



PRODEP

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

NÚCLEO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - NQVT

RELATÓRIO DAS AÇÕES REALIZADAS PELO NÚCLEO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM 2015

Equipe Técnica

Ironildes Bahia- Bióloga (Coordenadora desde setembro/14)

Dione Portella - Assistente Social

Cláudia Lima - Assistente em Administração

Marcelo Santos – Assistente Social (redistribuído desde janeiro/15)

Salvador - Bahia, janeiro/2016

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	3
I	EQUIPE TÉCNICA	3
II	ATRIBUIÇÕES DO NQVT	3
III	FUNDAMENTAÇÃO DAS AÇÕES	4
IV	PROJETOS DESENVOLVIDOS PELO NQVT	
IV.1	Planejamento: ações propostas no Plano Anual de Capacitação (PAC) da CDH/PRODEP/ 2015.	5
V	AÇÕES EXECUTADAS EM 2015	7
V.1	DIRETRIZ I: Ambiência e bem-estar no trabalho	8
	a) Projeto Bem Viver	8
	b) Projeto “Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria”	9
	c) Ações de Bem estar no trabalho	13
V 2.	DIRETRIZ II - Valorização e integração dos servidores docentes e técnico-administrativos	15
VI	OUTRAS AÇÕES	15
VII	AVANÇOS E DESAFIOS	16
VIII	PERSPECTIVAS PARA 2016	18
VIII.1	Sugestão de alteração nas diretrizes definidas para o Núcleo	18
VIII.2	Planejamento para 2016	18
VIII 3.	Sugestão de ações estratégicas, visando a melhoria do desenvolvimento do trabalho	20
IX	REFERENCIAS	20
X	ANEXOS	20

APRESENTAÇÃO

Este documento trata das informações referentes às ações desenvolvidas pelo Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT) nos Projetos do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho dentro do Plano Anual de Capacitação/2015, bem como dos desafios e perspectivas para o ano de 2016.

Inicialmente serão apresentados os dados do perfil da equipe técnica, as atribuições sugeridas para alteração do Regimento Interno da Reitoria. Logo em seguida, a fundamentação legal e teórica que orientam as ações de Qualidade de Vida no Trabalho, as informações sobre a execução das ações referentes aos projetos do Núcleo, com seus avanços e desafios.

Aproveitando a oportunidade da mudança de gestão da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH) e da Pró Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP) e também por termos iniciado o planejamento de 2016, inserimos tópicos contendo sugestões de alteração nas diretrizes definidas para o Núcleo, bem como as ações sugeridas para o próximo ano.

I - EQUIPE TÉCNICA

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
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

II ATRIBUIÇÕES DO NQVT

Atribuições sugeridas pela equipe do núcleo em reunião com a nova Pró Reitoria e nova coordenação da CDH no Seminário da PRODEP, em setembro/2015:

1. Elaborar, planejar, coordenar, executar e avaliar anualmente o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para os trabalhadores docentes e técnicos administrativos da UFBA;
2. Promover ações sócio - educativas aos trabalhadores em fase de aposentadoria;
3. Propor e coordenar ações de valorização e integração dos trabalhadores;
4. Elaborar e executar programas e projetos que promovam a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

III – FUNDAMENTAÇÃO DAS AÇÕES

As ações do Núcleo são orientadas por alguns instrumentos legais:

- Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – Decreto nº 5707 de 23 de fevereiro de 2006.
- Política Nacional do Idoso, Lei nº 8.842, de janeiro de 1994 (**CAPÍTULO IV - Das Ações Governamentais - programas de preparação para aposentadoria**)
- Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) UFBA - 2012-2016 (política para os TA/meta: “...promover, pela criação de ambientes adequados e estrategicamente pensados, o desenvolvimento de pessoas com impactos para a qualidade de vida, satisfação pessoal e no trabalho”).
- Plano Anual de Capacitação – PAC (“...promover ações de desenvolvimento com impactos para a qualidade de vida no trabalho”).

Além dos instrumentos legais, as ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (Programa de Qualidade de Vida no Trabalho) são estruturadas e desenvolvidas a partir de alguns referenciais teóricos complementares sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com uma abordagem mais ampla e integral, contemplando-se a visão biopsicossocial, associada à humanização do trabalho e a responsabilidade social da instituição:

Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho vendo a empresa e as pessoas como um todo, num enfoque biopsicossocial (LIMONGI-FRANÇA, 1997)¹.

Para Walton, **qualidade de vida** tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (VASCONCELOS, 2001²). Equilíbrio entre trabalho e vida, destacando o papel social da organização.

IV. PROJETOS DESENVOLVIDOS PELO NQVT

Ao longo de aproximadamente 10 anos de trabalho, as ações de Qualidade de Vida no Trabalho na Universidade Federal da Bahia (UFBA) vêm passando por algumas avaliações e mudanças. Atualmente, há uma necessidade e preocupação da equipe técnica em construir uma nova configuração para o trabalho, considerando como o mesmo vem sendo realizado na prática.

No final de 2014, como orientação para o Seminário da PRODEP, foram sugeridas as diretrizes para a Gestão de Pessoas na UFBA (2015-2018)³. Naquele momento, foi indicada a possibilidade de três diretrizes para a área de qualidade de vida no trabalho tendo em vista as ações que eram oferecidas pelo núcleo. No entanto, para este ano o planejamento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho contemplou a proposição de ações de caráter transversal,

¹ LIMONGI-FRANÇA, 1997.

² VASCONCELOS, 2001.

³ Documento produzido a partir das discussões realizadas no seminário institucional da PRODEP em 2014.

considerando prioritariamente as seguintes diretrizes: 1. **Ambiência e bem-estar no trabalho**, 2. **Valorização, integração dos servidores docentes e técnico-administrativos**, às quais foram detalhadas no PAC 2015, com seus respectivos projetos, conforme abaixo:

DIRETRIZ I - Ambiência e bem-estar no trabalho

- A. Projeto “*Bem Viver*”
- B. Projeto “*Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*”
- C. “*Ações de bem-estar no trabalho*”

DIRETRIZ II - Valorização e integração dos servidores docentes e técnico-administrativos

- A. “*Semana do Servidor UFBA*”
- B. “*Homenagem aos Aposentados do Ano*”

IV.1 Planejamento: ações propostas no Plano Anual de Capacitação (PAC) da CDH/PRODEP/ 2015.

As ações propostas no PAC 2015 estão no **Quadro 1** abaixo. No total foram sugeridas 18 Oficinas e 06 Palestras, sendo que algumas ações foram planejadas, mas até o momento de publicação do PAC não havia confirmação de alguns dados, como por exemplo, o número de vagas, horários para a realização, instrutores, etc, o que seria complementado posteriormente. É importante ressaltar que o número de vagas para a participação nas ações é definido de acordo com o espaço em que a atividade pode ser realizada e também com o tipo de atividade.

Para o Projeto *Planejando seu Futuro: transição para a aposentadoria*, por exemplo, são definidas 20 vagas para participação nas oficinas que requerem a formação de grupo, como “*Transição para Aposentadoria: possibilidades e limites*”, “*Aposentadoria: uma nova etapa na família*” e “*Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida*”, oficinas que tratam de aspectos mais subjetivos relacionados ao tema aposentadoria onde é possível o desenvolvimento de abordagens e intervenções diferenciadas para esse público específico. São oferecidas outras oficinas e palestras em que a equipe técnica abre vagas para o público em geral, independentemente de estar inscrito ou não no projeto e assim no período do planejamento, reserva-se sala em outras unidades e outros órgãos da UFBA com capacidade de até 50 vagas.

De acordo com o **Quadro 1** e com o preenchimento de 100% das vagas, poderiam ser beneficiados aproximadamente 420 (quatrocentos e vinte) trabalhadores da UFBA (técnicos administrativos e docentes).

Com relação à Diretriz II, **Valorização e integração dos servidores docentes e técnico-administrativos**, as ações foram planejadas com base no tema previsto para a **Semana do Servidor**: “*Sustentabilidade e criatividade: contribuição individual, bem estar coletivo*”, onde se pretendia discutir e refletir sobre o potencial criativo dos trabalhadores da UFBA no cotidiano do trabalho, tendo em vista o momento da crise econômica mundial e local. Para a realização de algumas dessas ações, seria necessária a articulação com outros órgãos da UFBA.

Quadro 1 – Demonstrativo das ações de qualidade de vida no trabalho planejadas de acordo com o PAC 2015.

PROJETO	TEMA	INSTRUTOR	CARGA HORARI A GERAL	VAGAS/ DIAS/HORARIOS	PERIODO REALIZAÇÃO
<i>Bem Viver</i>	Habilidades Sociais (Oficina)	Janaína Teixeira Psicóloga (PROAE)	120h (6 turmas)	30 vagas 4h / semana	Julho - setembro
<i>Planejando seu Futuro: transição para a aposentadoria</i>	Transição para Aposentadoria: possibilidades e limites (Oficina)	Viviane Mutti (CDH)	16h	Inscritos no Projeto 4h / semana	Abril - maio
	Legislação Previdenciária (Palestra)	Mauricio de Araújo (CGP)	4h	50 vagas Inscritos no Projeto e demais servidores UFBA	Maio
	Administrando suas finanças (Palestra)	Jose Santana (UFRB)	4h	30 vagas Inscritos no Projeto e demais servidores UFBA	Junho
	Alimentação Saudável (Palestra / Oficina)	Lilian Andrade (NUT)	8h	30 vagas Inscritos no Projeto e demais servidores UFBA	Junho
	Consciência e Movimento corporal (Oficina)	Sueli Machado Ramos (DANÇA)	30h	30 vagas 1h/dia – 2x/semana 07:30 às 08:30h (4ª e 6ª)	Maio - agosto (15 semanas)
	Empreendedorismo (Palestra / Oficina)	SEBRAE	8h	Inscritos no Projeto	Julho
	Saúde na maturidade (Palestra)	Edilton Silva (SMURB)	2h	30 vagas Inscritos no Projeto e demais servidores UFBA	Julho
	Memória (Oficina)	Livia e Selma (SMURB)	24h (2 turmas)	15 vagas / turma 2h/semana (6 semanas) / turma	Agosto - setembro
	Aposentadoria: uma nova etapa na família (Oficina)	Viviane Mutti (CDH)	8h	Inscritos no Projeto 4h / semana	Julho
	Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida (Oficina)	Viviane Mutti (CDH)	12h	Inscritos no Projeto 4h / semana	Agosto

Continuação do Quadro 1

PROJETO	TEMA	INSTRUTOR	CARGA HORARIA GERAL	VAGAS/ DIAS/HORARIOS	PERIODO REALIZAÇÃO
<i>Ações de bem-estar no trabalho</i>	Respirar e movimentar para a qualidade de vida (Oficina)	Leda Ornellas (DANÇA)		20 vagas 3h/semana	Abril - junho
	Swing baiano (Oficina)	Edileusa dos Santos (DANÇA)	32h	25 vagas 1h/dia – 2x/semana 07h às 08h (3ª e 5ª)	Maio - agosto (16 semanas)
	A dança no ambiente de trabalho	Edileusa dos Santos (DANÇA)	30h	A definir	Julho - agosto
	Atividade física, tempo sentado e obesidade abdominal (Palestra)	Francisco Pitanga (FACED)	1h	5ª feira (manhã)	Junho ou julho (início)
<i>Semana do Servidor e Homenagem aos Aposentados do ano</i>	Teatro (Oficina)	Joana Luiza Schaun Schnitman (TEATRO)	64h	20 vagas 2h/dia – 2x/semana	Julho - outubro (16 semanas)
	Desenvolvimento lúdico-criativo (Oficina)	Adriana de Oliveira Lima dos Santos (CDH)	48h	20 vagas 3h / semana (16 semanas)	Julho - outubro (16 semanas)
	Coral do servidor – (Oficina) a definir	EMUS	32h	A definir	Maio - setembro
	Artes (Oficina) – a definir	Escola Belas Artes	32h	A definir	Agosto - setembro
	Papel reciclado (Oficina)	A definir	48h	A definir	Agosto - setembro
	Reaproveitamento de pet (Oficina)	A definir	48h	A definir	Agosto - setembro
	Dança de Salão (Oficina)	Antônio Jorge Lopes das Neves (CDH)	32h	20 vagas 2h/semana	Julho - outubro

V - AÇÕES EXECUTADAS EM 2015

Devido à greve nacional dos servidores técnico-administrativos deflagrada em 28/05/15, algumas atividades dos projetos desenvolvidos pelo Núcleo seguiram a programação inicial como **propostas de atividades de greve**, após consulta aos participantes interessados e negociação com a coordenação da CDH. Contudo, pelo tempo longo de greve, a execução das demais ações ficou comprometida.

Apesar da negociação realizada com os participantes inscritos tanto no *Projeto “Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria”*, bem como na *Oficina “Respirar e movimentar para a qualidade de vida” (Ações de bem-estar no trabalho)*, infelizmente houve um esvaziamento por parte dos participantes inscritos após a deflagração da greve.

Como estratégia para minimizar a baixa adesão às ações nesse período, e considerando a relevância da continuidade do Projeto “*Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*”, a equipe optou por realizar nova divulgação das atividades que estavam em andamento entre os servidores que recebem abono permanência.

Serão apresentadas as informações de acordo com as Diretrizes e seus respectivos projetos.

V.1 – Diretriz I - Ambiência e bem-estar no trabalho

a) Projeto Bem Viver

A previsão de ação para o Projeto “*Bem Viver*” para esse ano, conforme o PAC era a realização de duas turmas da oficina teórica e vivencial “*Habilidades Sociais no trabalho promovendo a qualidade de vida*”, com 20h para 20 trabalhadores da UFBA, contudo com a greve, ficou impossível a sua realização.

Apesar de não ter sido previsto no PAC desse ano, foi retomada **Avaliação do Projeto Bem Viver** que foi desenvolvido em quatro Unidades Universitárias da UFBA que iniciaram a proposta piloto em 2012 e 2013: Escola de Medicina Veterinária, Instituto de Física, Instituto de Química, e o Instituto Multidisciplinar de Saúde (que foi uma demanda do gestor daquela unidade).

Este **Projeto de Avaliação do Bem Viver** foi construído e executado em 2014, sob orientação da Profa Rosilda Arruda, Coordenadora da CDH naquele período e posteriormente Pró Reitora da PRODEP, com o objetivo de dimensionar os impactos efetivos das ações do Projeto “*Bem Viver*” realizado na comunidade universitária atingida, em função do alcance dos objetivos propostos pelo referido projeto.

Foram realizadas análises quantitativas e qualitativas dos instrumentos preenchidos pelos dirigentes, chefias e servidores participantes do referido Projeto. Além dessas análises, o relatório dessa avaliação traz informações obtidas das entrevistas realizadas com o grupo focal formado pelos representantes das unidades participantes. As referidas análises e a elaboração do relatório final foram concluídas no final de novembro/2015.

As informações do relatório de avaliação do projeto resultam das respostas de 68 trabalhadores, sendo 03 dirigentes, 04 chefias e 61 participantes das ações realizadas, conforme discriminado no quadro 2 abaixo.

Quadro 2. Quantitativo de participantes da Avaliação do Projeto Bem Viver no ano de 2014, por unidade universitária.

Unidade	Dirigentes	Chefias	Servidores participantes	TOTAL
EMEV	1	1	12	14
IF	1	2	18	21
IQ	0	0	23	23
IMS	1	1	08	10
TOTAL	03	04	61	68

Com a realização desta avaliação, verificamos que o projeto “*Bem Viver*” contribuiu com algumas mudanças no ambiente organizacional das unidades, bem como em alguns aspectos relacionados às atitudes individuais realizadas pelos participantes.

Contudo, foram identificados alguns **fatores limitantes para a continuidade deste projeto** e dessa forma, a equipe sugeriu algumas estratégias que podem contribuir como seu prosseguimento, mantendo o diagnóstico para identificar os fatores que comprometem a QVT no ambiente organizacional:

- O diagnóstico pode ser reestruturado num formato de pesquisa “online”, mesmo sabendo que compromete o espaço de expressão que a metodologia atual possibilita;
- Necessidade de socialização do projeto com os dirigentes das unidades / órgãos.

b) Projeto “Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria” (PPA)

Com o objetivo de proporcionar subsídios para o desligamento da instituição e a estruturação de um novo projeto de vida, com novas formas de realização profissional e satisfação pessoal, aos trabalhadores (docentes e técnico-administrativos) que estejam a, pelo menos, 03 anos próximos da aposentadoria voluntária ou compulsória, em abono permanência, aposentados recentes, o Projeto “*Planejando seu futuro...*” teve início em abril, com a oferta de 11 atividades, incluindo o Encerramento, conforme **Cronograma** no Anexo I.

Houve inicialmente uma boa demanda ao Projeto com a inscrição de 38 trabalhadores na Palestra de Abertura “A busca do bem-estar na aposentadoria”, do Prof Saja. Contudo no decorrer do desenvolvimento das atividades e com a instalação da greve dos TAs, Docentes e Estudantes, houve um decréscimo na participação, conforme consta no **Quadro 3** logo mais abaixo (os dados detalhados estão no Quadro 7, Anexo II).

Após a realização das ações, 117 foi o número total de concluintes, incluindo outros participantes não identificados no SIP (Sistema Integrado de Servidores), que podem ser servidores novos, convidados, estudantes e/ou terceirizados. Do total das vagas oferecidas pelas ações (280), foram preenchidas 88%. Do universo de inscritos, o percentual de técnico-administrativos que aderiu ao projeto correspondeu a 74,3% e o de docentes, 21,6%, o percentual restante correspondeu aos participantes não identificados no SIP.

Com relação à participação final, do total de inscritos inicialmente (245), 117 concluíram o projeto, o que corresponde a **48% de participação** nas ações. Comparando-se os dados de participação no referido Projeto com os dados do ano de 2014⁴, verificamos que dos 209 inscritos, 158 concluíram, o que corresponde a uma participação de 76% nas ações do Projeto em 2014, superior aos 48% de participação em 2015. Este resultado sinaliza o comprometimento da greve na participação nas ações, tendo em vista que no ano em curso a greve teve início no período de realização das primeiras ações deste Projeto e este movimento foi superior ao período da greve do ano passado.

Analisando-se a participação dos técnicos e dos docentes, verificamos que dos 182 técnicos inscritos, 93 participaram das ações correspondendo ao percentual de 51% de participação. Já os docentes tiveram uma participação de 38%, uma vez que dos 53 inscritos, 20 obtiveram uma participação mais efetiva nas ações.

⁴ Fonte: Relatório do NQVT de 2014

Quadro 3- Demonstrativo das ações de Qualidade de Vida no Trabalho realizadas pelo “Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria” em 2015.

Ações	Nº vagas	Nº de inscritos	TA	D	OUTROS	Nº de concluintes	TA	D	OUTROS	FG (1-8)
Palestra de Abertura	50	38	30	08	0	28	25	03	0	2 (1 FG2, 1 FG4)
Transição para Aposentadoria: aspectos psicológicos (Oficina)	30	24	18	06	0	17	14	03	0	2 (FG4)
Administrando suas Finanças (Palestra)	50	50	36	08	06	21	19	02	04	7 2 FG1, 1 FG2, 2 FG4, 2 FG6)
Alimentação Saudável (Palestra)	30	28	20	06	02	6	04	0	02	0
Saúde e Longevidade (Palestra)*	30	24	16	06	02	14	09	03	02	4 (1 FG1, 1 FG2, 2 FG4)
Legislação Previdenciária (Palestra)*	30	34	27	07	0	16	11	05	0	2 (1 FG 2, 1 FG4)
Aposentadoria: Uma Nova Etapa na Família (Oficina)	30	23	17	06	0	07	05	02	0	1 (FG4)
Direcionamento para o Futuro: aposentadoria e projeto de vida (Oficina)	30	24	18	06	0	08	06	02	0	1 (FG2)
TOTAL	280	245	182	53	10	117	93	20	08	19

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

Observação: Siglas e informações utilizadas nos quadros apresentados:

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.

Observa-se também, que das oficinas oferecidas pelo projeto houve uma maior adesão referente aos temas “*Administrando suas Finanças*”, “*Alimentação Saudável*” e “*Legislação Previdenciária*”. São atividades que apresentam conteúdos de muito interesse para os participantes e são abertas ao público em geral, independente dos inscritos no projeto quando da realização da palestra de abertura.

Das oficinas planejadas, apenas 03 (três) não foram realizadas: a de *Consciência e Movimento Corporal* devido a adesão muito baixa dos participantes, apenas 05 (cinco) trabalhadores demonstraram interesse, apesar da instrutora ter apresentado previamente como seria o trabalho. A Oficina “*Alimentação Saudável*” não foi realizada devido à possibilidade de mobilização dos grevistas no local da oficina e a “*Oficina de Memória*”, em parceria com técnicos do SMURB, precisou ser suspensa, também devido a greve.

Nesse ano, também foi verificada a participação de servidores ocupantes de cargos com percepção de Função Gratificada (FG), com um total de 36 inscritos, sendo que desses, 53% concluíram a participação no projeto. Ressalta-se que os ocupantes de FG1, servidores que exercem cargo de liderança, corresponderam a 16% dos concluintes. Não houve nenhuma participação de ocupantes de cargos com percepção de Cargo de Direção (CD).

O Quadro XX abaixo 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 12 unidades órgãos e 18 unidades de ensino.

Quadro 4 - Unidades / órgãos de lotação dos trabalhadores que participaram das atividades do Projeto “*Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*” em 2015.

Nº	UNIDADES / ÓRGÃOS
1	COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO – CDH
2	COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS
3	COORDENAÇÃO DE MATERIAL E PATRIMÔNIO
4	ESCOLA DE DANÇA
5	ESCOLA DE ENFERMAGEM
6	ESCOLA DE MEDICINA VETERINARIA E ZOOTECNICA
7	ESCOLA DE MÚSICA
8	ESCOLA DE NUTRIÇÃO
9	ESCOLA DE TEATRO
10	ESCOLA POLITECNICA
11	FACULDADE DE COMUNICAÇÃO
12	FACULDADE DE ARQUITETURA
13	FACULDADE DE DIREITO
14	FACULDADE DE EDUCAÇÃO
15	FACULDADE DE ODONTOLOGIA
16	GABINETE DA REITORIA
17	HOSPMEV
18	INSTITUTO DE HUMANIDADES, ARTES E CIÊNCIAS PROF. MILTON SANTOS-IHAC
19	INSTITUTO DE BIOLOGIA
20	INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE – ICS
21	INSTITUTO DE LETRAS
22	INSTITUTO DE MATEMÁTICA
23	INSTITUTO DE QUÍMICA
24	MUSEU DE ARTE SACRA – MAS
25	PROAD
26	PROAE
27	SIBI
28	SMURB
29	SUMAI
30	SUPAD

Mais uma vez, foi formado um grupo de participantes do projeto, o que favoreceu a continuidade dos trabalhos e a possibilidade de construção de vínculos importantes para as reflexões inerentes a essa fase da vida do trabalhador. No final do Projeto, foi disponibilizado um Portfólio organizado, constando dos impressos dos conteúdos didáticos das atividades, bem como de um CD com as fotos registradas em algumas oficinas.

Conforme depoimentos extraídos das avaliações realizadas após cada atividade, bem como da Avaliação realizada durante o encerramento do projeto no mês de agosto/15, os participantes das oficinas consideraram importantes essas ações, sugerindo que sejam ampliadas e melhor divulgadas, uma vez que trazem muitos benefícios:

“ A oportunidade de pensar, planejar, interagir com colegas, assimilar outras visões, fazer reflexões, nos dá certamente mais instrumentos para enfrentar uma transição muito importante em um momento que outras mudanças também acontecem em nossas vidas (alterações físicas, estrutura familiar – ninho vazio, etc.)” (Avaliação do Projeto).

“A palestra atendeu às expectativas que tinha sobre o tema. Foi muito esclarecedora e foi apresentada de forma bastante didática. Parabéns a equipe organizadora e palestrante.” (Palestra Legislação Previdenciária)

“Infelizmente não temos um quantitativo de pessoas para deliciarem esse trabalho tão bem elaborado. Parabéns ao grupo, sucesso! ”(Oficina Aposentadoria: uma nova etapa na Família)

“Depois de participar desse trabalho ficou mais claro para mim que a aposentadoria é uma nova etapa da vida que me possibilitará fazer novas escolhas e traçar um novo projeto de vida, em bases mais livres e flexíveis, de forma a desenvolver o meu potencial humano para ser mais feliz e contribuir mais para aqueles que estão próximos de mim (família, amigos, vizinhos, etc.)”(Avaliação do Projeto).

A aposentadoria é um tema que gera sentimentos diversos que podem se traduzir em expressões de alívio e ao mesmo tempo em apreensões e sentimentos de perdas, mas poucos trabalhadores se organizam com antecedência para atravessar esse momento de forma mais tranqüila. Aqueles que se interessam e participam das ações do projeto depõem positivamente elencando os benefícios obtidos. Entretanto, muitos trabalhadores ainda resistem à participação associando a um convite institucional para a tomada de decisão e sequer pensam na oportunidade para refletir sobre essa fase.

Sabemos que alguns fatores podem dificultar a adesão ao projeto, como por exemplo, a disponibilidade de horário e/ ou a liberação da chefia. Contudo, é importante que seja realizado um estudo para que, através dos resultados obtidos possamos atuar de forma mais sistemática nas causas que determinam a baixa participação, levantando subsídios para o planejamento do projeto.

Vale ressaltar que a natureza do trabalho desenvolvido exige a delimitação de um número mínimo de participantes para a formação do grupo a fim de garantir uma maior interação e troca de conhecimentos.

Independente da ocorrência de greve, de um modo geral, a adesão e a continuidade do projeto é um aspecto desafiador para a equipe.

Criação da identidade visual do projeto

Neste ano, foi possível construirmos a identidade visual do projeto “*Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*”, com o apoio da estagiária da CDH, Lince Fontes. A imagem abaixo foi apresentada aos participantes do projeto desse ano e traduz o que a equipe vislumbra com o desenvolvimento das ações deste Projeto. Espera-se também, que o mesmo possa ter uma maior visibilidade a partir dessa identidade visual.



c) Ações de bem-estar no trabalho

Foram oferecidas duas oficinas de movimento corporal dentro da perspectiva de “ações de bem-estar no trabalho”, em parceria com profissionais da Escola de Dança da UFBA, conforme o **Quadro 5** a seguir (os dados detalhados estão no Quadro 8, Anexo III):

Quadro 5 – Demonstrativo das ações de Qualidade de Vida no Trabalho realizadas pelo Projeto “Ações de bem estar no trabalho” em 2015.

Ações	Nº vagas	Nº de inscritos	TA	D	OUTROS	Nº de concluintes	TA	D	OUTROS	FG (1-8)
Oficina Respirar e movimentar para a qualidade de vida	20	22	16	6	0	8	5	3		3 (1 FG1, 1 FG2 1 FG4)
Oficina Swing Baiano	25	25	22	3	0	-	-	-	-	-

A oferta dessas oficinas objetivou a promoção da qualidade de vida, através da melhoria do condicionamento físico, de momentos de integração e socialização e de consciência corporal, trazendo assim um bem-estar físico e emocional. Houve uma adesão inicial muito significativa às ações oferecidas, com uma procura maior dos técnico-administrativos. Entretanto, apenas uma das oficinas foi executada até o final que foi a oficina “*Respirar e movimentar para a qualidade de vida*” (Quadro 5).

O **Quadro 6** demonstra o número de unidades / órgãos de lotação dos trabalhadores que participaram das “Ações de bem-estar no trabalho”. Houve participação de trabalhadores de 13 órgãos e de 15 unidades de ensino.

Quadro 6 - Unidades / órgãos de lotação dos trabalhadores que participaram das atividades do Projeto Ações de bem estar no trabalho em 2015.

Nº	UNIDADES / ÓRGÃOS
1	BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA DE SAÚDE - BUS
2	COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO – CDH
3	COORDENAÇÃO DE MATERIAL E PATRIMÔNIO
4	DIVISÃO DE MATERIAL
5	ESCOLA DE DANÇA
6	ESCOLA DE MEDICINA VETERINÁRIA E ZOOTECNIA
7	FACULDADE DE EDUCAÇÃO
8	FACULDADE DE ARQUITETURA
9	FACULDADE DE DIREITO
10	FACULDADE DE FARMÁCIA
11	FACULDADE DE ODONTOLOGIA
12	FFCH
13	HOSPMEV
14	HUPES
15	INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - ICS
16	INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS
17	INSTITUTO DE BIOLOGIA
18	INSTITUTO DE MATEMÁTICA
19	INSTITUTO DE PSICOLOGIA
20	INSTITUTO DE QUÍMICA
21	INSTITUTO DE SAÚDE COLETIVA - ISC
22	MATERNIDADE CLIMÉRIO DE OLIVEIRA
23	PROAE
24	PROGRAD
25	PROPLAN
26	STI
27	SUMAI
28	SUPAD

A Oficina “Respirar e movimentar para a qualidade de vida”, realizada no período de 27/04 a 08/07/15, seguiu com 16 participantes até a primeira quinzena de junho, contando também com um número maior de trabalhadores técnico-administrativos, inclusive das concluintes as três com função gratificada são técnicas. Em seguida, houve uma diminuição da participação chegando ao final da atividade com 8 participantes o que corresponde a 36% dos inscritos. Vale ressaltar, que apesar da greve, a turma concordou em manter a oficina, mas apenas a minoria cumpriu o acordo, frequentando até o final.

A decisão de manter a referida Oficina, mesmo com o número reduzido de participantes, foi definida conjuntamente com a coordenação da CDH, tendo em vista a possibilidade de benefícios que a mesma poderia trazer para os trabalhadores que já estavam participando. Com a sua continuidade, foram obtidos depoimentos em que se observou o alcance dos objetivos propostos, como por exemplo:

- Melhora postural, contribuindo para diminuição das dores lombares;
- Desenvolvimento da consciência corporal;
- Atenção para o cuidado com o corpo e com a respiração adequada a fim de liberar as tensões do dia-a-dia;
- Melhora na deglutição;
- Diminuição da ansiedade;
- Melhora da auto-estima.

Os benefícios alcançados serviram de mola propulsora para identificarmos que apesar do número reduzido de concluintes, o objetivo da oficina foi atingido, favorecendo o bem-estar e a melhoria qualidade de vida das participantes.

Vale ressaltar que, como estratégia para dar maior visibilidade a essas ações e contribuir com a motivação, foram confeccionadas camisetas com o apoio do técnico responsável pela oficina e a contribuição e interesse dos participantes.

Com relação à **Oficina Swing baiano** iniciada em 19/05/15, 25 trabalhadores se inscreveram, mas foi a mesma suspensa devido ao início da greve dos servidores técnicos administrativos no mesmo período de sua realização.

V 2. DIRETRIZ II - Valorização e integração dos servidores docentes e técnico-administrativos

Como informado anteriormente, algumas ações planejadas pelo Núcleo não foram realizadas considerando o retorno da greve só em outubro. A carga horária disponível para a realização das atividades propostas para a *Semana do Servidor UFBA* e para a “*Homenagem aos Aposentados do Ano*” ficou comprometida.

VI - OUTRAS AÇÕES

GT SAUDE

Desde abril de 2015 o NQVT vem participando das reuniões do GT Saúde, que é um Grupo de Trabalho criado por meio da Portaria no 382/2014 do Gabinete da Reitoria, com a finalidade de discutir a situação do SMURB e construir uma política de saúde para a UFBA.

Com o avanço das discussões sobre a política de saúde e proposições feitas pelos membros desse GT, mais recentemente foi iniciada a elaboração de um documento por uma subcomissão do GT com integrantes do SMURB (Ana Marcia e David), da PRODEP (Ironildes Bahia e Isa Falcão) e da PROAE (Vera...). que foi apresentado em novembro a atual gestão da PRODEP e da CDH.

Este documento foi pensado como um documento que instrumentalizasse a discussão entre membros do Grupo de Trabalho na elaboração da proposta da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador e Estudante da UFBA.

Ficou acordado no final da reunião de apresentação deste documento que os demais membros presentes enviassem as sugestões de complementação, para que o mesmo fosse revisado pela subcomissão.

VI I- AVANÇOS E DESAFIOS

Algumas ações são entendidas como **avanços**, uma vez que contribuem com o melhor desenvolvimento das ações do núcleo:

- ✓ A elaboração da identidade visual do Projeto “*Planejando seu futuro...*”;
- ✓ Participação no GT Saúde – possibilitará um maior entendimento sobre o papel do SMURB na UFBA e ampliará a discussão de estratégias de integração com as ações de qualidade de vida desenvolvidas pelo NQVT;
- ✓ A conclusão da **Avaliação do Projeto Bem Viver** que contribuiu para a identificação de impactos positivos das ações do referido Projeto nos ambientes organizacionais e na vida dos participantes das unidades envolvidas, possibilitando também, a identificação de estratégias para a sua continuidade na UFBA.

Para a realização do programa de qualidade de vida em uma instituição pública existem vários **desafios**. Alguns deles foram sinalizados abaixo, considerando a cultura organizacional e as avaliações que a equipe técnica tem feito no decorrer da prática cotidiana na UFBA:

- ✓ Construção de uma política de qualidade de vida para a UFBA, com diretrizes, metas, indicadores e avaliação, com envolvimento da alta administração;
- ✓ Construção e realização de diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho para a UFBA;
- ✓ Recursos orçamentários desvinculados da capacitação que possibilitem não só pagamento de instrutores, mas também compra de materiais didáticos diversos;
- ✓ Obter maior adesão dos servidores, principalmente dos docentes e gestores;
- ✓ Evitar a descontinuidade das ações, com as mudanças de gestão;
- ✓ Promover a mudança de cultura organizacional;
- ✓ Desenvolver um sistema de previsão de aposentadoria, uma vez que ainda não existe um sistema que permita à PRODEP fazer projeções, com precisão, sobre o quadro de pessoal considerando as prováveis aposentadorias;
- ✓ Reativação do espaço do servidor (centro de Treinamento da CDH);
- ✓ Melhoria da comunicação institucional para fortalecer o processo de divulgação das ações e construção de estratégias de divulgação para uma maior adesão dos servidores aos projetos;

- ✓ Revisão da cartilha com as informações sobre aposentadoria e sobre o projeto “*Planejando seu futuro...*”;
- ✓ Melhoria da comunicação interna, com o conhecimento das ações que são desenvolvidas em cada núcleo e dos respectivos processos de trabalho. Sugere-se o planejamento e a organização de uma agenda (interna e externa) da CDH de forma compartilhada entre os núcleos da PRODEP que favoreça a participação dos servidores nos eventos propostos pelos núcleos e um seminário (ou reunião geral) de socialização dos processos de trabalho;
- ✓ Implantação do Sistema SIGRH, para obtenção de relatórios e dados integrados;
- ✓ Mobilização e sensibilização dos aposentados compulsórios para a participação nas ações do projeto “*Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*”, bem como dos respectivos dirigentes sobre o referido projeto;
- ✓ Obter maior apoio dos representantes das unidades / órgãos na divulgação das ações de qualidade de vida e na mobilização dos servidores.

Além dos desafios listados acima, reforçamos as seguintes necessidades, já apresentadas em relatórios anteriores:

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

a)

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.

VIII – PERSPECTIVAS PARA 2016

VIII.1 Sugestão de alteração nas diretrizes definidas para o Núcleo

Tendo em vista as avaliações das ações realizadas pelo NQVT, ao longo desses anos de atuação, bem como as atribuições revisadas para o Regimento Interno da UFBA, e as competências organizacionais definidas para o trabalho do núcleo, sentimos necessidade de rever a proposta das diretrizes que foi sugerida no final de 2014.

Então, sugerimos a seguinte alteração nas Diretrizes indicadas para a Gestão de Pessoas na UFBA referente ao **EIXO II – Qualidade de Vida e Bem Estar no Trabalho**: manter apenas uma Diretriz - **Ambiência e bem estar no trabalho** contendo dois projetos: Projeto “Bem Viver” e Projeto “Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria”, conforme detalhamento a seguir:

1. Projeto Bem Viver- contendo ações “classificadas” de acordo com objetivos específicos:

1.1 Ações locais - desenvolvidas a partir de um diagnóstico situacional nas unidades / órgãos, com apoio de representantes ou núcleo de QVT local.

1.2 Ações gerais – desenvolvidas ao longo do ano para todos os trabalhadores, visando a promoção do bem-estar no trabalho, considerando as avaliações já realizadas pela equipe técnica do NQVT, independente de realização de diagnóstico.

1.3 Ações de valorização e integração dos trabalhadores da Universidade – desenvolvidas com o objetivo de promover a valorização e a integração dos trabalhadores da UFBA e podem ser realizadas em parcerias com outras (os) Unidades / Órgãos.

2. Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria – realização de ações educativas (palestras e oficinas) visando a orientação para a aposentadoria.

VIII. 2 Planejamento para 2016

Após a finalização dos relatórios de avaliação das ações realizadas, a equipe debruçou-se na discussão e elaboração de uma proposta de planejamento para 2016. Segue abaixo a proposta de ações a serem coordenadas e executadas para o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, considerando a alteração sugerida para uma Diretriz: **Ambiência e bem estar no trabalho**. Posteriormente será apresentado um cronograma com o detalhamento das ações, a partir dos contatos, reuniões com os instrutores e previsão orçamentária.

1º Semestre

1. Projeto Bem Viver**a) Ações locais**

1. **Oficina:** Habilidades Sociais – Turma PRODEP (2 turmas – Manhã e Tarde)
2. **Oficina:** Dança no ambiente de trabalho – Turma PRODEP (2 turmas Manhã e Tarde)

b) Ações gerais

1. **Oficina:** Respirar e movimentar para a qualidade de vida
2. **Oficina:** Dança de salão (incluir apresentação na programação do Dia do Servidor)
3. **Palestra:** “Tempo sentado e gordura abdominal” -Profº Francisco Pitanga
4. **Oficina:** Consciência e Movimento Corporal

2. Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria

1. Palestra de Abertura
2. Oficina: Transição para aposentadoria: aspectos psicológicos
3. Palestra: Legislação Previdenciária
4. Oficina: Administrando suas finanças
5. Palestra e oficina: Alimentação saudável
6. Oficina: Navegando nas Redes Sociais
7. Palestra: Saúde e longevidade
8. Oficina: Aposentadoria: uma nova etapa na família
9. Palestra: Empreendedorismo
10. Palestra: Administrando o tempo livre
11. Oficina: Memória
12. Oficina: Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida
13. Oficina: Consciência e Movimento Corporal
14. Encerramento

Realização de entrevistas com os servidores que estarão se aposentando compulsoriamente em 2016 e 2017, a fim de sensibilizá-los e com os participantes do projeto no ano de 2014 e 2015 para identificar as possíveis mudanças realizadas após a sua participação no projeto.

2º Semestre

1. Projeto Bem Viver**a. Ações gerais**

1. Oficina: Memória
2. Oficina: Bem-Estar Vocal
3. Oficina: Swing baiano
4. Oficina: Teatro (apresentação na programação do Dia do Servidor)
5. Oficina: Desenvolvimento Lúdico e Criativo

b. Ações de valorização e integração dos trabalhadores da UFBA

1. Dia do Servidor (período 26 e 27 de outubro/2016) – visita aos museus, apresentações culturais e Homenagem aos aposentados.

VIII 3. Sugestão de ações estratégicas, visando a melhoria do desenvolvimento do trabalho

As reflexões sobre a nossa prática nos permitem **reforçar** a sugestão de algumas ações que entendemos como estratégicas para o desenvolvimento do nosso trabalho e que necessitam de apoio da Coordenação da CDH e conseqüentemente da Pró Reitoria:

1. Socialização do Programa de QVT para os Dirigentes;
2. Revisão do mapeamento de processos e dos instrumentos utilizados;
3. Elaborar proposta de diagnóstico (online) de QVT da UFBA para o planejamento de 2017 (necessidade de orientação e de pessoal para a tabulação dos dados e análise dos resultados);
4. Parceria com STI para a elaboração do Portal de Qualidade de Vida no Trabalho, visando a melhoria da divulgação das ações, a ampliação da adesão aos projetos e a disseminação da cultura de QVT (necessidade de pessoal da área de TI);
5. Cartilha do Projeto PPA (apoio da CGP e de profissional de designer);
6. Estruturação de parcerias: Escola de Música, Escola de Belas Artes, SMURB (apoio da gestão para a realização de reuniões com os parceiros);
7. Capacitação na área de gestão de pessoas, especificamente: Elaboração de indicadores de QVT, Avaliação de projetos (verificar com a coordenação da CDH e consulta aos profissionais da SUPAD ou outros profissionais sobre a possibilidade de parceria);
8. Atualização da equipe na temática de QVT com participação em eventos da área (verificar com a coordenação da CDH sobre recursos para viagens):
 Visitas: UnB e UFRN
 Participação no Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida .

IX - REFERENCIAS

LIMONGI-FRANÇA, 1997. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista da Associação Brasileira de Medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997.

VASCONCELOS, 2001. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisa em Administração, São Paulo, v.8 n 1,p. 23-35, janeiro/março, 2001.

X -ANEXOS

I – Cronograma do PPA

II Quadro 7 -Demonstrativo das ações executadas pelo NQVT em 2015, referentes ao “*Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*”.

III _ Quadro 8 - Demonstrativo das ações executadas pelo NQVT em 2015, referentes às “*Ações de bem-estar no trabalho*”.



PRODEP

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

ANEXO I

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES – ANO 2015

Projeto Planejando seu Futuro: Transição para a Aposentadoria

Oficina/Período	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO
Palestra de Abertura - 2h Prof. Antônio Saja (FFCH/UFBA)	23 (quinta) 8h					
Oficina Transição para Aposentadoria: aspectos psicológicos – 16h Viviane Mutti (Psicóloga PRODEP/CDH)		07, 14, 21 e 28 (quinta) 8 às 12h				
Oficina Consciência e movimento Corporal – 30h Sueli Ramos (Coreógrafo – Escola de Dança)			10, 12, 17 e 19 (qua e sex) 7:30 às 8:30	1, 8, 10, 15, 17, 22, 24, 29 e 31 (qua e sex) 7:30 às 8:30	5,7,12,14,19,21,26 e 28 (qua e sex) 7:30 às 8:30	2, 4, 9, 11, 16, 18, 22, 25 e 30 qua e sex) 7:30 às 8:30
Oficina Administrando suas Finanças – 4h Prof. José Santana –UFRB			1 (segunda) 13 às 17h			
Palestra Alimentação Saudável - 4h Profa. Lílian Lessa Andrade (Escola de Nutrição da UFBA)			9 (terça) 8 às 12h			
Oficina Alimentação Saudável - 4h Profa. Lílian Lessa Andrade (Escola de Nutrição da UFBA)			11 (quinta) 8 às 12h			
Palestra Saúde na maturidade - 2h Dr. Edilton Costa Silva (SMURB)			16 (terça) 8 às 10h			
Palestra Legislação Previdenciária - 4h Mauricio Cardoso de Araújo (PRODEP/CGP)				9 (quinta) 8 às 12h		
Oficina Aposentadoria: Uma nova etapa na Família - 8h Meire Julião (Assistente Social PRODEP/CDH)				14 e 16 (terça e quinta) 8 às 12h		
Oficina Direcionamento para o Futuro: aposentadoria e projeto de vida – Viviane Mutti (Psicóloga PRODEP/CDH) – 12h				23 e 30 (quinta) 8 às 12h	6 (quinta) 8 às 12h	
ENCERRAMENTO – Equipe NQVT						30 (quarta) 8 às 12h

Outras atividades previstas: Oficina de Memória e Oficina Empreendedorismo.

ANEXO II

Quadro 7 - Demonstrativo das ações executadas pelo NQVT em 2015, referentes ao “Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria”.

Ações do Projeto Planejando seu Futuro	Carga horária	Nº vagas	Nº de inscritos	TA	D	OUTROS	FG (1-8)	Nº de concluintes	TA	D	OUTROS	FG (1-8)
Palestra de Abertura	02h	50	38	30	08	0	2 (1FG2, 1 FG4)	28	25	03	0	2 (1 FG2, 1 FG4)
Transição para Aposentadoria: aspectos psicológicos (Oficina)	16h	30	24	18	06	0	4 (1 FG1, 1 FG2 3 FG4)	17	14	03	0	2 (FG4)
Administrando suas Finanças (Palestra)	04h	50	50	36	08	06	8 (2 FG1, 3 FG4 2 FG2, 1 FG6)	21	19	02	04	7 2 FG1, 1 FG2, 2 FG4, 2 FG6)
Alimentação Saudável (Palestra)	04h	30	28	20	06	02	6 (2 FG1, 2 FG2, 1 FG4, 1 FG6)	6	04	0	02	0
Saúde e Longevidade(Palestra)*	02h	30	24	16	06	02	5 (1 FG1, 1 FG2, 2 FG4, 1 FG6)	14	09	03	02	4 (1 FG1, 1 FG2, 2 FG4)
Legislação Previdenciária (Palestra)*	04h	30	34	27	07	0	4 (1 FG1, 1 FG2, 2 FG4)	16	11	05	0	2 (1 FG 2, 1 FG4)
Aposentadoria: Uma Nova Etapa na Família (Oficina)	08h	30	23	17	06	0	5 (1 FG1, 1 FG2, 2 FG4, 1 FG6)	07	05	02	0	1 (FG4)
Direcionamento para o Futuro: aposentadoria e projeto de vida (Oficina)	12	30	24	18	06	0	3 (1 FG1, 1 FG2, 1 FG4)	08	06	02	0	1 (FG2)
TOTAL	52	280	245	182	53	10	36	117	93	20	08	19

ANEXO III

Quadro 8- Demonstrativo das ações executadas pelo NQVT em 2015, referentes às “Ações de bem-estar no trabalho”.

Ações de bem-estar no trabalho	Carga horária/Período	Nº vagas	Nº de inscritos	TA	D	OUTROS	FG (1-8)	Nº de concluintes	TA	D	OUTROS	FG (1-8)
Oficina Respirar e movimentar para a qualidade de vida	22h 27.04 a 08.07. 2015	20	22	16	6	0	3 (1 FG1, 1 FG2, 1 FG4)	8				2 (1 FG2, 1 FG4)
Oficina Swing Baiano	32h 19.05 a 10.09. 2015	25	25	22	3	0	5 (4 FG1, 1 FG3)	-				1 (FG3)

Observação: Siglas e informações utilizadas nos quadros apresentados:

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.