

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

# APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL

## COMISSÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO E GESTÃO DE PESSOAS

**Resolução nº 15/2020 – CONSU/UFJF**  
**Portaria do Gabinete do Reitor nº 742, de 09/06/2020**  
**Junho/2020**

# A COMISSÃO

## MEMBROS

**PROGEPE - Coordenação** - Kátia Maria Silva de Oliveira e Castro

**PROPLAN** - Cíntia Lopes de Oliveira

**Conselho Superior** - Aline Araújo Passos – Diretora da Fac. Direito  
Maria Alice Junqueira Caldas – Diretora da Fac. Fisioterapia  
Eduardo Barrere – Diretor do Instituto de Ciências Exatas

**Especialistas** - Thiago Senra dos Santos - Engenheiro de Seg.Trabalho  
José Fernando Pereira Mesquita - Médico de Seg. Trabalho

**APES** - Augusto Santiago Cerqueira  
Leonardo Silva Andrada

**SINTUFEJUF** - Flávio Sereno Cardoso  
Igor Coelho Oliveira

**DCE** - Luiza Gonçalves Lovise Travassos  
Mariana Lenzi Alves

Entidades Representativas

**EQUIPE TÉCNICA** - Rafael Lucas da S. Santos – Coordenador CAMP/PROGEPE  
Warleson Peres – Secretário Executivo – NUPLA/PROGEPE  
Mônica de S. M. Müller – Administradora – NUPLA/PROGEPE

**APOIO OPERACIONAL** - Luiz Filipe R. Paula – Técnico TI – NUPLA/PROGEPE

## Objetivo Geral da Comissão

“Diagnosticar e propor soluções (curto e médio prazo) para questões relativas às condições de trabalho no *home office* (incluindo questões relativas à saúde mental e à ergonomia) durante a suspensão das atividades presenciais não essenciais e estratégicas.”

Resolução nº 15/2020-CONSU-UFJF



# Proposta de sistematização do trabalho

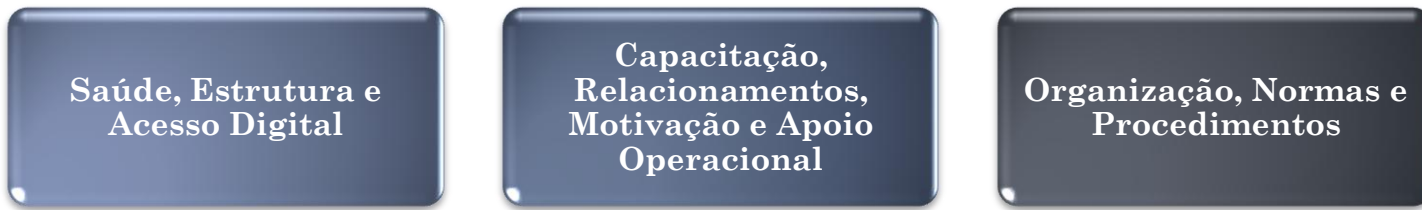
DIAGNÓSTICO com os servidores e trabalhadores da UFJF por meio de instrumento de pesquisa estruturado pelos membros da comissão;

ANÁLISE dos dados coletados e discussão dos resultados;

Elaboração das PROPOSTAS DE SOLUÇÃO para a comunidade acadêmica no que se refere às questões relativas às condições de trabalho em *home office*.

# Dinâmica dos trabalhos

O trabalho foi estruturado em macro dimensões, com desdobramentos em aspectos e objetivos mais específicos nas seguintes temáticas:

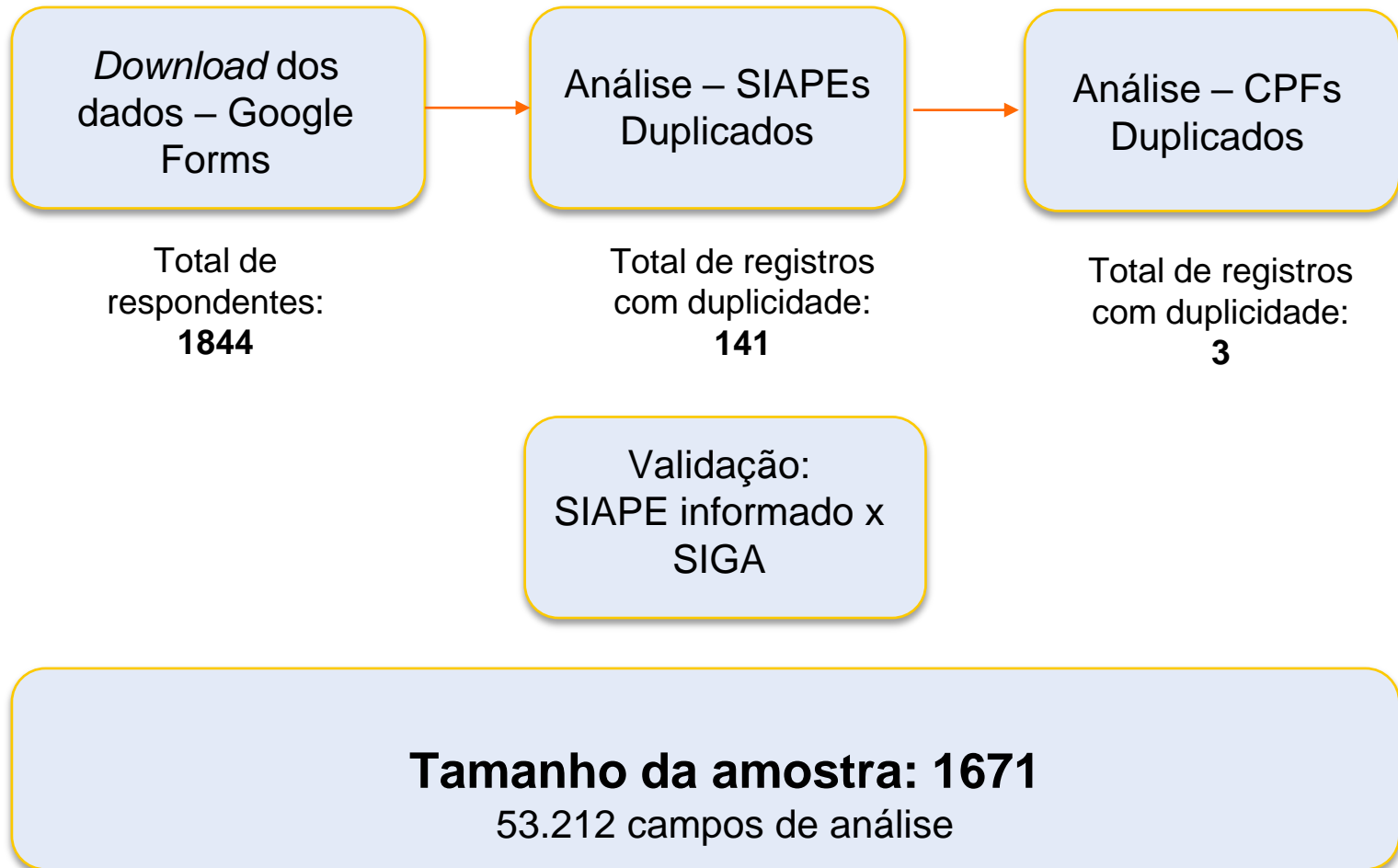


Os membros da Comissão se subdividiram em **TRÊS SUBGRUPOS** - um para cada MACRO DIMENSÃO considerando a pertinência temática e o interesse.

# MÉTODO UTILIZADO NA PESQUISA E RESULTADOS GERAIS



# Depuração da Amostra



# Distribuição da Amostra

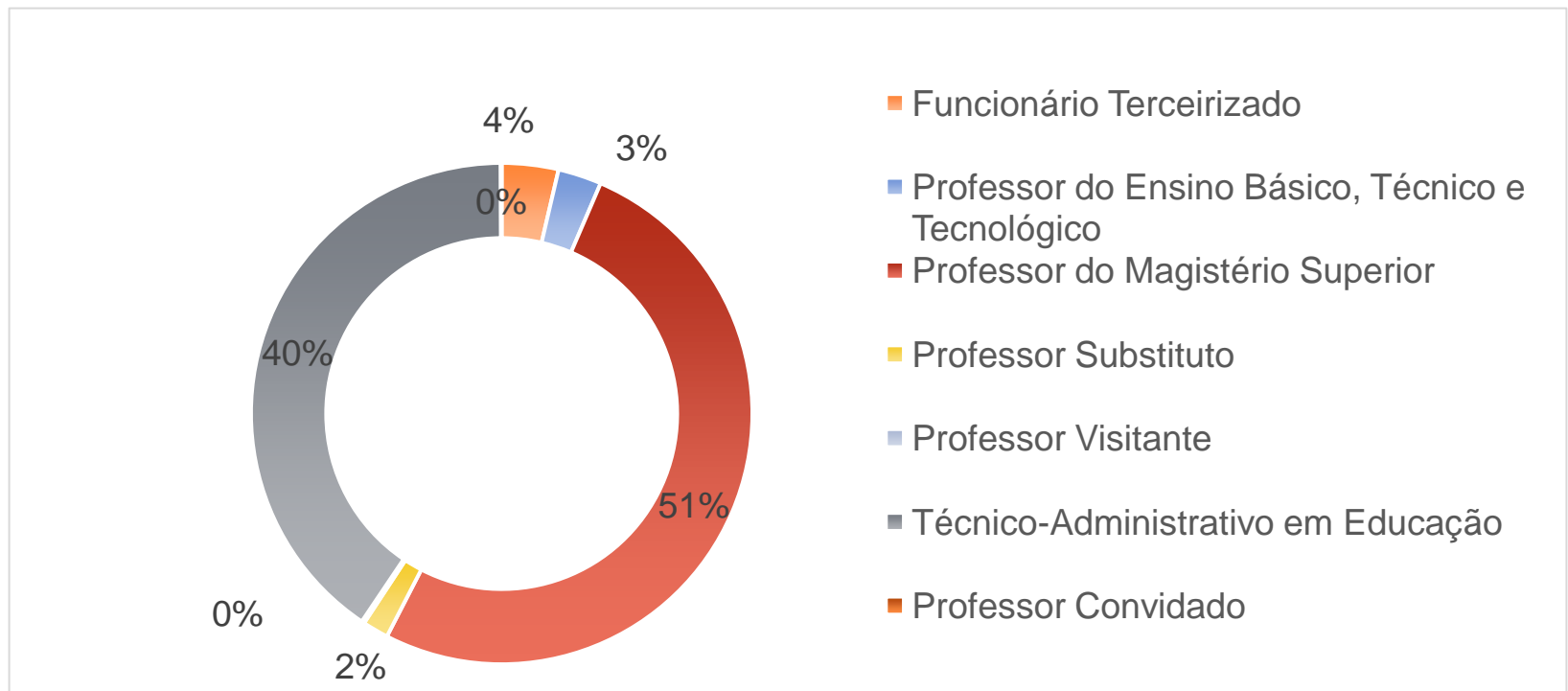
UNIVERSO - BRUTO		AMOSTRA	% de Participação
Quadro Geral (Ativos)			
Funcionário Terceirizado	198	61	31%
Docentes substitutos	119	28	24%
Docentes visitantes	13	3	23%
Professor EBTT	99	47	47%
Professor do Magistério Superior	1531	854	56%
Técnico-Administrativos	1529	677	44%
Professor Convidado	11	1	9%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>3500</b>	<b>1671</b>	<b>48%</b>

- **Grau de Confiança: 95%**
- **Margem de erro: 2%**



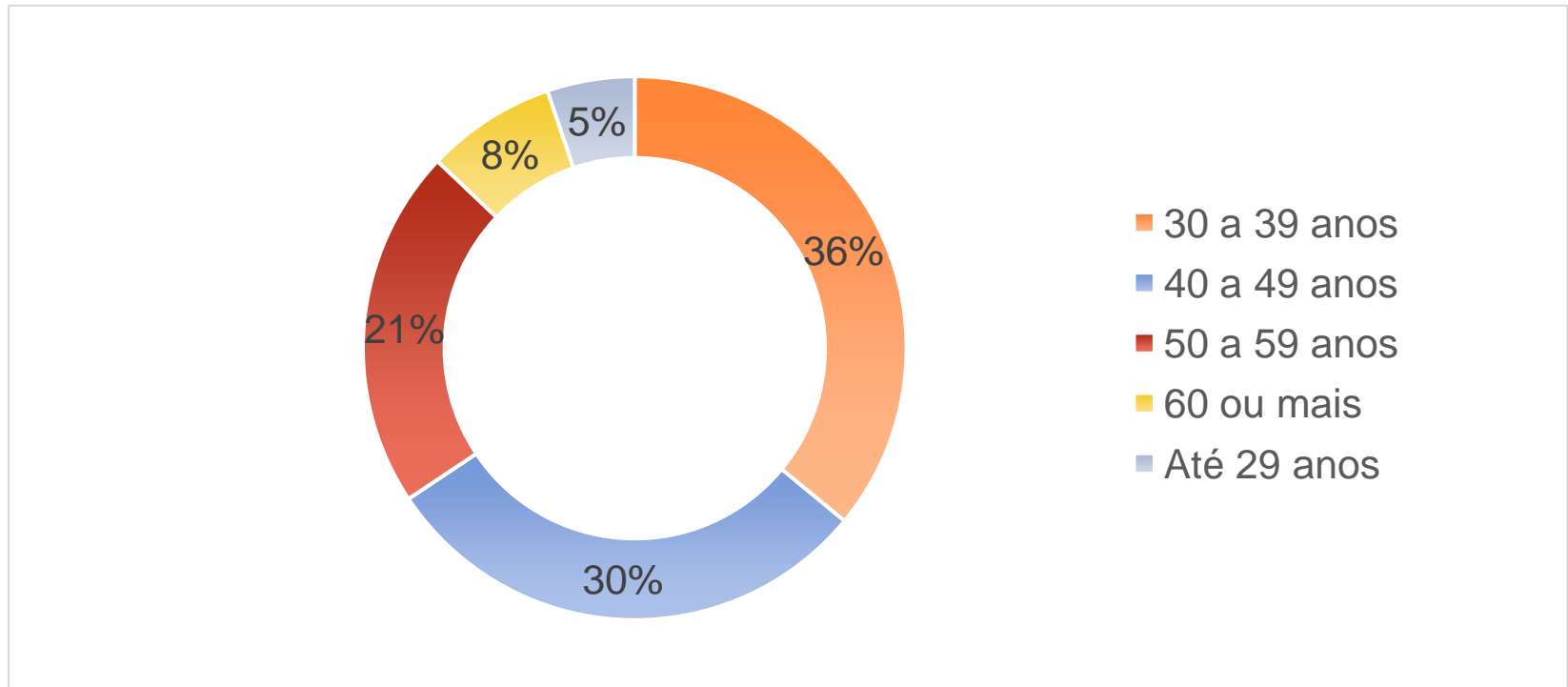
# Resultados Gerais

## Vínculo Funcional



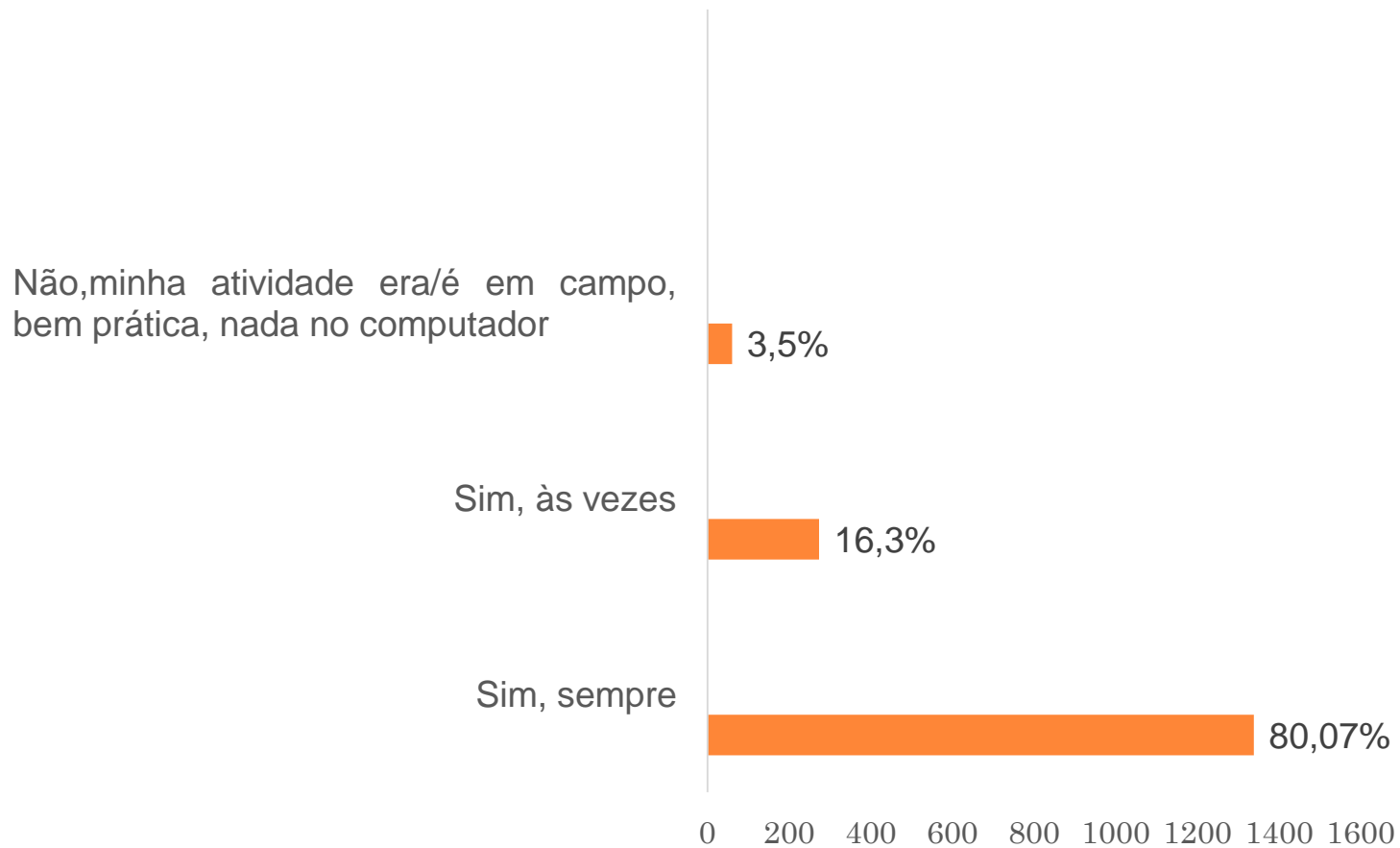
# Resultados Gerais

## Faixa Etária



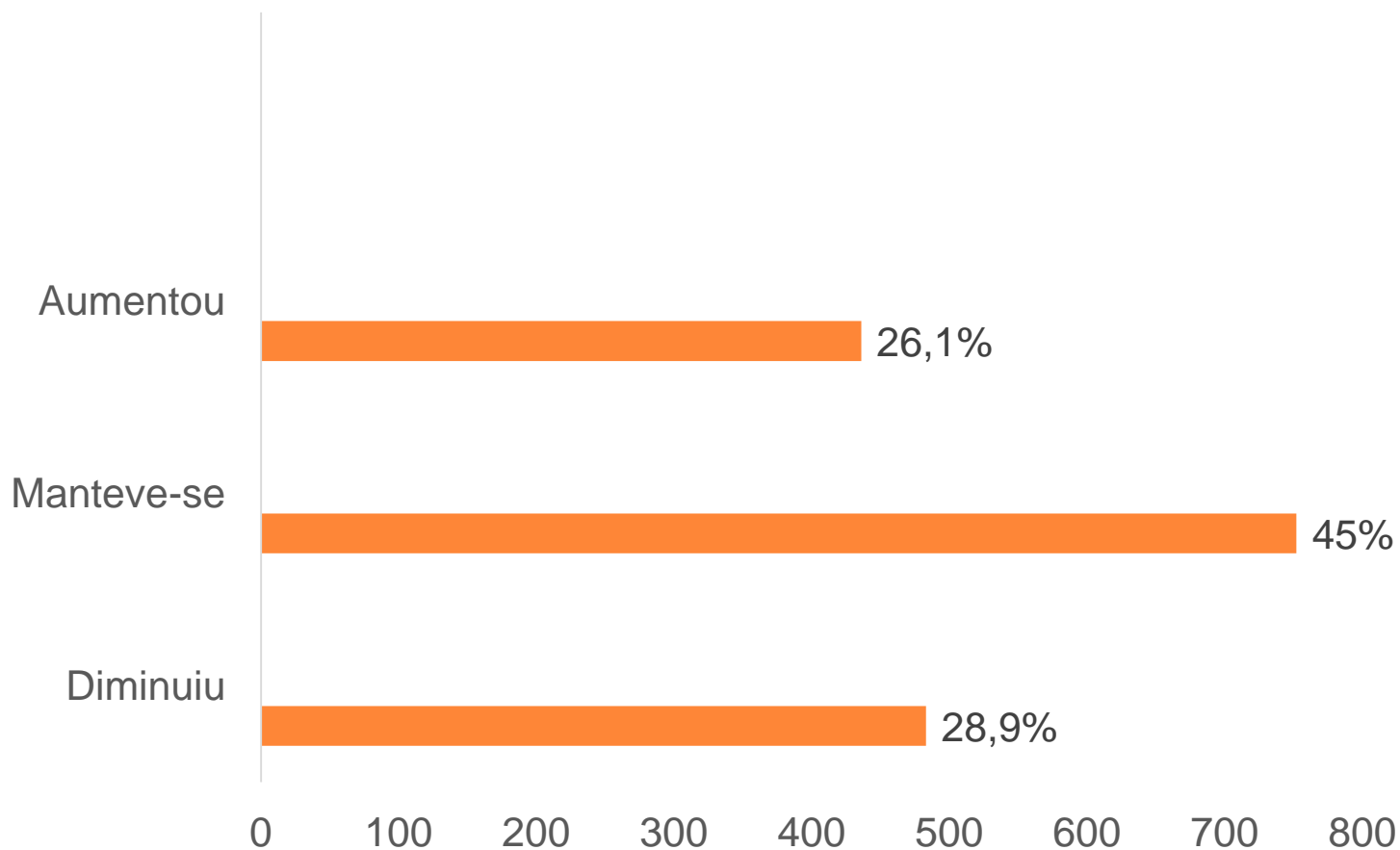
# Resultados – Saúde, Estrutura e Acesso Digital

## Uso do computador – Atividades laborais



# Resultados – Saúde, Estrutura e Acesso Digital

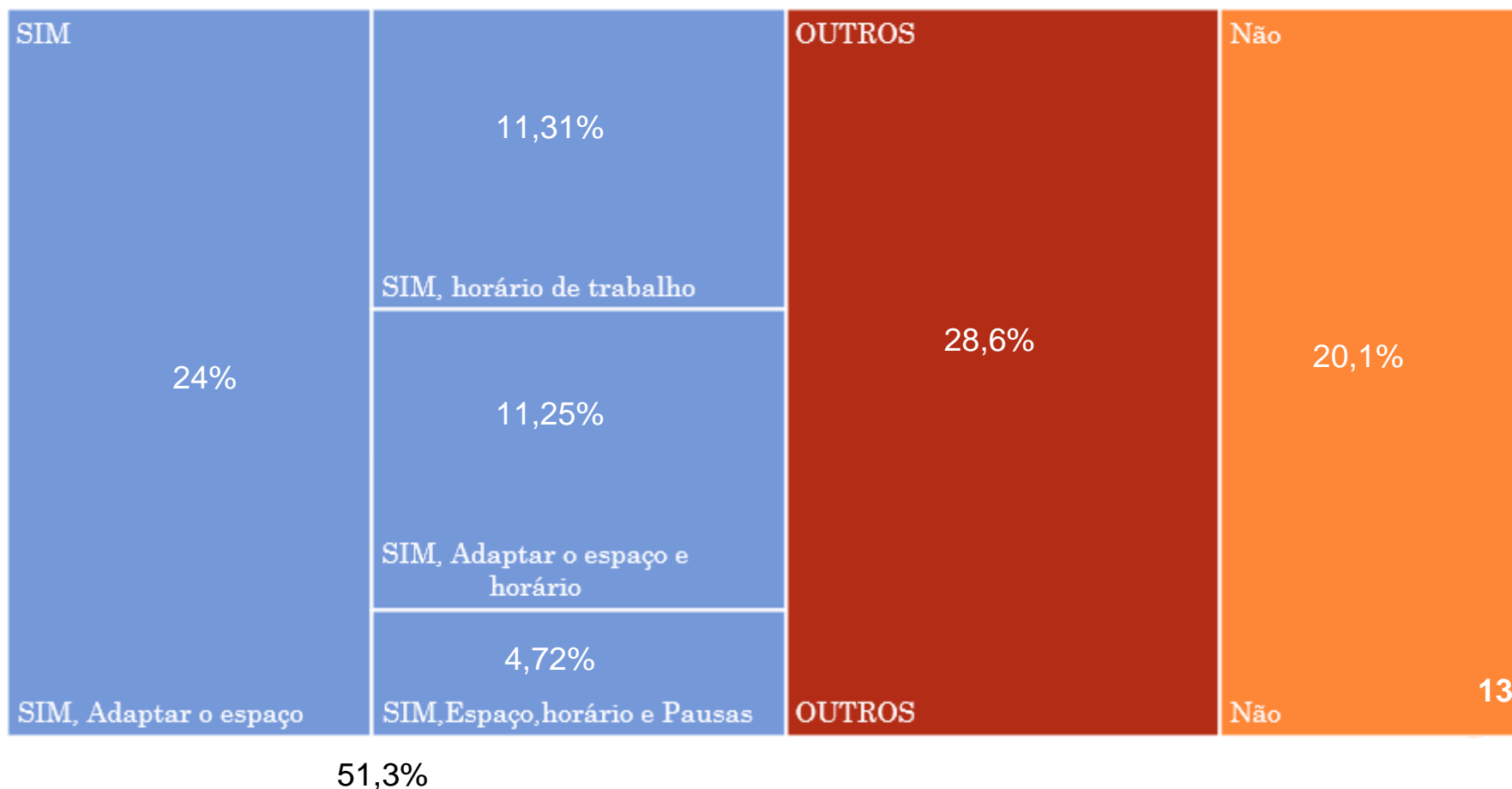
## Trabalho Remoto - Carga de Trabalho



# Resultados – Saúde, Estrutura e Acesso Digital

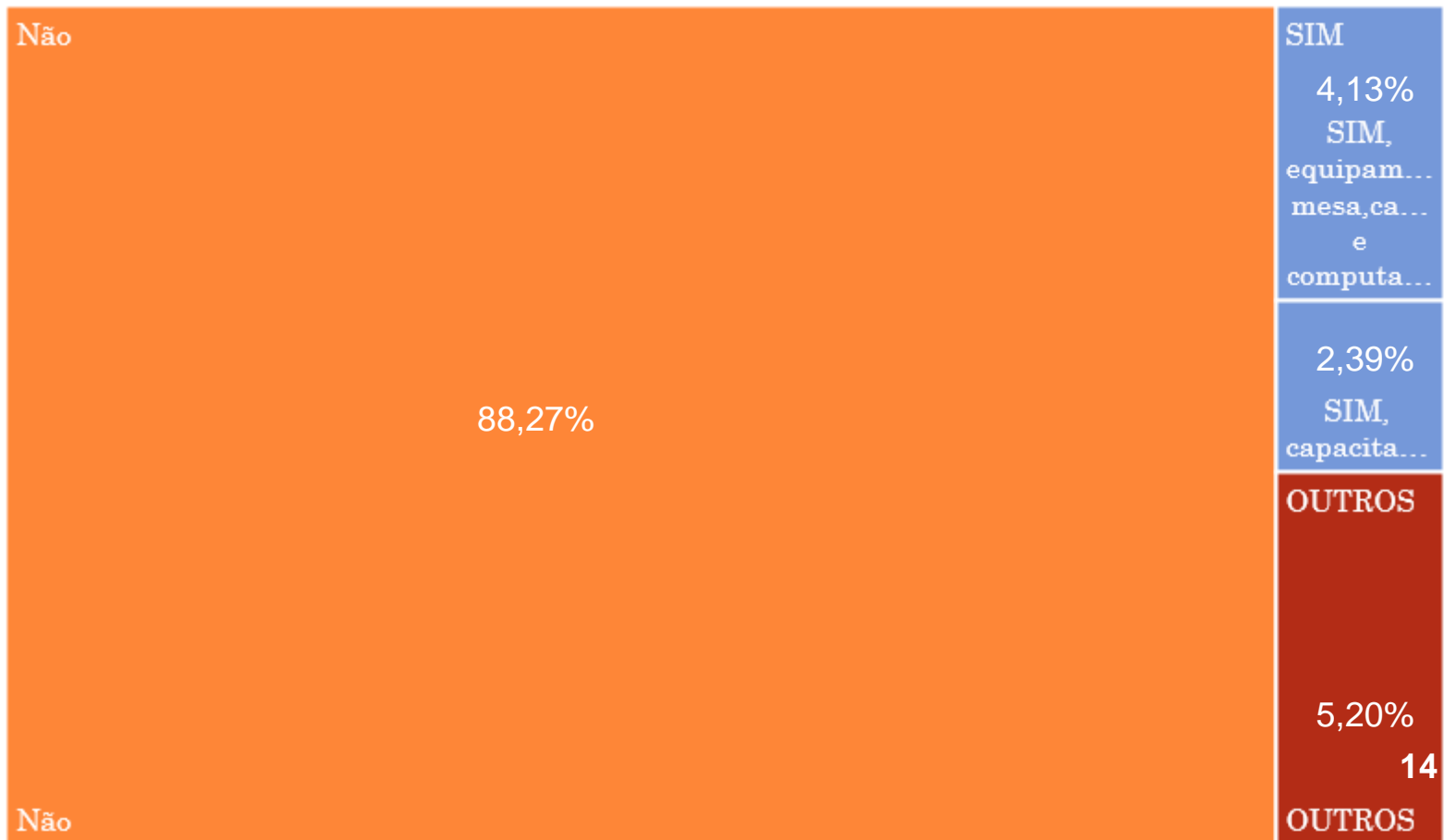
## Trabalho Remoto - Adequações- Ambiente de Trabalho

■ Não ■ SIM ■ OUTROS



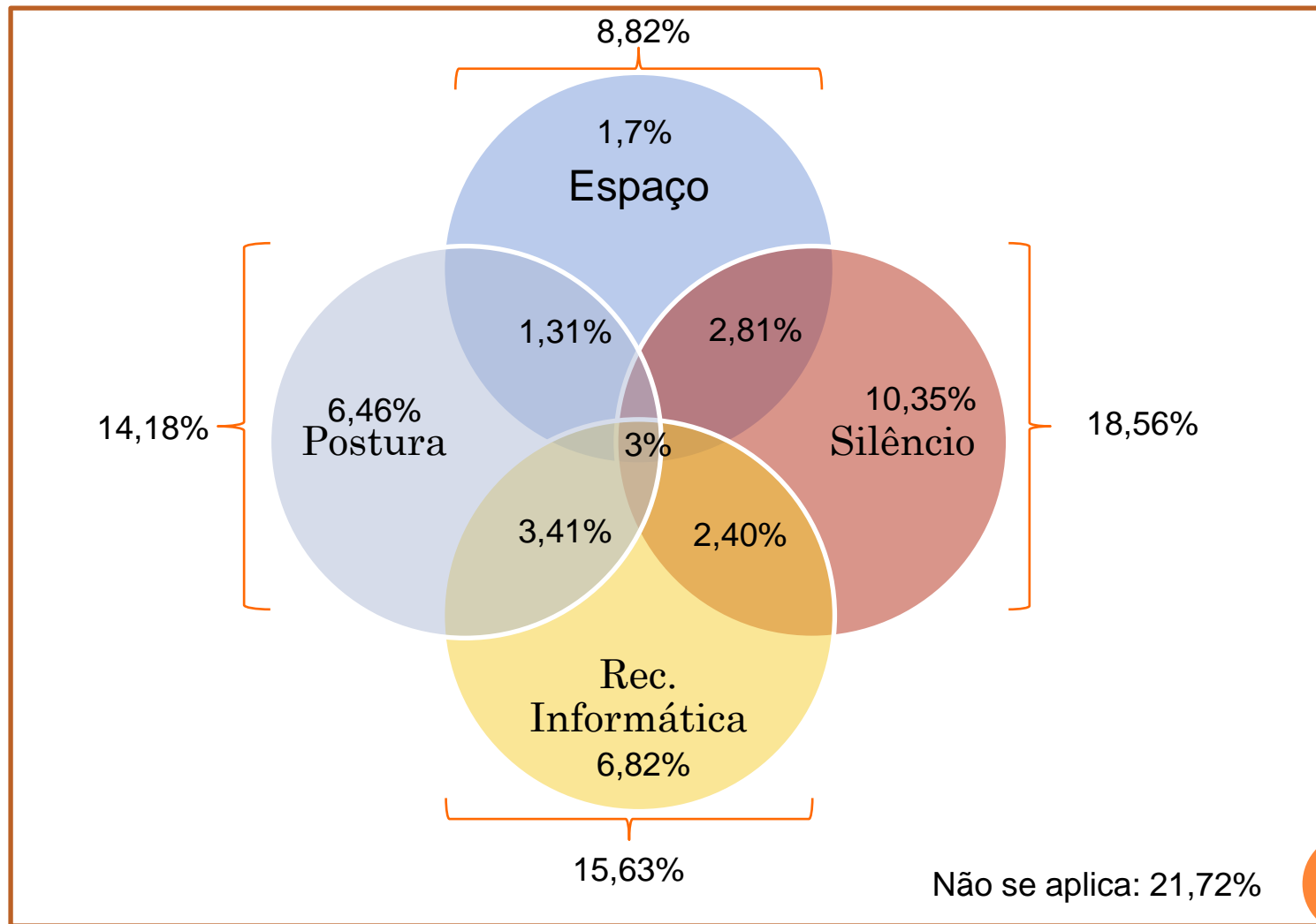
# Resultados – Saúde, Estrutura e Acesso Digital

## Trabalho Remoto - Solicitação de Adequação à Chefia



# Resultados – Saúde, Estrutura e Acesso Digital

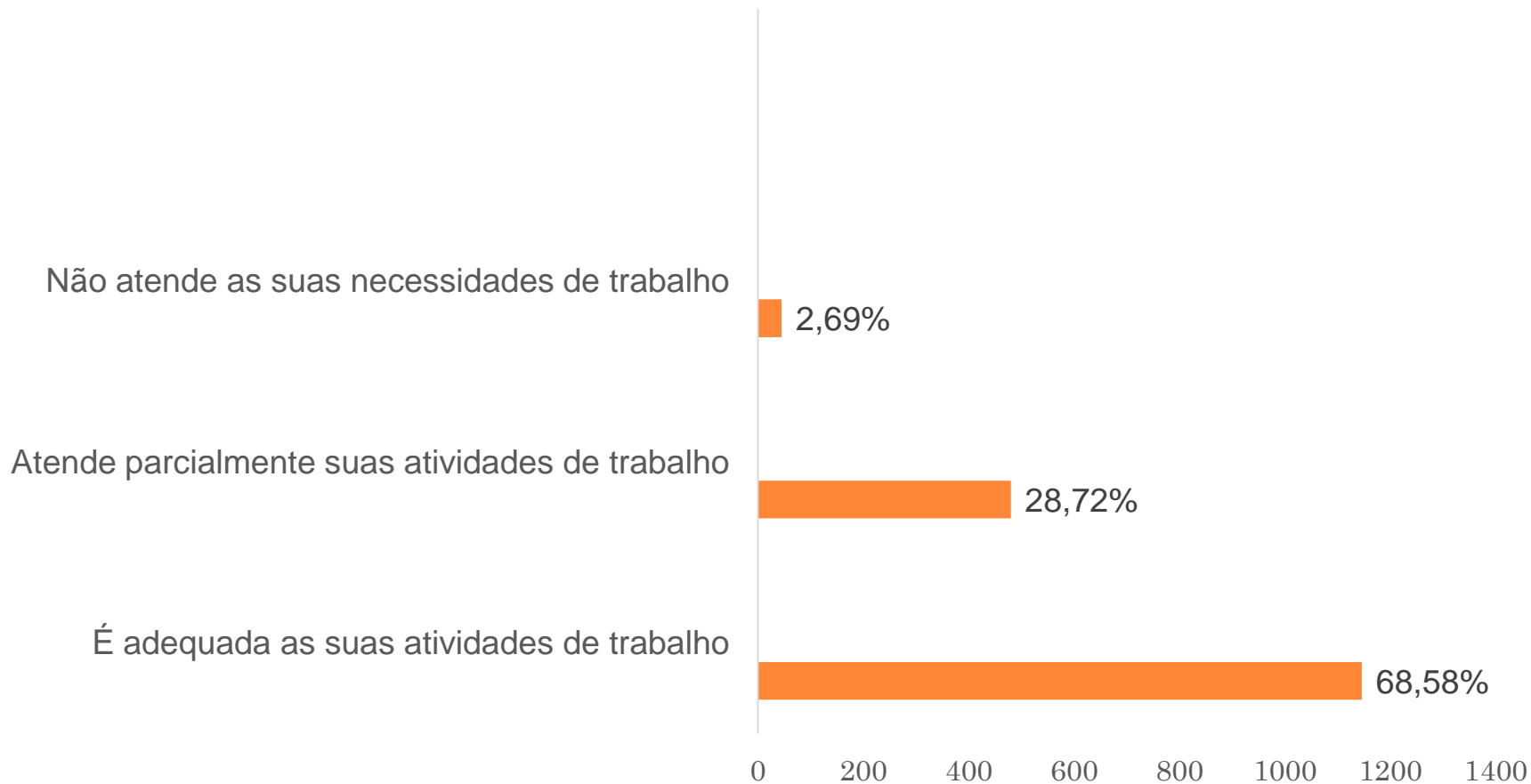
## Trabalho Remoto - Dificuldades



Aproximadamente 60%

# Resultados – Saúde, Estrutura e Acesso Digital

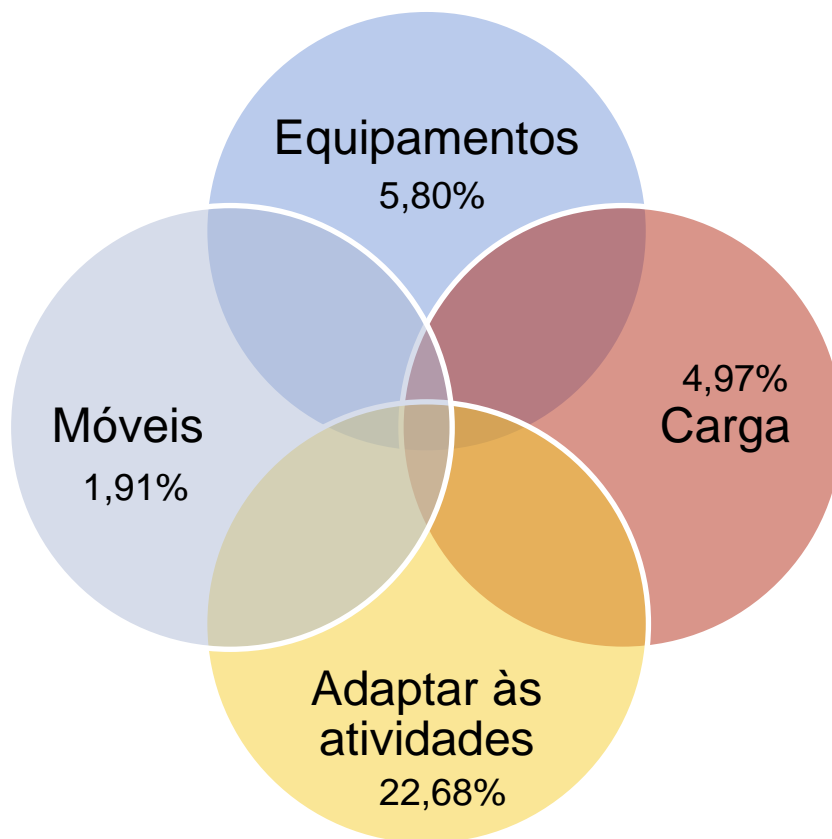
## Trabalho Remoto - Acesso à internet





# Resultados – Saúde, Estrutura e Acesso Digital

## Trabalho Remoto – Como contribuir

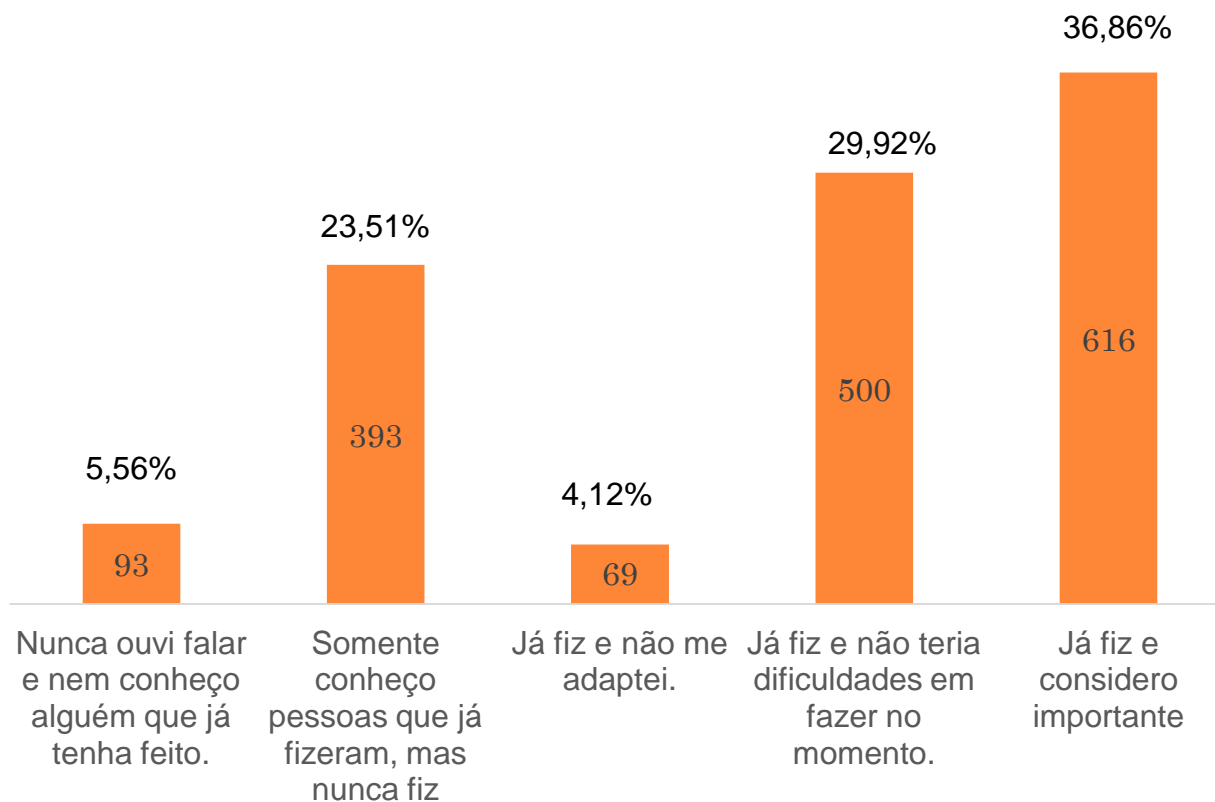


Não se aplica: 31,12%

Aproximadamente 66,48%

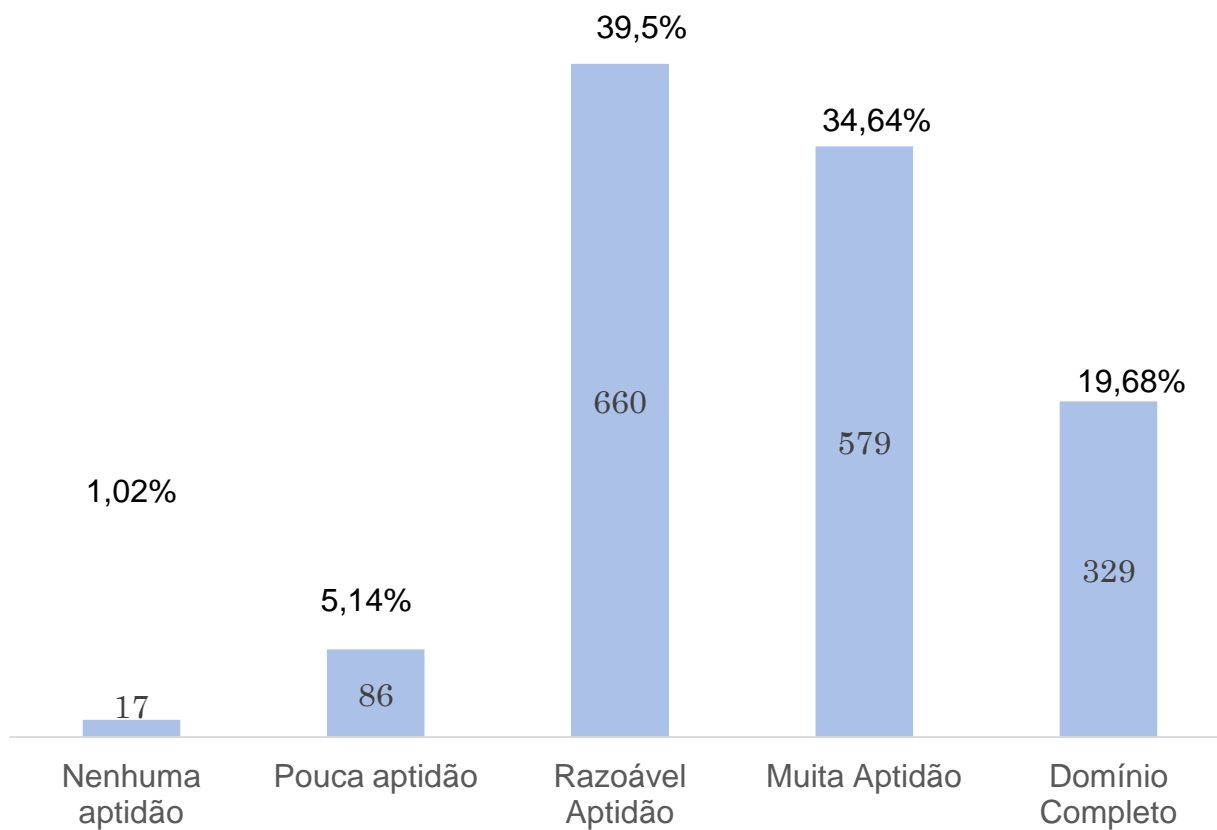
# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Trabalho Remoto – Conhecimento capacitação online



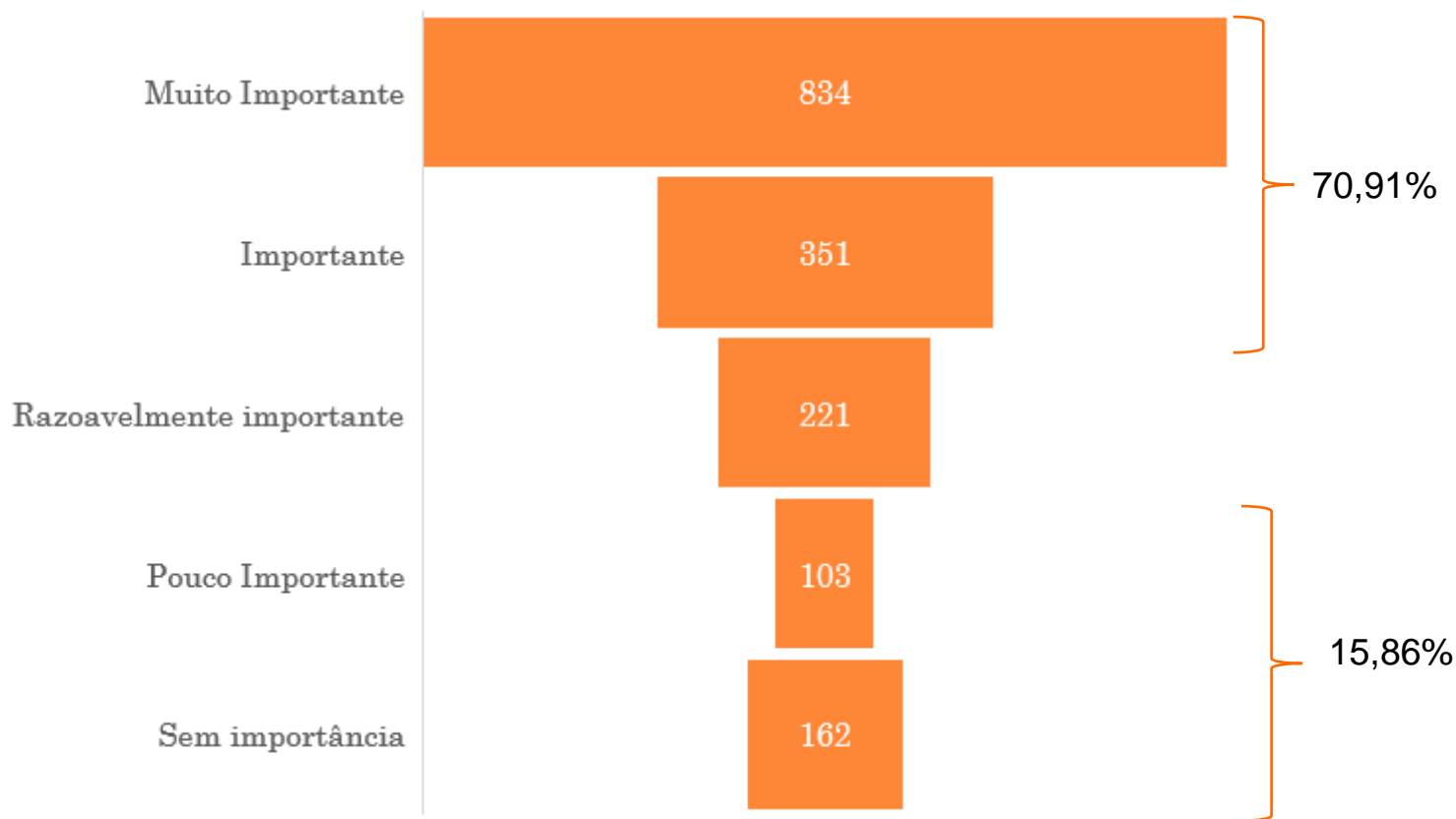
# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Trabalho Remoto – Aptidão - Capacitação online



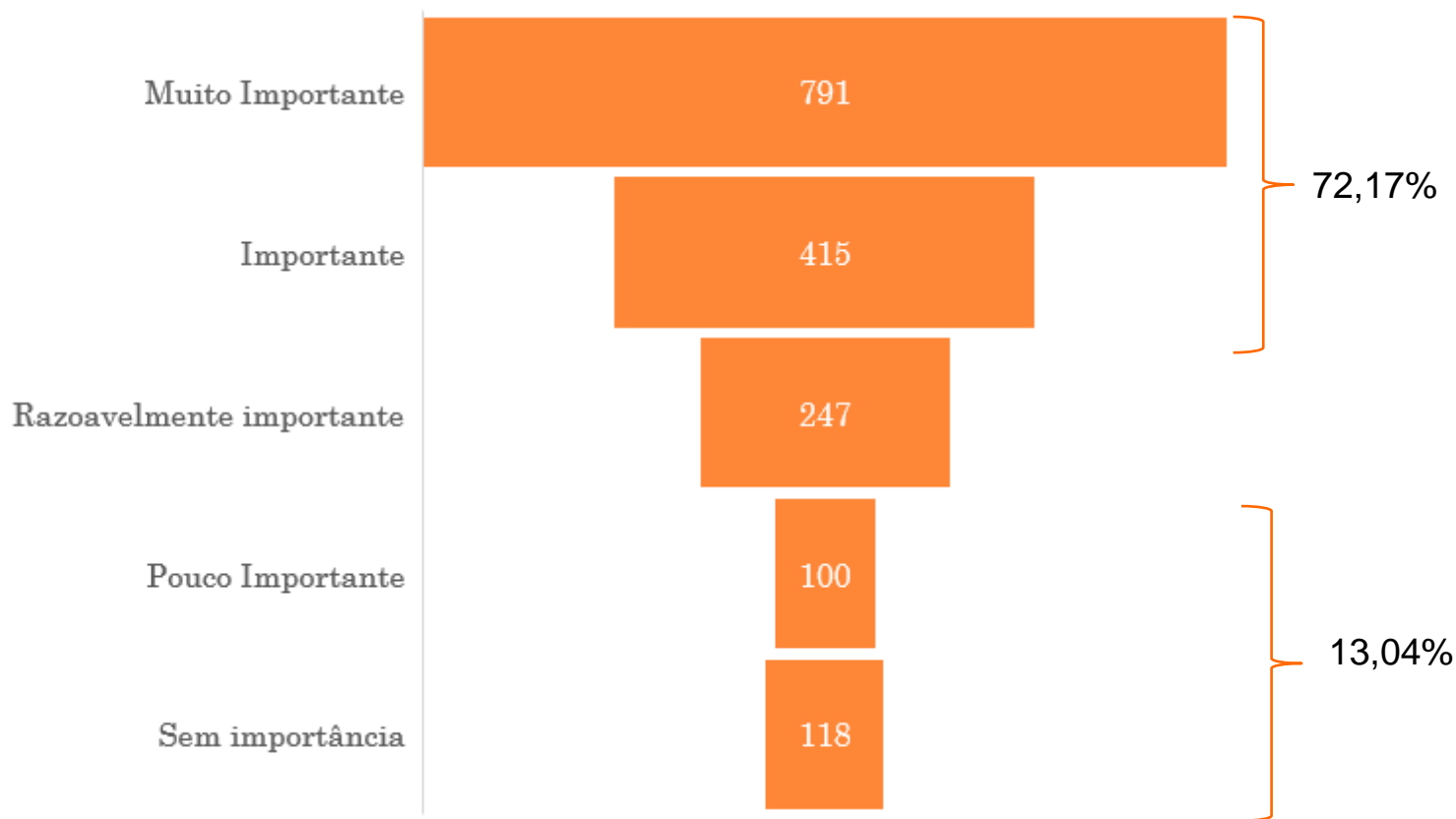
# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Capacitação – AVA - Moodle, Google Classroom



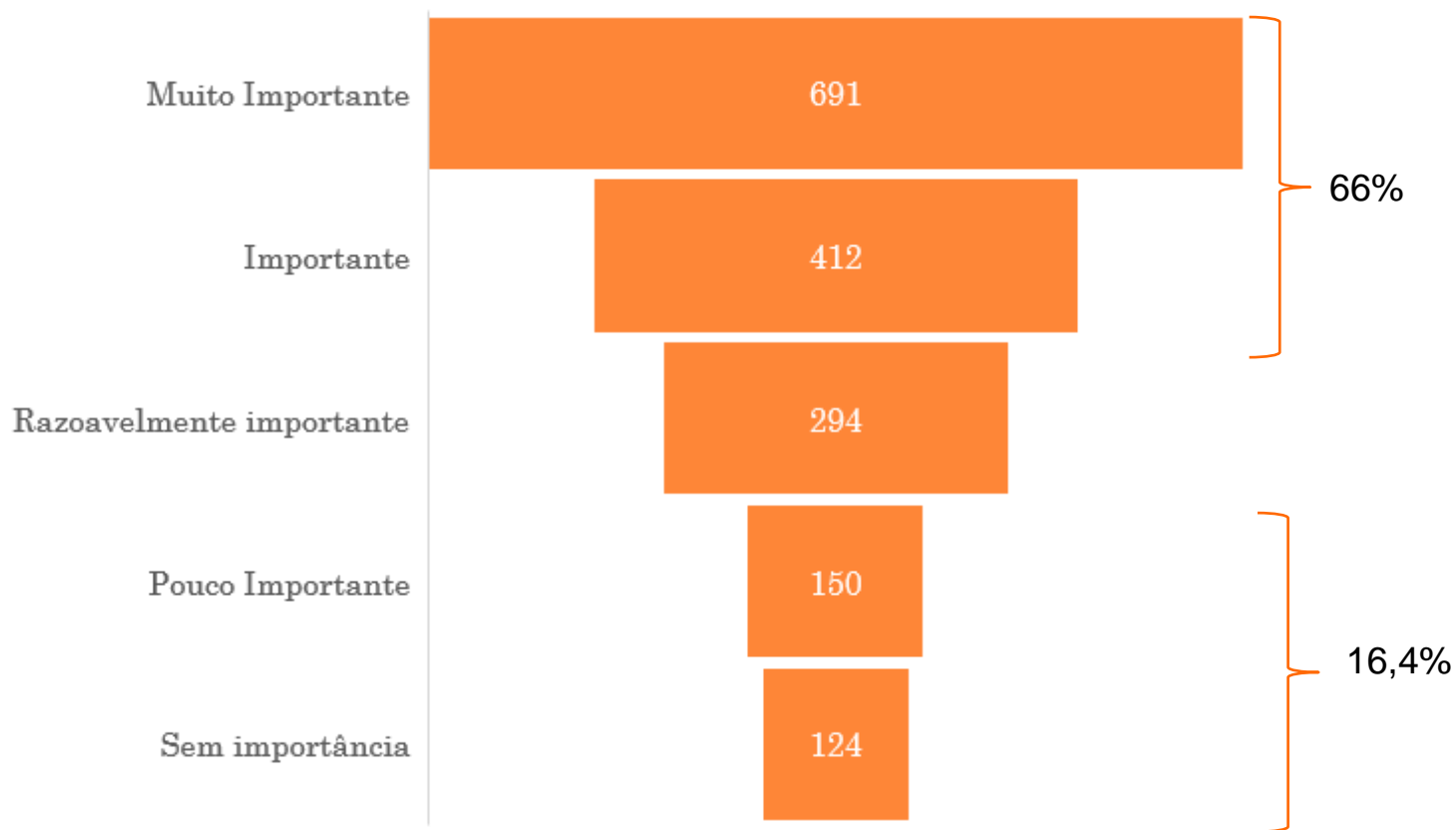
# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Capacitação – Ambientes de Conferência



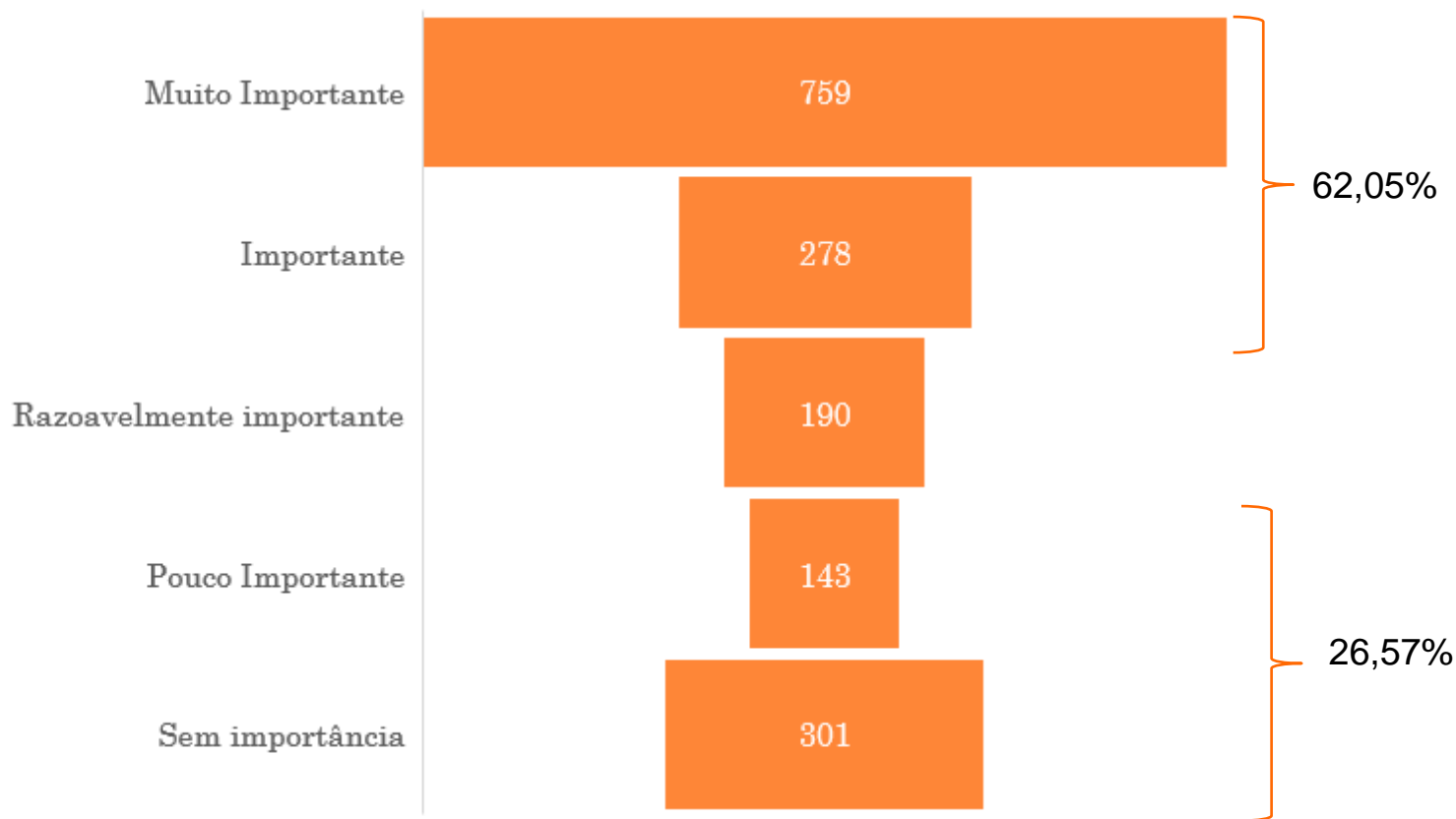
# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Capacitação – Ambientes Internos – SEI, SIGA etc.



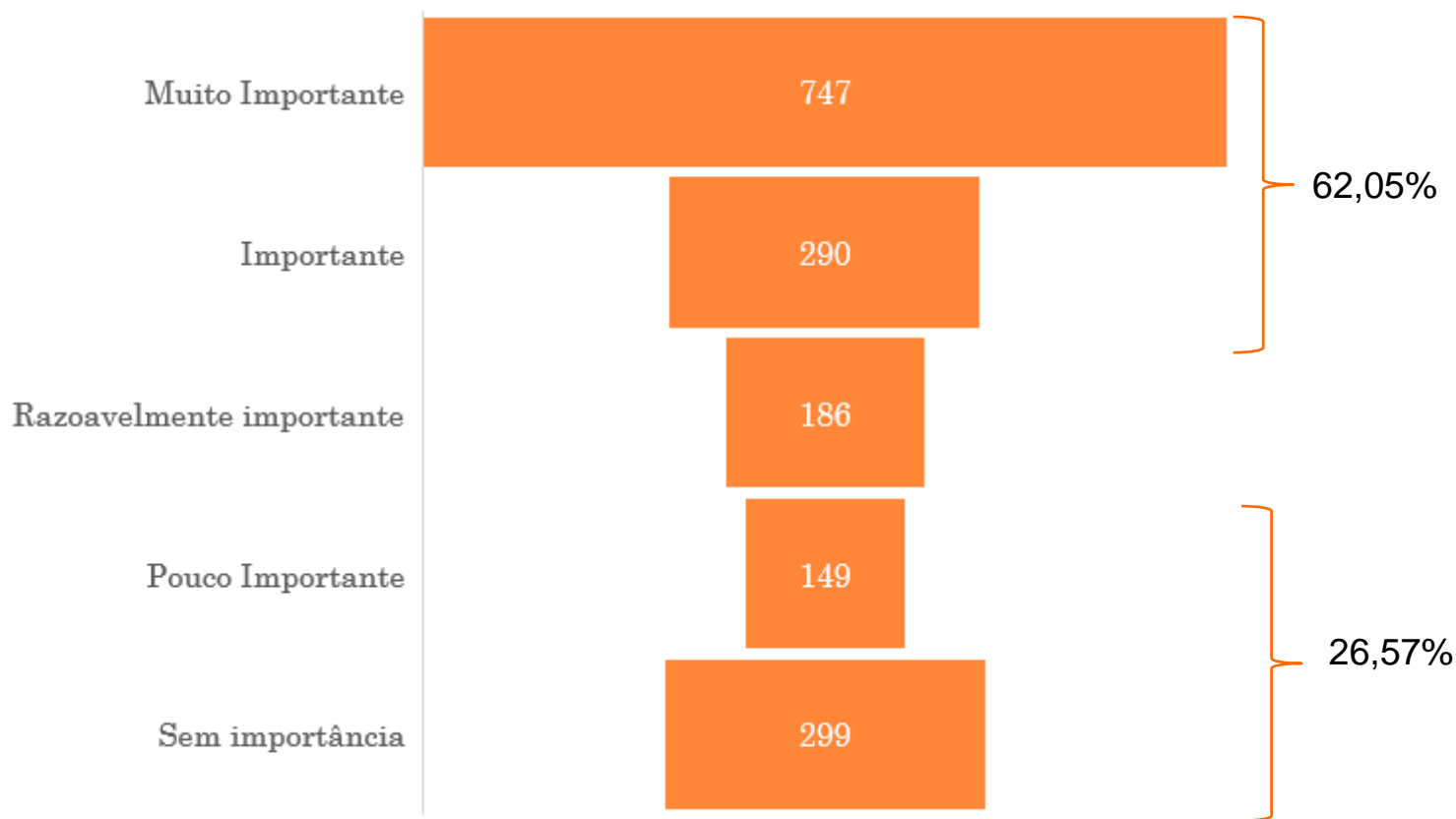
# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Capacitação – Estratégias - ERE



# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

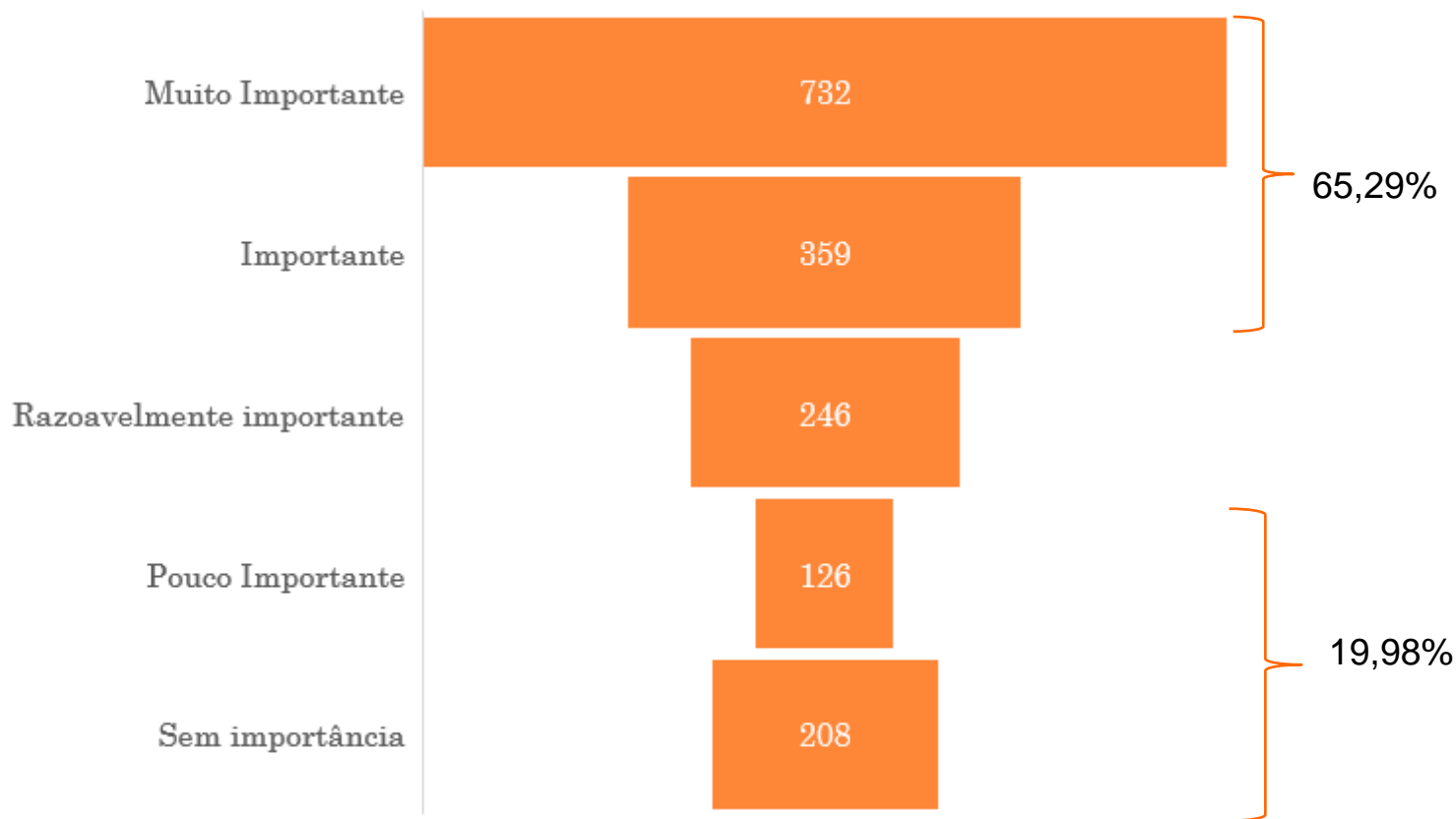
## Capacitação – Ferramentas - ERE





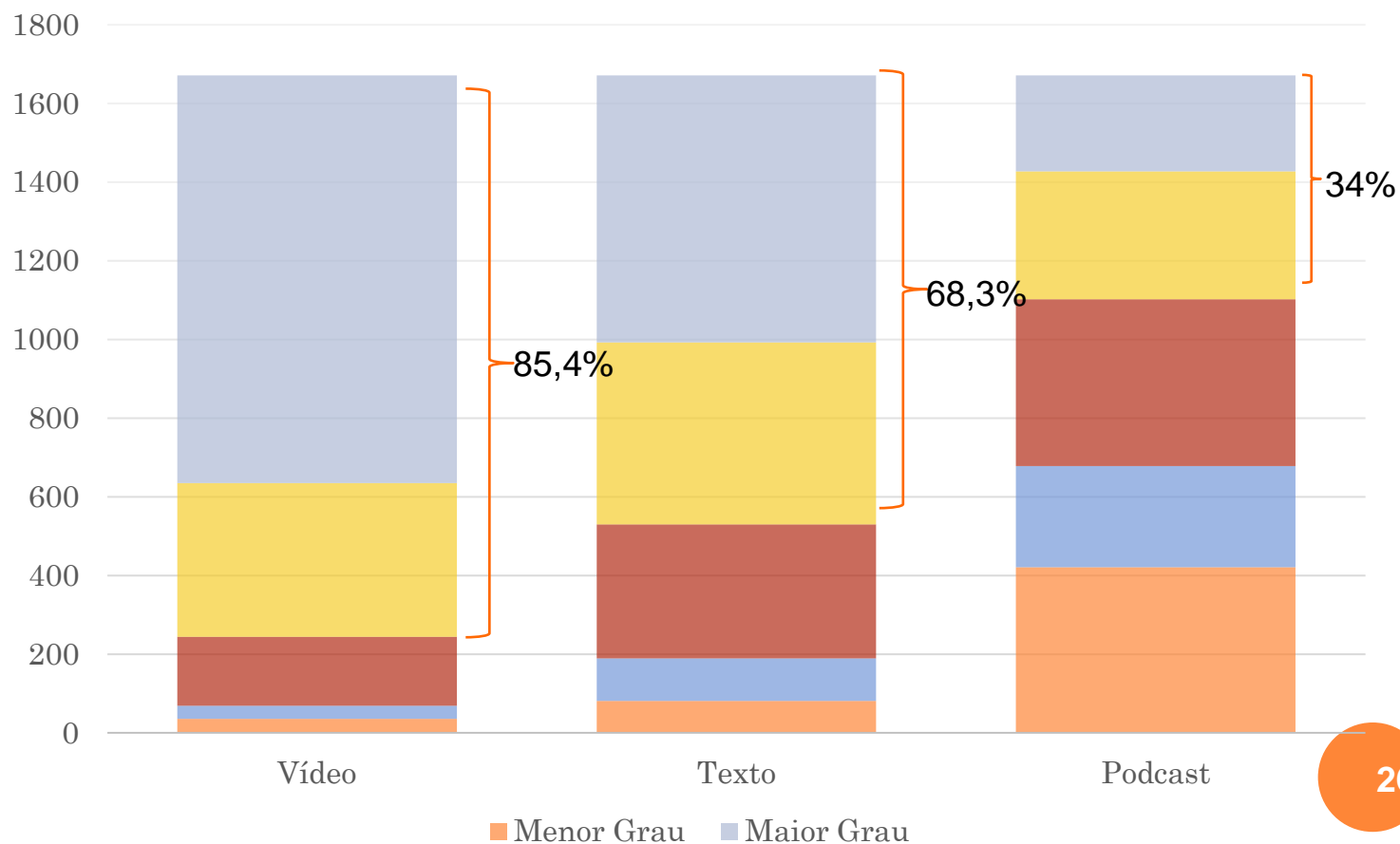
# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Capacitação – Edição de Vídeo



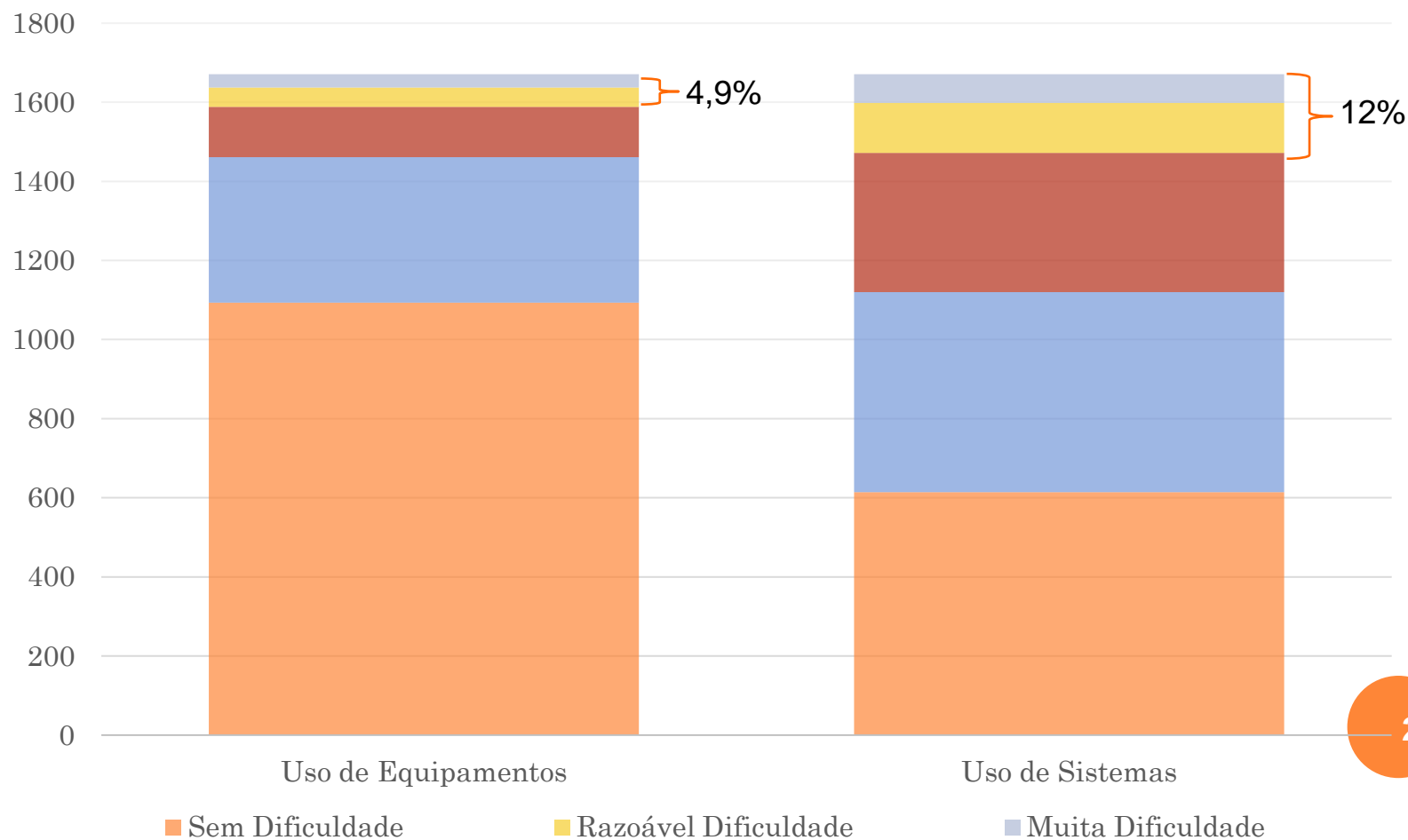
# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Preferência – Mídias - Capacitação



# Resultados – Capacitação, Relacionamento, Motivação e Apoio Operacional

## Trabalho Remoto - Dificuldades



# POSSIBILIDADES DE ANÁLISE

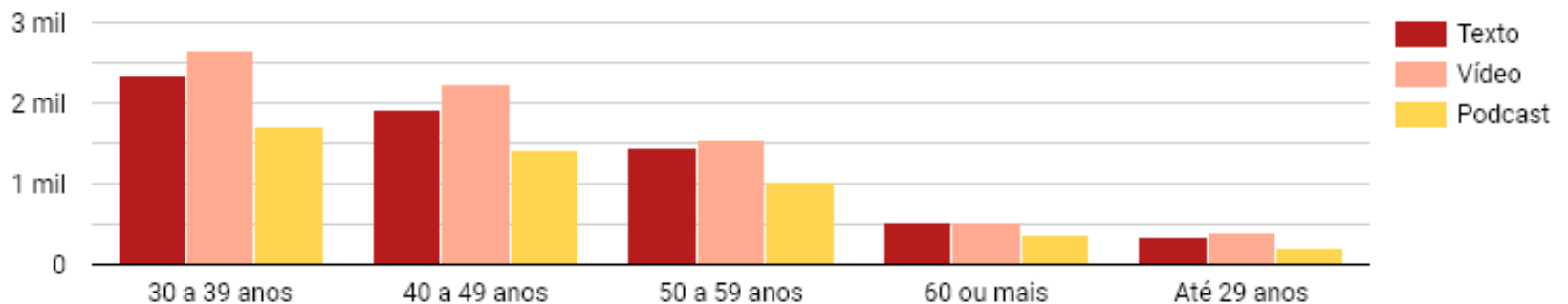
## Exemplos de Cruzamentos

- ✓ Há relação entre o tipo de mídia preferida a ser utilizada numa capacitação e a aptidão do trabalhador para realizar capacitações online.

Grande aptidão	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vídeo – preponderantemente</li><li>• Texto</li><li>• Áudio</li></ul>
Boa aptidão	<ul style="list-style-type: none"><li>• Texto</li><li>• Vídeo</li><li>• Áudio - em última opção</li></ul>
Aptidão Mediana e Menor aptidão	<ul style="list-style-type: none"><li>• Áudio - preferencialmente</li><li>• Texto</li><li>• Vídeo</li></ul>

Para todas as faixas etárias, a atratividade da mídia vídeo aumenta conforme aumenta a aptidão por realizar capacitações online.

- ✓ Independente do vínculo funcional ou mesmo da sua aptidão, quando inserimos a variável Faixa Etária na análise a **MÍDIA PREFERIDA** na maioria absoluta das configurações, é o **VÍDEO**.



## Cenário 1

**Servidores  
(Docentes e TAEs)  
até 49 anos**

- Boa aptidão para a realização e capacitações online;
- Baixa dificuldade em utilizar as tecnologias;
- Pequeno % necessita de alguma forma de apoio no decorrer das ações.

## ★★★ Cenário 2

**TAEs acima de 50  
anos**

- Possuem uma situação intermediária entre aptidão para capacitação e facilidade no uso das tecnologias.

## ★★★ Cenário 3

**Docentes acima de  
60 anos**

- Declaram não possuir aptidão para participar de cursos online e nem facilidade no uso das tecnologias.
- Situação mais preocupante, que merece mais atenção.

# PROPOSTAS CONSTRUÍDAS A PARTIR DO DIAGNÓSTICO, ANÁLISE E DISCUSSÕES DA COMISSÃO



# Propostas:

- 1) Elaboração de cartilha sobre “Relações Sociais e Trabalho” ✓
- 2) Elaboração de cartilha sobre “Sistemas Institucionais e Governamentais”
- 3) Elaboração de cartilha sobre “Os impactos da pandemia para o trabalhador”
- 4) Solicitar ao CGCO a criação de uma sala virtual para o NUPLA – para atendimentos de acolhimento aos servidores ✓
- 5) Atendimento e Acolhimento dos servidores, conforme diretrizes da COSSBE ✓
- 6) Criação de banco de talentos – servidores que podem oferecer capacitação
- 7) Solicitar ao CGCO a criação de uma sala virtual para a CCDP – para os instrutores de  cursos



# Propostas:

- 8) Elaborar trilhas de capacitação a partir dos cursos oferecidos pela ENAP ou outras instituições de ensino federais de forma a atender as demandas institucionais com eficiência divulgando-as para os servidores.
- 9) Oferta de cursos, módulos e ações de capacitação e desenvolvimento com ênfase em:
- LIBRAS e Acessibilidade digital (legendas, audiodescrição etc.);
  - Informática, Segurança e comportamento no mundo digital;
  - Elaboração de conteúdo EAD;
  - Estratégias e Ferramentas de ensino-aprendizagem remoto;
  - Capacitação para tutoria em EAD;
  - Gestão de Pessoas e Liderança no mundo digital;
  - Comunicação, Prevenção de conflitos e Relacionamento interpessoal;

A partir do resultado das demandas, da elaboração das trilhas de capacitação (proposição 8) e da disponibilidade dos instrutores.

# Propostas:

10) Reestruturar o Seminário de Integração, ampliando o objetivo.

11) Oferecer  cursos prioritários no contexto de ensino / trabalho à distância, como:

- Metodologias ativas de aprendizagem no EaD;
- Ferramentas de Gerenciamento de projetos remotos;
- Kanban;
- Elaboração de planos de trabalho para *home office*.

Considerando o resultado das trilhas de capacitação.

12) Elaborar e divulgar as cartilhas e vídeos educativos elaborados pela COSSBE e NUPLA sobre ergonomia e trabalho remoto. ✓

# Propostas:

13) Mapeamento, Otimização e Informatização (SEI) de Processos urgentes e estratégicos para a Gestão de Pessoas no contexto de pandemia. ✓

14) Estruturar uma sistemática de seleção de professores substitutos no contexto de pandemia por meio de ferramentas e instrumentos digitais nos limites e possibilidades legais para a continuidade atividades acadêmicas.

15) Sistematizar uma página eletrônica dentro do sítio da UFJF (*hotsite*) com informações relativas às ações institucionais realizadas durante o período de pandemia e inserir uma seção relativa ao trabalho remoto de forma a se criar um repositório das informações, ações, oportunidades e iniciativas.

# Propostas:

A Comissão sistematizou questões normativas necessárias à organização do trabalho remoto, as quais merecem ser analisadas quando da análise da minuta de organização pelo CONSU:

- 1) Comunicação interna e externa, no âmbito da UFJF, preferencialmente, por e-mail, compreendida entre segunda e sexta-feira, das 8h às 20 horas.
- 2) Explicitar os deveres dos servidores – regras para manutenção das atividades.
- 3) Regras para a realização de reuniões por videoconferência ou *webconferência*.
- 4) Empréstimos de mobiliário e equipamentos para execução do trabalho remoto – requerimento e termo de retirada e responsabilidade.
- 5) Mobilização para mapeamento dos processos de trabalho e implementação no SEI.