

SETOR: DESENVOLVIMENTO HUMANO

Semear e florescer juntos: vamos sorrir e cantar!

Sow and flower together: let's smile and sing!

Adriana Mara Pimentel Maia Portugal¹
Renata Greco de Oliveira²
Sayonara Bicalho Marques Rocha³
Sabrina Kellim Silva Hermes⁴
Washington Bonifácio da Silva⁵

1 INTRODUÇÃO

“Semear e Florescer juntos: Vamos sorrir e cantar!” refere-se a uma atividade realizada no dia 31 de outubro de 2024 no Centro Cultural Hermírio Gomes da Silva, localizado no Campus II da UNIVALE. A ação teve como finalidade celebrar o dia dos professores e dos profissionais técnico-administrativos da educação da Fundação Percival Farquhar – FPD e suas mantidas: Universidade Vale do Rio Doce – UNIVALE, Escola Técnica da UNIVALE – ETEIT e UNIVALE, integrando-se às demais ações do programa Orgulho em Pertencer previstas para o período da primavera.

O programa Orgulho em Pertencer realizou o seu planejamento para 2025 considerando as estações do ano e desenvolvendo atividades que envolvam os valores institucionais, foi organizado em eixos-momentos, como descrito a seguir.

¹ Mestre em Gestão Integrada do Território pela UNIVALE. Professora na Universidade Vale do Rio Doce – UNIVALE, e-mail: adrianampmportugal@hotmail.com.

² Doutora em Ciências Humanas, Mestre em Educação, Especialista em Docência do Ensino Superior, Graduada em Pedagogia, Professora e Pesquisadora na UNIVALE, e-mail: renata.greco@univale.br.

³ Especialista em Saúde Mental e Atenção Psicossocial: com enfoque cognitivo-comportamental, Especialista em Gestão Acadêmica do Ensino Superior, Graduada em Psicologia pela UNIVALE, e-mail: sabrina.hermes@univale.br.

⁴ Graduada em Letras e Psicologia na UNIVALE. Psicóloga Clínica, Especialista em Gerontologia e Prática clínica existencial humanista fenomenológica. Professora nesta Instituição. E-mail: sayonara.rocha@univale.br

⁵ Mestrando em Gestão Integrada do Território - GIT na UNIVALE, e-mail: bony.silva@univale.br

PRIMAVERA: durante os meses da primavera, as ações do programa voltam-se para os valores institucionais do “Cuidado com as pessoas” e da “Empatia”, focando estratégias de sensibilização e reconhecimento do “outro” nas relações.

VERÃO: na sequência da primavera, o período do verão, mesmo trazendo o desafio de promover os valores institucionais também no período de férias de todo o corpo docente e grande parte dos colaboradores técnico-administrativos, priorizou a “Excelência na formação”, o “Respeito à vida e à pluralidade” dando continuidade ao engajamento no cuidado e empatia para com todos.

OUTONO: na sequência, os meses de outono trouxeram para o programa os valores como “Responsabilidade social e ambiental” e “Comportamento ético” como temática central das atividades do programa, dialogando com a temática semestral da Educação Ambiental.

INVERNO: e no período do inverno, que tem um breve recesso acadêmico, as ações pautam a “Transparência na comunicação” a “Resiliência”.

Assim, no contexto da PRIMAVERA, o evento ganhou o nome de “Semear e Florescer Juntos: Vamos sorrir e cantar”, entrelaçando o mote da campanha da estação ao slogan do Programa Sílvio Santos, que foi indiretamente homenageado.

“Semear e Florescer Juntos: Vamos sorrir e cantar!” teve como objetivo promover o sentimento de pertencimento e fortalecer a identidade organizacional entre os professores e profissionais técnico-administrativos. Uma iniciativa com o intuito de contribuir na qualidade de vida dos colaboradores por meio de ações que incentivem a sensibilidade e a empatia no atendimento e nas relações, além de reforçar a autoestima e criar um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo. Preparar os colaboradores para terem sensibilidade e empatia para atender com humanismo as comunidades internas e externas da FPF/Univale.

Dentre os objetivos do Programa Orgulho em Pertencer estão: fortalecer a autoestima dos colaboradores, formações mais humanizadas, aumentar o nível de satisfação dos colaboradores, dentre outros. A ação se justifica por atender os pressupostos do programa.

Este texto, por sua vez, tem por objetivo relatar esta experiência, de forma reflexiva, buscando compreender suas potencialidades para contribuir com as propostas do programa Orgulho em Pertencer.

2 ATIVIDADES E METODOLOGIA

A ação, sem dúvida, foi um aperfeiçoamento no processo administrativo do Setor de Desenvolvimento Humano por meio do Programa Orgulho em Pertencer, que está continuamente inovando, resultando em novas metodologias no ambiente administrativo. Além disso, a ação não envolveu apenas o Setor de Desenvolvimento, mas, como uma proposta interdisciplinar, foi intersetorial e interprofissional, envolvendo professores e Pessoal Técnico Administrativo – PTA da FPF e suas mantidas.

A metodologia proposta para a ação, alinhada com estudos sobre o impacto do sentimento de pertencimento nas organizações, que indicam que colaboradores que se sentem valorizados e integrados ao ambiente de trabalho tendem a apresentar níveis mais altos de satisfação e desempenho, foi uma releitura de uma tarde do Programa Sílvia Santos. Além de ser uma homenagem a um grande comunicador brasileiro, trouxe leveza e ludicidade ao evento, gerando aproximação entre os participantes em um momento de lazer. Esse formato contribui para a sensibilização, o engajamento e conseqüentemente, para a construção de uma identidade de pertencimento.

Ao longo do “Programa Sílvia Santos” foram desenvolvidas atividades que, brincando com o formato do programa televisivo, abordaram temáticas imprescindíveis para a FPF e suas mantidas. Assim, missão, visão, valores e negócio foram trabalhados a partir de quadros do programa Sílvia Santos, representado pelo professor Guilherme Rodrigues que envolveu todos os colaboradores da FPF e suas mantidas. Talentos institucionais como a “UNIBanda” e o grupo de palhaçaria “Anjos da Alegria” também contribuíram para desenvolver os conceitos de forma lúdica e sensível.

Outros participantes, professores e PTAs, que espontaneamente participaram do “Show de Calouros”, mostraram outros dos múltiplos talentos que trabalham na instituição. Com alegria e sensibilidade a programação contou ainda com outras brincadeiras, informações e muitos prêmios. Sempre, em ritmo de festa!

3 RESULTADOS

A atividade mostrou resultados de melhorias administrativas. Após a sua realização foi notório o impacto no clima organizacional, que se mostrou mais acolhedor, aumentando o nível de satisfação dos colaboradores, e impactando inclusive na equipe gestora, com resultados promissores para o Programa Orgulho em Pertencer. De acordo com Maslow (1954), o sentimento de pertencimento é uma necessidade psicológica essencial, situando-se no terceiro nível de sua hierarquia de necessidades. Já Bandura (1977) destaca a importância do ambiente e das interações sociais para o desenvolvimento da autoestima e da eficácia pessoal, fatores cruciais para a qualidade do atendimento ao cliente e para a construção de um ambiente de trabalho saudável.

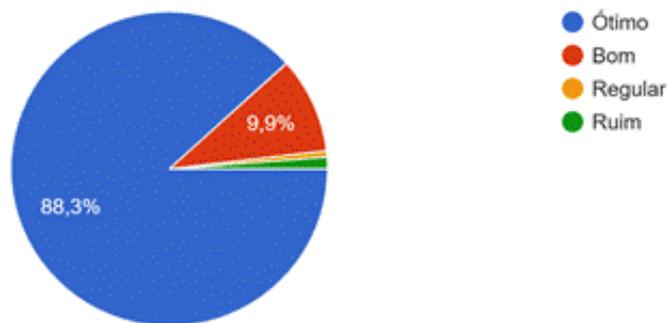
Foi emocionante perceber a identificação de todos os presentes, promovendo um ambiente de alegria, integração, relaxamento, e também aprendizagem! Os diversos momentos que divulgaram as ações institucionais em prol dos colaboradores e que foram trabalhadas a missão, a visão, os valores, e o negócio atingiram o propósito com ludicidade e engajamento.

O evento promoveu ainda a integração entre professores, PTAs e gestores, unindo todos que cotidianamente trabalham pela primorosa missão da instituição em “Construir e compartilhar o conhecimento por meio da formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com o desenvolvimento humano e regional”, ao realizar o seu negócio de “transformar vidas por meio da educação”, sempre com a visão de “Ser referência como instituição educacional inovadora, comunitária e inclusiva”. Visão que vem da consciência do impacto que a instituição tem na vida dos estudantes, dos egressos e da sociedade.

Dos colaboradores que participaram, 162 (cento e sessenta e dois) responderam a avaliação. Sobre a avaliação geral do evento 88,3% (oitenta e oito vírgula 3 por cento) dos respondentes o avaliaram como ótimo, e 9,9% (nove vírgula nove) destes o avaliaram como bom, perfazendo um total de 98,2% de participantes respondentes que avaliaram positivamente o evento. Apenas 1,8% dos participantes que avaliaram o evento mostraram-se pouco satisfeitos, o que representa 03 (três) pessoas em um contingente de 162 colaboradores.

Figura 1 – Gráfico com avaliação do evento

9 - Avaliação Geral do Evento
162 respostas



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Dadas as avaliações, entendemos que o evento atingiu o seu objetivo. Também alguns comentários evidenciaram o contentamento dos participantes. A seguir destacamos três diferentes categorias que pudemos perceber ao solicitar no mesmo instrumento avaliativo que os respondentes deixassem seus comentários na seguinte questão: “Ajude-nos a melhorar. Deixe comentários e sugestões.”

Sobre a organização do evento, os respondentes trouxeram apenas elogios:

- Tudo perfeito
- O evento foi lindo! Parabéns!
- Foi excelente! Tudo dentro do cronograma!! Show!!!
- Nota 10 para a organização. Foi tudo perfeito.
- Evento incrível, parabéns, muito bem planejado.

- O evento foi muito bem organizado e pensado. Que tenhamos mais encontros deste tipo.
- Ficou excelente o evento.
- Melhor que este evento, só fazendo outro.

Quanto ao momento lúdico, de confraternização e comemoração, as respostas indicaram que houve mesmo descontração e oportunidade de participação, de maior conhecimento e aproximação entre os participantes.

- Foi tudo muito alegre e divertido! Parabéns
- Foi sensacional. Eu realmente gostei de cada participação.
- Não consigo imaginar algo melhor. Foi tudo muito bem feito. Viu-se o carinho com que as pessoas envolvidas participaram. Ficou ótimo mesmo!
- Só tenho a agradecer muito obrigada. Já esperando a edição 2025
- Sensacional! por mais momentos de "unidade" assim. A organização arrasou!

Sobre a percepção de uma identidade com a instituição, as respostas refletiram o sentimento de orgulho com o pertencimento à FPF e suas mantidas.

- O trabalho foi muito bom, valorizando o colaborador que, cada vez mais, fica com orgulho em pertencer a essa grande instituição.
- Agradeço pela tarde agradável, alegre que aqueceu meu coração e mais uma vez me fez refletir o quanto sou grata por fazer parte da família Univale e pelo #orgulhodepertencer que carrego comigo.
- Orgulho em fazer parte da UNIVALE.

Por fim, a própria equipe organizadora fez sua avaliação do evento do sentimento que trazia ao final do evento. Sentimos um clima organizacional muito acolhedor, favorável e propício para as continuidades das ações do programa Orgulho em Pertencer.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Temos clareza que, dada sua natureza de ser um evento, a ação não encerra em um único dia todas as transformações necessárias. As mudanças submetidas pela atividade no ambiente administrativo carecem de um trabalho contínuo, que o Programa Orgulho em Pertencer tem o propósito de desenvolver.



**PRÊMIO
INOVAÇÃO**

**CELEBRAR IDEIAS
QUE MOVEM O FUTURO!**

Contudo, ao final do evento, foi possível perceber esse orgulho naqueles que participaram do momento, por trabalhar numa instituição em que acreditam e se reconhecem. O objetivo de promover o sentimento de pertencimento e fortalecer a identidade organizacional foi compreendido e sentido na concretização da intenção de sorrir e cantar juntos!

PALAVRAS-CHAVE: recursos humanos – desenvolvimento; dia do professor; dia do técnico administrativo em educação; UNIVALE; FPF.

AGRADECIMENTOS:

Agradecemos à Fundação Percival Farquhar, e suas mantidas UNIVALE, ETEIT e UNIVALETV que não mediram esforços em apoiar e proporcionar condições para que o evento fosse realizado. A toda equipe organizadora e aos colaboradores que abraçaram a ideia e mergulharam numa tarde de muitas partilhas.

REFERÊNCIAS

BANDURA, Albert. **Social Learning Theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977.

MASLOW, A. H. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1954.