

2024

**PORTFÓLIO - GESTÃO DO
CLIMA ORGANIZACIONAL DA
UFRN (2022-2024)**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

NATAL/RN

2024

1. PESQUISA DE CLIMA E GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DA UFRN:

1.1 - Pesquisa de clima organizacional

O clima organizacional é compreendido, segundo Puente-Palacios e Martins (2013)*, como o conjunto das percepções dos trabalhadores e trabalhadoras sobre os aspectos do ambiente organizacional. Conhecer o clima organizacional da UFRN surge, assim, como um importante caminho para que a Instituição não apenas propicie um espaço de reflexão sobre os ambientes de trabalho, mas também obtenha importantes subsídios para construir ações direcionadas à melhoria das políticas internas da UFRN.

Com esse objetivo, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) instituiu um grupo de trabalho composto por psicólogos(as) organizacionais e da saúde, assistentes sociais, pedagogo e engenheira de produção, responsável por construir, em alinhamento com a literatura científica da área de clima organizacional, um instrumento de pesquisa de clima coerente com as especificidades do contexto organizacional da UFRN. Após diversas etapas de construção, adaptação, testes-piloto e validação teórico-estatística por juízes e juízas especialistas externos(as), foi construído e validado o Formulário de Pesquisa de Clima da UFRN.

Esse formulário conta com 53 itens dedicados a captar as percepções dos(as) servidores(as) sobre dimensões como **apoio da chefia e da instituição, conforto físico, coesão entre pares, e controle e pressão**. Os dados obtidos foram

tratados de maneira sigilosa, garantindo o anonimato das identidades dos(as) respondentes.

Entre o final de 2022 e o início de 2023, a UFRN conduziu sua primeira pesquisa de clima organizacional ampla, com o objetivo de contemplar todas as unidades que compõem a instituição. Essa pesquisa, diferentemente das pesquisas de subclimas organizacionais (direcionadas à unidades específicas da UFRN) já aplicadas na instituição, trouxe uma perspectiva global, permitindo a participação de todos(as) os(as) servidores(as) que vivenciam o trabalho na universidade.

A pesquisa foi disponibilizada a todos os servidores docentes e técnico-administrativos ativos, sendo a participação voluntária, com garantia do sigilo de informações sensíveis e da identificação direta das pessoas respondentes. O formulário da pesquisa foi acessado, durante o período de 1º de dezembro de 2022 até 15 de janeiro de 2023, através de link disponibilizado nos Sistemas Integrados da UFRN (SIGRH, SIPAC, SIGAA e SIGADMIN) e no Portal PROGESP. Ao final do período de participação, a pesquisa contou com **2.034 (dois mil e trinta e quatro) participações válidas** de servidores de toda a UFRN.

Maiores detalhes acerca do método utilizado, validação estatística do instrumento, principais achados e orientações para interpretação dos resultados podem ser acessados em [seção própria da Pesquisa de Clima no Portal PROGESP](#). Mais especificamente, o relatório que apresenta detalhadamente todo o percurso teórico-metodológico e operacional da Pesquisa de Clima Organizacional da UFRN pode ser acessado [neste link](#).

* PUENTE-PALACIOS, K; MARTINS, M. C. F. Gestão do clima organizacional. In BORGES, L. O. & MOURÃO, L. (Org.). O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 253-278.

1.2 - Gestão do clima organizacional na UFRN

Os dados obtidos pela primeira pesquisa de clima organizacional trouxeram valiosos subsídios para uma série de ações institucionais. Para identificar, tratar e transformar esses dados em contribuições concretas para o dia-a-dia de trabalho dos servidores da UFRN, foi designado um grupo de trabalho (GT) específico para essa importante missão institucional, cuja atuação foi articulada às ações de diversas unidades institucionais em suas devidas atribuições.

A seguir, apresentar-se-ão brevemente o trabalho deste GT e importantes exemplos das várias ações e projetos institucionais que foram beneficiados pelos achados da pesquisa de clima organizacional da UFRN, ou que buscaram fortalecer o clima organizacional em nossa Instituição.

1.2.1 - Atuação do GT de Gestão do Clima Organizacional na UFRN

Conforme mencionado no início deste documento, os dados obtidos pela pesquisa de clima da UFRN foram tratados estatisticamente, garantindo o sigilo das informações. As análises e achados devem orientar ações e políticas nos diversos subsistemas de gestão de pessoas da UFRN, permitindo traçar estratégias e planos de ação voltados a fortalecer a Instituição como um todo.

Nessa direção, foi instituído pelas portarias N° 336/2023 - PROGESP e 354/2023 - PROGESP, um Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de aferir o clima organizacional da UFRN. O referido GT, de composição multiprofissional de diferentes áreas (Serviço Social, Psicologia, Administração, Engenharia de Produção, entre outras), busca gerir o clima organizacional, na UFRN, em busca do alcance dos seguintes objetivos:

- Promoção de uma análise no ambiente de trabalho, identificando pontos fortes e de melhoria.
- Auxílio à gestão com informações acerca dos contextos de trabalho a fim de contribuir com as políticas internas da instituição.
- Possibilidade de um canal de reflexão para os(as) servidores(as) e ampliar os canais de escuta às demandas dos(as) servidores(as).
- Ampliação do conhecimento acerca do comportamento dos(as) servidores(as) no contexto de trabalho.
- Proposição de intervenções organizacionais, construídas em parceria com as equipes das unidades cujos resultados da pesquisa de clima indiquem desafios a serem superados;
- Possibilidade de comparar resultados periodicamente, para então viabilizar e atualizar ações e estratégias institucionais voltadas à gestão do clima organizacional.

1.2.2 - Colaboração do GT de Gestão do Clima Organizacional em Campanhas, Documentos Informativos, Construção de Normativos e Eventos da UFRN

Sendo a gestão do clima organizacional um processo multifacetado e integralmente conectado com a Gestão de Pessoas da UFRN, os membros do GT de Gestão do Clima Organizacional constituem representação presente em diferentes instâncias, projetos e espaços institucionais. A partir dessas representações, o GT de Gestão do Clima Organizacional contribui para a coconstrução de campanhas, eventos e outras ações ligadas direta ou indiretamente ao fortalecimento do clima organizacional na UFRN. Dentre essas colaborações do GT e de seus membros, podemos destacar:

1. Colaboração na campanha Institucional [“A UFRN e você no enfrentamento ao assédio sexual e outras violências de gênero - Não ao assédio sexual!”](#)
2. Colaboração na campanha Institucional: [“Sua brincadeira Incomoda”](#), voltada à prevenção e educação sobre formas de violência verbais e simbólicas na UFRN;
3. Evento [“Diálogos - Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral no Trabalho”](#)
4. Colaboração na construção da [Cartilha Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Outras Violências de Gênero na UFRN](#).
5. Colaboração na construção da [Resolução do Sistema Governança da UFRN](#);
6. Colaboração na construção da [Política de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Âmbito da UFRN](#);
7. Colaboração na atualização do [Código de Conduta da UFRN](#).

Para mais informações sobre a Gestão do Clima Organizacional na UFRN, ações do GT e outros detalhes, recomendamos acessar a [seção própria da Pesquisa de Clima no Portal PROGESP](#).

Além dessas importantes funções do GT de Gestão do Clima Organizacional da UFRN, também compete a este grupo planejar, organizar e realizar a **2ª Pesquisa de Clima Organizacional da UFRN**, que ocorrerá em breve, **a partir de 17 de dezembro de 2024!** Anote aí na agenda!

Antes de entrarmos em maiores detalhes sobre o que nos espera neste vindouro segundo ciclo da pesquisa de clima organizacional da UFRN, é importante conhecermos **o que foi feito a partir dos resultados da primeira aplicação da pesquisa**, ocorrida entre o final de 2022 e o início de 2023. Os dados do nosso

primeiro ciclo de pesquisa de clima trouxeram importantes e variadas contribuições para uma miríade de processos, ações, projetos, comitês, comissões e instâncias institucionais das mais diversas, permitindo a identificação, construção e implementação de importantes ações e estratégias de **fortalecimento do clima organizacional em toda a Instituição**, conforme apresentaremos a seguir neste documento.

2 - AÇÕES E PROJETOS INSTITUCIONAIS VOLTADOS AO FORTALECIMENTO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DA UFRN:

Compreender o universo do clima organizacional na UFRN propicia mais assertividade na proposição de ações interventivas e preventivas, proporcionando ao servidor melhorias para o seu cotidiano laboral. A seguir, apresentaremos uma série de ações, eventos e projetos institucionais que foram planejados a partir dos importantes subsídios trazidos pela primeira pesquisa de clima organizacional da UFRN, como vias de fortalecimento do clima organizacional em nossa Instituição.

2.1 - Ações do Programa de Capacitação e Qualificação (PCQ) voltadas ao fortalecimento e gestão do clima organizacional na UFRN

O Programa de Capacitação e Qualificação (PCQ), normatizado pela [Resolução nº 025/2017-CONSAD](#), tem por objetivo possibilitar a formação continuada dos servidores, bem como o desenvolvimento das competências necessárias para o alcance dos objetivos institucionalmente definidos.

As atividades do programa são planejadas conforme o PNDP e consubstanciadas anualmente no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), possuindo como fonte basilar o instrumento de Levantamento de Necessidade de Capacitação (LNC) disponibilizado a todos os servidores em calendário específico para reflexão individual, coletiva e validação pelos gestores de cada unidade da UFRN.

Além das análises das respostas do instrumento do LNC, o PDP leva em consideração:

- Demandas dos programas específicos;
- Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI;
- Plano de Gestão da UFRN; Competências institucionais; resultados de avaliações institucionais;
- Resultados de avaliações de desempenho dos servidores;
- Resultados de acompanhamentos de estágio probatório e organizacionais; resultados de auditorias internas e externas;
- Relatórios de órgãos de controle;
- Legislações externas e internas que determinem e/ou demandem ações de capacitação ou qualificação;
- Política de qualidade de vida da UFRN;
- **Resultados de pesquisas de clima organizacional e resultados de grupos focais específicos.**

As ações do PCQ apresentam linhas específicas de atuação descritas e regulamentadas, sendo elas:

I - Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores técnico-administrativos (Seminário de Integração e Trilhas de aprendizagem inicial dos técnico-administrativos);

II - Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores Docentes Ingressantes (Seminário de Integração e Programa de Atualização Pedagógica- PAP);

III - Programa de Incentivo à Capacitação em Línguas Estrangeiras;

IV - Programa de Formação de Gestores;

V - Programa de Qualificação Institucional – PQI.

Para tanto, as ações também podem ser organizadas em Trilhas de Aprendizagens, podendo ser realizadas nas modalidades presencial, a distância ou híbrido. Conforme as necessidades de desenvolvimento e as possibilidades formativas dos servidores, as atividades são ofertadas contendo encontros síncronos ou assíncronos, com a possibilidade de assumir o formato de cursos autoinstrucional que são desenhados e ofertados em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) desenvolvido pela UFRN especificamente para as ações do PCQ, o AVAPROGESP.

Integrando-se a essa estrutura, **a gestão do clima organizacional** permite, a partir da análise sistêmica dos resultados de cada ciclo de pesquisa de clima na UFRN, **identificar e ofertar ações de capacitação e desenvolvimento prioritárias para fortalecer o clima organizacional na Instituição**, em todas as linhas específicas de ação do PCQ. A oferta dessas ações contribui direta e indiretamente para o fomento de um clima organizacional favorável em nossa Instituição, ao passo em que desenvolvem competências diversificadas no quadro de pessoal da UFRN, alcançando assim todos os principais atores institucionais que os compõem (gestores, servidores docentes e servidores técnicos-administrativos).

A seguir, apresentaremos as ações de capacitação e desenvolvimento já organizadas e realizadas pela DCEP/DDP/PROGESP como via de fortalecimento de um clima organizacional favorável na UFRN entre 2023 e 2024 (incluindo aquelas já

previstas), cujas temáticas foram consolidadas a partir de diferentes fontes de dados institucionais, como LNC e a Pesquisa de Clima Organizacional:

[Legenda: CH = Carga Horária; NV = Número de vagas ofertadas]

Turma/Modalidade/Temática	Período de Realização		CH	NV
CEG/EAD - Curso Inicial para Gestores - CIG (23ª Turma)	28/02 /2023	28/05 /2023	90:00	99 9
CEG/EAD - Código de Conduta e Atuação Ética no Ambiente Universitário	31/03 /2023	31/03 /2023	02:00	40
CEG/Híbrido - Gestão da Mudança para Implantação do PGD	27/03 /2023	03/04 /2023	10:00	23
DEM - Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual	03/03 /2023	03/03 /2023	01:00	38
EAD - Enfrentamento do Assédio Sexual e Outras Violências de Gêneros na UFRN (Turma 01)	24/03 /2023	31/03 /2023	04:00	50
PAP/EAD - Estratégias e Práticas Educacionais para estudantes com Transtorno do Deficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH)	24/04 /2023	24/04 /2023	04:00	10 0
DEM/Híbrido - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	03/05 /2023	18/05 /2023	30:00	12
EAD - Enfrentamento do Assédio Sexual e Outras Violências de Gêneros na UFRN (Turma 02)	24/05 /2023	07/06 /2023	04:00	53
Híbrido/Trilhas - Gestão das emoções nas diversas modalidades de trabalho	22/05 /2023	02/06 /2023	12:00	40
PAP/EAD - Estratégias e práticas educacionais docentes para estudantes com transtorno do espectro autista (TEA)	31/05 /2023	31/05 /2023	04:00	10 0
CEG/EAD - Política de Inclusão e Acessibilidade na UFRN: por uma Gestão Inclusiva	16/06 /2023	23/06 /2023	04:00	30
Híbrido/Trilhas - Mudança Organizacional	21/06 /2023	30/06 /2023	12:00	30
CEG/EAD - O papel do gestor na promoção da Integridade Pública na UFRN	31/07 /2023	31/07 /2023	02:00	38
EAD/Trilhas - Governança Institucional	19/07 /2023	04/08 /2023	15:00	40

CAP/TRILHAS: Ética no Serviço Público	21/08 /2023	11/09 /2023	09:00	30
DEM - Diversidade sexual e de identidade de gênero: entender, respeitar e melhor acolher na PROGESP	30/08 /2023	30/08 /2023	04:00	80
EAD - Enfrentamento do Assédio Sexual e Outras Violências de Gêneros na UFRN (Turma 03)	28/08 /2023	04/09 /2023	04:00	52
Híbrido/Trilhas - Comunicação Institucional	21/08 /2023	01/09 /2023	12:00	40
CEG - Diálogos sobre o Enfrentamento das Violências no Trabalho. Módulo I: Assédio Moral	29/09 /2023	29/09 /2023	03:00	30
CEG - Gestão Universitária: Desenvolvendo a comunicação não-violenta e o feedback assertivo	06/09 /2023	06/09 /2023	04:00	31
CAP/Trilhas - Conhecendo e Aprendendo a Lidar com as diferenças: Em foco a pessoa com deficiência	24/10 /2023	05/12 /2023	20:00	50
CAP/Trilhas - Diálogos sobre o enfrentamento das violências (Turma 01: FELCS)	09/10 /2023	09/10 /2023	02:00	13
CAP/Trilhas - Diálogos sobre o enfrentamento das violências (Turma 02: CERES e EMCM)	10/10 /2023	10/10 /2023	02:00	35
CAP/Trilhas - Diálogos sobre o enfrentamento das violências (Turma 03: FACISA)	19/10 /2023	19/10 /2023	02:00	22
CAP/Trilhas - Diálogos sobre o enfrentamento das violências (Turma 04: EAJ)	25/10 /2023	25/10 /2023	02:00	20
CAP/Trilhas - Por uma sociedade anticapacitista e diversa: mostra (U)Diversidades	23/10 /2023	23/10 /2023	04:00	50
CEG - Diálogos sobre o Enfrentamento das Violências no Trabalho. Módulo II: Assédio Sexual	06/10 /2023	06/10 /2023	03:00	30
CEG - Diálogos sobre o Enfrentamento das Violências no Trabalho. Módulo III: Discriminação	20/10 /2023	20/10 /2023	03:00	30
CEG/EAD – Noções sobre Governança Pública para gestores	23/10 /2023	23/10 /2023	02:00	40
EAD - Enfrentamento do Assédio Sexual e Outras Violências de Gêneros na UFRN (Turma 04)	24/10 /2023	31/10 /2023	04:00	59
CAP/Trilhas - Relações Interpessoais e a Comunicação em Modalidades de Trabalhos Diversas	23/11 /2023	30/11 /2023	06:00	40
CEG - I Encontro de Gestão de Pessoas: Desafios e Perspectivas na Atuação do Gestor da UFRN (30/11)	30/11 /2023	30/11 /2023	07:00	70

CEG - I Encontro de Gestão de Pessoas: Desafios e Perspectivas na Atuação do Gestor da UFRN (01/12)	01/12 /2023	01/12 /2023	03:00	25
CEG - Seminário de Gestores: Programa de Gestão e Desempenho (PGD)	18/12 /2023	18/12 /2023	02:00	10 0
CAP/Trilhas - Diálogos sobre o Enfrentamento das Violências no Trabalho	22/03 /2024	22/03 /2024	03:00	50
CEG/EAD – Noções sobre Governança Pública para gestores	27/03 /2024	27/03 /2024	02:00	50
EAD/Trilhas - Ética na UFRN	06/03 /2024	20/03 /2024	10:00	99 9
CEG/EAD - Liderando com Integridade: Orientações sobre o nepotismo e o conflito de interesses	31/07 /2024	31/07 /2024	02:00	44
EAD/Trilhas - Ética na UFRN	30/07 /2024	12/08 /2024	10:00	80
PAP/EAD - Estratégias e práticas educacionais docentes para estudantes com transtorno do espectro autista (TEA)	30/07 /2024	13/08 /2024	04:00	50
CAP/Trilhas - Gestão das emoções no ambiente de trabalho	22/08 /2024	05/09 /2024	09:00	50
CAP/Trilhas - Integridade Pública na UFRN	10/09 /2024	01/10 /2024	09:00	40
CAP/Trilhas - Relações Interpessoais no Trabalho	10/09 /2024	24/09 /2024	09:00	50
CEG - Diálogos sobre o Enfrentamento das Violências no Trabalho: Discriminação, Assédio Moral e Assédio Sexual.	25/09 /2024	25/09 /2024	03:00	30
EAD - Enfrentamento ao Assédio Sexual e Outras Violências de Gênero na UFRN (Turma 05)	23/09 /2024	30/09 /2024	04:00	40
CAP - Bate papo sobre Educação Financeira e competências socioemocionais da saúde mental no trabalho (CERES/EMCM - Campus Caicó)	09/10 /2024	09/10 /2024	01:00	30
CAP - Bate papo sobre Educação Financeira e competências socioemocionais da saúde mental no trabalho (FELCS - Campus Currais Novos)	08/10 /2024	08/10 /2024	01:00	30
CAP - Equilíbrio Financeiro e Competências socioemocionais na promoção da saúde mental no trabalho (EAJ - Campus Jundiá)	25/10 /2024	25/10 /2024	01:00	30

CAP - Equilíbrio Financeiro e Competências socioemocionais na promoção da saúde mental no trabalho (FACISA - Campus Santa Cruz)	24/10 /2024	24/10 /2024	01:00	30
CAP/Trilhas - Libras Básico para o Atendimento ao Público no UFRN	29/10 /2024	12/11 /2024	15:00	42
CEG - 1º Seminário de Gestão de Pessoas: Enfrentamento às Violências no Trabalho	22/10 /2024	22/10 /2024	03:00	79
CEG - 1º Seminário de Gestão de Pessoas: Programa de Gestão e Desempenho	21/10 /2024	21/10 /2024	03:00	80
CEG - 1º Seminário de Gestão de Pessoas: Saúde Mental	22/10 /2024	22/10 /2024	03:00	79
EAD/Trilhas - Publicidade e transparência no serviço público	29/10 /2024	29/10 /2024	03:00	60
EAD/Trilhas - Ética na UFRN	11/11 /2024	22/11 /2024	10:00	99
EAD/Trilhas - Mudança Organizacional na UFRN	06/11 /2024	13/11 /2024	09:00	56
PAP/EAD - Sofrimento psíquico dos estudantes universitários: como lidar com essa realidade?	13/11 /2024	01/12 /2024	08:00	50
CEG - Gestão do Clima Organizacional: Diretrizes e Possibilidades de atuação	03/12 /2024	03/12 /2024	06:00	35

Ao todo, entre 2023 e 2024, foram ofertadas **4.623 vagas em cursos e ações de desenvolvimento voltadas ao fortalecimento do clima organizacional da UFRN**. Servidores de todas as categorias ocuparam parte expressivas dessas vagas, entre docentes (356 vagas ocupadas), técnicos-administrativos (1.131 vagas ocupadas), gestores docentes (288 vagas ocupadas) e gestores técnicos-administrativos (297 vagas ocupadas).

Ao todo, até o momento, cerca de 1.491 servidores e servidoras desses variados cargos e vínculos (docentes, técnicos-administrativos e gestores) já concluíram formações nos cursos listados, indicando que a capacitação e o

desenvolvimento continuado de pessoas é um dos caminhos de excelência para fortalecer o clima organizacional da nossa Instituição.

2.2 - Acompanhamentos organizacionais

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) tem a competência de oferecer ações de suporte organizacional que venham a contribuir no aperfeiçoamento contínuo de aspectos voltados ao ambiente laboral dos servidores docentes e técnico-administrativos da Instituição. Além das intervenções voltadas diretamente para o planejamento e acompanhamento dos processos de trabalho e atividades das unidades junto ao quadro de pessoal que a compõe, a partir de orientações com vistas a otimizar a atuação da equipe e, conseqüentemente, favorecer o alcance dos objetivos definidos, a DDP trabalha mediações que permitam uma maior compreensão dos aspectos que envolvem as relações interpessoais e a liderança dos setores.

Essas ações buscam garantir o diálogo e a coesão entre os pares, trazendo como resultado um conjunto de recomendações que perpassam desde a necessidade de desenvolvimento de lacunas de competências mapeadas, bem como análise de dimensionamento de pessoal e propostas de rotinas diárias que fortalecem o clima organizacional. Fizeram parte desses acompanhamentos organizacionais nos exercícios de 2023 e 2024 as unidades que apresentaram demandas por um dos canais de comunicação da DDP.

Ressalta-se que os dados obtidos a partir do resultado da 1ª Pesquisa de Clima Organizacional são utilizados para subsidiar as decisões e as conduções de todos os processos de trabalho das Divisões desta Diretoria, como movimentações (remoção e redistribuição); dimensionamento de pessoal; acompanhamento de desempenho; acompanhamento de estágio probatório; planejamento, oferta e acompanhamento de ações de desenvolvimento; ações de prevenção e enfrentamento às violências no âmbito da UFRN; dentre outras demandas que chegam de forma espontânea com aspectos que venham a contribuir com a melhoria dos ambientes organizacionais.

2.3 - Ações desenvolvidas pela Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (DAS) e pelo Programa de Qualidade de Vida da UFRN que contribuem com o fortalecimento do clima organizacional na UFRN:

A Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (DAS), por meio de seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, intitulado Viver em Harmonia, também pôde utilizar os dados da primeira pesquisa de clima organizacional da UFRN como uma fonte importante para a proposição de ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A partir dos dados oriundos dos diferentes eixos investigados pela pesquisa de clima da UFRN (lembrando: apoio da chefia e da instituição, conforto físico, coesão entre pares, e controle e pressão), a DAS e o Programa Viver em Harmonia idealizaram e realizaram uma série de ações institucionais alinhadas com

as seguintes diretrizes da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (instituída por meio da Resolução nº 011/2017-CONSAD):

- Mediar e favorecer relações de trabalho harmônicas entre os diferentes atores presentes na instituição;
- Contribuir com o engajamento coletivo de servidores e gestores em ações direcionadas à contínua melhoria das condições e relações de trabalho;
- Orientar gestores e servidores quanto à importância de notificar e informar riscos e agravos que possam comprometer a saúde do servidor nos ambientes de trabalho, bem como colaborar com a implementação de medidas de proteção;
- Viabilizar ações de educação e promoção da saúde e segurança no trabalho junto aos servidores, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar e à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes;
- Desenvolver nos servidores a responsabilidade social e o uso consciente dos recursos ambientais;
- Promover a melhoria da organização do trabalho, por meio do incentivo ao planejamento das atividades, a partir do diálogo entre

gestores e servidores, com vistas a contribuir para o aprimoramento da divisão, processos, tempo e gestão do trabalho, flexibilidade, controles, acompanhamento e padrão de conduta, para o alcance das metas e objetivos organizacionais;

- Fomentar atividades de capacitação e qualificação que possibilitem o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores e gestores, promovendo o desenvolvimento de competências individuais e institucionais;
- Fortalecer ações para educação e inclusão social dos servidores com deficiência;
- Incentivar a corresponsabilidade do servidor e do gestor pelo seu desenvolvimento, buscando o aprimoramento das suas competências profissionais e o seu crescimento pessoal, em complemento às ações promovidas pela instituição;
- Estimular o equilíbrio entre as atividades profissionais, a saúde e a vida pessoal dos servidores;
- Estimular o potencial e a postura participativa dos servidores por meio de práticas sustentáveis da gestão do trabalho, utilizando-se para isso de ações pautadas pela transparência, reconhecimento e valorização da retenção dos talentos em todos os campi da UFRN.

Dentre as as atividades ofertadas pela DAS através do seu Programa Viver em Harmonia **com foco no fortalecimento do clima organizacional da UFRN**, sejam as de proposição própria quanto aquelas executadas em parceria com diversos setores, centros acadêmicos, unidades descentralizadas, outros programas ou projetos da UFRN, podem mencionar:

2.3.1 - Atividades corporais e terapêuticas

São práticas que envolvem o movimento do corpo humano, assim como o bem estar emocional e social. Elas abrangem uma variedade de expressões culturais, históricas e físicas como esportes, danças, ginásticas, lutas, jogos, atividades de aventura e ao ar livre, atividades fisioterapêuticas, meditativas, práticas integrativas e complementares, etc. que contribuem para o desenvolvimento físico, mental e social, promovendo o bem-estar e a qualidade de vida.

Alguns exemplos de atividades ofertadas neste bloco são Acupuntura, aromaterapia, auriculoterapia, atelier de consciência corporal, atenção fisioterapêutica, badminton, banho de som, caminháguas, canto, corrida e caminhada, dança, dança circular, deep running, do-in, futebol de campo, futebol de salão, futevôlei, ginástica, ginástica laboral, hidrogenástica, jiu-jitsu, karatê, kendo, kung fu, lian gong, massagem, meditação, musculação, natação, pilates de solo, práticas em medicina tradicional chinesa (MTC), reiki, sanda, tai chi chuan, teatro e cultura popular, terapia comunitária integrativa, treinamento funcional, trilhas ecológicas, voleibol, yoga, zumba, entre outras.

2.3.2 - Atividades de promoção da saúde e bem estar social

São ações e estratégias voltadas para prevenir doenças, promover o bem-estar coletivo contemplando as dimensões física, emocional, social, ambiental e econômica, visando fortalecer a saúde individual e coletiva, contribuindo para uma sociedade mais sustentável. Elas incluem ações de educação para hábitos saudáveis, campanhas de conscientização e prevenção, enfoque na atenção primária, celebração de datas comemorativas, fortalecimento de laços sociais, preservação da memória coletiva, expressão cultural e religiosa e práticas de sustentabilidade ambiental.

2.3.3 - Atividades psicossociais

São intervenções que integram aspectos psicológicos e sociais, visando promover o bem-estar emocional e fortalecer os laços sociais. Elas incluem atividades como grupos de apoio, treinamento em habilidades sociais como comunicação, empatia e resolução de conflitos e expressão criativa.

2.3.4 - Atividades de diversidade e inclusão

São ações que visam valorizar a singularidade das pessoas, reconhecer suas vivências e experiências e promover a participação de todos em diversos espaços sociais, econômicos, políticos e corporativos, objetivando tornar os ambientes saudáveis para que todos sejam respeitados e possam conviver independentemente

de suas singularidades, contribuindo para uma mentalidade mais aberta, respeitosa e para o fortalecimento das relações dentro da UFRN.

2.3.5 - Atividades de aprendizagem expansiva

São ações formativas que envolvem atividades práticas e o compartilhamento de vivências em grupo, que visam estimular a criatividade e expandir conhecimentos e habilidades a partir de experiências práticas que propiciem uma troca de conhecimento entre os participantes, promovendo a construção colaborativa dos fazeres e saberes. Elas incluem principalmente oficinas de diversas áreas como artes visuais, trabalhos manuais, escrita criativa, fotografia, culinária, desenvolvimento pessoal, educação ambiental, entre outras.

3 - COMITÊS, COMISSÕES, GRUPOS DE TRABALHO E AÇÕES INSTITUCIONAIS CUJAS AÇÕES RECEBERAM SUBSÍDIOS RELEVANTES DA PESQUISA DE CLIMA E QUE CONTRIBUÍRAM COM GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DA UFRN:

Na UFRN, há uma série de comissões, comitês e grupos de trabalho institucionais que diariamente constroem ações e soluções importantes em suas diversas áreas de atuação. Mesmo diante da diversidade das composições e objetivos, os resultados da pesquisa de clima organizacional da UFRN oferecem importantes subsídios para a atuação de várias dessas instâncias de grande relevância para a Instituição.

A partir da análise cuidadosa dos dados obtidos em cada ciclo de pesquisa de clima na UFRN, é possível subsidiar comitês, comissões e grupos de trabalho da Instituição com, por exemplo, **a identificação de necessidades institucionais prioritárias, de unidades que demandam ações específicas, e até mesmo indicativos da necessidade de proposição e reformulação de políticas**, entre outros exemplos. Esses comitês, comissões e grupos de trabalho, por sua vez, ao desempenharem suas competências com o subsídio adicional dos dados das pesquisas de clima institucionais, simultaneamente contribuem com o **fortalecimento da gestão do clima organizacional da UFRN**.

A seguir, apresentamos **alguns exemplos** de Comitês, Comissões e Grupos de Trabalho que **recebem contribuições dos dados advindos das pesquisas de clima institucionais e ao mesmo tempo contribuem com a gestão do clima organizacional na UFRN**. É importante frisar: a lista a seguir é apenas

exemplificativa e não contempla todas as instâncias institucionais que se enquadram nesse grupo, ok?

3.1 - Comitê UFRN com Diversidade:

O Comitê UFRN com Diversidade tem como finalidade propor ações transversais, interdisciplinares e intersetoriais que possibilitem a ampliação da cidadania e a implementação de uma cultura de respeito às diversidades na UFRN. O Comitê, que conta com representação da PROGESP e de várias outras unidades da UFRN, foi implantado pelas portarias N° 1.169/16-R, de 03 de junho de 2016 e n° 1.421/16-R, de 11 de julho de 2016.

O referido Comitê entrou em um período temporário de suspensão durante a pandemia do COVID-19, tendo suas atividades retomadas em 2023, conforme as Portarias N° 2197 / 2023-R, de 4 de dezembro de 2023, e N°2234 / 2023, de 11 de dezembro de 2023. Neste momento, o Comitê UFRN com Diversidade está em fase de reformulação e expansão (com proposta de articulação em rede), com reuniões ordinárias mensais em que estão sendo pensados e organizados um calendário de ações institucionais que em breve será publicizado.

Nesta fase de reestruturação, os resultados da pesquisa de clima organizacional da UFRN serão de grande importância para a identificação de temáticas e ações prioritárias para as futuras ações do Comitê em nossa Instituição. Para realizar contato com o Comitê UFRN com Diversidade, recomendamos o envio de e-mail para o endereço eletrônico diversidade@comissoes.ufrn.br .

3.2 - Comissão de Humanização das Relações de Trabalho (CHRT)

Ligada à PROGESP, a Comissão de Humanização das Relações de Trabalho (CHRT) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), em funcionamento desde setembro de 2020, foi instaurada pela Portaria nº 1141/2020, de 29/09/2020, e atualizada pela Portaria nº 742/2022, de 12/05/2022. A Comissão de Humanização foi regulamentada a partir da da Resolução Nº 009/2023 - CONSEP/CONSAD, de 12 de dezembro de 2023, que instituiu a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Trata-se de comissão interdisciplinar composta por servidores da UFRN com o intuito de atuar de forma preventiva, educativa e interventiva nas situações que envolvem a humanização das relações de trabalho, incluindo a mediação das relações em situação de conflito.

A referida Comissão pode ser acionada pelas demais unidades competentes inseridas no fluxo de denúncia (Ouvidoria, Corregedoria e Comitê de Integridade), notadamente quanto às demandas que envolvem as relações de trabalho. Para o público em geral da comunidade acadêmica, o contato se dá através do e-mail relacoesdetrabalho@progesp.ufrn.br.

A partir de diferentes fontes institucionais relevantes, dentre elas os achados de cada ciclo de pesquisa de clima organizacional, a CHRT busca promover ações de natureza educativa e preventiva acerca das violências relacionadas ao trabalho; atuar como suporte diante dos problemas ou conflitos nas relações laborais; e

analisar as demandas com indícios de violências no trabalho, agindo para cessá-las, oferecendo suporte ou encaminhando os envolvidos; além de atuar em conjunto com todas as instâncias da UFRN ligadas ao seu escopo de atuação.

Para mais informações sobre a Comissão de Humanização das Relações de Trabalho (CHRT) da UFRN, recomendamos acessar [a seção da CHRT no Portal PROGESP](#).

3.3 - Núcleo de Apoio às Pessoas em situação de violência na UFRN:

O Núcleo de Apoio às Pessoas em situação de violência na UFRN foi instituído por meio da Resolução nº 09/2023 - CONSEPE/CONSAD, de 12 de dezembro de 2023, que trata da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação no âmbito da UFRN.

O Núcleo tem por finalidade desenvolver, medidas, diagnósticos, estudos e pesquisas em assuntos relacionados ao assédio, à discriminação e a outras violências associadas ao trabalho e às ações acadêmicas no âmbito da UFRN. É composto por representações das Unidades institucionais: Pró-reitoria de Assuntos Estudantis - PROAE, Secretaria de Governança Institucional - SGI, Ouvidoria, Corregedoria, Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho - DAS, Comitê UFRN com Diversidade, Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP.

Na importante missão institucional de prestar apoio às pessoas em situação de violência na UFRN, o Núcleo pode contar **com os dados identificados a cada**

ciclo de pesquisa de clima organizacional na UFRN, auxiliando sua equipe na identificação de espaços e instâncias institucionais que demandam sua atuação, favorecendo uma abordagem também proativa, quando adequada e aplicável.

Nessa direção, o Núcleo, como grupo, iniciou suas atividades no início de 2024, prevendo calendário anual com propostas de ações educativas voltadas para comunidade acadêmica, elaboração de informativo voltado para denúncia e organização de cartilha sobre discriminação. Para mais informações sobre o Núcleo, recomendamos acessar [a seção de Diversidade no Portal PROGESP](#).

3.4 - Outros Comitês e Comissões institucionais subsidiados pelos dados de cada ciclo de pesquisa de clima e cujas atuações fortalecem o clima organizacional na UFRN:

- Câmara de Gestão de Pessoas;
- Comitê Gestor de Capacitação;
- Comissão Própria de Pessoal Técnico Administrativo em Educação (CPPTAE);
- GT para construção da Política de Saúde Mental da UFRN;
- Comissão Permanente de Apoio ao Planejamento e Acompanhamento da Formação Continuada de Servidores, entre outros.

4 - O QUE VEM POR AÍ: 2ª PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DA UFRN AINDA EM 2024

Conforme vimos até aqui, a 1ª Pesquisa de Clima Organizacional da UFRN (2022-2023) trouxe inúmeras contribuições para a nossa Instituição. É importante destacar que as instâncias, projetos e iniciativas institucionais aqui apresentadas representam uma parte de um número maior de ações que foram beneficiadas ou potencializadas pelos importantes achados da nossa primeira pesquisa de clima organizacional.

Na continuidade da gestão do clima organizacional na nossa Instituição, para além dos avanços que já foram implementados, buscaremos construir muitos outros! Para isso, é essencial a **continuidade periódica** da Pesquisa de Clima Organizacional como um processo institucional transversal. Por isso, muito em breve, ainda em 2024, iniciaremos um novo e importante ciclo: a **2ª Pesquisa de Clima Organizacional da UFRN!**

Seguindo o formato do ciclo anterior, a 2ª Pesquisa de Clima Organizacional da UFRN será aplicada aplicada **a partir de 17 de dezembro de 2024 até 31 de janeiro de 2025**, por meio de **formulário eletrônico** a ser disponibilizado via link institucional nos Sistemas Integrados da UFRN (SIGRH, SIPAC, SIGAA e SIGADMIN) e no Portal PROGESP (www.progesp.ufrn.br). Adotaremos, assim como no ano passado, uma estratégia de divulgação contínua em todos os canais institucionais, como Portal UFRN e mídias sociais (PROGESP e DDP no Instagram), além de envio de ofícios, emails e outras comunicações institucionais para todos os servidores da Instituição.

Figura 1 - Banner para Divulgação nos Sistemas da UFRN

2ª PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DA UFRN

A partir da percepção dos servidores acerca do ambiente de trabalho, a UFRN busca conhecer o **clima organizacional** para subsidiar ações direcionadas à melhoria das políticas internas da Instituição.

CLIQUE AQUI para acessar a Pesquisa de Clima

PÚBLICO-ALVO:
Servidores da UFRN (técnicos, docentes e gestores)

QUANDO?
De 17/12/24 até 31/01/2025

ONDE?
SIGRH, SIPAC, SIGAA e SIGADMIN;
E-mail aos servidores e via Portal PROGESP

A UFRN quer saber como seus servidores percebem o clima organizacional da Instituição.

PARTICIPE!

Os dados serão tratados de maneira sigilosa.

Em caso de dúvidas, entre em contato com a Divisão de Planejamento e Gestão de Pessoas:
planejamento.gp@progesp.ufrn.br / (84) 9.9193-6299 (Whatsapp)

UFRN | PROGESP

A **população-alvo** do referido instrumento permanecerá sendo **todos os servidores técnico-administrativos e docentes da Instituição, incluindo os gestores**. A participação será voluntária, com garantia do sigilo de informações sensíveis e da identificação direta das pessoas respondentes.

Por se tratar do segundo ciclo de pesquisa de clima organizacional ampla da UFRN, o formulário a ser utilizado **seguirá utilizando o modelo validado teórico-metodologicamente no ciclo 2022-223** (maiores detalhes da validação podem ser consultadas no [Relatório da Pesquisa de Clima 2023](#)). Sobre esse ponto, vale ressaltar que os dados que serão obtidos da segunda edição da pesquisa de clima também permitirão, do ponto de vista metodológico, reavaliar a eficácia do instrumento em sua versão atual, permitindo a realização de ajustes para otimizá-lo antes do ciclo seguinte da pesquisa.

Alinhado ao **Plano de Gestão da UFRN (2023-2027)**, os resultados que virão da 2ª Pesquisa de Clima Organizacional da UFRN, junto àqueles oriundos da primeira edição da pesquisa, contribuirão com o objetivo estratégico “Fortalecer políticas de valorização das pessoas”, notadamente em seu Indicador 31 - Índice de Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando informações sobre relevantes aspectos do contexto organizacional e do trabalho, baseados nas percepções dos próprios servidores.

Além disso, o segundo ciclo da pesquisa de clima organizacional na UFRN permitirá que a Instituição **compare os resultados obtidos com os do ciclo anterior**, identificando pontos de melhoria e de necessárias mudanças nas estratégias e processos institucionais viabilizados em diferentes frentes de trabalho, tanto de maneira estratégico-preventiva, quanto proativa.

Nesta direção, a segunda edição da pesquisa de clima organizacional ampla da nossa Instituição segue como via de subsídio estratégico (conforme vimos nas seções anteriores deste documento) para as ações de desenvolvimento, qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho, comitês, comissões, eventos e projetos institucionais diversos. Além disso, reforçamos que as diversas percepções sobre os

diferentes contextos de trabalho da UFRN, obtidas, tratadas estatisticamente através de um instrumento validado para a realidade da própria Instituição, oferecem importantes subsídios para as ações em diferentes níveis de gestão, da base (chefias setoriais) até o topo da estrutura hierárquica da administração institucional (alta gestão).

Por tudo isso, a **sua participação é muito importante**: a partir de 17 de dezembro de 2024, pedimos que todos os nossos servidores, de todas as categorias (docentes, técnicos-administrativos e gestores), acessem e respondam o formulário da **2ª Pesquisa de Clima Organizacional da UFRN**, e que o divulguem entre os membros de suas equipes, estimulando-os a também participarem ativamente deste importante processo institucional.

A UFRN conta mais uma vez com sua importante participação!

Em caso de dúvidas ou caso deseje maiores informações sobre a Pesquisa de Clima Organizacional na UFRN, por favor, entre em contato com a **Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas**, por meio da **Divisão de Planejamento e Gestão de Pessoas (DPGP/DDP)**, nos seguintes contatos:

E-mail: planejamento.gp@progesp.ufrn.br / **Telefone:** (84) 9.9193-6299
(Whatsapp)