração os diagnósticos anteriormente realizados pelo NQVT. A PRODEP e a Coordenação da CDH desde 2012 vêm passando por constantes mudanças de gestão, o que pode interferir em aspectos da qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores desse órgão. Para a equipe do NQVT seria uma oportunidade de vivenciar a operacionalização dessas ações no próprio ambiente de trabalho. Assim, buscou-se oferecer duas oficinas específicas para os trabalhadores dessa Pró Reitoria: *Dança no ambiente de Trabalho e Habilidades Sociais no Trabalho* e para a sua realização, houve negociação e aprovação junto às gestoras para que os trabalhadores pudessem participar no seu horário de trabalho.

a) *Habilidades Sociais no Trabalho*

A oficina *Habilidades Sociais no Trabalho*, teve como proposta auxiliar na busca de um ambiente de trabalho mais saudável, utilizando técnicas de habilidades sociais e de comunicação, objetivando a preservação do bem estar da equipe e o respeito aos direitos de cada um.

Utilizou-se como estratégia de sensibilização e mobilização as reuniões do colegiado da PRODEP com todas as chefias, a visita aos setores das duas coordenações informando como era a proposta da oficina, bem como a distribuição de cartazes informativos e a ampla divulgação por email.

A previsão era a realização de 04 turmas, considerando o número de trabalhadores lotados nas duas coordenações e pró Reitoria, distribuídos nas 20 vagas de cada turma. No entanto, foram realizadas três turmas: as duas primeiras no 1º semestre e a terceira no 2º semestre. A 4ª turma não foi formada por falta de preenchimento das vagas oferecidas, apesar da sensibilização e da ampla divulgação por parte da equipe do núcleo.

No total, inscreveram-se 47 (quarenta e sete) trabalhadores da PRODEP e concluíram 38 (trinta e oito), sendo 17 (dezesete) da Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP) e 21 (vinte e um) da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH), conforme resultados detalhados por turma no Quadro 2 (ANEXO).

Na turma 1, houve um total de 15 (quinze) inscritos e 05 (cinco) desistentes. Dos que participaram até o final, 06 (seis) servidores eram da CGP e 04 (quatro) da CDH. A oficina foi muito bem avaliada pelos participantes, que relataram a melhoria nas relações no ambiente de trabalho e no autoconhecimento. Os participantes sugeriram na avaliação, que sejam oferecidas oficinas temáticas semestralmente ou anualmente. Sinalizaram também, a importância de um maior número de participantes para a efetividade dos resultados. Pelos comentários e sugestões, há necessidade de aumentar a carga horária dessa oficina para o conteúdo ser melhor distribuído.

Já na turma 2, concluíram a oficina, 16 (dezesesseis) trabalhadores da PRODEP, desses 05 (cinco) da CDH e 11 (onze) da CGP, sendo dois ocupantes de função gratificada. Segundo os participantes, essa oficina trouxe contribuições pessoais e profissionais, principalmente com relação aos aspectos da comunicação e do relacionamento interpessoal. Na avaliação final dessa turma, os aspectos que precisam melhorar na opinião dos participantes são: o processo de inscrição e a comunicação entre a equipe e os participantes. Além disso, foi sugerido que a oficina pudesse atingir um grupo maior de participantes, principalmente as lideranças: chefes de setores, coordenadoras e a Pró Reitora.

A última turma dessa oficina foi realizada no 2º semestre e contou com 12 (doze) concluintes, todos da CDH, sendo um ocupante de função gratificada. De um modo geral, a oficina foi bem avaliada pela maioria dos participantes com relação aos objetivos propostos, com ótimo domínio dos conteúdos e da metodologia utilizada pelas facilitadoras. A oficina trouxe ainda, contribuição pessoal e profissional para todos, como por exemplo, a possibilidade de “*criar estratégias para enfrentar os aspectos e situações negativas do ambiente de trabalho*”. Como melhoria, os participantes sugeriram aumentar a carga horária, ampliando o número de encontros. Um desafio apontado foi em relação ao espaço físico, pois o conforto do ambiente ficou prejudicado pelo ar condicionado que estava com defeito, dificultando um pouco a concentração de alguns participantes.

Como alternativa para manter a realização da outra turma que foi planejada para essa oficina, não só pela sua relevância, mas também por existir uma demanda da direção da Escola de

Medicina Veterinária, foram reservadas vagas para os trabalhadores daquela unidade, porém não houve adesão.

b) Dança no ambiente de trabalho

Ainda na PRODEP, foi realizada a oficina *Dança no ambiente de trabalho* com o objetivo de proporcionar a prática regular de atividade física, possibilitando o condicionamento e o desenvolvimento das capacidades físicas e motoras, bem como a integração entre os trabalhadores. Como a proposta era para ser realizada no ambiente de trabalho e a sala de treinamento da CDH era a única opção viável naquele momento, foi definido juntamente com a facilitadora, que o número de vagas para cada turma seria de no máximo 10 trabalhadores.

Esta oficina foi realizada no 2º semestre, no período de 12.09 a 21.10.16, embora estivesse com o seu encerramento determinado para o dia 02.12, o que não ocorreu em decorrência da greve dos Técnicos administrativos. Foram planejadas 05 (cinco) turmas, mas infelizmente não houve uma boa adesão e foram realizadas apenas 02 (duas). Foram inscritos 31 (trinta e um) trabalhadores, participaram 29 (vinte e nove), sendo 17 (dezesete) da Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP) e 12 (doze) da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH), conforme resultados no Quadro 2.

Apesar dessas turmas terem um número de inscritos acima das vagas previstas, apenas 14 (quatorze) freqüentaram com regularidade, sendo 8 (oito) da turma 1 e 6 (seis) da turma 2. Acredita-se que isso tenha ocorrido devido à frequência flutuante de alguns participantes. A oficina contou com a participação preponderante de representantes do sexo feminino e de apenas um servidor do sexo masculino e o mesmo só manteve regularidade na sua participação no primeiro mês. Infelizmente como não houve avaliação, não tem como inferir as possíveis causas dessa baixa regularidade e os participantes não tiveram oportunidade de avaliar a sua participação, bem como toda a trajetória do trabalho desenvolvido nesse curto período. Como a frequência dos participantes estava oscilando e a greve dos Técnicos administrativos tinha sido iniciada, a equipe do núcleo juntamente com a coordenação da CDH, definiu interromper a oficina.

Considera-se que as condições da sala não eram adequadas para esse tipo de atividade, embora contasse com uma boa climatização. O espaço físico era exíguo, além das cadeiras “amontoadas” em volta da sala, trazendo desconforto para os participantes. Não se pôde contar também com os colchonetes, pois devido ao tempo em que permaneceram em desuso e guardados em local úmido, ainda que lavados, não tiveram condições de ser utilizados.

Mesmo com esses entraves, os comentários e a satisfação com que os participantes deixavam a sala, mostravam claramente, que a atividade estava apresentando um bom resultado e que o objetivo proposto estava sendo atingido. A sugestão é que possa haver um local de convivência, na própria unidade, onde a oficina possa ser desenvolvida com mais “conforto”, no intuito de proporcionar ao trabalhador um ambiente mais favorável e capaz de satisfazer plenamente o seu bem-estar físico e mental, contribuindo, assim, para uma melhor qualidade de vida no trabalho.

2.1.2 Ações gerais: palestras e oficinas

Na “classificação” de **ações gerais**, que são as ações desenvolvidas ao longo do ano para todos os trabalhadores das demais unidades e de outros órgãos da UFBA, independente de realização de diagnóstico, foram oferecidas algumas atividades que pudessem contribuir com a aquisição de hábitos mais saudáveis, o contato com princípios da Ludicidade e Criatividade e subsídios para o desenvolvimento humano, estímulo à cognição e organização do cotidiano, bem

como favorecer o fomento de práticas regulares de atividades físicas, objetivando assim a promoção da saúde e a qualidade de vida.

Nesse tipo de classificação foram planejadas as seguintes ações: **Palestra:** *Atividade física e comportamentos sedentários: quais as implicações para a saúde*; **Oficina:** *Dança de salão (iniciante e intermediário)*; **Oficina:** *Memória* e a **Oficina:** *Desenvolvimento lúdico e criativo*, conforme detalhamento abaixo:

a) **Palestra:** *Atividade física e comportamentos sedentários: quais as implicações para a saúde*

Esta palestra foi realizada no 1º semestre, teve como objetivo esclarecer sobre a importância da adoção do estilo de vida ativo fisicamente e, portanto, a necessidade de redução dos comportamentos sedentários, especialmente tempo sentado, bem como propor estratégias para aumento da atividade física e redução dos comportamentos sedentários. Houve uma adesão inicial de 22 (vinte e dois) trabalhadores, mas participaram 15 (quinze) entre técnicos e docentes (Quadro 2 em ANEXO).

A palestra foi bem avaliada, sendo ressaltado o estímulo à prática de atividades físicas, adoção de rotinas mais saudáveis e conscientização de se reduzir comportamentos sedentários, bem como a importância do movimento no ambiente de trabalho e de ter estratégias para reduzir o tempo sentado.

b) **Oficina:** *Dança de Salão – duas turmas: “iniciante” e “intermediário”*.

A turma de nível “iniciante” foi oferecida no 1º semestre com o objetivo de usar a dança como instrumento para proporcionar a qualidade de vida no trabalho. Houve uma grande demanda, em especial do sexo feminino, o que dificultou a formação dos pares exigido nesta modalidade de dança, com elaboração de uma lista reserva. No total foram 23 (vinte e três) inscritos, mas apenas 11 (onze) concluíram. A turma de nível “intermediário” contou com 19 (dezenove) inscritos e 08 (oito) concluintes (Quadro 2 em ANEXO). Os concluintes inclusive realizaram uma apresentação dentro da programação do *Dia do Servidor*.

O número de inscritos nas duas turmas foi dentro do número de vagas ofertado, porém a manutenção da participação dos trabalhadores até o final das atividades comprometeu os objetivos propostos no planejamento. Mais de 50% dos participantes não concluiu a oficina, fato recorrente dentro deste tipo de atividade.

A avaliação foi feita pelos participantes da turma de “iniciantes”. Em linhas gerais pode se perceber que a oficina teve uma boa avaliação, tendo sido atendidos os objetivos propostos. No nível pessoal a oficina contribuiu com a motivação, o relaxamento, a coordenação motora e autoconfiança. No nível profissional promoveu a integração, boa relação. Como sugestão a turma sinalizou a necessidade de aumentar para 3 vezes por semana, com carga horária ampliada para 01:30h e a mudança para um espaço maior. Os participantes informaram sobre a falta do registro fotográfico e de água disponível dentro da sala.

Infelizmente o número de desistentes foi alto, apesar da maioria das desistências ter sido com justificativa, sugerindo um estudo dos fatores que levam a um número de desistência alto em ações desta natureza, para que se possa reavaliar as formas de desenvolver os projetos e suas ações

e poder se atingir o número de participantes previsto no planejamento das ações do Programa de QVT proposto pelo núcleo.

c) **Oficina: Memória – não foi realizada**

A oficina de *Memória* foi planejada em parceria com profissionais do SMURB (Terapeutas ocupacionais) e seria realizada no período de 03/08 a 19/10, em duas turmas. A primeira entre 03 e 31/08 contou com 4 (quatro) inscritos e a segunda entre 14 e 19/10 teve apenas 2 (dois) inscritos. O número mínimo para formação das turmas seria de 10 trabalhadores e o máximo de 15. Esse foi o principal motivo para o cancelamento da atividade.

A equipe técnica ainda tentou manter a atividade utilizando como estratégia o envio de e-mail aos participantes do projeto “**Planejando seu futuro...**” do ano de 2015 e realizando uma consulta pessoal aos trabalhadores da PRODEP, mas não houve adesão. Como já haviam duas turmas sendo realizadas para os inscritos no referido projeto e era a primeira vez que essa oficina estava sendo oferecida, a equipe definiu que não faria prorrogação das inscrições.

d) **Oficina: Desenvolvimento lúdico e criativo – não foi realizada**

A **Oficina de Desenvolvimento Lúdico Criativo** que constava no cronograma de atividades do Projeto Bem Viver, para o mês de setembro, não foi realizada devido a baixa adesão para a formação de turmas. Foram abertas inscrições para duas turmas em turnos opostos, porém não houve número suficiente de inscritos. Diante dessa situação como estratégia para oferecer a oficina buscou-se junto aos inscritos formar uma turma única. No entanto, não houve número suficiente de participantes para que a atividade fosse realizada.

e) **Ações realizadas e não planejadas**

Fazendo parte do **Projeto Bem Viver**, foram realizadas duas oficinas que não foram planejadas no PAC/2016: *Swing Baiano* e *Alongamento Fitness*. Devido a indisponibilidade de sala na Escola de Dança para essas oficinas, buscou-se apoio junto ao IHAC (Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos), que disponibilizou uma sala com tatame no PAF V.

- **Oficina: Swing Baiano**

A **Oficina Swing Baiano** foi realizada no 1º semestre no período de 11.04 a 11.07.16 na sala 103 do PAF V - UFBA, com carga horária de 22 horas, com profissionais da Escola de Dança da UFBA, onde foram desenvolvidas atividades voltadas para a expressão corporal. A oficina teve por objetivo favorecer o treinamento de alongamento e condicionamento físico, integrando música, movimento e espaço livre para expressão corporal por meio do ritmo, aplicando sequências coreográficas da dança swing baiano.

De acordo com o Quadro 2 (ANEXO), 24 (vinte e quatro) trabalhadores foram inscritos e desses, 15 (quinze) participaram da oficina, sendo que 11 (onze) trabalhadoras concluíram. Dentre os inscritos, somente um servidor do sexo masculino mostrou interesse em participar, mas o fato de ter sido selecionado também para a dança de salão optou por esta última. Assim, tivemos uma participação preponderantemente feminina.

O espaço físico apesar de estar em boas condições de conservação não apresenta ventilação adequada, dificultando a realização da atividade, apresentando assim, desconforto para as participantes. Devido a ausência de banheiros com chuveiro as participantes tinham que se deslocar para a Escola de Dança onde poderiam utilizar as instalações daquela unidade, antes de retornarem para seus ambientes de trabalho.

Apesar de todas as dificuldades encontradas, a oficina contava com servidoras motivadas e envolvidas com a proposta apresentada, não se deixando abater pelos percalços existentes, tanto que as avaliações comprovam o grau de satisfação do trabalho desenvolvido. Nas contribuições pessoais foram informados benefícios relacionados ao trabalho com o corpo, ao empoderamento individual, além da aquisição de maior confiança, expressividade, novos conhecimentos, mais disposição, etc.

No âmbito das contribuições profissionais, relataram que a oficina proporcionou maior leveza e descontração no ambiente de trabalho, diminuição do stress, interação com novas colegas, bem-estar ao retornar ao local de trabalho, etc.

A sugestão apresentada pela maioria da turma foi aumentar a carga horária de 1h para 1h30min e ampliar para mais um dia na semana, pois consideravam pouco tempo para desenvolverem a atividade, já que os 30 minutos iniciais eram dedicados aos exercícios de alongamento, restando pouco tempo para a prática da dança.

Assim, fica evidenciado que a oficina atingiu o objetivo proposto, visto que, de acordo com os depoimentos apresentados, conseguiu atingir todas as áreas: pessoal, profissional e espiritual, abrangendo toda a integridade do ser.

- **Oficina:** *Alongamento Fitness*

A oficina *Alongamento Fitness* foi realizada na sala 103 do PAF V, oferecida no 2º semestre com carga horária inicial de 35 horas, com profissionais da Escola de Dança da UFBA, teve uma boa aceitação do público e com previsão de beneficiar 20 trabalhadores da UFBA. O objetivo principal dessa oficina foi promover a melhoria do condicionamento físico do indivíduo, desenvolvendo um trabalho de consciência corporal, buscando sensibilizar o servidor para a importância dessa ação.

Foram selecionados 23 (vinte e três) no total e desses, 17 (dezesete) trabalhadores participaram da oficina, mas apenas 10 (dez) concluíram (obtiveram a frequência mínima de 60%). A carga horária final foi reduzida para 24h, devido a problemas relacionados à disponibilização do espaço, paralisações e outras intercorrências no período (Quadro 2 em ANEXO).

Os dados apresentados da avaliação realizada revelaram que a atividade atendeu à expectativa dos participantes, com destaque para os aspectos do instrutor, pois todos os concluintes consideraram que houve interação, domínio e esclarecimento de dúvidas, bem como oferta diversificada dos exercícios proporcionando maior aproveitamento, com respeito às limitações individuais. Os participantes consideraram que a atividade trouxe benefícios contribuindo com um maior conhecimento corporal e condicionamento físico, aumento da disposição, melhora no humor, maior flexibilidade e agilidade na execução das tarefas, além de permitir maior interação com outros colegas. Como sugestões, os participantes sinalizaram o aumento da carga horária, com maior período de tempo e de forma contínua. Alguns participantes sugeriram que essa atividade seja realizada no local de trabalho.

Disponibilidade de espaço físico para o desenvolvimento de atividades de dança e de movimento corporal ainda é um desafio para a equipe de trabalho. Durante o período da greve dos

TAs, foi necessário transferir essa oficina para a Sala de Treinamento da CDH, pois a sala disponibilizada no IHAC estava interditada com cadeiras e sem o tatame. Infelizmente a falta de comunicação da equipe com a coordenação desse espaço físico, reforçando que essa oficina seria mantida no período da greve, dificultou a sua continuidade naquela sala.

2.1.3 Ações de valorização e integração dos trabalhadores

Com relação às ações que objetivaram valorizar e reforçar a importância dos trabalhadores da Universidade, bem como promover a sua integração, foram elaborados dois subprojetos dentro do **Projeto Bem Viver: Dia do Servidor 2016 e Homenagem aos aposentados da UFBA-2016**. As ações referentes ao *Dia do Servidor* foram pensadas numa perspectiva de planejamento e execução conjuntamente com os demais parceiros (ASSUFBA e APUB) e que poderiam acontecer em períodos que antecederiam ao Dia do Servidor Público, 28 de outubro. Considerando a dificuldade de agenda para garantir a participação do Reitor nas duas atividades, definiu-se que a *Homenagem aos Aposentados* faria parte da programação do *Dia do Servidor*, planejada para o 2º semestre.

Além da *Homenagem aos aposentados*, a programação constou de sessões de cinema, apresentações teatrais e de dança, mesa-redonda sobre a saúde do trabalhador, conforme detalhamento abaixo.

Ressalta-se que essa programação foi amplamente divulgada nos meios de comunicação institucional.

- ***Cinema do Servidor Público - 2016***

Foi realizada uma parceria com a Pró Reitoria de Extensão (PROEXT) e a Sala de Cinema da UFBA para a promoção da atividade *Cinema do Servidor Público - 2016*, em que os servidores puderam assistir às sessões gratuitamente no período de 20 a 30/10, mediante apresentação de documentação que comprovasse o seu vínculo de trabalho. Esta ação foi concebida a partir da necessidade de homenagear os trabalhadores da UFBA com uma maior exploração dos espaços culturais que são disponibilizados pela Universidade. Nesta atividade, participaram 119 (cento e dezenove) trabalhadores no total.

- ***Peça teatral***

Buscou-se a parceria com a Escola de Teatro da UFBA, a fim de viabilizar oferta de peça teatral como forma de proporcionar outras opções de lazer aos trabalhadores da Universidade. Foi disponibilizada, com entrada franca, na semana que antecedeu o **Dia do Servidor**, a peça ***“Traçados de Memória de uma atriz brincante”*** também em comemoração aos 60 anos da Escola de Teatro da UFBA. Para essa atividade não foi possível obter dados do número de participantes, pois não houve instrumento de controle por parte dos organizadores da Escola de teatro.

- ***Mesa redonda***

Foi realizada uma mesa redonda intitulada *A saúde dos trabalhadores em Universidades Públicas: resultados do projeto ELSA*, objetivando-se retomar a discussão de subsídios para a construção da política de Saúde do Trabalhador da UFBA. Foram apresentados alguns resultados do Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto que visa acompanhar o estado de saúde de adultos, investigando os fatores associados ao desenvolvimento de doenças crônicas, principalmente as

cardiovasculares e o diabetes. Neste dia estiveram presentes 41 (quarenta e um) trabalhadores da UFBA dentre técnicos e docentes. Não foi aplicado instrumento de avaliação.

- ***Dança de salão***

Com a finalização da turma de dança de salão nível “intermediário”, foi possível organizar uma apresentação em comemoração ao Dia do Servidor, nos ritmos de bolero, forró e tango com a participação de 8 (oito) integrantes das duas turmas, como parte da programação de abertura da mesa “*A saúde dos trabalhadores em Universidades Públicas...*” .

- ***Espetáculo de Dança***

Foi realizado um espetáculo de dança do Projeto de Extensão da Escola de Dança com o apoio da PROEXT, em comemoração dos 70 anos da UFBA e dos 60 anos da Escola de Dança, intitulado: “*Mulheres do Àse - Performance Ritual*”.

- ***Homenagem aos Aposentados***

Com o término do Congresso da UFBA ficou inviável a manutenção da *Homenagem aos aposentados* no dia 26/10 tendo em vista que o Salão Nobre da Reitoria estava com uma série de eventos programados para esse período. Assim, foi negociada com o Cerimonial do Gabinete a data do dia 01/11 para a sua realização. A previsão era homenagear os 395 (trezentos e noventa e cinco) aposentados no período de 01 de maio/2013 a 31 de dezembro de 2015. Foram confeccionadas placas de homenagem, bem como convites para os aposentados e a programação do referido evento. Foram elaborados ofícios convidando os dirigentes com a lista dos aposentados de acordo com cada unidade / órgão de lotação.

Contudo, com a ocupação da Reitoria pelos estudantes da UFBA no dia 24 de outubro, realizou-se uma pesquisa para a mudança do local deste evento, mas a Pró Reitoria e a coordenação da CDH definiram pela manutenção da atividade no Salão Nobre da Reitoria, já vez que havia informação sobre uma negociação do Reitor com os estudantes. Apesar dessa negociação, um dia antes do evento, houve a necessidade de mudar o local devido às condições da ocupação da Reitoria, decisão tomada em comum acordo com a chefia do Núcleo, a Pró Reitora e a Chefe de Gabinete.

Com a mudança de local, a *Homenagem aos aposentados* foi realizada no Auditório da Escola de Enfermagem, contando com a participação de 99 aposentados (65 Técnicos administrativos e 34 docentes), seus acompanhantes, Reitor, Pró Reitores, dirigentes de unidades e órgãos, representação sindical dos técnicos e dos docentes e outros convidados.

A abertura do evento contou com a apresentação do grupo *Quinteto de metais* da Escola de Música, e depois da entrega das placas de homenagem, 2 grupos de Coral (ASSUFBA e HUPES), encerraram a atividade.

Vale ressaltar que, além dos aposentados que foram homenageados, outros aposentados de períodos anteriores compareceram e também receberam as placas de homenagem. Dessa forma, o numero total de beneficiados com essa ação foi de 110 aposentados, ou seja, todos os que receberam as placas de homenagem. E o investimento nesse brinde foi de R\$ 7.840,00, conforme Quadro 11 (ANEXO).

Pelos depoimentos dos aposentados e de algumas representações institucionais, este evento foi considerado de grande relevância, como forma de reconhecimento pela dedicação e contribuição desses trabalhadores para o desenvolvimento da Universidade.

Dificuldades

Desde o início dessa ação há alguns anos atrás, a equipe do Núcleo vem avaliando as condições que são importantes para a sua realização e ao mesmo tempo buscando estratégias para o enfrentamento de algumas dificuldades. No entanto, é importante sinalizar os seguintes aspectos:

- ✓ A equipe do Cerimonial da Reitoria é reduzida, o que faz com que haja demanda para a equipe do núcleo realizar atividades específicas dessa área que são de atribuição do Gabinete;
- ✓ Todo o planejamento é elaborado com antecedência pelo NQVT, no entanto, por se tratar de uma ação que envolve a Reitoria, passa por vários ajustes até durante a semana que antecede o evento;
- ✓ A falta de uma equipe estruturada na PRODEP para dar apoio logístico, tem dificultado essas ações;
- ✓ A inexistência de um edital de eventos trouxe a necessidade de articulação com os sindicatos para providências relativas a oferta de coffee break para o público;
- ✓ Existem poucos espaços na Universidade para a realização de eventos dessa natureza, principalmente quando o público ultrapassa 200 (duzentos) trabalhadores;

A mudança do local do evento às vésperas da atividade trouxe alguns transtornos para a equipe de trabalho que detém uma experiência ao longo desses anos nessa ação. Foi necessário retornar o contato telefônico com os aposentados que haviam confirmado a sua participação e contar com o apoio de colegas da PRODEP e de outras unidades para a sua efetivação. No dia do evento, foi organizada uma estratégia de sinalização com integrantes da equipe para que os aposentados que chegassem na Reitoria, fossem direcionados para o novo espaço (Auditório da Escola de Enfermagem). Ressalta-se a importância do envolvimento extremamente positivo da Secretária da CDH e da equipe do NQVT para que este evento acontecesse com a qualidade esperada.

Quadro 4 (ANEXO), estão discriminadas as 35 Unidades e Órgãos de lotação dos trabalhadores que participaram das ações do Bem Viver.

2.2 PROJETO PLANEJANDO SEU FUTURO: TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Este ano foram planejadas 04 Palestras e 07 Oficinas dentro do projeto **Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria**, com o objetivo de orientar os trabalhadores técnicos e docentes para uma nova fase de suas vidas: a aposentadoria.

Essas ações foram realizadas em dois dias da semana, no turno matutino, numa tentativa de manter as temáticas já trabalhadas e incluir no planejamento duas novas oficinas sugeridas por ex-participantes (*Memória e Navegando nas Redes Sociais*), conforme o Quadro 5 (ANEXO).

No início do ano o Núcleo recebeu a visita de uma professora da Escola de Enfermagem que teve como objetivo conhecer o projeto e seus desafios e após reunião foi combinada a possibilidade

da mesma realizar a palestra de abertura do projeto. Nessa reunião, a equipe foi convidada para uma Roda de Conversa – Dialogando com Especialistas, com o tema “*Refletindo sobre a decisão da aposentadoria*”, juntamente com a Psicóloga do NAVIF, para apresentar a experiência deste projeto como parte da programação da disciplina ACCS “Envelheci, e agora?”, coordenada pela referida professora.

Além das temáticas constantes do PAC foram realizadas as **palestras** *Saúde e longevidade e Administrando o tempo livre* e a **oficina** *Navegando nas Redes Sociais*, conforme o quadro 6 (ANEXO).

Foram elaborados e encaminhados ofícios com um folder para os dirigentes das Unidades e dos Órgãos apresentando o projeto. Como estratégia de sensibilização do público alvo, além da divulgação nos meios de comunicação institucional, a palestra de abertura contou, mais uma vez, com depoimentos de ex-participantes e também com a participação de facilitadores de duas oficinas do Projeto, além da coordenação da CDH.

Com o planejamento inicial, a previsão era beneficiar aproximadamente 390 trabalhadores, caso 100% das vagas fossem preenchidas e os participantes concluíssem as atividades. Houve uma boa adesão ao Projeto, com a inscrição de 418 trabalhadores, considerando que além dos trabalhadores que se inscreveram no Projeto (todas as ações), outros trabalhadores se inscreveram em oficinas e palestras que foram abertas ao público em geral, totalizando no final do projeto a participação de 281 trabalhadores. Este dado corresponde a 67% das vagas preenchidas, o que tem demonstrado uma maior adesão a este Projeto, desde a sua implantação pelo Núcleo.

Do universo dos inscritos, o percentual de técnico-administrativos que aderiu, continua sendo maior e correspondeu a 92,4%. Das ações propostas, apenas a oficina *Consciência e Movimento Corporal* teve uma frequência reduzida (39,3%), mas nas demais, houve uma boa participação dos que se inscreveram.

No final do Projeto foi aplicado um instrumento para a sua avaliação. Além disso, foi disponibilizado um Portfólio organizado, constando dos impressos dos conteúdos didáticos das atividades, brindes e a entrega de um CD com as fotos registradas em algumas oficinas. Os certificados foram entregues a 12 (doze) “concluintes” dos 16 (dezesesseis) participantes que obtiveram frequência em todas as atividades de no mínimo 75%.

Com a formação de um grupo a partir das oficinas vivenciais, percebeu-se que houve uma maior integração. Além disso, a oferta de oficinas que proporcionam momentos de reflexão sobre essa etapa de transição tem favorecido a formação de vínculos entre os participantes e constituindo-se também como um espaço de acolhimento, de troca de experiências de vida e de conteúdos mais subjetivos para um planejamento mais estruturado sobre tomadas de decisões (informação adaptada dos relatórios da facilitadora das oficinas *Transição para a aposentadoria: aspectos psicológicos e Aposentadoria: uma nova etapa na Família*).

Alguns depoimentos dos participantes reforçam as contribuições e a importância desse projeto:

“ O projeto nos proporciona um auto avaliação da nossa vida em relação a todos os anos trabalhados, nos fazendo refletir a mais uma etapa que se encerra”. (**Avaliação do Projeto**).

“O depoimento da ex-participante foi fundamental, merece investimento nas próximas experiências”. (**Palestra de Abertura**)

“Esse momento é imperdível devíamos ter esse presente no início quando ingressamos na UFBA, no meio e final da carreira”. (**Avaliação do Projeto**).

“Me ajudou a planejar a nova etapa da minha vida com mais segurança seguindo o passo a passo, sendo flexível e determinada”(Oficina Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida)

“ Desmistificar que a nossa Instituição nada tem para oferecer. Comprovação da existência de colegas que pensam nos outros”. (**Avaliação do Projeto**).

“Incentivo à compreensão e tolerância com a família” (**Oficina Aposentadoria: uma nova etapa na Família**).

“Rever e replanejar a vida para uma nova fase” (**Palestra: Dialogando sobre o conceito de “aposentadoria empreendedora”**).

Contudo, de um modo geral, verificou-se nesta avaliação que a participação no projeto contribuiu com a mudança de percepção sobre o momento da aposentadoria, alguns inclusive, efetivaram formalmente sua aposentadoria durante o desenvolvimento do projeto. Os participantes consideraram também que os temas abordados atenderam suas expectativas. Os resultados detalhados desta avaliação estão em um relatório específico no arquivo do núcleo.

Considera-se que este projeto atingiu o objetivo proposto, contribuindo para que os participantes tivessem a oportunidade de obter informações importantes sobre a aposentadoria, mudando sua visão sobre a temática, e compreendendo a importância de realizar um planejamento não só para o período pós-carreira, mas também desde o seu ingresso na Universidade.

Para o próximo ano, a equipe tem avaliado sobre a necessidade de mudança na metodologia e carga horária, bem como criar novas estratégias para ampliar a divulgação, ainda que se tenha o entendimento de que a participação ou não neste Projeto decorre de questões subjetivas sobre esse momento de vida.

O Quadro 7 (ANEXO) demonstra o número de unidades / órgãos de lotação dos trabalhadores que participaram das ações do *Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*. O projeto esteve representado por trabalhadores de 42 (quarenta e duas) unidades/órgãos da UFBA.

3. SÍNTESE SOBRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES DA UFBA NAS AÇÕES DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

3.1 PROJETO BEM VIVER

Após a tabulação dos dados, foi construído um quadro para demonstrar o percentual de preenchimento das vagas que foram oferecidas pelas ações do Bem Viver, bem como o percentual de concluintes em relação às inscrições. Optou-se por excluir dessa análise as ações relativas ao *Dia do Servidor*, por terem objetivos e natureza diversos das demais ações deste projeto e também por terem sido iniciadas com a greve dos técnicos – administrativos em andamento.

De acordo com os dados apresentados no Quadro 8 (ANEXO) observa-se, no geral, que houve uma boa adesão as ações divulgadas, com 95% das vagas preenchidas. Contudo, o percentual de concluintes foi superior a 50% em apenas duas ações: *Oficina de Habilidades Sociais no Trabalho* com 81% e a palestra “*Atividade física e comportamentos sedentários...*”, com 68%. O

índice de concluintes da oficina *Dança no ambiente de trabalho* não foi computado, tendo em vista que a mesma foi interrompida devido a greve.

Das ações realizadas em comemoração ao *Dia do Servidor*, apenas a *Homenagem aos aposentados* obteve uma participação inferior a 50% do total de beneficiados (Quadro 9 – ANEXO). Dos 395 constantes da lista emitida pelo SIP/SIAPE, apenas 99 aposentados compareceram. Verifica-se que essa participação foi bem menor em relação à média da participação nesse evento em anos anteriores. Por se tratar de um público bem específico, acredita-se que pode ter havido uma maior dispersão, já que o público habilitado para participar, neste ano, pertenceu a um período maior, ou seja, de maio de 2013 a dezembro de 2015. Após três anos de aposentadoria, é possível que várias mudanças tenham ocorrido na vida desses servidores, inclusive a mudança de endereço. No período de realização dos contatos para convidá-los para o evento, por exemplo, constatou-se que alguns estavam viajando, outros não atendiam a ligação e/ou o telefone de contato estava errado, outros estavam trabalhando, etc.

Verifica-se no Quadro 9 (ANEXO) que houve uma boa adesão para a **Mesa redonda** intitulada “*A Saúde dos Trabalhadores em Universidades Públicas: resultados do Projeto ELSA*”, uma vez que das 50 vagas oferecidas, 41 foram preenchidas, apesar de não ter havido inscrição prévia. Para a atividade *Cinema do Servidor*, não foi possível calcular o percentual de preenchimento de vagas, por se tratar de uma ação configurada como demanda espontânea. No entanto, por ter sido oferecida pela primeira vez, considera-se que houve uma boa adesão com a participação de 119 trabalhadores da UFBA.

3.2 PROJETO PLANEJANDO SEU FUTURO: TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Com a tabulação dos dados quantitativos relativos aos inscritos nas atividades e aos concluintes, obteve-se um quadro demonstrativo sobre a participação neste Projeto (Quadro 10). Como relatado anteriormente, de um modo geral tem se observado uma maior adesão a essa ação dentro do Programa de QVT e, de acordo com alguns depoimentos, supõe-se que o incentivo positivo recebido de colegas ex-participantes do projeto tem contribuído com esse avanço. Contudo, com a avaliação final do projeto, alguns participantes mencionaram dificuldade em se ausentar do trabalho duas vezes na semana.

Para as atividades que foram divulgadas para o público do projeto, independente dos que se inscreveram logo após a palestra de abertura, houve uma procura superior ao número de vagas ofertadas em quase todas as ações, sendo que a **Palestra** sobre *Legislação Previdenciária* obteve o maior percentual de preenchimento das vagas, (143%) o que reforça a importância dessa temática para o público em geral (Quadro 10 – ANEXO).

Apenas a **oficina** *Consciência e Movimento Corporal* apresentou o menor percentual de concluintes. Foi considerado como número de inscritos o mesmo quantitativo de inscritos na primeira oficina do projeto (*Transição para a aposentadoria: aspectos psicológicos*), o que pode ter gerado uma discrepância nessa informação. Contudo, boa parte dos que não frequentaram essa oficina justificou pelas dificuldades em relação ao horário, alguns já estavam realizando outra atividade física e outros desistiram de participar.

Com relação à **Oficina** de *Memória*, houve relatos positivos e negativos sobre a divisão da turma, já que havia 16 (dezesesseis) participantes e as facilitadoras só disponibilizaram no máximo 12 (doze) vagas por turma. Daí foi criada uma nova turma com integrantes do Projeto e outros trabalhadores que haviam participado do PPA em anos anteriores. O somatório das duas turmas correspondeu a um percentual de 66% de concluintes.

Pretende-se discutir uma nova metodologia de distribuição das ações, na tentativa de obter uma maior adesão a este projeto.

4. OUTRAS AÇÕES

4.1 PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS DE CAPACITAÇÃO

4.1.1 Roda de Conversa – Dialogando com Especialistas, com o tema “Refletindo sobre a decisão da aposentadoria”

Este evento foi promovido pela disciplina ACCS “*Envelheci, e agora?*”, coordenado pela Profa Adriana Freitas da Escola de Enfermagem da UFBA e realizado em 25 de abril/16. A equipe apresentou a experiência do Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria e as ações desenvolvidas pelo núcleo. No momento do debate algumas questões foram esclarecidas. A profa Adriana trouxe reflexões sobre o estereótipo “aposentadoria”, a necessidade de empoderamento, de ter consciência do que se quer.

4.1.2 VI Encontro de Alinhamento Teórico e Metodológico do Programa de Preparo para Aposentadoria - PPA na Regional Norte Nordeste/RNNE

O Encontro foi realizado em 28 de abril/16, na sede da Petrobrás em Salvador e participaram 3 integrantes da equipe do núcleo. Inicialmente houve uma apresentação teórica: Palestra “*Aposentadoria uma oportunidade para a gestão do conhecimento*” com a Profª Elisa Sangiovanni –Psicóloga (UFBA) que apresentou vários questionamentos a partir do tema proposto.

Foram apresentados dados do novo perfil do aposentado em relação a expectativa de vida e as descobertas da neurociência com relação ao envelhecimento de cérebro. Discutiu-se sobre a gestão do conhecimento com novas ações e sugestão de algumas práticas.

A outra parte do evento constou do compartilhamento das experiências: Porto Seguro, Petrobras Regional Norte Nordeste e Braskem.

As experiências apresentadas sinalizaram, em linhas gerais, a importância da liderança como apoiador do projeto e também os desafios com relação a adesão do público alvo, por se tratar de um tema muito subjetivo e que remete a sentimentos, sensações e percepções diferenciadas sobre essa fase da vida.

4.1.3 8º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público

Este Encontro foi realizado em Porto Alegre, no período de 21 a 23 de junho/16, integrando o 16º Congresso de Stress da ISMA-BR (International Stress Management Association) e teve a participação de dois técnicos do núcleo.

As temáticas foram apresentadas através de debates, palestras, apresentações de trabalho (oral e pôster), envolvendo questões relacionadas a:

- ✓ Cultura de saúde e bem-estar no trabalho, gestão participativa e QVT, gestão de pessoas e retenção de talentos, o stress a partir da organização do trabalho, violência no trabalho, fortalecimento das instituições, QVT no serviço público, principais cenários da previdência

social, valorização do servidor da ativa e aposentado, Programas de QVT, desafios para a QVT relacionados aos fatores do indivíduo, dentre outras.

A participação neste evento foi de grande relevância para a equipe, por constatar que algumas questões políticas e gerenciais existentes em outras instituições e órgãos públicos são muito semelhantes ao que ocorre na UFBA. Proporcionou também, uma aproximação com profissionais e pesquisadores da área de QVT e também uma discussão mais aprofundada sobre o conceito da **ergonomia da atividade** como ferramenta para implantação de programas de QVT.

Assim, pretende-se buscar maiores informações sobre essa metodologia e propor uma discussão aqui na UFBA com essa temática, para que a equipe de trabalho possa conhecer as experiências nessa área e possivelmente ser uma ferramenta para o fortalecimento do planejamento do Programa de QVT atual.

4.1.4 15º Congresso de Assistentes Sociais.

O 15º Congresso de Assistentes Sociais (CBAS) realizado de 05 a 09 de setembro de 2016 em Olinda/PE teve como tema: “80 anos do Serviço Social no Brasil – a certeza na frente, a história na mão”. O CBAS comemorou os principais marcos do Serviço Social brasileiro, enfatizando a trajetória política da profissão.

O CBAS historicamente se constitui como um espaço onde a categoria profissional de Assistentes Sociais discute questões relacionadas à formação e o exercício profissional, envolvendo as diversas competências profissionais, articuladas no projeto ético político hegemônico da categoria. Através das mesas redondas, palestras, apresentação de trabalhos são debatidos temas de extrema relevância para o Serviço Social na contemporaneidade. Foram apresentadas 03 conferências relacionadas aos temas: *80 anos do Serviço Social, a superexploração do trabalho e projetos societários*.

A participação no referido congresso foi um momento de atualização profissional, contribuindo com o conhecimento referente a essa área de atuação e proporcionando reflexões sobre o papel do Assistente Social no seu ambiente de trabalho.

4.2 PARTICIPAÇÃO EM GRUPO DE TRABALHO

4.2.1 GT Esporte

Em julho/16 foi publicada a Portaria nº96/2016 do Gabinete do Reitor designando um dos membros da equipe para compor o Grupo de Trabalho GT Esportes da UFBA, com os seguintes objetivos:

1. Criar e discutir uma Política Esportiva no âmbito Universitário, na intenção de implementar Programas e Projetos esportivos e de lazer;
2. Construir coletivamente ações que dêem conta das demandas reais e potenciais nas dimensões do esporte (Participação, Educacional e Rendimento), além de possibilitar a sua interface com ações de ensino, pesquisa e extensão.

O GT realizou várias reuniões ao longo desse período, construindo plano de ação, com especificação de tarefas e responsabilidades. Foi realizado um inventário dos dados de esportes,

quantitativo, modalidades da UFBA, um levantamento de material para leitura e obtenção de dados de pessoal, objetivando conhecer a realidade atual do público alvo e das modalidades esportivas.

Foi solicitada a prorrogação do prazo da Portaria para a efetivação dos trabalhos e, atualmente, os componentes estão no aguardo da retomada das reuniões.

5. EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Em 2016, a realização das ações de QVT contribuiu com a utilização maior dos recursos orçamentários em relação ao ano de 2015, cuja execução foi comprometida devido ao período longo da greve nacional dos técnicos administrativos.

No quadro 11 (ANEXO) está demonstrado o investimento institucional por projeto e ação de QVT em 2016.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos anos de atuação do núcleo, percebe-se um significativo avanço no planejamento e execução das ações de QVT na Universidade, apesar dos desafios inerentes a essa área de atuação, principalmente por não existir ainda uma política institucional consolidada que possa promover a qualidade de vida no trabalho nas suas diversas dimensões.

Contudo, percebe-se a necessidade de implementar algumas ações, por parte dessa pró Reitoria e Coordenação de Desenvolvimento Humano para aprimorar o desenvolvimento do trabalho da equipe. Serão apresentadas a seguir as principais dificuldades, facilidades, bem como os principais avanços e desafios.

Dificuldades:

1. A falta de apoio logístico para a operacionalização das ações, principalmente quando estas são realizadas fora das instalações da CDH;
2. Procedimento administrativo no pagamento de instrutoria interna realizado através do formulário GECC, tem trazido alguns transtornos no preenchimento e devolução por parte dos instrutores, bem como na entrega de documentação comprobatória da escolaridade.
3. A falta de planejamento estratégico institucional com metas, indicadores;
4. A falta de informações sobre os recursos financeiros a serem utilizados, não só para a realização das ações do programa de QVT, como também para as visitas técnicas e participação em eventos de capacitação pela equipe técnica;
5. Os recursos orçamentários para as ações de QVT são da verba de capacitação;
6. Quando há atendimento às demandas espontâneas, que não foram planejadas, há interferência no desenvolvimento das atividades do NQVT;
7. Inexistência de modelo de avaliação de programas/projetos, com critérios, métodos, instrumentos de acompanhamento e avaliação;
8. A desativação do Centro de Treinamento da CDH;
9. A indisponibilidade de espaços físicos para o desenvolvimento das atividades de dança, movimento corporal;

10. Falta de segurança no ambiente de trabalho da equipe técnica com relação a fragilidade dos forros das salas, que já foram danificados diversas vezes por animais que transitam no entorno da PRODEP;
11. Desde 2014 que o espaço do servidor está sendo utilizado como ambiente de trabalho administrativo da Pró Reitoria e Coordenação de Desenvolvimento Humano, restando apenas uma sala para utilização pelo núcleo, precisando “competir” com o NUCAP e outros órgãos administrativos. Esta Sala de Treinamento tem cadeiras inapropriadas e problema acústico.

Facilidades

- ✓ Ampliação da equipe técnica possibilitando um estudo sobre a redistribuição das atividades na realização do trabalho em equipe e na melhoria dos processos de trabalho;
- ✓ Disponibilidade de estagiária da área de Secretariado Executivo que tem contribuído com a organização do arquivo físico do núcleo;
- ✓ Colaboração dos servidores do NAF e NUAP, destacando os prestadores de serviço e pessoal da limpeza;
- ✓ Disponibilidade de instrutores do SMURB, da Escola de Enfermagem, da Escola de Administração para algumas ações, sem comprometimento da verba de capacitação;
- ✓ Parceria com ASSUFBA e APUB.

Avanços

Alguns avanços foram percebidos, contribuindo com o desenvolvimento das ações de QVT em 2016:

✓ Ampliação da equipe técnica

Com o incremento da equipe técnica do NQVT no 1º e no 2º semestre, atualmente a equipe é composta de 06 profissionais diferentemente do início de 2016 que contava com 04 técnicos. Foi necessário realizar um pequeno ajuste inicial distribuindo algumas atividades e pretende-se revisar, de forma coletiva, os processos de trabalho, com o intuito de fortalecer a adaptação dos profissionais recém chegados ao núcleo.

✓ Investimento em capacitação

Houve um investimento muito importante da PRODEP na capacitação dos técnicos, com a disponibilização de passagens e diárias para os que participaram em dois eventos nacionais, contribuindo com novas discussões sobre o trabalho, troca de experiências e a constatação de que o trabalho desenvolvido na UFBA não difere muito do que é realizado em algumas IFES, que enfrentam praticamente os mesmos desafios.

✓ **Discussão do Tema Qualidade de Vida no Trabalho no Congresso da UFBA**

O Congresso da UFBA, realizado em julho/16 possibilitou a discussão do tema QVT em duas mesas-redondas:

- *O Esporte, Saúde e a Qualidade de Vida: Sugestão de ações estratégicas, visando a melhoria do desenvolvimento do trabalho.*
- *Gestão Administrativa e Qualidade de Vida no Trabalho*

A inclusão desse tema no Congresso da UFBA foi de extrema relevância para dar maior visibilidade, promovendo uma discussão ampliada, trazendo importantes questões das variadas dimensões da qualidade de vida no trabalho. Além do mais, foi uma oportunidade de divulgar este Programa de QVT.

Desafios

Desafios para a realização do Programa de QVT na UFBA, já apresentados em relatórios anteriores:

- ✓ Elaborar uma política de qualidade de vida para a UFBA, com diretrizes, metas, indicadores e avaliação e envolvimento da alta administração;
- ✓ Obter recursos orçamentários desvinculados da capacitação;
- ✓ Conseguir maior adesão dos servidores, principalmente dos docentes e gestores para a participação nas ações;
- ✓ Promover a mudança de cultura organizacional;
- ✓ Obter informações sobre previsão de aposentadoria;
- ✓ Ter o espaço do servidor reativado pela PRODEP;
- ✓ Construir estratégias para melhoria da comunicação interna;
- ✓ Retomar o trabalho desenvolvido pela PRODEP junto aos representantes das unidades / órgãos, para um maior apoio na divulgação das ações de qualidade de vida e na mobilização dos servidores de um modo geral;
- ✓ Realizar ações institucionais de sensibilização para os gestores a fim de obter apoio ao Programa de QVT.

Além dos desafios listados acima, reforçamos as seguintes necessidades (copiadas de relatórios anteriores:

- a) **Complementação da equipe técnica** para uma atuação multidisciplinar, com profissional Psicólogo, preferencialmente com formação ou experiência na área organizacional.

O Psicólogo é um profissional de grande relevância não só para contribuir com o planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações de qualidade de vida no trabalho, como também acompanhar o Projeto *Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*. Esse profissional irá contribuir na orientação e acompanhamento dos participantes e para a reflexão de alternativas de enfrentamento de questões de desgaste que podem ocorrer nessa fase da vida do trabalhador, bem como na gestão desse Projeto.

b) **Apoio de pessoal** com formação em:

- ✓ *Designer* - há uma necessidade de elaboração de materiais de publicidade que possam promover uma maior divulgação das ações de QVT e fortalecimento do trabalho de comunicação junto aos servidores da Universidade.
- ✓ *Estatística* – para analisar dados quantitativos e qualitativos, bem como o ajudar na construção de indicadores e de instrumentos de avaliação.

c) **Capacitação da equipe** através de cursos, oficinas e/ou visitas técnicas nos temas abaixo:

- ✓ Elaboração de Programas e Projetos
- ✓ Construção de indicadores e metas (planejamento estratégico)
- ✓ Avaliação de programas e projetos (construção de instrumentos de avaliação, questionários, análise quantitativa e qualitativa)
- ✓ Desenvolvimento de Equipes (dinâmica de grupos)
- ✓ Gerenciamento de conflitos
- ✓ Participação em Congressos, Seminários, Visita Técnica, etc.
- ✓ Curso Excel básico e avançado
- ✓ Curso de Idiomas
- ✓ Curso de Atualização em Língua Portuguesa, leitura e produção de textos.

7. PERSPECTIVAS PARA 2017

Para 2017, pretende-se dar continuidade aos projetos **Bem Viver e Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria** e investir em algumas ações, objetivando a melhoria do trabalho do núcleo:

- Discutir e elaborar uma nova proposta metodológica para o **Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria**;
- Revisar a proposta do Portal de QVT, em parceria com STI e realizar a sua implementação;
- Conceber uma Proposta de Capacitação da equipe para discussão sobre a metodologia de diagnóstico de QVT na perspectiva da **Ergonomia da Atividade**, segundo o Prof Mario Cesar Ferreira da UnB.

ANEXOS

Quadro 1 – Demonstrativo das ações planejadas para o *Projeto Bem Viver*, de acordo com o PAC 2016.

Nº	Ações	Carga horária	Nº vagas
1	Oficina <i>Habilidades Sociais no Trabalho</i> * (04 turmas com 25 vagas cada)	20 horas	100
2	Palestra: <i>Atividade física e comportamentos sedentários</i>	02 horas	40
3	Oficina: <i>Dança de salão</i> (para iniciantes)	30 horas	20
4	Oficina: <i>Desenvolvimento Lúdico e Criativo</i> (02 turmas com 20 vagas cada)	16 horas	40
5	Oficina: <i>Dança de salão</i> (turma avançada)	34 horas	20
6	Oficina de <i>Dança no Ambiente de Trabalho</i> * (02 turmas com 10 vagas cada)	21 horas	20
7	Oficina de <i>Memória</i> (02 turmas com 12 vagas cada)	10 horas	24
8	<i>Dia do Servidor e Homenagem aos aposentados</i>	08 horas	395**
TOTAL		133 horas por turma (240 horas no total)	659

*Oficinas exclusivas para a PRODEP.

As ações referentes ao **Dia do Servidor, incluindo a **Homenagem aos aposentados**, foram planejadas para acontecer em 02 (dois) dias. Para o levantamento do número de vagas foi considerado o quantitativo dos trabalhadores aposentados no período de 01 de maio de 2013 a 31 de dezembro de 2015.

Observação: Siglas e informações utilizadas nos quadros apresentados a seguir:

TA = Servidores Técnicos – administrativos

D = Servidores Docentes

FG = Ocupantes de cargos com percepção de Função Gratificada

Outros = Participantes não identificados no SIP (Sistema Integrado de Servidores), que podem ser servidores novos, convidados, estudantes e/ou terceirizados.

Quadro 2 – Demonstrativo das ações de Qualidade de Vida no Trabalho realizadas pelo Projeto “Bem Viver” em 2016: Ações gerais.

Ações	Carga horária	Nº vagas	Nº de inscritos	TA	D	Outros	Nº de participantes	TA	D	Outros	CD/FG
<i>Habilidades Sociais no Trabalho</i> (Oficina T1 PRODEP)	20	20	15	15	0	0	10	10	0	0	2(FG1)
<i>Habilidades Sociais no Trabalho</i> (Oficina T2 PRODEP)	20	20	18	18	0	0	16	16	0	0	2(FG 1)
<i>Habilidades Sociais no Trabalho</i> (OficinaT3 PRODEP)	20	20	14	14	0	0	12	12	0	0	1 (FG1)
<i>Dança de Salão</i> (Oficina - nível iniciante)	28	20	23	20	3	0	11	9	2	0	1(FCU1) 1 (FG3) 1(FG4)
<i>Atividade física e comportamentos sedentários</i> (Palestra)	2	40	22	14	4	4	15	8	4	3	1 (FCU1) 2 (FG1) 1 (FG2) 1 (FG8)
<i>Swing Baiano</i> (Oficina)	22	20	24	19	5	0	11	6	3	2	1 (CD4) 6 (FG1) 1 (FG2) 2 (FG6)
<i>Dança de salão</i> (Oficina nível intermediário)	25	20	19	16	3	0	8	8	0	0	1 (FG1)
<i>Dança no ambiente de trabalho</i> (Oficina T1 PRODEP)	19	10	14	14	0	0	8	7	0	1	1 (FG1)
<i>Dança no ambiente de trabalho</i> (Oficina T2 PRODEP)	19	10	17	17	0	0	6	4	0	2	3 (FG1)
<i>Alongamento Fitness</i> (Oficina)	24	20	23	18	3	2	10	7	1	2	1 (FG1)
TOTAL	199	200	189	165	18	6	107	87	10	10	1 CD 28 FGs

Quadro 3 - Demonstrativo das ações de Qualidade de Vida no Trabalho realizadas pelo Projeto “Bem Viver” em 2016: Ações de valorização e integração.

Ações Dia do servidor	Carga horária	Nº vagas	Nº de inscritos	TA	D	Outros	Nº de participantes	TA	D	Outros
Homenagem aos Aposentados*	3	395	395	238	157	0	110	65	34	0
Saúde dos Trabalhadores da UFBA (Mesa redonda)	3	50	41	22	4	15	41	22	4	15
Cinema do Servidor	-	-	119	-	-	-	119	-	-	-
TOTAL	6	445	555	260	161	15	270	87	38	15

*Para a *Homenagem aos aposentados*, foram considerados como participantes todos os aposentados que receberam as placas de homenagem.

Quadro 4 - Unidades / órgãos de lotação dos trabalhadores que participaram das atividades do Projeto *Bem Viver* em 2016.

Nº	Unidades / Órgãos
1.	COMPLEXO HOSPITALAR PROF. EDGAR SANTOS
2.	ESCOLA DE ENFERMAGEM
3.	ESCOLA DE MEDICINA VETERINÁRIA
4.	ESCOLA DE NUTRIÇÃO
5.	ESCOLA POLITÉCNICA
6.	FACULDADE DE ARQUITETURA
7.	FACULDADE DE FARMÁCIA
8.	FACULDADE DE FILOSOFIA E CIENCIAS HUMANAS
9.	FACULDADE DE MEDICINA
10.	HOSPMEV
11.	INSTITUTO DE HUMANIDADES, ARTES E CIÊNCIAS PROFESSOR MILTON SANTOS - IHAC
12.	INSTITUTO DE BIOLOGIA
13.	INSTITUTO DE CIENCIAS DA SAÚDE
14.	INSTITUTO DE FISICA
15.	INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS
16.	INSTITUTO DE LETRAS
17.	INSTITUTO DE MATEMÁTICA
18.	INSTITUTO DE PSICOLOGIA
19.	INSTITUTO DE QUÍMICA
20.	INSTITUTO DE SAÚDE COLETIVA
21.	MATERNIDADE CLIMÉRIO DE OLIVEIRA
22.	MUSEU DE ARTE SACRA
23.	OUVIDORIA
24.	PAF-I
25.	PROAD (CGA e CMP)
26.	PRODEP (CGP e CDH)
27.	PROEXT
28.	PROGRAD
29.	PROPLAN
30.	SIBI
31.	SMURB
32.	STI
33.	SUMAI
34.	SUPAC
35.	SUPAD

SINDICATOS: ASSUFBA e APUB

Quadro 5 - Demonstrativo das ações planejadas para o **Projeto Planejando Seu futuro: transição para aposentadoria**, de acordo com o PAC 2016.

Nº	Ações	Carga horária	Nº vagas
1	Palestra Abertura: <i>Os desafios de viver na sociedade moderna/ Apresentação do Projeto</i>	03 horas	30
2	Oficina: <i>Consciência e Movimento Corporal*</i>	18 horas	20
3	Oficina: <i>Transição para a aposentadoria: aspectos psicológicos*</i>	15 horas	20
4	Oficina: <i>Administrando suas finanças</i>	03 horas	30
5	Palestra: <i>Alimentação saudável: o que vemos nos rótulos</i>	03 horas	20
6	Oficina: <i>Alimentação saudável preparando alimentos com poucos ingredientes no rótulo*</i>	03 horas	20
7	Palestra: <i>Legislação Previdenciária</i>	03 horas	30
8	Oficina: <i>Aposentadoria: uma nova etapa na família*</i>	09 horas	20
10	Palestra: <i>Empreendedorismo</i>	03 horas	30
11	Oficina: <i>Memória*</i>	10 horas	20
12	Oficina: <i>Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida*</i>	24 horas	20
13	Encerramento e Avaliação do Projeto*	03 horas	20
TOTAL		97 horas	280

*O número de vagas para essas atividades foi reservado exclusivamente para os inscritos no Projeto.

Quadro 6 - Demonstrativo das ações de Qualidade de Vida no Trabalho realizadas pelo **Projeto “Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria”** em 2016.

Ações	Carga horária	Nº vagas	Nº de inscritos	TA	D	Outros	Nº de Participantes	TA	D	Outros	CD/FG
Abertura (Palestra)	3	40	30	28	2	0	26	24	2	0	2 FG1, 1 FG3, 1 FG5
Consciência e Movimento Corporal (Oficina)	21	20	28	27	1	0	11	11	0	0	1 FG1
Transição para Aposentadoria: aspectos psicológicos (Oficina)	15	20	28	26	2	0	16	15	1	0	1 FG1, 1 FG 3, 1 FG5
Administrando suas Finanças (Palestra)*	3	30	32	30	2	0	21	20	1	0	1 FG1, 1 FG3, 1 FG6
Alimentação Saudável (Palestra)*	3	30	23	21	2	0	15	13	2	0	3 FG1, 1 FG3
Alimentação Saudável (Oficina)	3	20	23	21	2	0	12	12	0	0	3 FG1, 1 FG3
Legislação Previdenciária (Palestra)*	4	30	43	38	5	0	27	22	5	0	2 FG2
Administrando o tempo livre (Palestra)*	3	30	33	31	2	0	22	22	0	0	2 FG1, 1 FG3
Aposentadoria Empreendedora (Palestra)*	3	30	29	26	3	0	20	19	1	0	1 FG1, 1 FG3
Aposentadoria: Uma Nova Etapa na Família (Oficina)	9	20	19	18	1	0	16	16	0	0	1 FG1, 1 FG3
Navegando nas redes sociais (Oficina)**	8	40	43	36	4	3	35	31	3	1	1 FG1, 1 FG2, 1 FG3
Memória (Oficina)**	20	20	32	32	0	0	21	21	0	0	1 FG1, 1 FG3
Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida (Oficina)	12	20	16	16	0	0	12	12	0	0	1 FG1, 1 FG3
Saúde e Longevidade (Palestra)*	2	20	23	22	1	0	14	14	0	0	1 FG1, 1 FG3
Encerramento e Avaliação	3	20	16	16	0	0	13	13	0	0	1 FG1, 1 FG3
TOTAL	118	390	418	388	27	3	281	265	15	1	39 GFs

*Palestras/Oficinas abertas para o público do Projeto, independente dos que se inscreveram após a Palestra de Abertura.

** Dados referentes ao somatório de duas turmas

Quadro 7 - Unidades / órgãos de lotação dos trabalhadores que participaram das atividades do **Projeto “Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria”** em 2016.

Nº	UNIDADES / ÓRGÃOS
1.	CEAO
2.	COMPLEXO HUPES
3.	EDUFBA
4.	ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
5.	ESCOLA DE DANÇA
6.	ESCOLA DE ENFERMAGEM
7.	ESCOLA DE MEDICINA VETERINARIA E ZOOTECNICA
8.	ESCOLA DE MÚSICA
9.	ESCOLA DE NUTRIÇÃO
10.	ESCOLA DE TEATRO
11.	ESCOLA POLITECNICA
12.	FACULDADE DE ARQUITETURA
13.	FACULDADE DE COMUNICAÇÃO
14.	FACULDADE DE DIREITO
15.	FACULDADE DE ECONOMIA
16.	FACULDADE DE EDUCAÇÃO
17.	FACULDADE DE ODONTOLOGIA
18.	FFCH
19.	GABINETE DA REITORIA (VICE REITORIA)
20.	HOSPMEV
21.	INSTITUTO DE CIENCIA DA INFORMAÇÃO - ICI
22.	IHAC
23.	INSTITUTO DE BIOLOGIA
24.	INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE – ICS
25.	INSTITUTO DE HUMANIDADES, ARTES E CIÊNCIAS PROF. MILTON SANTOS-IHAC
26.	INSTITUTO DE LETRAS
27.	INSTITUTO DE MATEMÁTICA
28.	INSTITUTO DE QUÍMICA
29.	INSTITUTO DE CIENCIAS DA SAÚDE - ISC
30.	MATERNIDADE CLIMERIO DE OLIVEIRA - MCO
31.	MUSEU AFRO BRASILEIRO
32.	MUSEU DE ARTE SACRA – MAS
33.	PAF 1
34.	PROAD (CPM)
35.	PROAE
36.	PRODEP
37.	PROPLAN
38.	SIBI
39.	SMURB
40.	STI/CSI
41.	SUMAI
42.	SUPAD

Quadro 8– Demonstrativo da participação dos trabalhadores nas ações do Projeto “*Bem Viver*” em 2016:
Ações gerais e locais.

Ações	Vagas oferecidas	Nº Inscritos	% Preenchimento das vagas	Nº de participantes	% Participantes em relação aos inscritos
<i>Habilidades Sociais no Trabalho</i> PRODEP (Oficina) **	60	47	78%	39	83%
Dança de Salão (Oficina - iniciantes)	20	23	> 115%	11	48%
<i>Atividade física e comportamentos sedentários</i> (Palestra)	40	22	55%	15	68%
<i>Swing Baiano</i> (Oficina)	20	24	> 120%	11	46%
<i>Dança de salão</i> (Oficina intermediário)	20	19	95%	8	42%
<i>Dança no ambiente de trabalho</i> PRODEP (Oficina)**	20	31	> 155%	-	-
<i>Alongamento Fitness</i> (Oficina)	20	23	>115%	10	43,5%
TOTAL	200	189	95%	100	53%

** Dados correspondem ao somatório das turmas oferecidas.

Obs.: O índice de concluintes não foi computado na oficina Dança no ambiente de trabalho, pois a mesma foi interrompida devido a greve.

Quadro 9– Demonstrativo da participação dos trabalhadores nas ações do Projeto “*Bem Viver*” em 2016:
Ações de valorização e integração dos servidores.

Ações	Vagas oferecidas	Nº de Inscritos	% Preenchimento das vagas	Nº de beneficiados /participantes
Dia do servidor: Homenagem aos Aposentados*	395	110	28%	110
Dia do Servidor: Saúde dos Trabalhadores da UFBA (Mesa-redonda)	50	41	82%	41
TOTAL	445	151	34%	151

*Para a *Homenagem aos aposentados*, foram considerados como concluintes os que receberam as placas de homenagem.

Quadro 10 - Demonstrativo da participação dos trabalhadores nas ações do Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria, em 2016

Ações	Vagas oferecidas	Nº de inscritos	% Preenchimento das vagas	Nº de participantes	% Concluintes em relação aos inscritos
Abertura (Palestra)*	40	30	75%	26	87%
<i>Consciência e Movimento Corporal</i> (Oficina)	20	28	140%	11	39,3%
<i>Transição para Aposentadoria: aspectos psicológicos</i> (Oficina)	20	28	140%	16	57%
<i>Administrando suas Finanças</i> (Palestra)*	30	32	107%	21	65,6%
<i>Alimentação Saudável</i> (Palestra)*	30	23	77%	15	65%
<i>Alimentação Saudável</i> (Oficina)	20	23	115%	12	52%
<i>Legislação Previdenciária</i> (Palestra)*	30	43	143%	27	63%
<i>Administrando o tempo livre</i> (Palestra)*	30	33	110%	22	67%
<i>Aposentadoria Empreendedora</i> (Oficina)*	30	29	97%	20	69%
<i>Aposentadoria: Uma Nova Etapa na Família</i> (Oficina)	20	19	95%	16	84%
<i>Navegando nas redes sociais</i> (Oficina)**	40	43	108%	35	81%
<i>Memória</i> (Oficina)**	20	32	160%	21	66%
<i>Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida</i> (Oficina)	20	16	85%	12	75%
<i>Saúde e Longevidade</i> (Palestra)*	20	23	115%	14	61%
<i>Encerramento (Avaliação)</i>	20	16	80%	13	81%
TOTAL	390	418	107%	281	67%

*Palestras/oficinas abertas para o público do Projeto, independente dos que se inscreveram após a Palestra de Abertura.

** Dados referentes ao somatório de duas turmas.

Quadro 11 – Demonstrativo do investimento institucional por projeto e ação de QVT em 2016

Ação	CUSTO (R\$)		
	Instrutoria	Material de divulgação	Valor Total
<i>Projeto Bem Viver: Ações gerais e locais</i>	R\$ 16.472,02		R\$ 16.472,02
<i>Projeto Bem Viver: Ações de valorização e integração (Homenagem aos Aposentados)</i>		R\$ 7.840,00	R\$ 7.840,00
<i>Projeto Planejando seu Futuro: Transição para a aposentadoria</i>	R\$ 5.987,70		R\$ 5.987,70
TOTAL	R\$ 22.459,72		30.299,72

*Dados fornecidos pelo Núcleo de Gestão Administrativa Financeira (NAF/PRODEP)

MODELO DE RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO(A) INSTRUTOR(A) / FACILITADOR(A)**PRODEP**

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO
NÚCLEO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Prezado(a) facilitador(a)**

Com o objetivo de conhecer melhor os resultados da proposta que foi executada por V.Sa., bem como, aperfeiçoar as nossas ações, solicitamos que responda o Relatório abaixo, conforme as questões propostas. Aproveitamos para agradecer por mais essa colaboração, que é tão importante para o desenvolvimento do nosso trabalho.

Equipe NQVT

RELATORIO DE ATIVIDADES DO FACILITADOR

PROJETO:

TÍTULO DA OFICINA:

PERÍODO DE REALIZAÇÃO:

OBJETIVO:

CONTEÚDOS / TÉCNICAS:

1. Houve alguma modificação do que foi proposto inicialmente por você?
() SIM () NÃO
 - 1.1 Em caso afirmativo, justifique.
2. Houve evasão do público participante?
() SIM () NÃO
3. Independente da situação ocorrida, qual ou quais sugestões você daria para melhorar essa questão da evasão?
4. Descreva, em linhas gerais, se houve boa receptividade pelo público alvo e como foi o desenvolvimento da atividade.
5. Caso tenha realizado alguma avaliação específica, nos informe os resultados e conclusões.

6. Preencha os campos abaixo e, no quesito relacionado aos aspectos avaliados, assinale com um “X” a opção que melhor expresse o seu grau de satisfação sobre cada um dos itens descritos.

a) INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA	Ótimo	Bom	Regular	Ruim
Adequação do espaço (localização, acesso, etc.)				
Adequação dos recursos áudio visuais				
Conforto do ambiente (ventilação, água, banheiro, etc.)				
Divulgação do evento				
Comunicação mantida pela equipe organizadora				

b) TÉCNICO DE REFERENCIA: _____	Ótimo	Bom	Regular	Ruim
Interação do (a) técnico do NQVT com o(a) facilitador / palestrante				
Esclarecimento de dúvidas				
Interação mantida com os participantes				

7. Avalie, em linhas gerais, o trabalho realizado pela equipe do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho e informe também, sugestões de melhorias.