



CONECTADOS

PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

REITORIA

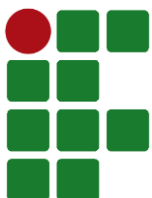
1 CARACTERIZAÇÃO

A Reitoria é a única unidade da instituição cujo funcionamento é integralmente administrativo. Ela representa o órgão executivo do Instituto, cabendo-lhe a administração, a coordenação e a supervisão de todas as demais unidades da Autarquia. Sua estrutura organizacional engloba o Gabinete do Reitor; as Pró-Reitorias (de Ensino; de Pesquisa e Inovação; de Extensão; de Administração; e de Planejamento e Desenvolvimento Institucional); as Diretorias Sistêmicas (de Gestão de Pessoas; de Gestão de Atividades Estudantis; e de Gestão de Tecnologia da Informação); a Assessoria de Comunicação Social e Eventos; a Auditoria Interna; a Assessoria Jurídica; e a Ouvidoria.

Atualmente estão lotadas na Reitoria 192 pessoas, sendo 15 docentes, 160 técnicos administrativos em educação e 17 estagiários. Também colaboram para o funcionamento do local os trabalhadores terceirizados, cuja atuação ocorre em diferentes setores e funções (receptionista, porteiro, motorista, copeiro, eletricista, limpeza etc.)

2 DIAGNÓSTICO

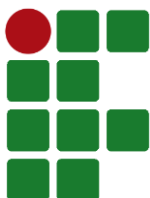
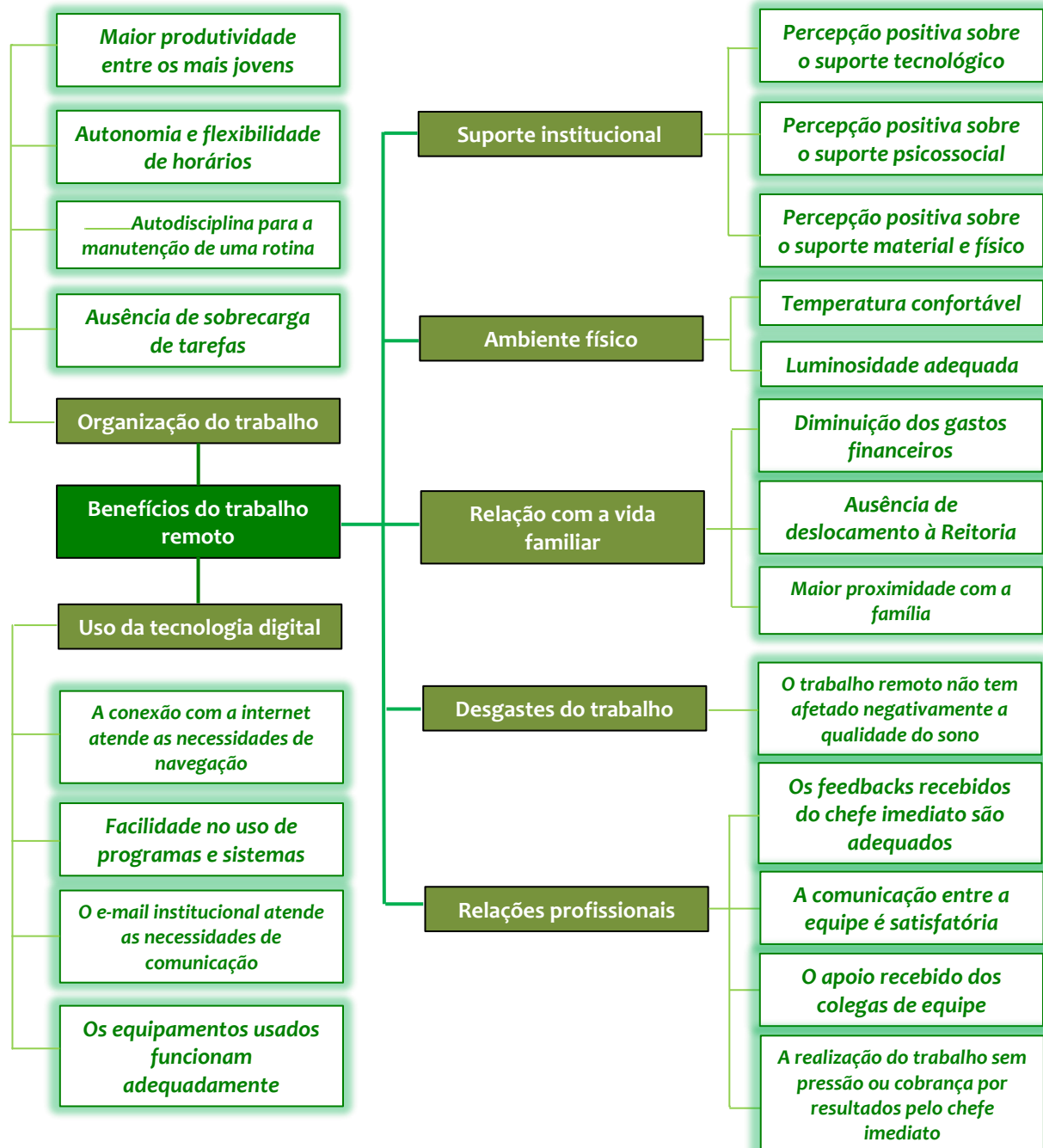
No primeiro semestre de 2021 foi realizada a pesquisa “Qualidade de Vida no Trabalho Remoto”, que serviu como diagnóstico para o levantamento das dificuldades e dos benefícios que os trabalhadores da Reitoria estavam sentindo a partir das atividades executadas em casa. Participaram da pesquisa 113 pessoas, entre docentes, técnicos administrativos e estagiários.



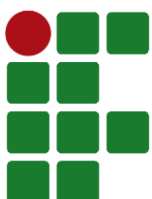
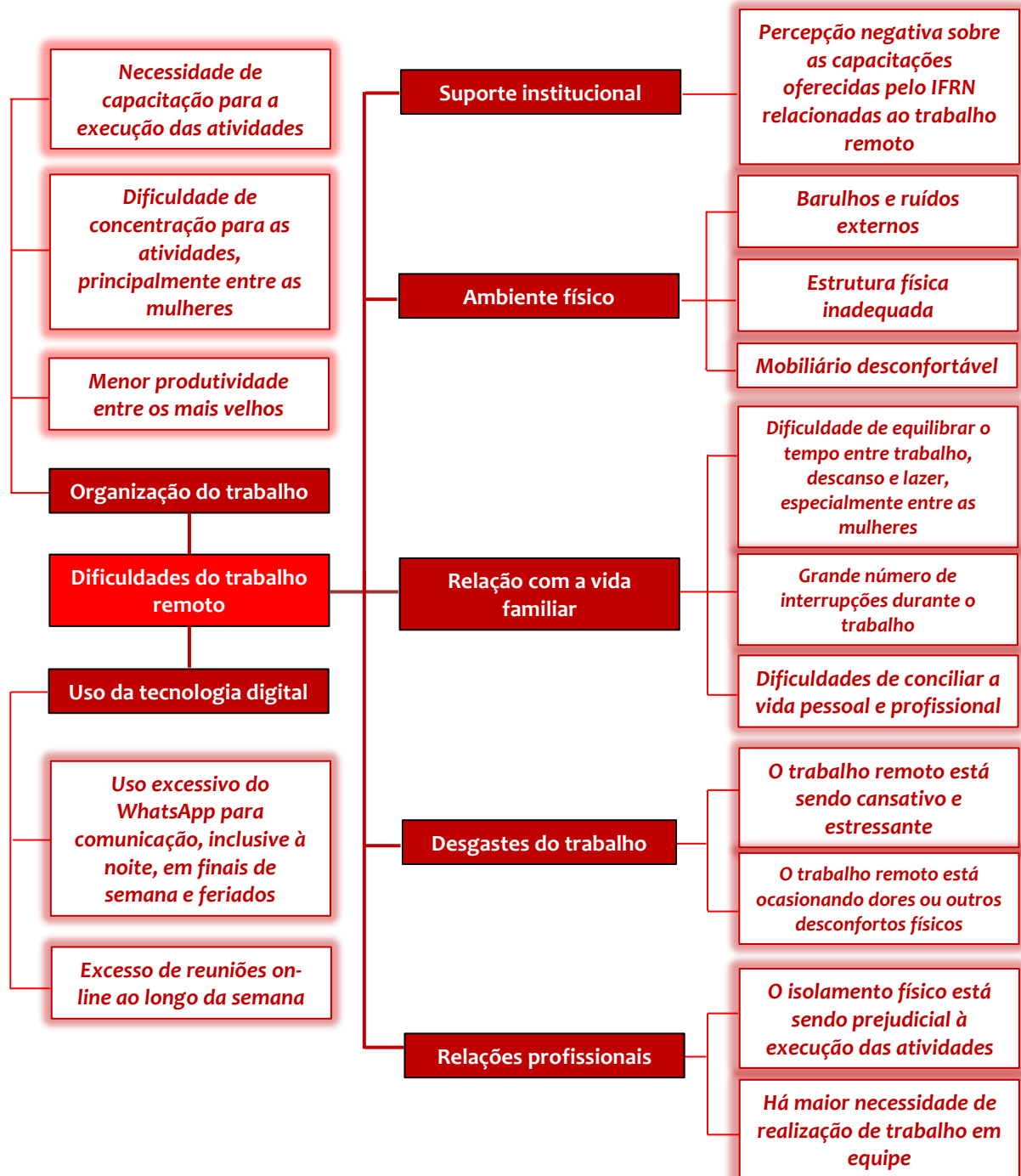
REITORIA

2

2.1 Potencialidades do trabalho remoto na opinião dos trabalhadores da Reitoria



2.2 Dificuldades do trabalho remoto na opinião dos trabalhadores da Reitoria



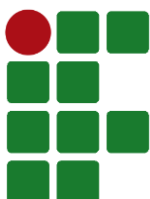
5. PLANO DE AÇÃO E GERENCIAMENTO

Situação problema / Dificuldade a ser resolvida	Atividade	Objetivo	Meta	Indicador	Instrumento de acompanhamento e avaliação
Dificuldade de concentração para a execução das atividades, principalmente entre as mulheres.	1) Roda de conversa: Tema - O Trabalho Remoto no Universo Feminino	1) Abrir espaço de escuta e diálogo para as trabalhadoras compartilharem as suas experiências no trabalho remoto, com ênfase nas dificuldades encontradas e possíveis soluções.	1) Obter a satisfação de, no mínimo, 70% dos participantes.	1) Percentual de servidores participantes satisfeitos com a atividade.	1) Pesquisa de satisfação com a atividade.
Dificuldade de equilibrar o tempo entre trabalho, descanso e lazer, principalmente entre as mulheres.	2) Prática regular de <i>Mindfulness</i> para os servidores	2) Introduzir os conceitos e exercícios básicos para a prática de <i>Mindfulness</i> como instrumento de melhoria da concentração no trabalho remoto.	2) Obter a satisfação de, no mínimo, 70% dos participantes.	2) Percentual de servidores participantes satisfeitos com a atividade.	2) Pesquisa de satisfação com a atividade.
Dificuldade de conciliar a vida pessoal com a profissional.	3) Oficina: Tema – Organização do Tempo no Trabalho Remoto	3) Capacitar os servidores, por meio da aprendizagem ativa, com conceitos e instrumentos necessários à organização do tempo no trabalho remoto.	3) Obter a satisfação de, no mínimo, 70% dos participantes.	3) Percentual de servidores participantes satisfeitos com a atividade.	3) Pesquisa de satisfação com a atividade.
Mobiliário inadequado e desconfortável para o trabalho remoto.	4) Dicas informativas - Tema: Ergonomia e Organização do Ambiente de Trabalho no Contexto Remoto.	4) Informar aos servidores, através do <i>e-mail</i> e <i>site</i> institucional, sobre a ergonomia e a organização do ambiente de trabalho no contexto remoto visando minimizar o desconforto e as interrupções nesta modalidade de trabalho.	4) Realizar a divulgação de, no mínimo, 4 dicas informativas no <i>e-mail</i> e <i>site</i> ao longo do projeto.	4) Número de dicas informativas divulgadas.	4) Registro eletrônico dos <i>e-mails</i> enviados e postagens no <i>site</i> .
Estrutura física inadequada.					
Ambientes com barulhos e ruídos externos.					
Grande número de interrupções durante o trabalho.	5) Dicas informativas: Tema - Exercícios Compensatórios no Trabalho Remoto.	5) Informar aos servidores, através do <i>e-mail</i> e <i>site</i> institucional, sobre a prática de exercícios compensatórios para a diminuição das dores e de outros desconfortos físicos ocasionados pelo trabalho remoto.	5) Realizar a divulgação de, no mínimo, 4 dicas informativas no <i>e-mail</i> e <i>site</i> ao longo do projeto.	5) Número de dicas informativas divulgadas.	5) Registro eletrônico dos <i>e-mails</i> enviados e postagens no <i>site</i> .
Percepção de que o trabalho remoto está ocasionando dores ou outros desconfortos físicos, principalmente entre os mais velhos	6) Campanha informativa: Tema - Empréstimo de Equipamentos Institucionais de Trabalho.	6) Informar aos servidores, através do <i>e-mail</i> institucional, sobre as possibilidades e normas do empréstimo de equipamentos de trabalho no âmbito da Reitoria.	6) Realizar 1 campanha informativa ao longo do projeto.	6) Número de campanhas informativas realizadas.	6) Registro eletrônico da divulgação da campanha.



5. PLANO DE AÇÃO E GERENCIAMENTO

Situação problema / Dificuldade a ser resolvida	Atividade	Objetivo	Meta	Indicador	Instrumento de acompanhamento e avaliação
Uso excessivo do WhatsApp para comunicação, inclusive à noite, em finais de semana e feriados.	7) Implantação da ferramenta “WhatsApp Business” para os servidores da Reitoria.	7) Possibilitar aos servidores o uso do “WhatsApp Business”, cuja configuração será realizada por meio da utilização dos números institucionais dos setores da Reitoria.	7) Obter a adesão de servidores de todos os setores da Reitoria.	7) Número de setores e respectivos servidores que aderiram ao uso da ferramenta.	7) Lista dos setores e respectivos servidores que aderiram ao uso da ferramenta.
	8) Roda de conversa: Tema – Usos e abusos do WhatsApp como Ferramenta de Comunicação para o Trabalho.	8) Abrir espaço de escuta e diálogo para os participantes compartilharem as suas experiências, dificuldades e benefícios com o uso do WhatsApp como ferramenta de comunicação no trabalho.	8) Obter a satisfação de, no mínimo, 70% dos participantes.	8) Percentual de servidores participantes satisfeitos com a atividade.	8) Pesquisa de satisfação com a atividade.
Excesso de reuniões on-line ao longo da semana. Percepção de que o trabalho remoto está sendo cansativo. Percepção de que o trabalho remoto está sendo estressante.	9) Roda de conversa: Tema – O excesso de reuniões e a sobrecarga de tarefas no trabalho remoto.	9) Abrir espaço de escuta e diálogo para os participantes compartilharem as suas experiências sobre o uso das plataformas de reuniões on-line, com ênfase sobre uma agenda consciente, tempo e quantidade apropriada de reuniões, e consequências negativas do uso excessivo de tais ferramentas.	9) Obter a satisfação de, no mínimo, 70% dos servidores participantes.	9) Percentual de servidores participantes satisfeitos com a atividade.	9) Pesquisa de satisfação com a atividade.
	10) Diálogo com os gestores: Tema – Pensando em uma agenda consciente de reuniões em equipe.	10) Apresentar aos gestores os resultados do diagnóstico de QVT no Trabalho Remoto, em particular, das dificuldades e consequências relatadas pelos servidores sobre o excesso de reuniões on-line.	10) Realizar 1 encontro com os gestores.	10) Número de encontros realizados.	10) Lista de presença do encontro.



5. PLANO DE AÇÃO E GERENCIAMENTO

Situação problema / Dificuldade a ser resolvida	Atividade	Objetivo	Meta	Indicador	Instrumento de acompanhamento e avaliação
<p>Percepção de necessidade de capacitação para a execução das atividades de trabalho.</p> <p>Percepção negativa sobre capacitações oferecidas pela instituição relacionadas ao trabalho remoto.</p>	11) Divulgação de capacitações relacionadas ao trabalho remoto oferecidas pela instituição.	11) Realizar levantamento e auxiliar a divulgação de capacitações relacionadas ao trabalho remoto oferecidas pela instituição.	11) Divulgar 100% das capacitações institucionais relacionadas ao trabalho remoto.	11) Número das capacitações divulgadas em relação ao número das capacitações existentes.	11) Registro eletrônico das divulgações realizadas.
<p>Percepção de que o isolamento físico está sendo prejudicial à execução das atividades.</p> <p>Sentimento de maior necessidade de realização de trabalho em equipe.</p>	12) Roda de conversa: Tema – O Isolamento Físico e o Trabalho em Equipe no Ambiente Remoto.	12) Abrir espaço de escuta e diálogo para os participantes compartilharem as dificuldades e sentimentos em relação ao isolamento físico e ao trabalho em equipe no ambiente de atuação remota. Abrir espaço para servidores de setores com experiência positiva de trabalho em equipe compartilharem suas percepções sobre o trabalho bem sucedido.	12) Obter a satisfação de, no mínimo, 70% dos servidores participantes.	12) Percentual de servidores participantes satisfeitos com a atividade.	12) Pesquisa de satisfação com a atividade.
<p>Percepção de diminuição da produtividade no trabalho entre os trabalhadores mais velhos (acima de 40 anos)</p>	13) Roda de conversa: Tema – Estou satisfeito com o trabalho remoto?	13) Abrir espaço de escuta e diálogo para os participantes compartilharem as suas experiências sobre a satisfação com o trabalho remoto, em especial, sobre a sua percepção de produtividade e contribuição para os serviços oferecidos pela instituição.	13) Obter a satisfação de, no mínimo, 70% dos servidores participantes.	13) Percentual de servidores participantes satisfeitos com a atividade.	13) Pesquisa de satisfação com a atividade.

