

Eixo 3: Desenvolvimento humano, Diversidade, Sustentabilidade, Qualidade de vida e Cultura

SEMANA DO SERVIDOR: CELEBRAR O ORGULHO DE SER UNICAMP

SERVANT WEEK: CELEBRATING THE PRIDE OF BEING UNICAMP

*Guilherme Moraes da Costa; Patrícia C. Gilbert; Luiz Carlos F. Jr.; Denilson J. F. Pereira; Renan V. Meyer; Adriana B. Stoeberl; Grazielle C. Alves; Gustavo H. S. Araújo; Mariana R. Cortez; Lorraine P. Gomes; Jessé T. da Silva; Fabiana F. de S. Pereira; Humberto C. O. Filho; Adriana G. Leme; Maria F. de Souza; Roberto C. de Souza
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)
Grupo Gestor de Benefícios Sociais morcosta@unicamp.br*

Este texto apresenta a experiência da primeira edição da Semana do Servidor – Orgulho de Ser Unicamp, promovida pelo GGBS. Nosso objetivo é relatar como se deu o processo de concepção, implementação e avaliação do evento, com destaque para as estratégias utilizadas para engajar a participação dos servidores. Utilizando a metodologia de relato de experiência, buscamos demonstrar todas as etapas da realização deste evento. Como resultado desse processo, verificou-se a ampla participação dos servidores, evidenciada pelas avaliações enviadas posteriormente. Os dados obtidos revelam o impacto significativo desta ação entre os servidores.

Palavras-Chave: servidor público; valorização dos servidores; Orgulho de Ser Unicamp!

Abstract

This text presents the experience of the first edition of the "Semana do Servidor – Orgulho de Ser Unicamp," promoted by GGBS. Our objective is to report on the process of conception, implementation, and evaluation of the event, with emphasis on the strategies used to engage the participation of the staff. Using the experience report methodology, we aim to demonstrate all the stages involved in organizing this event. As a result of this process, there was a broad participation of the staff, as evidenced by the evaluations submitted afterward. The data obtained reveal the significant impact of this initiative among the staff.

Keywords: Public servants; Staff appreciation; Proud to be Unicamp!

1. INTRODUÇÃO

A Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), fundada em 05 de outubro de 1966, é um polo de excelência nas áreas de ensino, pesquisa, extensão e inovação. Reconhecida nacional e internacionalmente por sua contribuição para o desenvolvimento científico e tecnológico no país, a



Universidade também desempenha um papel relevante no atendimento à comunidade de Campinas e região. Especialmente no tocante à área da saúde, seja em serviços executados de forma direta ou indireta, de acordo com o Anuário Estatístico 2024 da Unicamp, ano base 2023, foram contabilizadas 985.318 consultas, 70.012 procedimentos cirúrgicos, 73.469 procedimentos odontológicos, 3.597 partos, 34.287 internações, 5.403.621 exames laboratoriais e 350 transplantes de córnea, coração, medula óssea, rim e fígado, totalizando 6.922.191 procedimentos.

Considerando sua atividade fim, a Universidade disponibiliza 65 cursos de graduação e 166 programas de pós-graduação, atendendo a um corpo discente de 57.227 alunos, considerando os dados do ano de 2023. Além disso, a Universidade também oferece cursos técnicos integrados ou não ao ensino médio, por meio dos colégios técnicos de Campinas (COTUCA) e Limeira (COTIL), contribuindo para a formação profissional em diversas áreas do conhecimento.

Neste contexto, para atender a tantas demandas, a Universidade conta com um quantitativo de pouco mais de 8.900 servidores, divididos nas diversas carreiras da Unicamp, como: Docentes em Educação Especial e Reabilitação (DEER), Docentes em Ensino de Línguas (DEL), Magistério Artístico (MA), Magistério Secundário Técnico (MST), Magistério Superior (MS), Magistério Tecnológico Superior (MTS), Pesquisador (PQ), Procurador (PR), Profissional de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (PAEPE), carreira que concentra 77% dos servidores.

Frente a esse cenário, o objetivo do presente texto é discutir como se deu a realização da primeira edição da Semana do Servidor – Orgulho de Ser Unicamp, realizada no período de 23 a 27 de outubro de 2023, em Campinas, Limeira, Paulínia e Piracicaba.

Ao longo do texto, nas próximas seções, historizaremos brevemente a origem do Dia do Servidor Público. Sobre o aporte metodológico, este estudo foi elaborado sob a forma de um relato de experiência e tem como objetivo analisar a concepção, execução e os resultados dessa iniciativa inédita, com o intuito de compreender seu impacto na valorização dos servidores e na construção de uma comunidade universitária mais integrada e engajada.

Por meio da análise de dados quantitativos – número de atividades e número de participantes, e qualitativos – resultados da pesquisa de satisfação – (Rodrigues e Neubert, 2023), buscamos responder às seguintes questões: qual foi a participação dos servidores nas atividades? Qual o grau de satisfação dos participantes? Quais os principais desafios e aprendizados obtidos com a realização do evento? Os resultados obtidos demonstram que a Semana do Servidor foi uma iniciativa de sucesso, contribuindo para fortalecer o sentimento de pertencimento e o bem-estar dos servidores da Unicamp.

2. DESENVOLVIMENTO

O Dia do Servidor Público foi criado na primeira década do século XX, durante o governo de Getúlio Vargas, através do Art. 266 do Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939 e, desde então, é comemorado nesta data. Tradicionalmente, concede-se aos servidores, por meio de ponto facultativo, um dia de folga na data acima mencionada. No âmbito da Unicamp, o Grupo Gestor de Benefícios Sociais (GGBS) entendeu que, além do que já estava estabelecido, havia uma oportunidade de promover uma iniciativa de valorização dos servidores por meio das comemorações que resultaram na Semana do Servidor.

O trabalho se constitui como um elemento central na vida do ser social (Lessa, 2021), não apenas como meio de subsistência, mas também como espaço de realização pessoal e social. No escopo da Unicamp, não raramente, muitos dos servidores passam mais tempo desempenhando suas atribuições profissionais do que em atividades junto às suas famílias. Com uma média geral de 18 anos de serviço, a Universidade não só é um local de trabalho, mas também um espaço de vida e convivência contínua, onde os servidores se envolvem em projetos e atividades que transcendem suas obrigações contratuais, participando ativamente na construção de uma comunidade acadêmica vibrante e dinâmica.

Os elos estabelecidos no ambiente de trabalho são fundamentais para o bem-estar destes indivíduos. As relações interpessoais cultivadas no espaço de trabalho contribuem para a satisfação profissional, a motivação e a produtividade.

Ante a isso, a Semana do Servidor foi criada como uma iniciativa de reconhecimento e valorização da contribuição dos servidores para a Unicamp e para a sociedade. Ao propormos a promoção de atividades que abrangeram aspectos familiares, culturais, de saúde e bem-estar, além de educação financeira e antirracista¹ (Pevirguladez, 2024), a Universidade reafirma seu compromisso com o bem-estar e a valorização de seus colaboradores. Acreditamos que a realização deste evento foi fundamental para fortalecer os vínculos entre os servidores e a instituição, promovendo a integração e o bem-estar, visando reconhecer a importância do trabalho como elemento central na vida dos indivíduos.

A partir da ideia inicial, foi publicada a Portaria GR – 83/2023, que criou a comissão responsável pelo planejamento e execução do evento. Inicialmente, foi realizada uma pesquisa para verificar quais temáticas geravam maior interesse entre os servidores. Com base nesses resultados, a Comissão Organizadora definiu cinco grandes eixos temáticos que direcionariam as atividades: Arte e Cultura, Educação Financeira, Esporte e Lazer, Família, e Saúde e Bem-estar. Ao todo, foram oferecidas 90 atividades.

O eixo **Arte e Cultura** proporcionou um espaço para a expressão criativa dos servidores, com oficinas culturais. Foram realizadas apresentações musicais e teatrais, que proporcionaram momentos de lazer e descontração.

O eixo **Educação Financeira** ofereceu uma série de atividades práticas para auxiliar os servidores na gestão de suas finanças. Palestras que contemplaram temas diversos, como investimentos, planejamento financeiro pessoal e organização financeira, foram ministradas por uma especialista da área da psicologia, cujas pesquisas centram-se na forma como as emoções interferem na maneira como gerenciamos nossas finanças.

O eixo **Família** promoveu a integração entre os servidores e seus familiares por meio de atividades lúdicas e recreativas. Levando em conta que somos seres gregários, a família é um pilar fundamental na vida de qualquer indivíduo, sendo um suporte essencial para o bem-estar dos servidores.

O eixo **Esporte e Lazer** incentivou a prática de atividades físicas e a promoção da saúde. Foram oferecidas diversas modalidades esportivas, como futebol, vôlei, basquete, caminhada e yoga, com o objetivo de promover o bem-estar e a socialização entre os servidores.

¹ Após a realização do Unicamp Afro em 2023, o GGBS passou a incorporar o compromisso de fazer da temática do antirracismo como uma dimensão transversal a todos os eventos operacionalizados pelo referido Órgão.

O **eixo Saúde e Bem-Estar** foi um dos mais procurados pelos servidores. Foram oferecidos serviços de massagem e diversas práticas integrativas. A realização de atividades de relaxamento e meditação também contribuiu para o bem-estar dos participantes, tendo como fim último a melhoria de sua qualidade de vida.

No tocante aos objetivos, o principal objetivo desta iniciativa foi celebrar e reconhecer a importância dos servidores da Universidade, promovendo o sentimento de pertencimento à Unicamp. Além disso, visou enaltecer o trabalho desempenhado por esses profissionais na construção e manutenção da excelência institucional da Universidade.

Para alcançar esses fins, elegemos como objetivos específicos: a) fomentar o orgulho de ser servidor público da Unicamp, reconhecendo o papel essencial que esses profissionais desempenham para a instituição; b) criar oportunidades de desconpressão e aprimorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, fatores essenciais para o bem-estar e a eficiência no desempenho de suas funções.

Adicionalmente, o evento também buscou: c) promover a reflexão sobre educação financeira, oferecendo palestras com ferramentas práticas para a gestão de recursos; d) elaborar atividades que incentivassem a integração entre os servidores e suas famílias, reconhecendo o papel fundamental do apoio familiar no dia a dia profissional. Este último objetivo reforça a ideia de que o bem-estar no trabalho está diretamente relacionado ao bem-estar familiar, criando um ambiente de trabalho coeso e acolhedor, especialmente considerando que muitos servidores são os principais provedores de suas famílias.

Além disso, a iniciativa proporcionou um espaço para que os servidores pudessem expressar e compartilhar habilidades e talentos, muitas vezes ocultos no cotidiano profissional, contribuindo para reforçar o sentimento de pertencimento e a valorização integral do servidor.

A Semana do Servidor, realizada em 2023, foi concebida como uma iniciativa inédita, não só a nível da Universidade, mas também em relação às suas irmãs, a Universidade Estadual Paulista (Unesp) e a Universidade de São Paulo (USP). Este evento representou uma grande oportunidade para promover a integração, o bem-estar e o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, reafirmando o compromisso da Universidade com a valorização de seu corpo técnico e administrativo.

A programação da Semana do Servidor foi elaborada para contemplar uma ampla variedade de atividades, distribuídas por diversas unidades da Unicamp nas cidades de Campinas, Limeira, Paulínia e Piracicaba. A diversidade das ações, que incluiu atividades que iam desde oficinas de plantas medicinais, automassagem e yoga até apresentações musicais, teatrais e palestras sobre temas como saúde financeira e bem-estar emocional, refletiu a preocupação da Comissão Organizadora em atender às diferentes necessidades e interesses dos servidores, conforme os dados obtidos na pesquisa prévia de interesse.

Essa abordagem em múltiplas frentes não apenas proporcionou momentos de lazer e desconpressão, promovendo uma suspensão do cotidiano, mas também incentivou a aquisição de novos conhecimentos e habilidades, promovendo uma visão integral do cuidado com o servidor. Um aspecto central dessa iniciativa foi sua capacidade de integrar os servidores, fortalecendo o senso de pertencimento à Unicamp.

As atividades foram distribuídas por várias unidades, garantindo um alcance abrangente: Centro de Saúde da Comunidade (CECOM), Faculdade de Ciências Médicas (FCM), Diretoria Geral de Administração (DGA), Colégio Técnico de Campinas (COTUCA), CIS Guanabara, Campus I – Faculdade de

Tecnologia (FT), Colégio Técnico de Limeira (COTIL), Campus II – Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA) e todas as demais unidades e órgãos que se encontram em Limeira. Também foram contemplados o Centro Pluridisciplinar de Pesquisas Químicas (CPQBA) em Paulínia e a Faculdade de Odontologia de Piracicaba (FOP). Como resultado, 26,6% dos servidores participaram das ações, um percentual expressivo dentro do contexto do evento, demonstrando o sucesso da iniciativa.

A programação diversificada foi planejada para se adaptar às necessidades específicas de cada localidade onde ocorreram as ações. A título de exemplo, em Campinas, atividades voltadas para os profissionais da área da saúde foram realizadas nos seus respectivos locais de trabalho, especialmente no Hospital das Clínicas – HC e Hospital da Mulher – CAISM, levando em consideração as restrições de mobilidade desses profissionais devido à urgência de suas atividades e à alta demanda de atendimento, que dificultariam o deslocamento para participar das ações ofertadas. Essa flexibilidade permitiu que a programação fosse facilmente ajustada às diferentes realidades das demais unidades da Universidade.

Outro aspecto a ser destacado é a integração entre as diversas ações propostas. A Semana do Servidor não se limitou a oferecer eventos isolados, mas construiu uma programação diversificada, na qual atividades de desconpressão, como yoga e massagem, foram combinadas com ações culturais e educativas, proporcionando uma experiência enriquecedora para os participantes. Essa abordagem multifacetada foi essencial para o sucesso desta iniciativa, pois permitiu sua adaptação conforme a realidade das unidades que receberam as ações e os recursos disponíveis.

Houve o fomento à criação de um ambiente que promoveu tanto o bem-estar físico quanto o mental. Além do desenvolvimento pessoal dos servidores, isso foi um diferencial que se mostrou acertado por ter sido aplicado em diferentes contextos. Outro destaque se deu na eficiência na gestão de recursos financeiros. A primeira edição da Semana do Servidor demonstrou o uso responsável dos recursos públicos, com um custo per capita inferior a pouco menos de R\$ 100,00, evidenciando a possibilidade de realizar um evento de grande impacto com investimentos moderados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em termos de estruturação metodológica, optamos pelo relato de experiência como ferramenta para documentar, analisar e compartilhar a vivência da primeira edição da Semana do Servidor. Essa modalidade de pesquisa descreve detalhadamente uma intervenção ou prática específica, com ênfase nos processos, desafios e aprendizados, foi considerada como a mais adequada para sistematizar o conhecimento prático e promover a reflexão crítica sobre a prática profissional que envolveu este evento.

Para elaborar um relato de experiência de qualidade, é necessário considerar algumas características essenciais, como a descrição detalhada da atividade, a reflexão crítica sobre os resultados e desafios, e a fundamentação teórica que conecta a prática com o conhecimento acadêmico. Ao compartilhar esses saberes, o relato de experiência permite que outros profissionais reflitam sobre suas próprias práticas, promovendo a construção coletiva do conhecimento.

Assim sendo, no escopo deste texto, buscamos caracterizar a importância do serviço público para a Universidade e apresentar, de forma detalhada, o processo de criação, execução e avaliação da primeira edição da Semana do Servidor – Orgulho de Ser Unicamp. Ao utilizarmos o relato de

experiência como metodologia, pretendemos contribuir para a valorização das práticas profissionais e para a construção de um conhecimento mais sólido e relevante sobre a temática.

4 RESULTADOS

A primeira edição da Semana do Servidor, como planejada, demonstrou ser um marco na valorização dos profissionais da Unicamp. Com a participação de 2.229 servidores (26,6% do total), o evento consolidou-se como uma iniciativa de grande sucesso.

A curadoria das atividades, elaborada com base em uma pesquisa prévia sobre as necessidades e interesses dos servidores, foi um elemento fundamental para o sucesso do evento. Os eixos temáticos de Arte e Cultura e Saúde e Bem-Estar concentraram o maior interesse dos participantes. Destacaram-se a cerimônia de abertura, com a participação da atriz Denise Fraga; a palestra sobre emoções e dinheiro; a peça teatral “Pois é, Amiga”; e as atividades de bem-estar, como a Quick Massage, que foi especialmente elogiada pelos participantes. Essas atividades demonstraram a importância de promover a cultura, a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Avaliamos que a experiência adquirida na primeira edição serve como um modelo exitoso de boas práticas, passível de ser compartilhado com outras instituições interessadas em promover iniciativas semelhantes. Caso seja de interesse, a Semana do Servidor pode ser replicada, especialmente em instituições públicas que compartilham a necessidade de valorizar e integrar seus servidores. A metodologia aplicada na Unicamp foi concebida para ser flexível, podendo ser adaptada a diferentes contextos institucionais, respeitando as particularidades culturais e operacionais de cada unidade ou órgão que recebeu as atividades.

A eficácia da comunicação e divulgação do evento foi demonstrada pelos resultados da pesquisa, que indicam que 93,6% dos respondentes conheceram as atividades da Semana do Servidor. O alto índice de conhecimento do evento indica a eficácia das estratégias de comunicação, que abrangeram e-mails institucionais, divulgação entre colegas, redes sociais do GGBS e ações dos Recursos Humanos das Unidades e Órgãos. Esses resultados evidenciam que a meta de alcançar o público-alvo foi plenamente atingida.

Quanto à satisfação dos participantes, a pesquisa revelou que 95,4% dos servidores atribuíram notas superiores a 4 (em uma escala de 1 a 5) às atividades da Semana do Servidor, resultando em uma média de 4,6, demonstrando a alta adequação da iniciativa às expectativas, necessidades e interesses do público-alvo, corroborando o sucesso das ações implementadas.

A análise da participação por eixos temáticos revelou que os eixos de Arte e Cultura e Saúde e Bem-Estar concentraram a maior parte do engajamento dos servidores, por meio da participação e das menções nas devolutivas.

De acordo com as evidências apontadas na avaliação dos participantes e da equipe do GGBS, ao compararmos os resultados atingidos com as propostas do projeto, pudemos verificar que os objetivos de promover a valorização dos servidores e integrar diferentes unidades da Unicamp foram plenamente alcançados. Como mencionado acima, as estratégias de comunicação se mostraram adequadas, tendo em vista o quantitativo de servidores que tiveram conhecimento da Semana do Servidor e puderam decidir de quais ações desejariam participar.

Aconteceram alguns imprevistos, especialmente de alguns parceiros que não estavam plenamente alinhados à dinâmica do evento. No entanto, é importante salientar que ficaram muitos aprendizados. De fato, essa iniciativa foi bem recebida pelos servidores, demonstrando que a ideia inicial de que havia uma lacuna referente ao Dia do Funcionário Público foi acertada e preenchida pela Semana do Servidor.

Ainda analisando este cenário, pudemos perceber que, para as próximas edições, precisaríamos de um planejamento prévio, tanto do ponto de vista orçamentário quanto da deliberação das atividades a serem realizadas, tendo em vista todo o processo burocrático envolvido nessa operacionalização.

Sob essas circunstâncias, cabe frisar que, para as próximas edições, procuramos eliminar os ruídos que surgiram. Para isso, decidimos alinhar, no momento da contratação dos prestadores de serviço, a exata medida que esperamos do que aquela atividade vai oferecer aos servidores. Dessa forma, com os erros e acertos, intencionamos aprimorar nosso processo e oferecer uma Semana do Servidor com cada vez mais qualidade.

Em síntese, esses resultados são um indicador do impacto que o evento teve e de seu potencial para continuar a contribuir para o bem-estar e a valorização dos servidores da Universidade em futuras edições.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, a Semana do Servidor – Orgulho de Ser Unicamp foi pensada de maneira a não ser uma simples comemoração do Dia do Servidor Público, mas também um momento de reconhecimento, valorização e fortalecimento da identidade institucional dos servidores com a Universidade.

Ao promover o bem-estar, a educação, a cultura e a integração, o evento contribuiu para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, motivador e humanizado, reforçando o compromisso da Unicamp com a qualidade de vida de seus servidores e com a excelência dos serviços prestados à sociedade.

Ao proporcionar um espaço para integração, aprendizado e celebração do Dia do Funcionário Público, esta iniciativa contribuiu para fortalecer os laços internos entre os servidores e reafirmar o orgulho de ser parte da Unicamp.

A análise dos dados coletados após a Semana do Servidor 2023 nos permitiu concluir que o projeto foi eficaz em cumprir seus objetivos principais. A comunicação e divulgação foram amplamente eficientes, o nível de satisfação dos participantes foi elevado, e a participação nas atividades foi robusta e diversificada, com destaque para os eixos de Arte e Cultura e Saúde e Bem-Estar. A inclusão de unidades descentralizadas e a oferta de atividades em parceria com diversas unidades localizadas em todos os campi da Universidade reforçaram a integração e o sentimento de pertencimento entre os servidores. A possibilidade de envolver não apenas servidores, mas também suas famílias, ampliou o alcance do projeto e fortaleceu o vínculo entre a instituição e seus servidores.

Estes resultados confirmam o sucesso do evento e sua importância para a comunidade da Unicamp, validando a continuidade e possível ampliação das ações em futuras edições.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto Lei Nº 1.713, de 28 de outubro de 1939**. Rio de Janeiro, DF, 28 out. 1939. Disponível em: < <https://encurtador.com.br/f7l1K> >. Acesso em: 20 set. 2024.

LESSA, Sergio. **4 ensaios**: Lukács e a ontologia. Maceió: Coletivo Veredas, 2021. 114 p. (e-book).

MUSSI, R. F. de F.; FLORES, F. F.; ALMEIDA, C. B. de. Relato de experiência como conhecimento científico: pressupostos para sua elaboração. **Revista Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 17, n. 48, p. 60 - 77, out./dez. 2021. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/XZIVK>>. Acesso em: 04 abr 2024.

PEVIRGULADEZ, Allan. **Manual Prático de Educação Antirracista**. São Paulo: Cortez, 2024. 112 p.

RODRIGUES, Rosângela Schwarz; NEUBERT, Patricia da Silva. **Introdução à pesquisa bibliográfica [recurso eletrônico]**. Florianópolis: Editora da UFSC, 2023. 137 p. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/cvP2K>>. Acesso em: 05 set. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Assessoria de Economia e Planejamento. **Anuário estatístico [recurso eletrônico]**. Campinas, SP: AEPLAN 2005-. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/JEnt6>>. Acesso em: 10 mai. 2024.