

RELATÓRIO TÉCNICO DE PLANO DE PROJETO

Nome: Rosemery Andrioli

Yuri Junieh Miqueluzzi

Professora: Juliana Chiaretti Novi

PROJETO: IMPLEMENTAR A QUALIDADE DE VIDA, A INTERAÇÃO SOCIAL E O FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA.

1. Introdução

Nunca se falou tanto em qualidade de vida no trabalho como nos tempos atuais, e, provavelmente, permanecerá sendo assunto muito discutido e recorrente no futuro. As organizações tiveram que sair do habitual trabalho presencial para encontrar novas soluções e vivenciar novas experiências.

O trabalho remoto ou “*home office*”, por exemplo, passou a ser uma realidade e com a chegada da pandemia, esta nova modalidade de trabalho ganhou espaço e passou a fazer parte da vida das pessoas. Agora, com o retorno gradativo das atividades presenciais, as empresas e organizações precisam se readaptar ao cenário atual e atentar para o desenvolvimento de um ambiente profissional saudável, visando recuperar a autoestima, alegria e o bem estar dos colaboradores e, desta forma, alcançar os objetivos da empresa/instituição em compasso com a satisfação e motivação pessoal de todos envolvidos.

Essa promoção da qualidade de vida no trabalho depende da criação de ações para a construção de um ambiente saudável. Para tanto, devem todos estar envolvidos,

sejam gestores ou servidores, posto que estes investimentos trazem grande retorno às pessoas e, por consequência, aos resultados da empresa/instituição.

Sabemos que é importante ao trabalhador sentir que ele pertence àquele grupo, ou seja, possuir o sentimento de pertencimento, de fazer parte e contribuir, percebendo a importância que ele tem dentro daquela organização mesmo com suas particularidades, e neste processo, todos devem compreender que cada um possui características próprias, de personalidade, qualidades e necessidades.

A construção e o desenvolvimento de uma organização de trabalho saudável devem ser vistos como prioridades das instituições. É importante ao gestor moderno olhar com atenção a rotina de trabalho de seus servidores, sempre observando a qualidade de vida e a satisfação dos trabalhadores.

É comum se deparar com pessoas que passam mais tempo no trabalho do que em suas casas. Esta realidade está presente em grande parcela das organizações, onde muitos trabalhadores encerram seu expediente, contudo, continuam as funções nos deslocamentos ou em suas residências. Este novo modelo de trabalho necessita cuidados especiais.

A iniciativa estratégica deste projeto é a implementação de um programa institucional de qualidade de vida no trabalho, com objetivo de proporcionar benefícios aos trabalhadores e promover uma organização saudável, com utilização de ambiente adequado e profissionais capacitados para estas interações e desenvolvimentos. Pensando nisso e na importância do servidor como um agente multiplicador na Instituição, propomos um projeto que atente para a humanização significativa das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Para atingir este objetivo, a proposta é promover um projeto para o estabelecimento de um espaço de convivência, contribuindo para a saúde mental do servidor e sua interação total com colegas, visando um ambiente saudável para os colaboradores e, conseqüentemente, gerando melhor fluxo de trabalho e otimização dos resultados.

Por meio de um processo contínuo e deliberado para que haja a promoção de políticas e estratégias que priorizem esse ambiente de conforto e suporte emocional, este espaço de convivência valoriza as qualidades dos indivíduos e amplifica as relações interpessoais cuidando das necessidades individuais de cada trabalhador. O desafio que se apresenta é melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, de modo focado e

sistemático, pautado nas necessidades dos colaboradores e nas possibilidades da Instituição.

Pensando nisso, teve origem a ideia pela criação de um projeto voltado para a integração social entre os servidores da instituição, ou seja, a criação de um espaço de convivência para saúde mental, com possibilidades de criar momentos onde podem ser observadas as características de cada um, lembrando a todos de olhar para si mesmo e identificar suas emoções, além de compreender sua importância.

Esse Projeto visa a criação de um espaço dentro da Instituição para a integração entre os servidores, com o objetivo de promover um processo de ambientação organizacional e convivência mais saudável, valorizando a familiaridade desse grupo e favorecendo a socialização e o compartilhamento de experiências, promovendo, assim, a saúde mental e emocional do servidor.

A iniciativa estratégica prevista no PDI do IFSC (2020-2024) que justifica o projeto está alinhada com “C201 Implementar o programa Institucional de Qualidade de Vida” dentro do objetivo estratégico para “C2 Desenvolver uma organização saudável para o trabalho” (conforme item 6.6 do Capítulo 6, em Quadro 6.9 - Iniciativas estratégicas dos objetivos da perspectiva Processos Internos).

C2	Desenvolver uma organização saudável para o trabalho	C201	Implementar o programa Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho
----	--	------	---

2. Objetivo

Este Projeto tem por objetivo promover ações de bem estar, convívio pessoal, transparecer a diversidade e os talentos de cada um, para a construção de um ambiente profissional saudável, agradável, seguro e que promova uma qualidade de vida ao trabalhador para que o seu exercício profissional na Instituição seja proveitoso, visando favorecer seu desempenho profissional e sua qualidade de vida no trabalho. Ainda, propõe estimular a inclusão social do servidor ao seu grupo com o objetivo de desenvolver uma organização saudável no ambiente de trabalho e viabilizar o desenvolvimento do servidor e a excelência no serviço prestado pela instituição.

A construção de um ambiente de trabalho saudável é de suma importância nas organizações, podendo ser destacado como uma das prioridades, afinal, o gestor que preza

pela qualidade de vida e satisfação do trabalhador terá maiores benefícios e maior produtividade no desempenho e nos resultados obtidos. Sendo assim, um ambiente que não considera a qualidade de vida, o equilíbrio e bem-estar do colaborador, interfere negativamente na produtividade e no engajamento dos colaboradores, via de regra, tornando o ambiente desagradável, pouco produtivo e potencialmente insociável.

A qualidade de vida no trabalho está presente também no seu ambiente, devendo ser um local que preserva a saúde, o bem estar e a satisfação. Estas premissas podem ser conquistadas por meio de políticas e estratégias que forneçam suporte, colaboração, infraestrutura e conforto, tornando o dia a dia mais alegre e, por consequência, mais produtivo com a motivação pessoal de cada colaborador.

Em outras palavras, fica evidente que para a construção de um ambiente saudável é necessária a inclusão de uma cultura colaborativa, onde todos precisam e devem participar e contribuir para que haja concordância das necessidades e prioridades, sempre com observância das ideologias da organização. O Projeto propõe melhorar essa qualidade de vida mental do servidor, com a sua integração social, favorecendo os encontros presenciais e compartilhamento de experiências de forma saudável com um olhar cuidadoso.

Com este enfoque, importante trazer os aspectos normativos na Norma Regulamentadora nº 17 NR-17), que estabelece parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Esta norma traz regramentos a fim de assegurar a saúde do trabalhador e a qualidade de vida no trabalho, diminuindo ausências e rotatividade excessivas no grupo de trabalho. As atividades positivas dos gestores podem promover melhores índices de satisfação do colaborador, medidos a partir de níveis de saúde e bem estar, do ambiente físico, interação social, crescimento pessoal, entre outros, conhecido como QVT, essencial para a garantia da saúde dos colaboradores e a integridade física e mental da equipe ao longo do tempo.

O projeto terá como indicador estratégico de “C2.1 Índice de percepção de qualidade de vida do servidor no trabalho” disposto no objetivo estratégico de “C2 Desenvolver uma organização saudável para o trabalho”, com meta prevista para >7,36 em 2024,” (conforme item 6.5 do Capítulo 6 do PDI IFSC 2020-2024, em Quadro 6.8 - Indicadores estratégicos dos objetivos da perspectiva Pessoas e Conhecimento, e Apêndice 6.1).

C2	Desenvolver uma organização saudável para o trabalho	C2.1	Índice de percepção de qualidade de vida do servidor no trabalho	>7,36
----	--	------	--	-------

Indicador C2.1: Índice de percepção de qualidade de vida do servidor no trabalho				
Responsável pela Medição: Diretoria de Gestão de Pessoas				
Fórmula: IQVT				
Descrição da fórmula: IQVT = índice da pesquisa de qualidade de vida				
Fonte do dado: Pesquisa de Qualidade de vida				
Medição atual (2017): 6,36				
2020	2021	2022	2023	2024
sem medição	sem medição	sem medição	>7,36	sem medição

3. Alinhamento Estratégico

Sabemos que não basta idealizar os objetivos do projeto sem traçar um plano para a sua concretização. Para a elaboração e a garantia da infraestrutura física e adequada ao projeto necessitamos da observância do PDI quanto aos espaços físicos e os objetivos da Instituição.

Quanto a formulação estratégica, o projeto apresentado busca estar alinhado com os objetivos estratégicos na perspectiva “Pessoas e Conhecimento”, que representa as bases que a instituição deve desenvolver para gerar crescimento e melhoria a longo prazo, analisando e repondo seu capital humano, informacional e organizacional de modo a favorecer os alcances dos objetivos da perspectiva dos Processos Interno, estando inserido no objetivo estratégico de “C2 Desenvolver uma organização saudável para o trabalho”, com a finalidade de promover um ambiente de trabalho saudável em que todos colaboram para o processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho (vide item 6.3 do Capítulo 6 do PDI IFSC 2020-2024, em Quadro 6.5 - Relação dos Objetivos Estratégicos com a Matriz SWOT).

Dentro da análise SWOT (FOFA) do projeto, podem indicar como 1) Forças (*Strenghts*): baixo custo do projeto em relação ao seu benefício; pequeno tempo para implementar o projeto; necessidade de uma equipe pequena para organização; 2)

Fraquezas (*Weakness*): eventual baixa adesão dos servidores; eventual inexistência de um local físico para adaptação, com necessidade de construção total; 3) Oportunidades (*Opportunities*): o IFSC prevê em seu PDI a necessidade de desenvolver uma organização saudável para o trabalho, podendo o projeto contribuir para esta meta; as empresas/instituições estão enxergando que valorizar seus servidores torna o trabalho mais produtivo e oferece melhores resultados, sendo realidade esta anotação também no serviço público; 4) Ameaças (*Theats*): eventuais mudanças de gestores podem (não necessariamente) modificar a continuidade do projeto ou esvaziar seu propósito; eventual falta de profissionais para gerenciar as interações podem impedir a regularidade das reuniões e acarretar em desinteresse dos servidores.

C2	Desenvolver uma organização saudável para o trabalho	n.a.
----	--	------

4. Escopo

O Projeto propõe a criação ou adaptação de um ambiente, que será montado com estrutura voltada para o acolhimento dos servidores e sua interação social. O local deve ser aconchegante e moderno, com mobiliário lúdico que permita a dispersão do ambiente convencional de trabalho, disposto em formato que incentive e valorize a comunicação física entre os envolvidos. A estrutura deve ser contemplada com ar condicionado, além de sistema de som ambiente. Atividades de jogos em equipe devem estar disponíveis para acesso.

A primeira etapa consiste em viabilizar os recursos para implementar o projeto do espaço de convivência nas dependências do IFSC. O custo estimado para o projeto está avaliado em R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), conforme orçamento delimitado neste relatório técnico (item 8).

Havendo a liberação do recurso, haverá a contratação de profissionais da área de arquitetura/engenharia para elaboração de projetos para criação ou adaptação de estrutura existentes, com a finalidade de planejar o ambiente para as interações.

Com o projeto elaborado, as etapas de execução serão iniciadas com as necessárias modificações e melhoramentos no ambiente escolhido, devendo haver uma atenção neste local, que deverá ser convidativo e acolhedor para os participantes.

Em conjunto com as obras nas instalações, serão realizadas buscas ativas e contatos com profissionais para gerenciar/monitorar/liderar as reuniões, com propostas de exercícios ou atividades.

As atividades englobam desde a saudação de abertura, com uma pequena palestra sobre o tema proposto do projeto: Interação Social, fortalecimento de vínculos qualidade de vida e a saúde mental na contemporaneidade, trazendo à tona as questões correlatas do dia a dia do servidor, ministrado por um convidado especialista na área.

Dentre outras atividades que serão realizadas nos encontros, podemos destacar; as dinâmicas de grupo, apresentação, criatividade, iniciativas, com o objetivo de criar situações desafiadoras e estimulantes orientando os participantes na reconstrução da sua própria história e do seu papel na sociedade e dentro da Instituição.

Campeonatos de xadrez, montagem de mapas de quebra-cabeças, acesso a oficinas de meditação, oficina de dança, música e instrumentos, possibilitando o acesso a cultura, o lazer e as manifestações artísticas dos servidores, desenvolvendo as habilidades, capacidades, e a autonomia.

Também serão realizadas interações que buscam desenvolver aspectos comunicativos e cooperativos, diálogo, habilidades de expressão, valorizando os esforços e estimulando a participação e a interação em equipe. Sugestão de jogo em equipe (desarme a bomba) exigindo dos participantes, paciência, resiliência, coordenação e principalmente a parceria e colaboração do time.

O projeto prevê, propiciar atividades com o intuito de troca de experiências, o fortalecimento, respeito e a empatia entre todos os servidores, o ideal é que as atividades desenvolvidas sejam integradas possibilitando a interação de todos. Com relação ao tempo dedicado, algumas atividades podem durar poucos minutos, e outras se estenderem por alguns dias.

A iniciativa pode iniciar com buscas por estudantes de cursos técnicos, graduação ou pós graduação, em instituições próximas, com disposição e interesse em aplicar os conteúdos teóricos na prática. Não havendo sucesso nestas buscas ou inexistindo alunos interessados, profissionais formados serão contatados para prestarem os serviços.

Estando a estrutura física pronta e os profissionais agendados, a próxima etapa abrange a divulgação da proposta aos colaboradores/servidores. Deverá haver um esforço da equipe para sensibilização inicial e, após, trazer mais pessoas para as interações.

A partir da aceitação dos servidores, o projeto pode expandir o calendário e promover eventos com mais frequência, aumentar os materiais para as interações e/ou mobilizar profissionais e palestras diferenciadas.

5. Premissas

Alguns pressupostos que devemos considerar para atingir com sucesso o resultado do projeto e garantir a praticidade necessária é a definição das premissas, cabendo destacar a versatilidade na escolha do local diante da escassez de recurso, sendo preferível o uso de uma sala inativa a ser remodelada ou, não sendo possível, a utilização de ambiente existente subutilizado para ser compartilhado. Os encontros serão realizados nas dependências do IFSC criado para essa finalidade.

O planejamento do espaço é fundamental, devendo servir como instrumento de integração dos servidores, a observância dos talentos individuais, estimular a boa conversa, estreitar amizade e compartilhamento de experiências, renovando assim as energias para busca de um ambiente de trabalho mais harmonioso.

A definição dos horários dos encontros pelo Projeto deve contemplar mais de um turno, a fim de permitir que todos possam ser beneficiados. Ainda, pode haver encontros semanais em dias diferentes, também para promover a rotatividade dos participantes e abranger o maior número de pessoas disponíveis para o Projeto.

O Projeto deverá fomentar parcerias com psicólogos, terapeutas, pessoas envolvidas em dinâmicas de grupo, facilitadores, profissionais da saúde, e de esportes, com atividade voltadas ao bem estar dos servidores, visando sempre a união e a harmonização do grupo.

Para garantir o bom andamento das etapas do projeto, é importante destacar que as premissas estejam alinhadas com todos os envolvidos e o público alvo, os servidores. As ações, e execuções do projeto devem ser pautadas em boas práticas e ser avaliadas pelas partes interessadas, tanto pelos organizadores como também pelos servidores, sendo importante que estejam documentadas e devidamente registradas, para eventuais consultas no futuro.

6. Restrições

Dentre as restrições do Projeto, há que atentar para a correta divulgação da proposta, trazendo as pessoas para uma experiência divertida e prazerosa, procurando sensibilizar os gestores setoriais e próprio grupo de colaboradores da importância de aderir e participar das reuniões. A escassez de recursos suficientes para a modernização do ambiente, podem configurar uma restrição, contudo, ainda que sem a estrutura física ideal, o Projeto é possível de aplicação com organização e agendamento, aliados com parcerias de profissionais.

7. Cronograma ou Datas das Entregas

O Cronograma do Projeto estabelece, após a liberação dos recursos, um prazo de trinta dias para adaptação do ambiente com as reformas necessárias e colocação do mobiliário, entre outras benfeitorias. De forma concomitante, os organizadores devem buscar parcerias ou contratação de profissionais para gerenciar/monitorar as reuniões, com propostas de exercícios ou atividades. Estes profissionais podem ser alunos de cursos técnicos, graduação ou pós graduação, com disposição em aplicar os conteúdos teóricos na prática. A partir daí, estando a estrutura física pronta e os profissionais agendados, a divulgação da proposta aos colaboradores e sensibilização pode ocorrer em dez dias. Em resumo, após liberação dos recursos, 0-30º dia: início da reforma e montagem do ambiente físico; 0-30º dia: contato com profissionais para liderança das atividades; 30º-40º dia: divulgação da proposta e sensibilização dos colaboradores; 45º dia: data da primeira reunião; reuniões sucessivas conforme calendário.

Segue tabela de Cronograma de entregas:

Etapas	Período
Aprovação do Projeto	Dezembro 2021
Liberação dos Recursos	Fevereiro / Março 2021
Criação comissão de obras	Março/2021
Reuniões comissão e definição do projeto	Março/2021
Adaptação do Ambiente / Execução	Abril /2021
Parcerias/Contratação Profissionais	Abril 2021

Divulgação da Proposta	Abril 2021
Reuniões Sucessivas	Conforme Calendário

Segue cronograma de datas para organização das etapas e respectivas ações.

ETAPAS	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun →
Aprovação do Projeto	X	X	X				
Liberação dos Recursos			X	X			
Criação comissão de obras				X			
Reuniões comissão / Definição Projeto				X			
Adaptação do Ambiente / Execução					X	X	
Parcerias/Contratação Profissionais				X	X	X	
Divulgação da Proposta				X	X	X	
Reuniões Sucessivas							X

A equipe organizadora será composta por duas pessoas, um líder e um auxiliar. O líder será responsável pela aprovação do projeto e resolver pendências nesta fase, os trâmites para liberação do recurso também fazem parte da atribuição do líder, podendo delegar funções para o auxiliar.

Com a aprovação do projeto e recursos garantidos, o auxiliar fica encarregado de fazer orçamentos com arquitetos/engenheiros para os projetos. Em razão da importância do ambiente adequando, será formada uma comissão provisória de obras com integrantes do curso de edificações. Esta comissão será formada por dois professores e dois alunos selecionados do último ano, em conjunto com líder e auxiliar do projeto, para análise das propostas, eventuais ajustes e definição do projeto com escolha do proponente. Após, a comissão de obras deverá realizar minucioso acompanhamento da execução.

O líder e auxiliar deverão seguir em conjunto para a realização dos contatos com profissionais para o gerenciamento das reuniões, buscando parcerias em instituições públicas, e deverá ser feita, conforme cronograma, sensibilização e explicação do projeto pelo líder aos servidores e gestores, após, outra divulgação com as datas definidas e reuniões agendadas, incluindo os profissionais participantes. Por fim, têm início as reuniões do projeto.

8. Orçamento

O orçamento do Projeto prevê a quantia de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para reforma e adaptação das instalações, incluindo gastos com profissionais para planejar e projetar (arquiteto/engenheiro), R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para a aquisição de mobiliário e instalação de sistema de refrigeração do ambiente, R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) para aquisição de materiais a serem utilizados nas dinâmicas em grupos e atividades de interação social; R\$ 1.000,00 (mil reais) para divulgação; R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para a contratação de profissionais capacitados e habilitados para a condução das reuniões pelo período de um ano.

Segue Tabela de Orçamento:

Descrição Item / Serviço	Quantidade	Estimativa de Custo
Arquiteto/Engenheiro	1 Projeto	R\$ 10.000,00
Aquisição Mobiliário	1 Ar-condicionado 1 Mesa 20 Cadeiras 1 Quadro branco 1 Som Ambiente 1 Projetor Multimídia.	R\$ 10.000,00
Material para Interação Social	1 Caixa canetas, 1 Caixa de lápis, 50 Resmas de papel A4, 500 Envelopes	R\$ 4.000,00

	100 Cartolinas 1 Caixa de Cola Branca 1 Caixa de pincéis para quadro branco, 1 Mural, 50 Pacotes de balões, 20 Jogos Diversos.	
Divulgação	5 Banners Personalizados 200 Panfletos para Divulgação Calendários dos eventos Divulgação nas Redes Sociais do IFSC	R\$ 1.000,00
Contratação de Profissionais	Período do Contrato (1 Ano/2022) 1 Psicólogo 1 Consultor ou Facilitador	R\$ 10.000,00
Total		R\$ 35.000,00

9. Partes Interessadas

Neste Projeto podem participar qualquer servidor, contratado ou efetivo do Instituto Federal de Santa Catarina, devendo escolher a data que melhor se encaixa na sua rotina laboral, podendo ser participar no contraturno de seu horário de expediente. Para participar, basta manifestar interesse e realizar inscrição na Secretaria ou equipe responsável pela organização e divulgação.

As partes interessadas são os servidores ou colaboradores de todos os setores do IFSC, de forma direta, em razão da possibilidade de adesão no projeto com as participações nas interações. De forma indireta, os alunos do IFSC e os familiares dos envolvidos poderão ser beneficiados pela melhor qualidade de vida no trabalho experimentada dos servidores, refletindo positivamente nas aulas ou convivência laboral e familiar. Ainda, a organização IFSC é beneficiada por se tornar um melhor local de trabalho e potencializar seu desenvolvimento enquanto instituição formadora de pessoas.

10. Equipe do Projeto

A equipe do Projeto será composta por duas pessoas. As duas irão trabalhar na aprovação do Projeto e a liberação dos recursos. Havendo evolução, uma delas deverá acompanhar o profissional responsável (arquiteto/engenheiro) por elaborar o projeto do ambiente, físico (planta) e mobiliário (interior), dentro do orçamento proposto, e seguir, após, com o acompanhamento da execução das obras e aquisição de móveis, entre outros para equipar o ambiente. O outro integrante iniciará contatos com profissionais que irão liderar os encontros e promover as atividades com os servidores nas reuniões agendadas, devendo, ainda, elaborar os materiais para divulgação. Após, a dupla deverá atuar em conjunto para apresentar o Projeto para todos os servidores em seus locais de trabalho e convidá-los para participar, sempre respeitando os protocolos de sanidade do COVID-19.

11. Riscos

Com relação aos riscos, é necessário realizar sua identificação inicial e análises referente ao projeto que se apresenta, com o acompanhamento durante a execução.

1) Organizacional: 1.1 Dependências do projeto, probabilidade Alta – impacto Alto = cor laranja (muito significativa). O projeto deve estar preocupado com suas instalações, pois é parte importante para atingir os objetivos; 1.2 Priorização: probabilidade Baixa – impacto Médio = cor amarela (significante). O projeto deve contar com suporte dos gestores e ser apoiado, para que os servidores possam participar e promover melhoria no ambiente de trabalho; Financiamento: probabilidade Média – impacto Alto = cor vermelha (Muito significativa). Existe necessidade recursos para realizar adaptações nas instalações, adquirir materiais, divulgar e contratar profissionais.

2) Gerenciamento do projeto: 2.1 Estimativa: probabilidade Baixa – impacto Baixa = cor verde (pouco significativa). As estimativas estão bem delineadas e são facilmente reconhecidas; 2.2 Planejamento: probabilidade Baixa – impacto Médio = cor amarela (significante). Os executores devem estar atentos para manter o planejamento dentro do cronograma e orçamento previsto; 2.3 Controle: probabilidade Média – impacto Médio = cor amarela (significante). Necessário manter o controle do projeto, com constante divulgação e contato prévio com os profissionais; 2.4 Comunicação: probabilidade Baixa – impacto = cor Muito alto = cor laranja (muito significativa). A

comunicação tende a ser facilmente controlada, em razão do baixo número de organizadores, contudo, deve estar sempre em atenção, pois havendo dificuldades pode prejudicar bastante o andamento do projeto.

3) Técnico: 3.1 Requisitos: probabilidade Baixa – impacto Alto = cor amarela (significante). Com os recursos liberados, os requisitos serão supridos com facilidade; 3.2 Tecnologia: probabilidade Muito baixa – impacto Muito baixo = cor azul (insignificante). O projeto depende muito pouco de tecnologias, sendo um risco baixo; 3.3 Desempenho: probabilidade Baixa – impacto Muito alto = cor laranja (muito significante). O desempenho do projeto deve ser medido com frequência, para evitar perder seu objetivo; 3.4 Qualidade: probabilidade Baixa – impacto Muito alto = cor laranja (muito significante). A manutenção da qualidade com bons profissionais tem risco baixo, contudo, deve ser constantemente analisada pois gera impacto muito alto.

4) Externo: 4.1 Aquisições: probabilidade Baixa – impacto Médio = cor amarela (significante). As aquisições são acessíveis, contudo, o material é necessário para as interações; 4.2 Cliente: probabilidade Média – impacto Muito alto = cor vermelha (crítico). Os organizadores devem estar atentos com os clientes para que venham participar dos eventos e demonstrar o resultado do projeto aos gestores; 4.3 Entidades reguladoras: probabilidade Muito baixa – impacto Muito baixo = cor azul (insignificante). Não se aplica; 4.4 Governo: Muito baixa – impacto Muito baixo = cor azul (insignificante). Não se aplica.

12. Plano de Comunicação

Para que o Projeto seja bem sucedido e a comunicação entre as partes interessadas seja positiva é importante que os processos de comunicação sejam alinhados, favorecendo a comunicação e conseqüentemente envolvendo e motivando os participantes.

A comunicação entre a dupla organizadora deverá ser constante, por meio de encontros ao menos três vezes por semana no processo de montagem do local e busca de parceiros. Durante o processo de divulgação, os encontros devem ser diários. A comunicação com o público alvo será realizada pessoalmente, em seu local de trabalho, após autorização dos gestores, com exposição do Projeto e convite para participação.

A Comunicação nesta fase é muito importante para fomentar a colaboração e desperta nas pessoas o entendimento de que a interação social pode ser desenvolvida de forma divertida e saudável no ambiente de trabalho.

Dessa forma serão enviados e-mails individuais e telefonemas direcionados ao público alvo a fim de promover convites para a participação nos encontros. Ainda, para atingir o maior número de adesões, serão realizadas vistas nas diversas dependências onde os servidores laboram e reforçado o convite pessoalmente com explicações do projeto e retirada de eventuais dúvidas. Desta forma, será possível facilitar o entendimento da proposta e aumentar o engajamento dos servidores.

A comunicação com os profissionais que atuarão no projeto e os organizadores, serão realizadas conforme o necessário, visando o resultado positivo, ou negativo que se apresentar durante a realização dos encontros. Essa comunicação entre as partes será por meio telefônico, WhatsApp, web conferências, a serem agendadas com antecedência para elaboração de possíveis assuntos e dinâmicas a serem trabalhadas e discutidas nos encontros.

Serão expostas as informações necessárias em mural próprio para informações do IFSC, e estarão à disposição das partes interessadas para assegurar que as informações como, local, horários e datas sejam atendidos.

O Projeto terá também uma página disponível no site do IFSC para divulgação, além da impressão de calendário dos eventos que serão realizados e os profissionais que participarão.

13. Referências

BRASIL. **Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia. Brasília**, 1990. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br> . Acesso em: 20 nov. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024**. Documento base para consulta pública. Projeto Pedagógico Institucional - PPI.