

**PROPOSTA DE MELHORIA PARA O REGIME
HÍBRIDO DE TELETRABALHO DA UEPB**

PROPOSTA DE MELHORIA PARA O REGIME HÍBRIDO DE TELETRABALHO DA UEPB

Relatório Técnico apresentado pelo(a) mestrando(a) Diego Sousa Ferreira ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do(a) docente Suzanne Erica Nobrega Correia, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Resumo

03

Contexto e/ou organização e/ou
setor da proposta

04

Público-alvo da proposta

05

Descrição da situação-problema

06

Objetivos da proposta de intervenção

07

Diagnóstico e análise

08

Proposta de intervenção

09

Responsáveis pela proposta de
intervenção e data

13

Referências

14

RESUMO

Depois de implantado o regime híbrido de teletrabalho na Universidade Estadual da Paraíba, essa pesquisa buscou analisar a percepção dos técnicos-administrativos quanto à adoção e aceitação dessa nova forma laboral.

Os resultados mostraram uma ótima aceitação por parte dos servidores, que demonstraram acreditar que o teletrabalho traz benefícios e facilidades ao seu desempenho nas atividades. Como também, o teletrabalho é agradável, oferecendo um bom retorno e que a instituição provê suporte para essa modalidade laboral.

Ainda, na perspectiva desses teletrabalhadores, vale a pena permanecer em teletrabalho e eles desejam continuar nesse regime, já que ele não oferece riscos de segurança.

Esse Plano de Ação visa oferecer propostas de intervenção e estratégias para o aprimoramento do teletrabalho na UEPB.



Esse Plano de Ação visa oferecer propostas de intervenção e estratégias para o aprimoramento do teletrabalho na UEPB.

CONTEXTO E/OU ORGANIZAÇÃO E/OU SETOR DA PROPOSTA

A pesquisa ocorreu na Universidade Estadual da Paraíba e delimitou-se a analisar a percepção dos técnico-administrativos que aderiram ao regime híbrido de teletrabalho da instituição no contexto pós-pandêmico.

A avaliação foi feita quanto à adoção e aceitação da nova forma laboral, quanto aos fatores que impactam a intenção de permanências desses teletrabalhadores no regime e quais Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) são mais utilizadas.

Com os dados fornecidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, foi possível que 172 dos 571 servidores que optaram pelo programa responderam ao questionário.

PÚBLICO-ALVO DA PROPOSTA

Caracterizam-se como público-alvo desta pesquisa: os gestores de todos os campi da Universidade Estadual da Paraíba, uma vez que o estudo em análise fornece dados e mecanismos que permitem aprimorar o regime híbrido de teletrabalho nos setores de uma instituição de ensino superior; os servidores técnicos-administrativos da instituição, já que estes são os usuários do programa; e finalmente, a sociedade.

Já que a proposta busca a melhoria da implantação do teletrabalho numa instituição pública e permitirá que os resultados positivos dessa política possam ser maximizados e os riscos desta nova modalidade de trabalho possam ser reduzidos.

DADOS

Técnicos-administrativos que aderiram ao Regime Híbrido de teletrabalho

571 servidores aderiram ao regime

172 servidores participaram da pesquisa



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

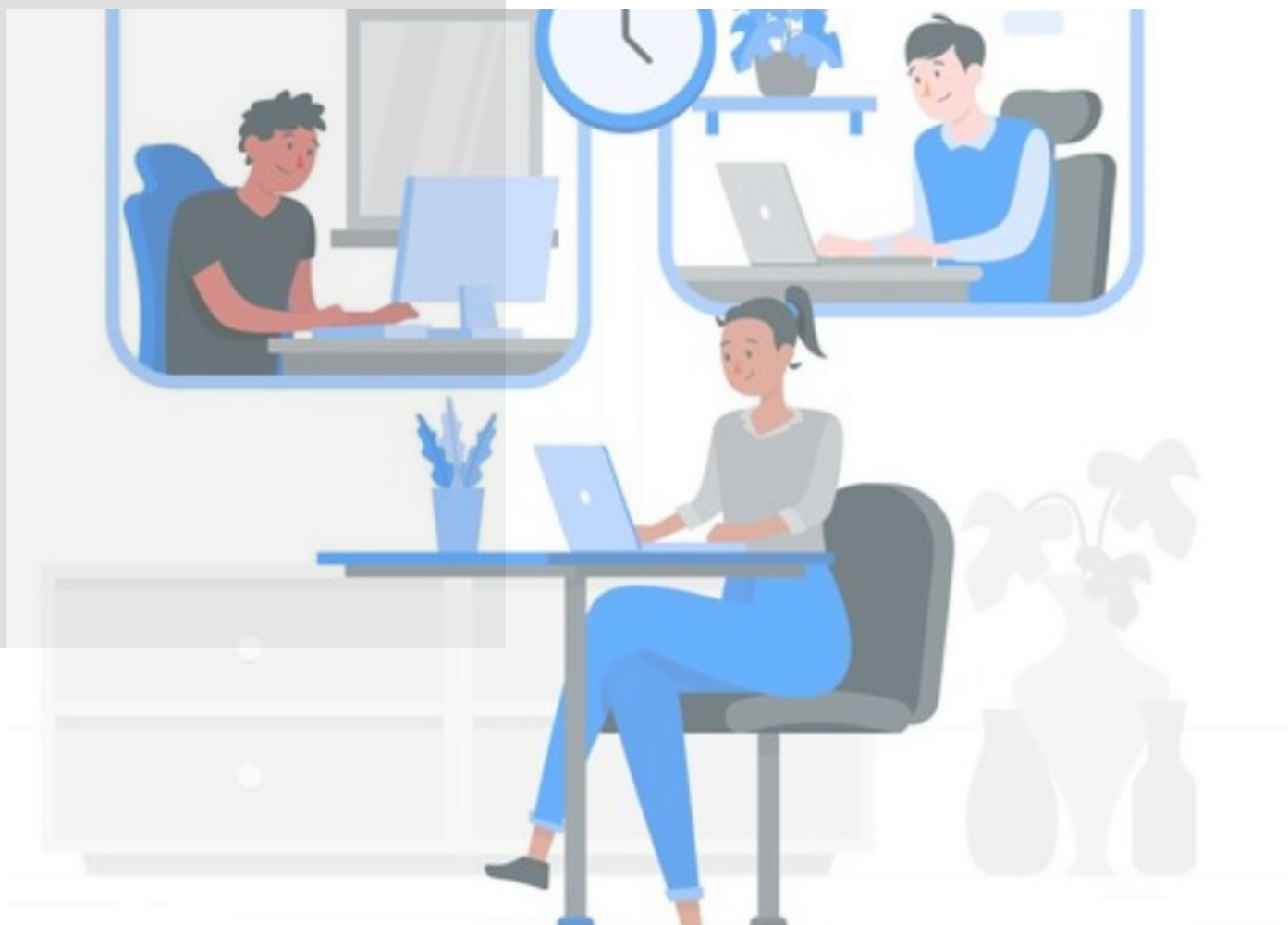
A concepção de trabalho se modificou com o decorrer do tempo (Belzunegui; Erro; Pastor, 2014). O teletrabalho se tornou imperativo por conta do distanciamento social em decorrência das medidas sanitárias preventivas no contexto da pandemia de COVID-19. Já que a tecnologia da informação permitiu que tais serviços pudessem ser executados com maestria em qualquer ambiente e com o respaldo da experiência obtida durante a pandemia, a administração da Universidade Estadual da Paraíba criou uma comissão para estudar a viabilidade da implementação de um regime híbrido de teletrabalho. O resultado desse estudo permitiu que essa nova forma de trabalho possa ser uma política contínua para além do contexto pandêmico, com um modelo aprovado pelo Conselho Universitário.

A partir desse contexto, é relevante analisar a percepção dos servidores que optaram pelo regime híbrido de teletrabalho. Neste sentido, esse Plano de Ação busca apresentar propostas e estratégias de intervenção visando a melhoria contínua dessa política institucional, tanto para a universidade como para os seus teletrabalhadores.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

O objetivo dessa Proposta de Melhoria é indicar e apresentar informações e propor ações e estratégias que possam contribuir para o aprimoramento do regime híbrido de teletrabalho da Universidade Estadual da Paraíba.

➤ **Esse Plano de Ação visa oferecer propostas de intervenção e estratégias para o aprimoramento do teletrabalho na UEPB.**



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

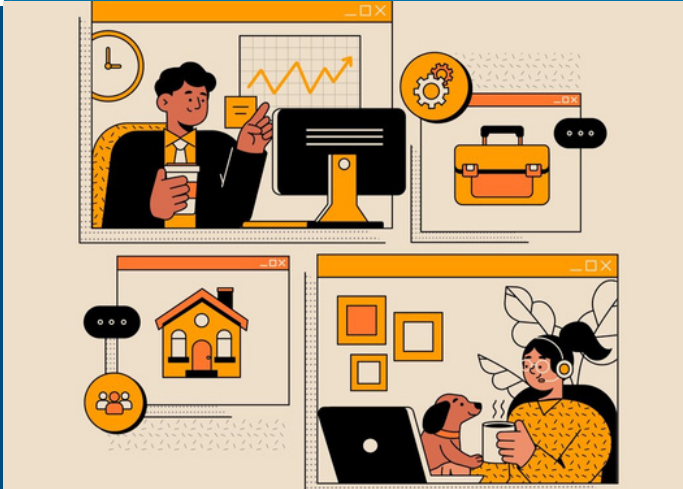
Após ser realizada a análise descritiva e discussão dos resultados, foi possível verificar que a percepção dos técnicos-administrativos da UEPB quanto à adoção e aceitação do regime híbrido de teletrabalho possui uma alta concordância com as variáveis apresentadas. Assim, corroborando com as vantagens desse novo programa registradas na literatura.

Na pesquisa bibliográfica, de acordo com Freitas (2008), também foi encontrado fatores negativos, como: aumentos dos custos relacionados ao trabalho em casa, dificuldades de comunicação, diminuição na diferenciação entre trabalho e lazer e dificuldade em estabelecer critérios de produtividade.

Diante deste novo regime de trabalho e dos resultados encontrados, considerando tanto as implicações positivas como negativas, é preciso definir ações e estratégias que promovam a manutenção e até a maximização das vantagens encontradas pelos servidores.

Da mesma forma, minimizar os problemas encontrados pela instituição, pelos técnicos e pela sociedade que utiliza esse serviço público.





PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Integrar as práticas de trabalho remoto e presencial em um regime híbrido tornou-se uma realidade essencial para a UEPB, à medida que enfrentam as demandas de flexibilidade e eficiência. Enquanto os servidores se adaptam a ambientes de trabalho em constante evolução, é crucial explorar estratégias inovadoras para garantir uma transição harmoniosa e produtiva para esse novo paradigma.

Nesse contexto, esta proposta de intervenção visa identificar e abordar as recomendações necessárias para o regime híbrido de teletrabalho na universidade, oferecendo soluções práticas e eficazes para otimizar a produtividade, a comunicação e o engajamento da equipe em ambos os ambientes, presencial e remoto.

A proposta se concentra não apenas na implementação de medidas concretas, mas também na criação de uma cultura organizacional dinâmica e adaptável, que promova o crescimento contínuo e o sucesso sustentável da comunidade universitária.



COMUNICAÇÃO EFICIENTE:

- Implementar ferramentas de comunicação eficientes, como softwares de chat e videoconferência, para manter uma comunicação clara e constante entre os membros da equipe.
- Estabelecer diretrizes claras e expectativas definidas para o trabalho remoto, incluindo horários de disponibilidade, prazos de entrega e métodos de comunicação preferenciais.



A administração central poderá delimitar um rol taxativo das formas oficiais de comunicação enquanto os servidores estiverem em teletrabalho.



PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL:

- Estabelecer programas de suporte ao bem-estar, para garantir que os servidores sejam apoiados emocionalmente durante o período de trabalho remoto e presencial.
- Promover pausas regulares e horários flexíveis para encorajar um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, evitando a fadiga por excesso de trabalho



MONITORAMENTO DE PRODUTIVIDADE E FEEDBACK CONSTRUTIVO:

- Implementar sistemas de monitoramento de produtividade baseados em metas e resultados mensuráveis, oferecendo feedback construtivo regular para ajudar os funcionários a manterem o foco e a eficiência durante o trabalho remoto.
- Realizar reuniões periódicas de acompanhamento para discutir o progresso, os desafios enfrentados e as oportunidades de desenvolvimento, incentivando uma cultura de aprendizado contínuo
- Preparação de um material informativo com o objetivo de conscientizar os servidores e gestores sobre a importância do gerenciamento do tempo durante o trabalho remoto, além de destacar os possíveis impactos negativos da sobrecarga de tarefas e demandas fora do horário de trabalho.



DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E OPORTUNIDADES DE APRENDIZADO:

- Oferecer treinamentos online e workshops virtuais para promover o desenvolvimento profissional dos funcionários, permitindo que eles adquiram novas habilidades relevantes para suas funções e se mantenham atualizados com as melhores práticas do setor.
- Promover a melhoria da infraestrutura do local de trabalho durante o teletrabalho.
- Disponibilizar suporte técnico para as tecnologias utilizadas no dia a dia pelos teletrabalhadores.



IDENTIFICAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS:

- Realizar uma análise de riscos abrangente para identificar os possíveis obstáculos e desafios associados à implementação das melhorias no ambiente de teletrabalho.
- Desenvolver estratégias de mitigação de riscos para lidar com possíveis problemas, como falhas técnicas, falta de adesão dos funcionários ou dificuldades de comunicação, garantindo assim a continuidade do projeto.



ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS:

- Envolver as partes interessadas relevantes, como os funcionários, gestores de equipe e membros da administração, por meio de reuniões regulares, atualizações de progresso e oportunidades para feedback e contribuições.
- Incorporar as sugestões e preocupações das partes interessadas no processo de tomada de decisões para garantir que as intervenções sejam adaptadas às necessidades específicas da universidade e de seus funcionários.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

ORIENTADORA

Profa. Dra. Suzanne Erica Nobrega Correia

ORIENTANDO

Diego Sousa Ferreira
diegosousaf@gmail.com

Data

27/10/2023



REFERÊNCIAS

BELZUNEGUI, A.; ERRO, A.; PASTOR, I. The telework as an organizational innovation in the entities of the third sector. *Journal of Electronic Commerce in Organizations*. 2014.

FREITAS, S. R. de. Teletrabalho na Administração Pública Federal: Uma Análise do Potencial de Implantação na Diretoria de Marcas do INPI. 2008. Tese de Doutorado.

Discente: Diego Sousa Ferreira

Orientadora: Profa. Dra. Suzanne Erica Nobrega Correia

Universidade Federal de Campina Grande

27 de Outubro de 2023