

Quarentena

+ Feliz

TOP SER HUMANO 2021

Categoria: Organização

Modalidade: Enfrentamento da crise gerada pelo Coronavírus

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL

QUARENTENA + FELIZ

Estratégias de acolhimento e bem-estar em tempos de pandemia

Bianca de Mello Lerch Messaggi, Isabel Cristina Arraes Degrazia

e Johanna Pizoni Silveira

ÍNDICE

SINOPSE

1. OBJETIVO DO CASE.....	1
2. PÚBLICO-ALVO	1
3. INTRODUÇÃO	1
4. CORPO DO TRABALHO.....	2
5. RESULTADOS	12
6. CONCLUSÃO	15

BIBLIOGRAFIA	16
---------------------------	-----------

INFORMAÇÕES SOBRE AS AUTORAS.....	17
--	-----------

SINOPSE

O presente case descreve as ações criadas pela área de Gestão de Pessoas da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, durante o período de distanciamento social, advindo da pandemia da Covid-19. Rapidamente, após decretado o estado de calamidade pública, em março de 2020, a Universidade readaptou seus processos e atividades, buscando garantir a segurança dos alunos e colaboradores.

Em apenas 48h, a Universidade “virtualizou” aulas, processos, projetos e todas as dinâmicas de trabalho, mantendo somente atividades essenciais na modalidade presencial. Ainda com as limitações impostas pelo contexto pandêmico, nossas pessoas mantiveram-se conectadas ao propósito da Universidade: produzir e difundir conhecimento e promover a formação humana e profissional. Neste sentido, entendemos como uma responsabilidade institucional, seguir investindo e promovendo o desenvolvimento dos colaboradores, com vista a proporcionar momentos de leveza, conexão, bem-estar e aprendizados.

Para isso desenvolvemos ações direcionadas a todos os colaboradores da PUCRS, com a intenção de promover diferentes maneiras de compartilhar conhecimento e proporcionar novos espaços de interação. As ações desenvolvidas estão, brevemente, descritas abaixo:

- **“Dicas para um Home Office mais Confortável e Saudável”**: Um conjunto de orientações desenvolvidas logo no começo da quarentena com o intuito de contribuir para uma melhor qualidade de vida dos colaboradores durante este período.

- **“É Tempo de ser Presença Responsável”**: Orientação Técnica – prevenção e redução de riscos Covid -19: um curso on-line desenvolvido com o propósito de conscientizar o público da Universidade a respeito de boas práticas de segurança, prevenção e redução de riscos advindos da pandemia da Covid-19.
- **“Drops de Desenvolvimento”**: Newsletter mensal online que abordou diferentes temáticas relacionadas não só à rotina em contexto de pandemia, mas também assuntos referentes a competências profissionais.
- **“Drops de Liderança”**: Desdobramento específico do informativo *Drops de Desenvolvimento* com foco em temas relacionados a gestão.
- **“Dica do Especialista”**: Lives com a presença de especialistas da Universidade sobre assuntos como economia, saúde mental e outros temas relacionados à rotina dos colaboradores a partir do contexto da pandemia.
- **“Clubes que Conectam”**: No estilo do clássico clube da leitura, os colaboradores puderam reforçar relações com os colegas e participar de encontros semanais, divididos por temáticas de interesse.
- **“Quero Contar”**: Um convite aos colaboradores, para que compartilhassem, por meio de breves vídeos, suas experiências e conhecimentos adquiridos durante o momento de isolamento.
- **“Bem-Estar em Drops”**: Um outro desdobramento do *Drops de Desenvolvimento* cujas temáticas referem-se especificamente a conteúdos de qualidade de vida – pessoal e profissional.
- **“Conversas de Gestão”**: Um programa desenvolvimento com o propósito de promover espaços de troca entre os líderes da Instituição, acompanhados pela área de Desenvolvimento de Pessoas, entendendo que juntos trabalharemos o desenvolvimento das equipes e, conseqüentemente, o desenvolvimento da PUCRS.

Acreditamos que as ações desenvolvidas neste projeto, assim como os aprendizados advindos da pandemia, geraram significativos impactos em nossa

Instituição e, sobretudo, na vida dos profissionais e na relação deles com a Universidade. Neste sentido, há a intenção de que possamos, conforme necessidade, retomar e readaptar as iniciativas descritas neste case, para a realidade da Universidade - independente de como ela se apresentará no futuro. Porque, ainda que estejamos distantes fisicamente, somos todos unidos por um mesmo propósito.

1. OBJETIVO DO CASE

O Projeto teve como intuito promover uma experiência significativa e acolhedora a todos os colaboradores da Universidade durante o período de pandemia. Oferecendo atividades e encontros online que trouxessem leveza, e bem-estar bem como a disseminação de conteúdos que contribuíssem para a rotina profissional e pessoal de nossos colaboradores. Num contexto de tantas mudanças e impacto na rotina e saúde mental dos profissionais, o **Quarentena + Feliz** buscou proporcionar experiências significativas entre colegas e equipes os tornando próximos, ainda que distantes.

2. PÚBLICO-ALVO

O **Quarentena + Feliz** foi desenvolvido com a proposta de *oferecer a todos os colaboradores* da nossa Instituição momentos de leveza e aprendizado. Oportunizar, aos técnicos administrativos, professores, estagiários e jovens aprendizes, importantes vivências e conexões transformadoras durante um delicado período.

3. INTRODUÇÃO

Para todos nós, 2020 ficará marcado como o ano de inesperadas, árduas e significativas transformações. Um tempo em que foi necessário reaprender metodologias de trabalho, gerenciamento, modelos de ensino e, principalmente, formas de cuidado e de cuidar. Desde o início da pandemia, em março de 2020, a PUCRS procurou garantir a segurança de seus alunos, assim como de seus

colaboradores. A fim de manter o bem-estar de quem seguiu trabalhando – de casa ou no Campus – para que a Universidade não parasse, foram desenvolvidas inúmeras estratégias nas atividades da Universidade, tanto na manutenção das aulas e serviços oferecidos, como nas atividades administrativas e operacionais.

Como não foi possível manter o trabalho presencial na maioria das áreas da Universidade, foi necessária a adoção do modelo de trabalho remoto, o que trouxe um desafio específico para a equipe de Desenvolvimento de Pessoas: encontrar maneiras de, mesmo longe, aproximar, cuidar e acolher os colaboradores.

Ainda que o Campus estivesse vazio, era necessário manter o espaço simbólico da Universidade no coração de cada um dos nossos profissionais. E dessa intenção nasceu o **Quarentena + Feliz**. Um projeto com ações pensadas para conectar, mesmo que fisicamente distantes, colegas de trabalho da PUCRS, propiciando o compartilhamento de conhecimento e de experiências, buscando minimizar os impactos físicos, psicológicos e sociais que surgem a partir do contexto de uma pandemia.

4. CORPO DO TRABALHO

O contexto da pandemia da Covid-19 suscitou, em todos, os mais distintos sentimentos. Quer tenha sido pelas rápidas transformações que distanciaram fisicamente as pessoas, pela insegurança em relação a este perigo invisível e tão danoso ou pela necessidade de elaborarmos a despedida da vida que nos era comum, desde o início de 2020 vivemos como nunca antes. E, em um momento que não permitiu ensaios, foi a nossa crença nas relações humanas e

em nossos valores, que permitiu que transformássemos até a mais inesperada e difícil situação, a compreendendo como um convite para à busca de sentido e de cuidado. Foi com este propósito que as ações que serão descritas nesta sessão do case foram desenvolvidas: com a perspectiva de cuidado e acolhimento de nossos colaboradores em um tão frágil contexto.

Com a adesão do modelo de trabalho remoto por grande parte das áreas da Universidade, em março de 2020, se tornaram necessárias adaptações e cuidados com esta nova rotina. Assim, estruturamos o **Quarentena + Feliz**, com o objetivo de contribuir para uma melhor qualidade de vida dos profissionais que passaram a atuar de maneira remota durante este período.

A iniciativa foi organizada em três grandes eixos prioritários, com estratégias e objetivos específicos: **Orientações Educativas; Carreiras em movimento; Conexões e aprendizagens**. No gráfico a seguir detalhamos os objetivos de cada eixo.

ORIENTAÇÕES EDUCATIVAS

- Assegurar que nossos colaboradores conhecessem nosso plano de prevenção e cuidados com a Covid-19;
- Aprofundar conhecimento sobre medidas de cuidado e prevenção necessárias, mesmo em home office, para protegerem a si e aos seu grupo de convívio.
- Oferecer orientações para a vivência do trabalho remoto de maneira saudável.

CARREIRAS EM MOVIMENTO

- Compartilhar conteúdos relevantes sobre novas rotinas de trabalho e desenvolvimento de competências profissionais no contexto pandêmico;
- Subsidiar as lideranças num momento de em que as práticas de gestão e governança também precisavam ser ressignificadas.

CONEXÕES E APRENDIZAGENS

- Manter o vínculo e o sentimento de pertencimento mesmo à distância por meio de ações que conectassem o colaborador a outros colegas, a instituição como elo durante o distanciamento;
- Gerar aprendizagens "úteis" para a vida dos profissionais nesse período, a partir dos nossos próprios especialistas, uma vez que temos um corpo docente de excelência;

A partir desses objetivos, desdobramos uma série de ações por eixos, as quais apresentamos a seguir.

ORIENTAÇÕES EDUCATIVAS

A Universidade iniciou seu plano de prevenção e gerenciamento de riscos quando o Estado ainda sequer apresentava casos de contaminação. Ainda em fevereiro, toda a estratégia de gestão de risco foi estabelecida e implementada já no começo do semestre letivo. Num contexto de tantas incertezas, tínhamos uma convicção: era preciso disseminar medidas de prevenção e cuidado, uma vez que era a forma mais eficaz de conter o vírus. Por isso, o primeiro conjunto de ações foi voltado à ampla disseminação das nossas medidas de segurança e no preparo dos nossos colaboradores para adoção dos protocolos de cuidado.

Com o conceito de **Presença Responsável**, o campus foi completamente adaptado para as medidas de segurança e os colaboradores amplamente informados sobre orientações de prevenção por meio de uma série de estratégias de comunicação que disseminaram com transparência os planos de prevenção e as decisões institucionais em cada estágio da pandemia.

Para contribuir com o preparo dos profissionais, a Universidade desenvolveu um curso online denominado **É Tempo de ser Presença Responsável: Orientação Técnica – prevenção e redução de riscos Covid-19** (anexo 1), com objetivo de capacitar nossos profissionais a respeito de práticas de segurança, prevenção e redução de riscos advindos da pandemia.

A formação, totalmente online, interativa e gameficada, foi desenvolvida a partir do *Plano Institucional de Prevenção e Gerenciamento de Riscos – Covid-19*, e disponibilizada aos colaboradores pela plataforma Moodle, contendo orientações técnicas e uma série de exercícios, permitindo assim, a apropriação do conteúdo de maneira leve e lúdica. A trilha de desenvolvimento foi fundamentada em quatro pilares, dando origem a quatro módulos específicos:

- **Equipamentos de Proteção Individual (EPI)**
- **Higienização**
- **Organização do Trabalho**
- **Monitoramento da Saúde dos Colaboradores**

Ao final de cada módulo o colaborador recebia uma medalha digital e, após o término do curso, um certificado da formação. Todos os colaboradores que estavam atuando presencialmente no Campus também realizaram o treinamento, tendo o curso sido ministrado pela equipe de Segurança e Medicina do Trabalho.

Além de aprender sobre novos hábitos de cuidado, o trabalho remoto era uma experiência inédita na Universidade e, portanto, também requereu novas aprendizagens. Com esse objetivo, desenvolvemos *conteúdos exclusivos* sob orientação da equipe de Segurança e Medicina do Trabalho, para quem estava nessa modalidade, organizados em e-mails temáticos com **“Dicas para um Home Office mais Confortável e Saudável”** (anexo 2). Nela abordamos temas orientações de ergonomia e organização de espaço físico, visando o bem-estar neste novo modelo de trabalho.

CARREIRAS EM MOVIMENTO

Paralelamente ao desenvolvimento de ações práticas e técnicas que garantissem a segurança dos colaboradores, entendemos a importância de continuar, ainda que à distância, contribuindo para o aperfeiçoamento das competências profissionais de nossos funcionários. Foi com este propósito que criamos estratégias voltadas aos colaboradores e também às lideranças.

A primeira iniciativa foi a newsletter periódica **“Drops de Desenvolvimento”** (anexo 3). Enviada mensalmente a todos os profissionais da instituição, por meio de diversos canais, a newsletter abordou, a cada edição, diferentes conteúdos vinculados a práticas técnicas e comportamentais profissionais como, *gestão de tempo, produtividade e o aprimoramento das competências essenciais institucionais (inovação, comunicação, acolhimento, aprendizado contínuo e colaboração)*.

Explorando formatos diversos de conteúdos, como artigos, sugestões de vídeos, TEDxs e indicações de livros, cada edição teve o intuito de contribuir

para a jornada profissional de nossos colaboradores. Além de não descuidar da carreira, fortalecer a cultura institucional Marista neste tão delicado contexto, também foi o objetivo deste projeto, incluindo informativos especiais a respeito dos valores institucionais.

Já para as lideranças, o “**Drops de Desenvolvimento**” foi desdobrado em edições especiais, nomeadas “**Drops de Liderança**”(anexo 4), com o foco em temas relacionados à gestão, desenvolvimento de competências, exercício da liderança de maneira remota e outros conteúdos que inspirassem os gestores em suas práticas de trabalho.

Os conteúdos compartilhados exclusivamente com os gestores da Instituição, foram apresentados em diferentes formatos: artigos, reportagens, podcasts, vídeos e indicações livros, agregando de forma dinâmica e significativa para o desenvolvimento de competências de gestão e liderança.

Para 2021, mais uma iniciativa foi planejada com foco nas lideranças com intuito de contribuir com o desenvolvimento dos colaboradores e da Universidade, como um todo. Entendendo nossos líderes como peças-chave durante este período, o “**Conversas de Gestão**” convida nossos gestores a compartilharem suas experiências entre seus pares e serem acompanhados pela área de Desenvolvimento de Pessoas, com o propósito de juntos, construir a resolução das problemáticas vivenciadas durante este momento.

CONEXÕES E APRENDIZAGENS

Apesar de todas as ações até então relatadas, entendemos que era necessário ir além. Tempos imprevisíveis pediram medidas inovadoras. E com o intuito de (re)conectar nossas pessoas e propiciar experiências - ainda que

virtuais, desenvolvemos iniciativas que permitiram o contato de maneira mais próxima, humana, presente e acolhedora.

Pensando em maneiras de contribuir, de forma afetiva e efetiva, para além das questões de trabalho, convidamos profissionais de diferentes áreas para compartilhar conteúdos relacionados à rotina dos colaboradores, a partir do contexto da pandemia. A “**Dica do Especialista**” (anexo 5) foi organizada no formato de Lives com docentes e pesquisadores da PUCRS, valorizando também nosso corpo docente. Ao todo, foram realizadas 4 Lives durante os meses de setembro e outubro voltadas a todos os colaboradores.

Cada edição foi amplamente divulgada em todos os canais oficiais da PUCRS (anexo 6). A seguir, apresentamos detalhes das 4 edições:

- 1) **Alimentação e Hábitos Saudáveis na Quarentena** | **Com Ana Feoli, professora do curso de Nutrição da PUCRS.** A live tratou de questões emocionais e biológicas envolvidas no ato de comer durante este período de maior ansiedade.
- 2) **Educação Financeira em Tempos de Pandemia** | **Com Nicolas de Oliveira, membro do grupo de pesquisa de Avaliação em Bem-estar e Saúde Mental da PUCRS.** A live abordou a relação psicológica entre o dinheiro e as pessoas, debateu maneiras de administrar o dinheiro de forma assertiva em tempos de crise e deu dicas a respeito de opções de investimento para uma maior valorização de renda.
- 3) **Equilíbrio entre trabalho x vida pessoal no Home Office: Dicas de Neuropsicologia** | **Com Rochele Paz, professora da PUCRS, referência nacional e internacional em sua área de pesquisa.** A professora abordou um tema bastante relevante, consequência da

pandemia: o compartilhamento de atividades pessoais e profissionais em um mesmo ambiente durante o período de isolamento. Ela apresentou aspectos neurológicos envolvidos na aquisição de aprendizagem e realização de tarefas, bem como, orientações para organização da rotina de forma mais produtiva.

4) **Saúde Mental e seus desdobramentos durante a pandemia** | **Com Wagner Lara, professor e coordenador do grupo de pesquisa de Avaliação em Bem-estar e Saúde Mental da PUCRS.** A live foi um importante momento de aprendizado para os colaboradores, a respeito dos impactos físicos e psicológicos do estresse. Além destas questões, o professor também compartilhou seus conhecimentos sobre ansiedade, resiliência e estratégias de enfrentamento para tornar menos intensos os sentimentos de angústia durante o período de isolamento social.

**Todas as Lives foram gravadas e estão disponíveis para os colaboradores no site do projeto (anexo 7).*

Outra maneira de propiciar trocas e aprendizados de forma leve, divertida e online foi a partir dos “**Clubes que Conectam**” (anexo 8). A proposta da ação foi promover encontros semanais entre grupos que compartilhassem o interesse em uma temática específica. Para a realização desta atividade, contamos com o apoio de profissionais de diferentes áreas da Instituição, que compartilharam sua expertise atuando como mediadores dos clubes. Limitamos as inscrições em cada clube de até 20 integrantes, afim de garantir maior proximidade para as partilhas. Os colaboradores puderam então escolher entre sete temáticas para realizar sua inscrição naquela que mais interessasse,

- **Clube da Cozinha**
- **Clube DIY - Faça Você Mesmo**
- **Clube do Filme**
- **Clube do Livro**
- **Clube da Meditação**
- **Clube de Música**
- **Clube de Poesia**

Os encontros semanais foram planejados pelos mediadores e realizados durante as jornadas de trabalho entre os meses de outubro e novembro, pela plataforma Microsoft Teams.

Ao longo dos quatro encontros que estavam previstos para os grupos, se pôde perceber o sentimento de alegria e entusiasmo dos colaboradores e a criação de um senso de pertencimento entre os integrantes dos clubes. Ainda que a experiência tenha acontecido de forma breve, os participantes já esperavam, ansiosos durante a semana pelo momento do encontro, como elucidado no relato abaixo:

“O momento do Clube se tornou um dos mais esperados na minha semana. É sempre tempo de aprender coisas novas. E que bom poder fazer isso se divertindo” (sic).

O sentimento de satisfação pelos momentos vivenciados também foi compartilhado pelos mediadores dos Clubes. Destacamos o relato da professora da Escola de Comunicação, Artes e Design da PUCRS, Danusa de Oliveira, mediadora do Clube DIY: ***“O Quarentena + Feliz foi um projeto que trouxe grandes experiências, pois ao oferecer diferentes clubes com temáticas diversas, permitiu uma série de trocas e debates importantes nesse período do isolamento. Como fui convidada a planejar o Clube DIY – Faça Você Mesmo, tive a oportunidade de conhecer pessoas incríveis e super interessadas em***

trazer para a sua rotina a ideia do “faça você mesmo”. E antes de ensinar, é preciso aprender, por isso também estudei e aprendi muito sobre como reaproveitar materiais que podem ganhar uma nova vida em nossa casa. E trocar essa experiência com os inscritos e com a equipe que estruturou o projeto foi algo fantástico. Foi uma alegria participar dessa ideia.” (sic).

Os aprendizados pessoais e domésticos advindos do “novo normal” também tiveram espaço no **Quarentena + Feliz**. A ação intitulada “**Quero Contar**” foi um convite para os colaboradores compartilharem, por meio de breves vídeos, as lições aprendidas durante o período de isolamento. Embora a adesão não tenha sido a que esperávamos, fizemos questão de incluir neste case uma vez que grandes projetos também possuem ações que não atendem às expectativas, mas geram aprendizados. A avaliação é que o trabalho remoto também gerou uma sobrecarga no uso de telas e da mediação tecnológica o que afastou os colaboradores dessa iniciativa, embora tenha sido muito elogiada por vários profissionais.

Durante os primeiros meses de 2021 não tivemos mudanças em nossas rotinas. A propagação da Covid-19 segue ocorrendo de maneira exponencial e alarmante e nós, com a intenção de seguirmos cuidando uns dos outros, nos mantemos afastados, fisicamente. Este distanciamento segue exigindo da área de Gestão de Pessoas, o constante pensar no cuidado e bem-estar de nossos colaboradores. E com este propósito, buscando continuar contribuindo de forma relevante durante este frágil contexto, criamos uma nova edição do drops, nomeada “**Bem-Estar em Drops**” (anexo 9).

A nova newsletter, elaborada em parceria com o Serviço de Atendimento e Pesquisa em Psicologia da PUCRS, abordará temas específicos, de promoção da qualidade de vida, como meditação, sono, relacionamentos, gestão de

estresse e espiritualidade. Os conteúdos serão compartilhados quinzenalmente e enviados a todos os colaboradores da Instituição, pelos canais institucionais.

5. RESULTADOS

O **Quarentena + Feliz** trata-se de um projeto composto por diferentes ações, ancorado no compromisso da Universidade em cuidar das nossas pessoas. Algumas estratégias, mais amplas, foram desenvolvidas com o intuito de atender a expectativa e necessidade de todos os nossos colaboradores. Outras ações, mais específicas, trataram de interesses comuns de grupos menores, segmentados, mas não menos intensas e significativas. De modo geral, por diferentes perspectivas e planos de atuação, buscamos com todas as atividades propostas contribuir de forma significativa, acolhedora e cuidadosa com nossos colaboradores durante o período de isolamento, advindo da pandemia. A seguir trazemos alguns resultados quantitativos e qualitativos envolvendo as iniciativas.

O primeiro desafio, conforme apresentamos no começo deste case, era auxiliar nossos profissionais na adoção de medidas de prevenção e cuidado e disseminar amplamente nosso plano institucional de prevenção e gerenciamento de riscos da Covid-19. Nessa importante estratégia, **atingimos a meta de capacitar mais de 90% dos colaboradores da Universidade** com o curso online, **“É Tempo de ser Presença Responsável”: Orientação Técnica – prevenção e redução de riscos Covid – 19.**

As pílulas de conhecimento intituladas **“Drops de Desenvolvimento”** tiveram um alcance **de cerca de 7.711 acessos**. O seu desdobramento, desenvolvido especificamente para os líderes da Instituição, o **“Drops de**

Liderança” com um público significativamente mais reduzido, e com menor quantidade de edições teve o alcance de 126 acessos.

A ação **“Dica do Especialista”**, nas suas quatro edições, tiveram a **participação de mais de 370 colaboradores** que manifestavam em tempo real, no chat da Plataforma Zoom, a satisfação de aprender com colegas da Universidade sobre temas tão essenciais neste contexto: *“É um prazer participar dessa comunidade maravilhosa! A professora é nota DEZ!”*; (sic) *“Muito boa a fala, muito enriquecedora”*. (sic). Além das mensagens no chat, os colaboradores compartilharam seus feedbacks enviando à área de Gestão de Pessoas, mensagens parabenizando pela ação: *“Achei fantástico! Adorei o tema. Palestrante muito bem articulado, didático”* (sic); *“Excelente Live. Muito explicativa e esclarecedora”* (sic); *“Parabéns pela qualidade do evento e por permitirem que a prof.^a pudesse trazer sua experiência para nos ensinar”* (sic), *“Assunto muito importante para o momento que estamos vivendo! Ótimas dicas.”* (sic); *“Excelente conteúdo. Que bom podermos ter a oportunidade para aprender e refletir sobre essas questões.”* (sic).

Os **“Clubes que Conectam”** tiveram participação restrita, a fim de manter trocas com maior qualidade e propósito. ***Ainda no primeiro dia de inscrição quatro, dos sete clubes tiveram as 20 vagas esgotadas*** (Clube da Cozinha, Clube DIY, Clube do Filme e Clube da Meditação). Outros dois (Clube do Livro e Clube da Música) contaram com a participação de 18 integrantes. O Clube da Poesia foi o grupo com menor número de inscrições, contando com 5 participantes. Ainda que quantitativamente os números dos clubes não sejam tão expressivos – se considerados na dimensão do público da nossa

Universidade, os impactos nos colaboradores que participaram da ação foram imensuráveis:

“Amei pessoal! Obrigada, senti falta semana passada”. (sic); “Bom poder interagir e aprender coisas novas”. (sic). “Gente, bom dia!!! Não paro de cantarolar Beatles desde o último encontro.” (sic). “Só tenho a agradecer pelos momentos que dividimos! Parabéns aos organizadores e que mais ações como essa sejam desenvolvidas. Vocês plantaram a sementinha do autocuidado aqui.” (sic). “Gratidão é a palavra! Estes encontros fortaleceram o meu desejo de cuidar de minha mente e conseqüentemente do meu corpo. Adorei aprender com os todos vocês. Acho que deveríamos ter a segunda edição com novos ensinamentos.” (sic). “Queridos, adorei os encontros! Muito obrigada mesmo pelo carinho, risadas... Espero que um dia possamos nos reunir e cantarmos ao vivo, sincronizados.” (sic).

As duas últimas ações descritas no corpo de trabalho deste case, tiveram início ainda no mês de abril, o que nos impede de ter, até o momento, indicadores expressivos.

Há resultados de suma relevância que possuem relação direta com essas iniciativas: o primeiro deles é o indicador importante de baixos índices de contaminação por Covid-19 entre profissionais da PUCRS, o que nos mostra que as medidas orientativas têm tido êxito. Em termos de saúde e bem-estar nossos índices também se mantiveram estáveis, sem alteração durante a pandemia, e os resultados globais da Instituição nesse período também evidenciam que o nível de comprometimento e engajamento em meio a tantas mudanças foi muito satisfatório.

6. CONCLUSÃO

O **Quarentena + Feliz** foi um projeto desenvolvido com um propósito muito importante: transformar este momento tão delicado, em um período mais leve e significativo, por meio de ações que contribuíssem para a vida profissional e pessoal de nossos colaboradores. Acreditamos que os aprendizados adquiridos desta experiência nos acompanharão para além do momento em que será decretado o fim do estado de calamidade pública. A área de Desenvolvimento de Pessoas da PUCRS está comprometida em perpetuar, adaptada à realidade da Universidade, os projetos que geraram tantos aprendizados e impactos positivos.

Os **Drops** – em suas diferentes edições (Drops de Desenvolvimento, Drops de Liderança e Bem-Estar em Drops) continuarão sendo compartilhados com nossos colaboradores. Entendemos que essa iniciativa se tornou um importante meio de disseminar conteúdos que contribuem de forma dinâmica, para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais de nossos profissionais.

Esperamos adaptar os **Clubes que conectam** à modalidade presencial/híbrida, quando o retorno à Universidade for possível. Percebemos que as conexões realizadas durante esta ação foram muito significativas para nossos colaboradores, os quais demonstraram o desejo de retomar os encontros dos grupos. Nossa intenção é readaptar a ideia construída, considerando também um maior número de colaboradores inscritos nos clubes.

Os encontros proporcionados pelas “**Conversas de Gestão**” também estão previstos para os próximos tempos. Com a intenção de compartilhar

estratégias e perspectivas a respeito da gestão de equipes de forma on-line e também, dividir experiências e conhecimentos, entendemos que este espaço voltado para as lideranças da Universidade, é extremamente importante. Por isso, seguiremos promovendo e acompanhando o desenvolvido de nossos gestores por meio desta ação.

O último ano definitivamente não foi fácil. Árduos desafios se constituíram, fazendo com que a Universidade precisasse se reinventar em muitos sentidos. Ainda que tenhamos estado afastados, o distanciamento evidenciou a força propulsora do nosso trabalho. Aquilo que nos motiva, que faz brilhar nossos olhos: o desejo de fazermos a diferença, independente da forma. De sermos presença significativa e acolhedora. E é desta maneira que queremos continuar nosso trabalho.

BIBLIOGRAFIA

CHARAM, Ram; DROTTER, Stephen; NOEL, James. **Pipeline de Liderança: O desenvolvimento de líderes como diferencial competitivo**. 2 eds. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GRAMMS, Lorena; LOTZ, Eika. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2017.

KANAAME, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XX**. São Paulo: Atlas, 2012.

KANAANE, Roberto; APARECIDA, Sandra; ORTIGOSO, Formigari. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. São Paulo: Atlas, 2001.

MATOS, Francisco. **Fator QF: Quociente de Felicidade**. São Paulo: Makron Books, 2004

INFORMAÇÕES SOBRE AS AUTORAS

Isabel Cristina Arraes Degrazia, Administradora (PUCRS), Gerente de Gestão de Pessoas na PUCRS, possui MBA em Gestão Empresarial (FDC), especialização em Recursos Humanos (PUCRS), formação em Dinâmica dos Grupos (SBDG) e Gestão Estratégica de Pessoas (FDC).

Bianca de Mello Lerch Messaggi, Psicóloga (PUCRS), pós-graduada em Dinâmica dos Grupos (SBDG) e com MBA em Gestão Empresarial (ESPM). Atualmente é Coordenadora da área de Desenvolvimento de Pessoas na PUCRS.

Johanna Pizoni Silveira, Psicóloga (PUCRS). Atua como Analista de Treinamento e Desenvolvimento na Universidade, contribuindo com o crescimento dos colaboradores, lideranças e suas equipes.