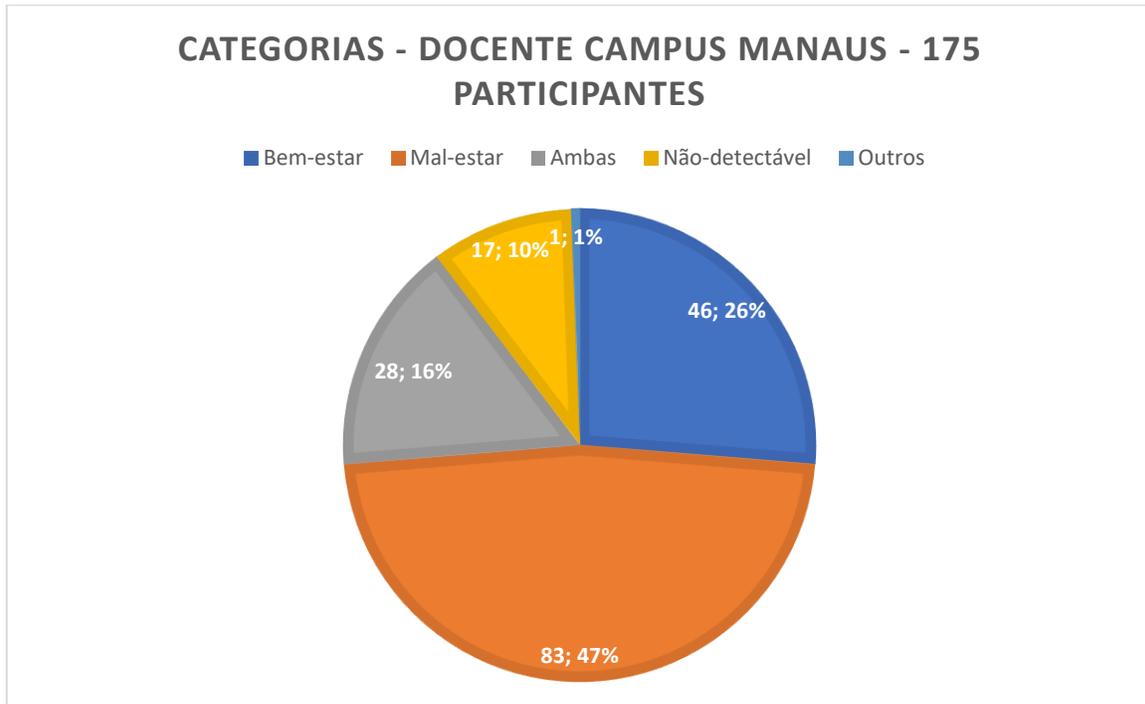


COMPOSIÇÃO DAS RESPOSTAS

QUESTÃO 01: COMO VOCÊ SE SENTE EM RELAÇÃO AO TRABALHO REMOTO - TOTAL DE

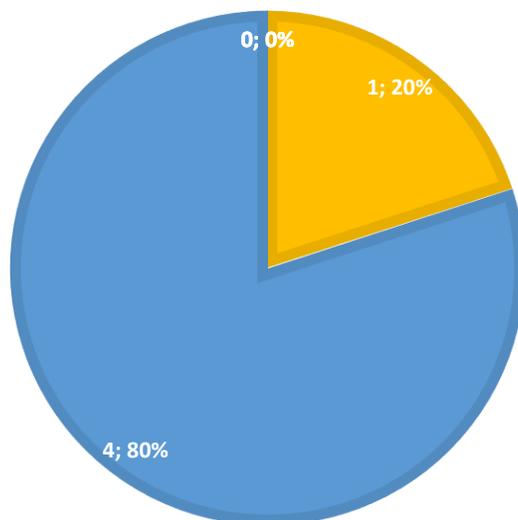
RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA 01 : 439



Fonte: Autoria própria

CATEGORIAS - DOCENTE HUGV - 5 PARTICIPANTES

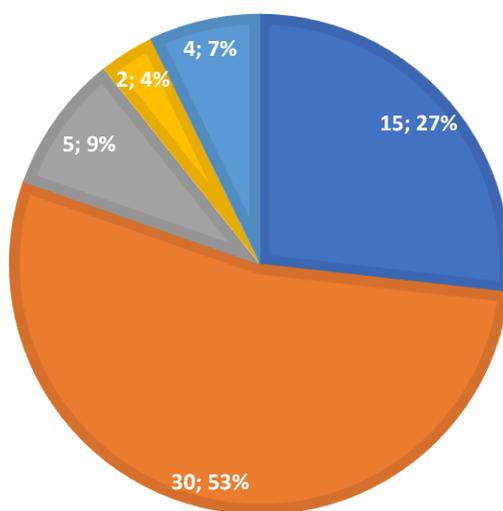
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - DOCENTE DOS CAMPI DOS INTERIORES - 56 PARTICIPANTES

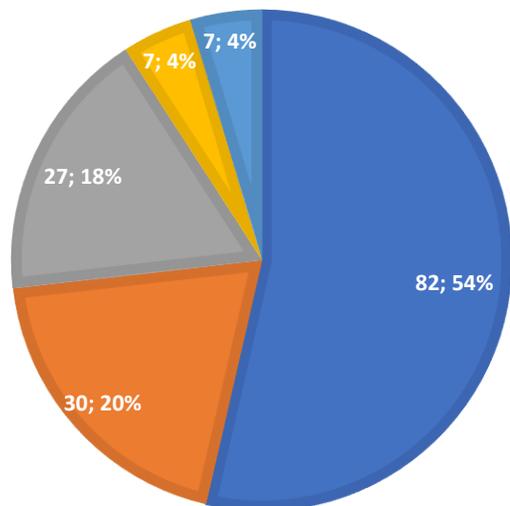
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - TAE DO CAMPUS MANAUS - 153 PARTICIPANTES

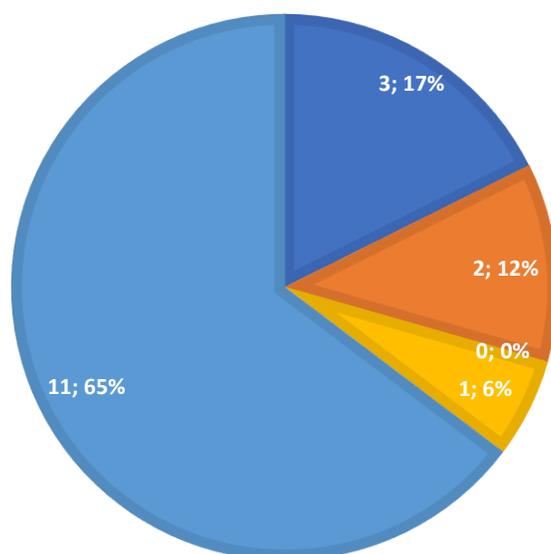
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - TAE HUGV - 17 PARTICIPANTES

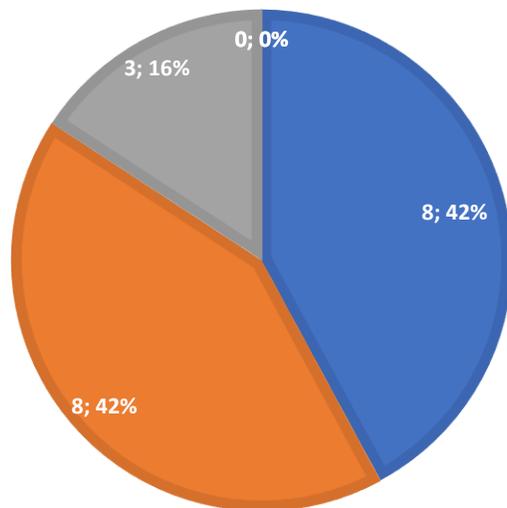
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - TAE DOS CAMPI DOS INTERIORES - 19 PARTICIPANTES

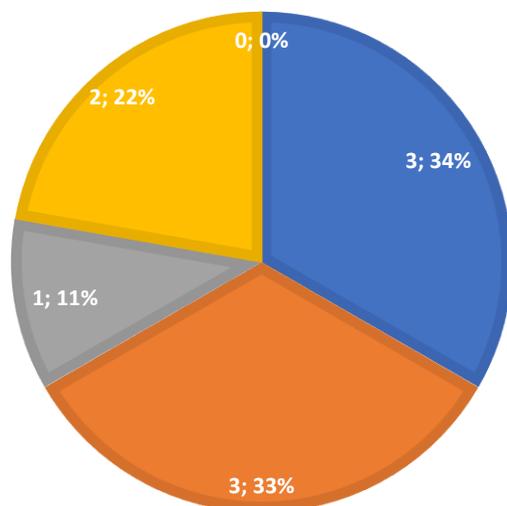
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - DOCENTE SUBSTITUTO CAMPUS MANAUS - 9 PARTICIPANTES

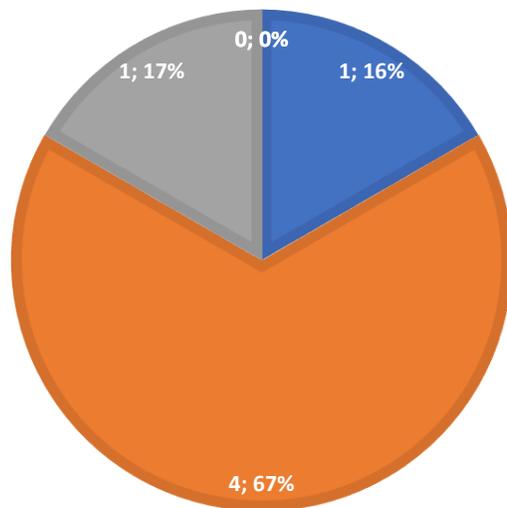
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - DOCENTE SUBSTITUTO DOS CAMPI DOS INTERIORES - 5 PARTICIPANTES

■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros

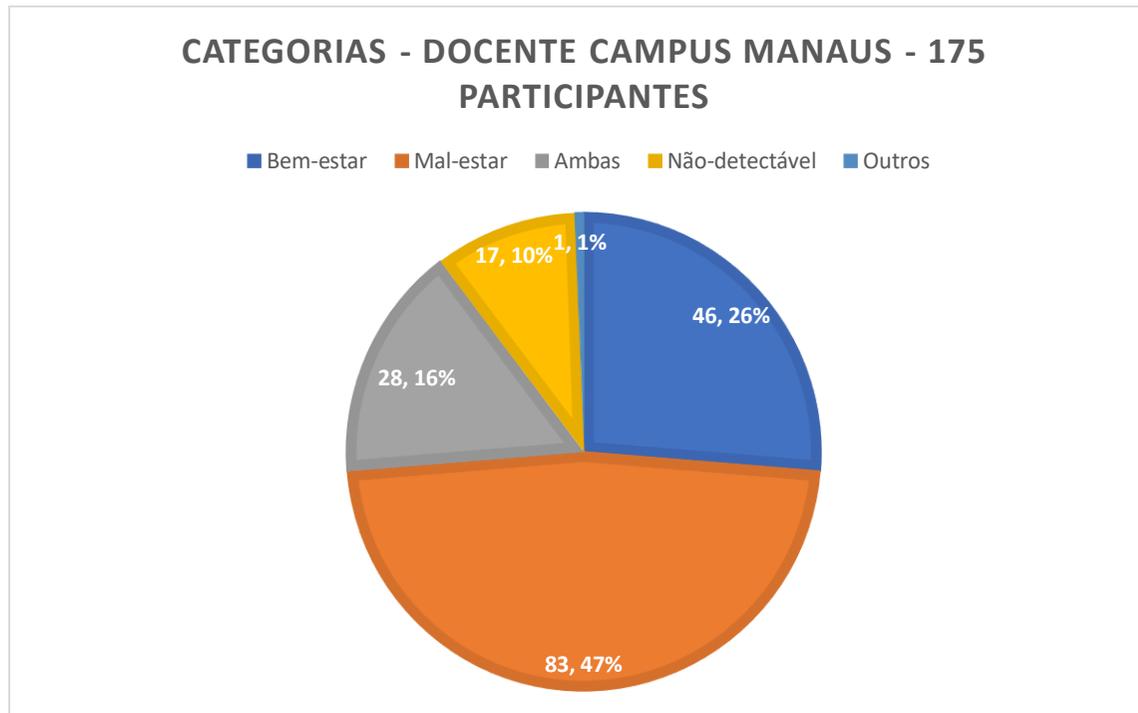


Fonte: autoria própria

QUESTÃO 01 - Como você se sente em relação ao trabalho remoto?

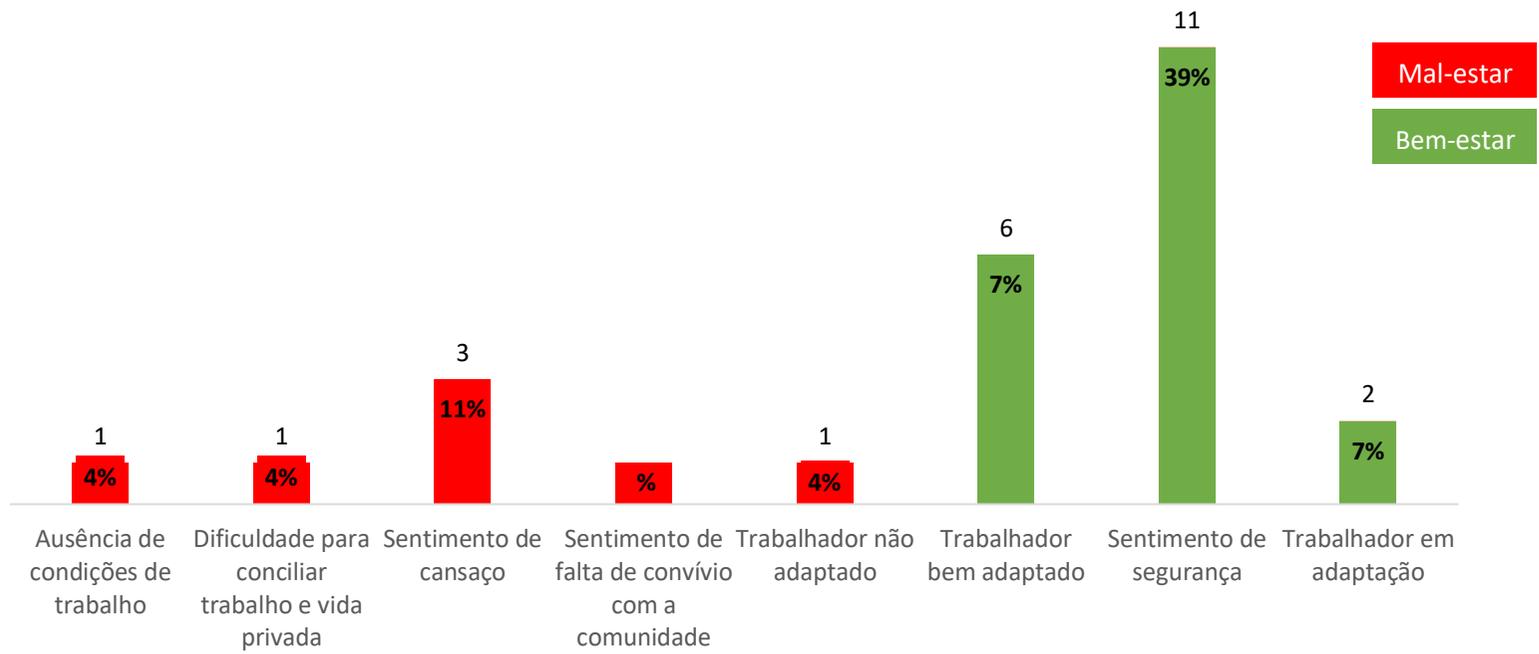
RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA 01: 439

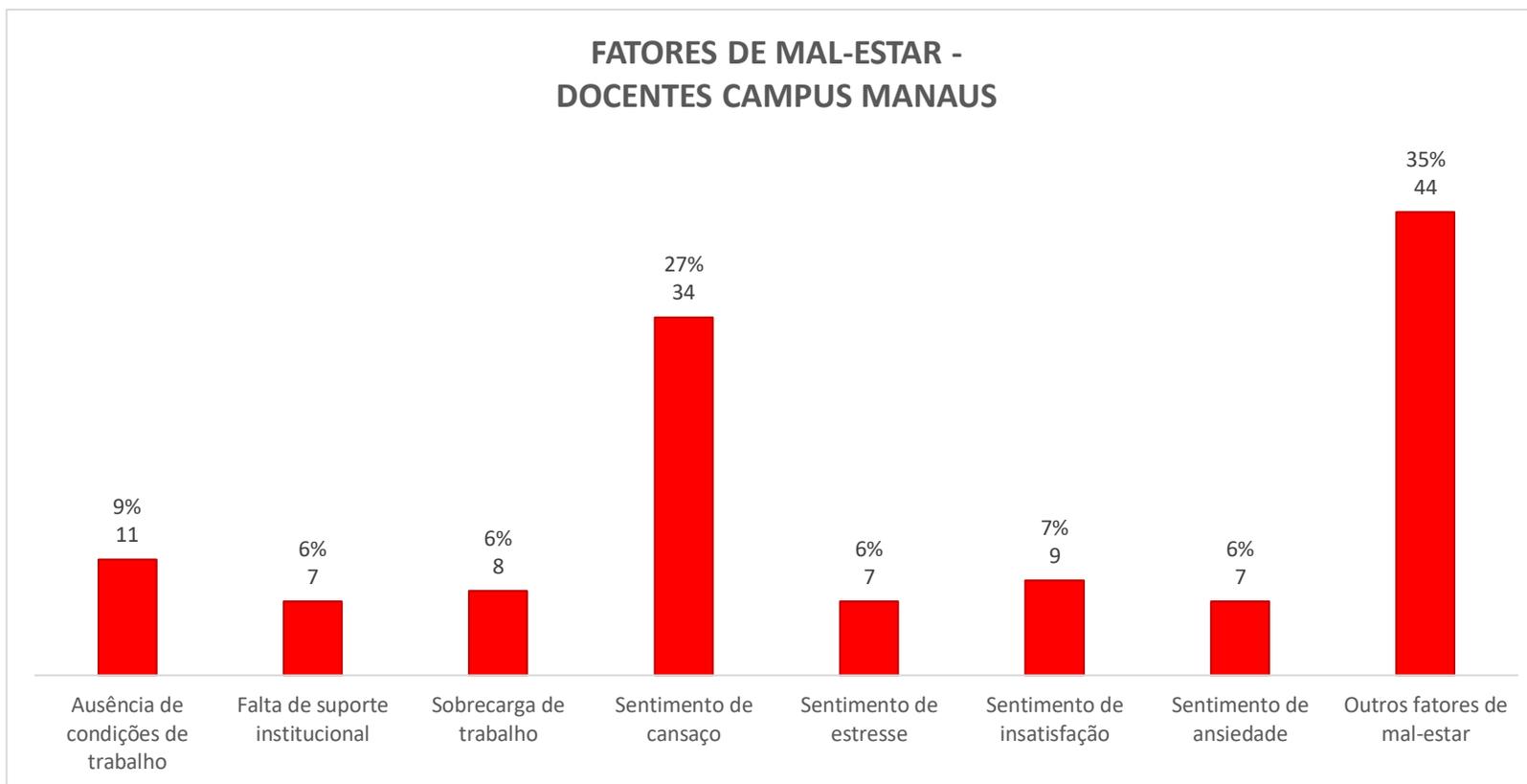
A) DOCENTES CAMPUS MANAUS



Fonte: Autoria própria

AMBAS - DOCENTES CAMPUS MANAUS

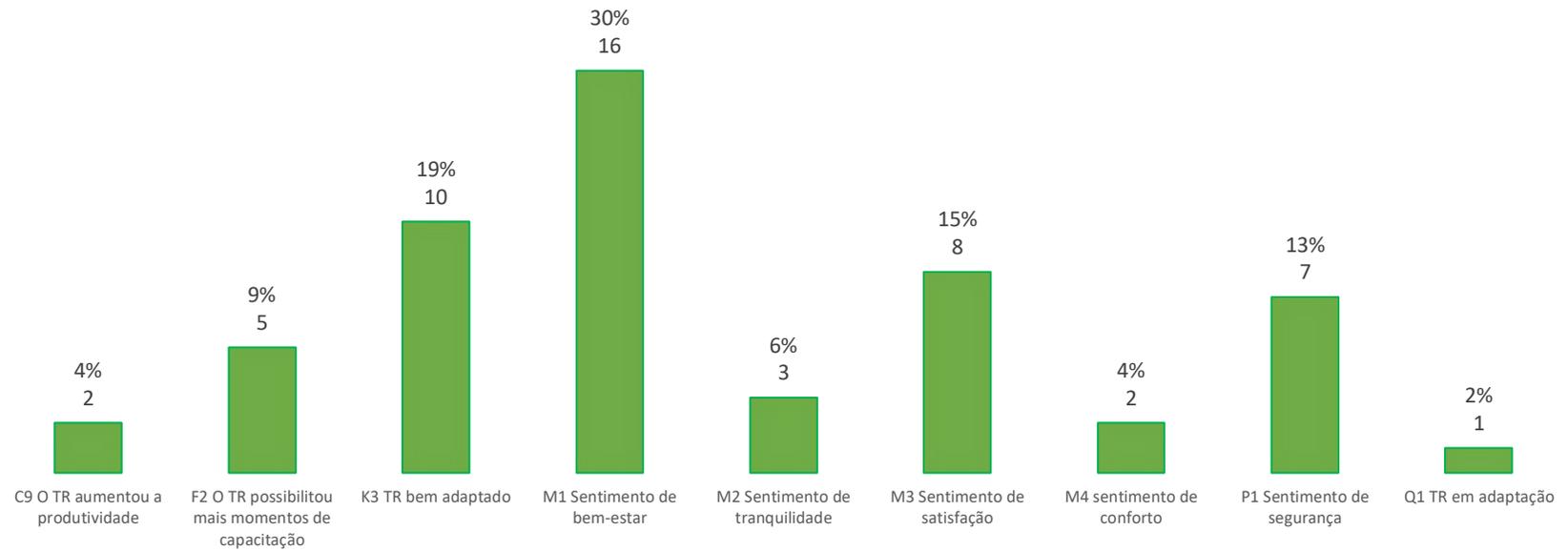




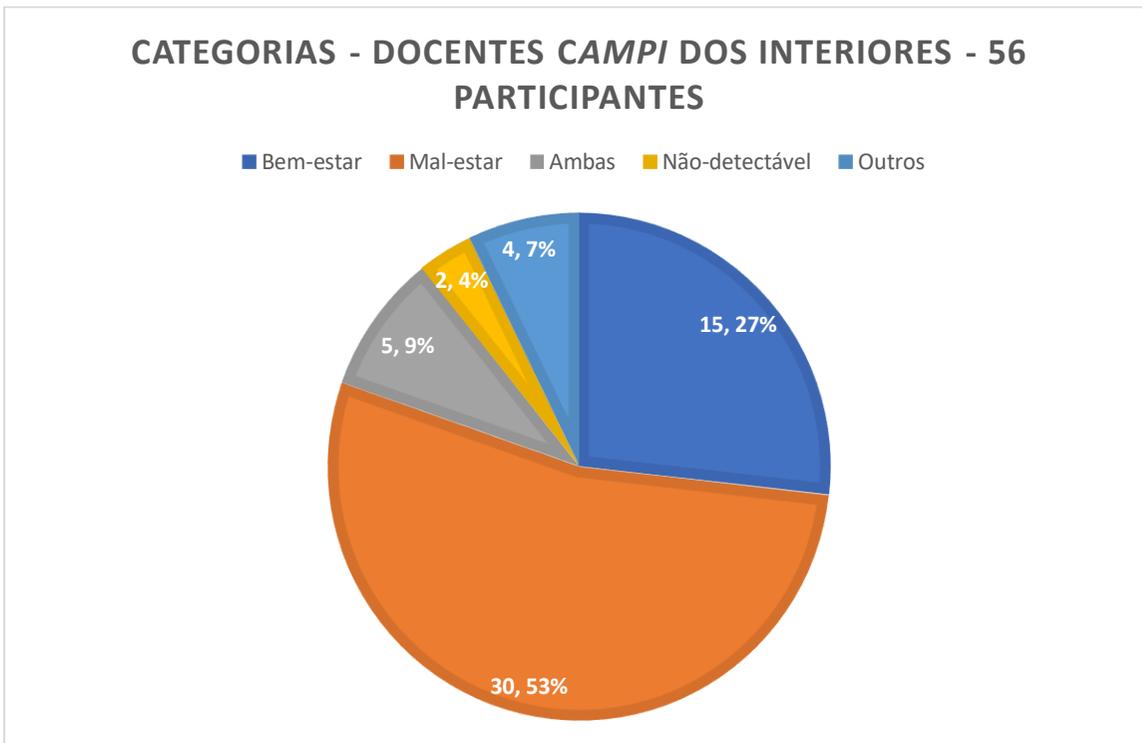
Responderam ao questionamento 83 docentes, informando 127 fatores de mal-estar. Para melhor visualização utilizou-se a escala de respostas com total a partir de 5%, que totaliza 67% dos fatores apresentados, os demais fatores que representam 35% foram unificados na coluna “Outros fatores de mal-estar”, os quais expomos a seguir: Sentimento de falta de convívio em comunidade; Sentimento de isolamento; o TR reduziu a produtividade; Ausência de recursos tecnológicos; Dificuldade com a internet; Dificuldade de comunicação intersetorial; O TR prejudicou a saúde física (adquiriu doenças ocupacionais, muita dor muscular); Sentimento de insegurança; Sentimento de esgotamento físico e mental; Sentimento de desconforto; Ausência de material de trabalho (recursos insatisfatórios); Afirmando não gostar do TR; Sente-se mal; Dificuldade para operacionalizar ferramentas tecnológicas; Sentimento de insuficiência; Jornada de TR muito flexível, com comprometimentos na vida privada (horas de lazer e de descanso); Avaliação injusta do trabalho realizado; Precisa de

constante motivação; O TR é mais cansativo que a modalidade presencial; Sentimento de angústia; Sente-se triste; Falta de treinamento para o TR (afirmou que os cursos *G-Suite* não foram suficientes, para suprir todas as dúvidas); Sente-se inadequado; Sentimento de incompletude; TR em adaptação (afirmou sentir-se confuso e com receios, por não saber sobre como é de fato o TR); O TR prejudicou os usuários (relatou haver dificuldade dos discentes); Sentimento de estar subutilizado; Sentimento de estar o tempo todo trabalhando); Sentimento de tédio e desmotivação; Sentimento de agonia.

FATORES DE BEM-ESTAR - DOCENTES CAMPUS MANAUS



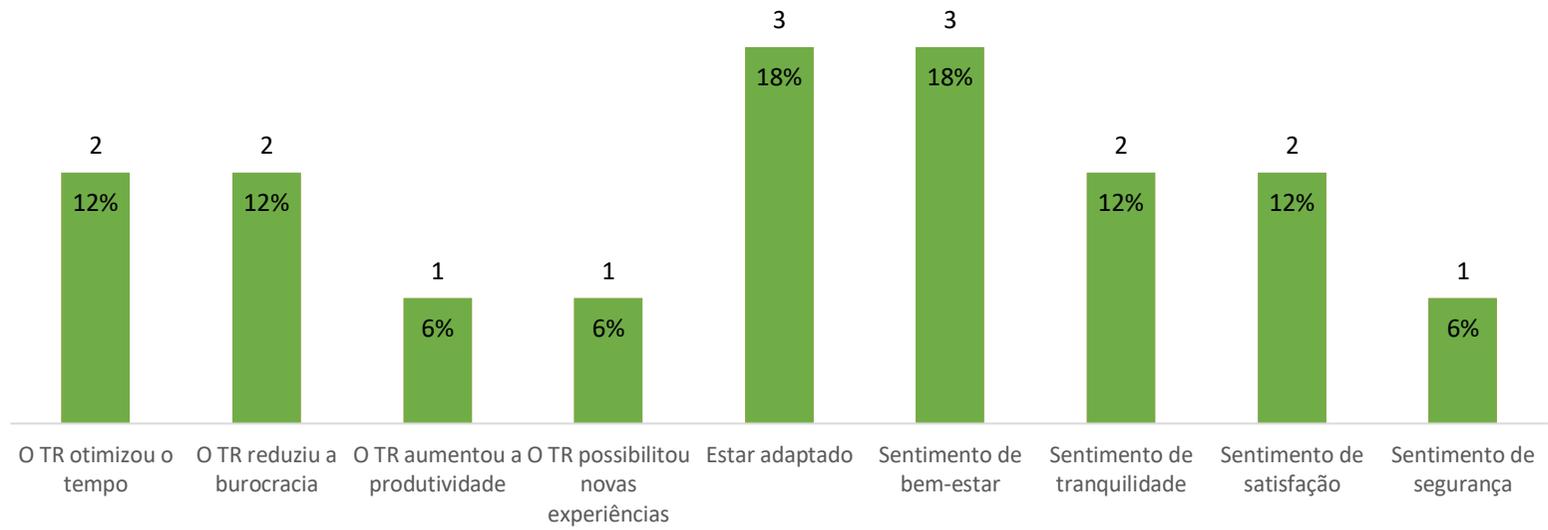
B) DOCENTES CAMPI DOS INTERIORES



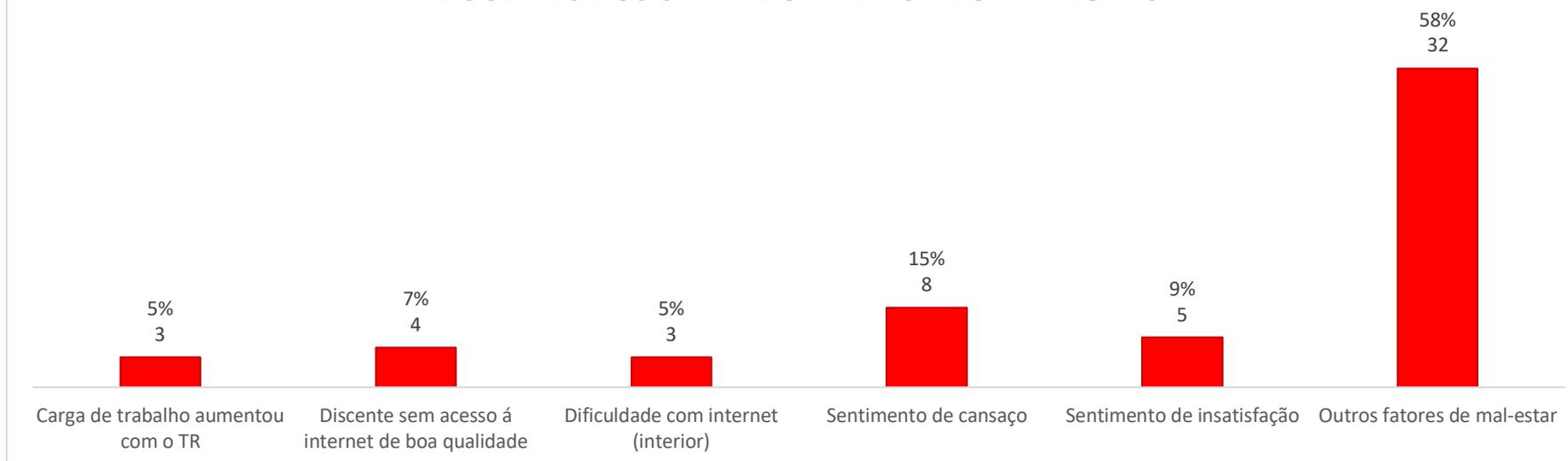
Fonte: autoria própria

AMBAS – DOCENTE CAMPI INTERIOR		
Sentimento de segurança	2	Bem-estar
Avaliação positiva do TR atrelado à condições de trabalho	1	
Sentimento de satisfação	1	
Dificuldade para operacionalizar ferramentas tecnológicas e internet	2	Mal-estar
Dificuldade para realizar o trabalho remoto	1	

FATORES DE BEM-ESTAR - DOCENTES CAMPI DOS INTERIORES



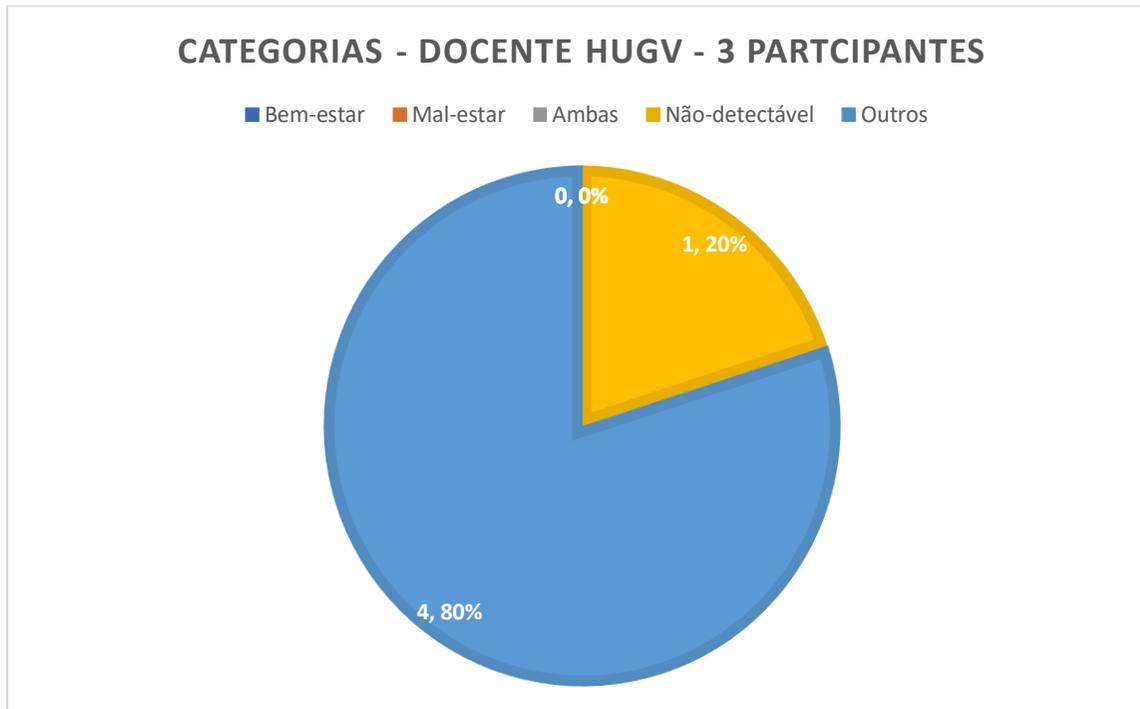
FATORES DE MAL-ESTAR DOCENTES DOS CAMPI DO INTERIOR DO AMAZONAS



Fonte: autoria própria

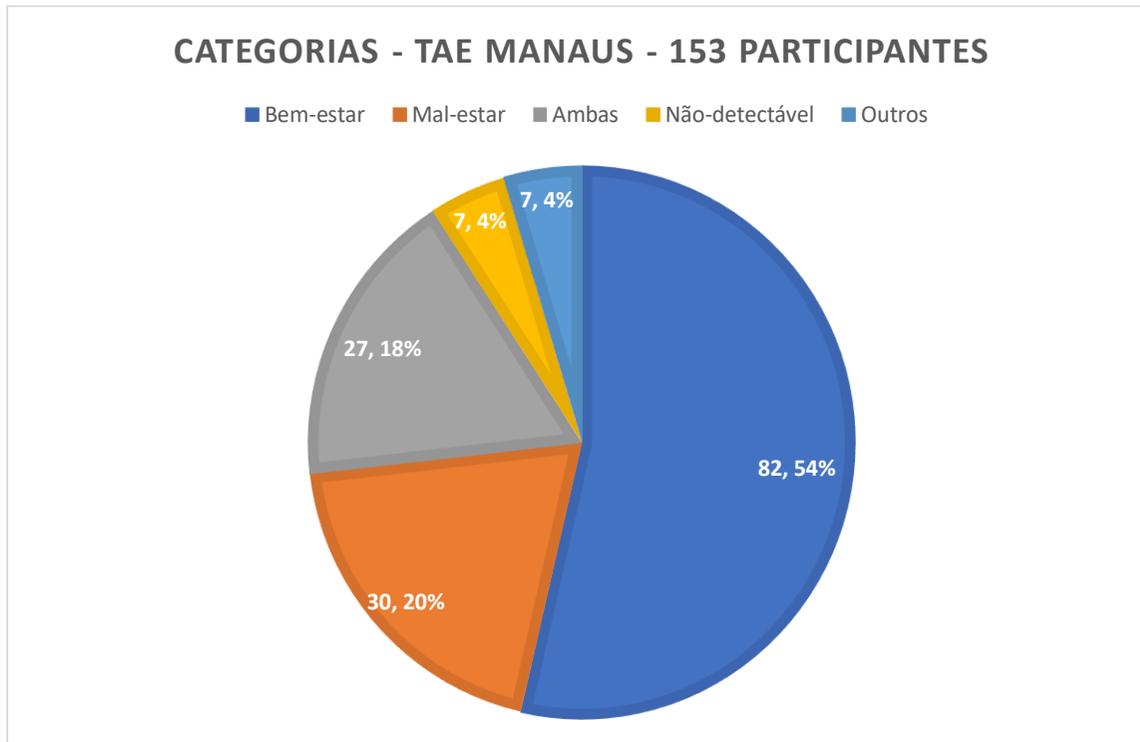
Responderam à questão 30 docentes, informando 51 fatores de mal-estar. Para facilitar a visualização dos dados, foi utilizada a escala de fatores que representam mais de 5% da amostra e as demais foram unificadas na coluna “Outros fatores de mal-estar”, os quais explicitamos a seguir: Carga de trabalho aumentou com o TR; O TR prejudica os usuários (orientações aos discentes, dificuldade para motivar os discentes); Ausência de recursos tecnológicos; TR em adaptação; Dificuldade com manutenção de rotina; Jornada de TR muito flexível, com comprometimentos na vida privada (descanso, férias e horas de sono); Ausência de condições de trabalho (espaço físico e internet); O TR não abarca todas as atividades do setor; O TR reduziu a produtividade; Sentimento de preocupação; Ausência de recursos tecnológicos; Ausência de material de trabalho; Preferência pelo trabalho presencial; TR não adaptado; Avaliação injusta do trabalho realizado; Sentimento de falta de apoio institucional; Realização de muitas atividades simultaneamente; Sentimento de estresse nas atividades do TR; Sentimento de incapacidade; Sentimento de desânimo; O TR prejudicou a saúde física (problemas nos olhos e epicondilite medial no braço, devido ao excesso de digitação); Falecimento de familiar; Sentimento de desestímulo; Sentimento de exaustão; Sentimento de ansiedade; Dificuldade com o gerenciamento do tempo; Ensino Remoto Emergencial não adaptado.

C) DOCENTE HUGV



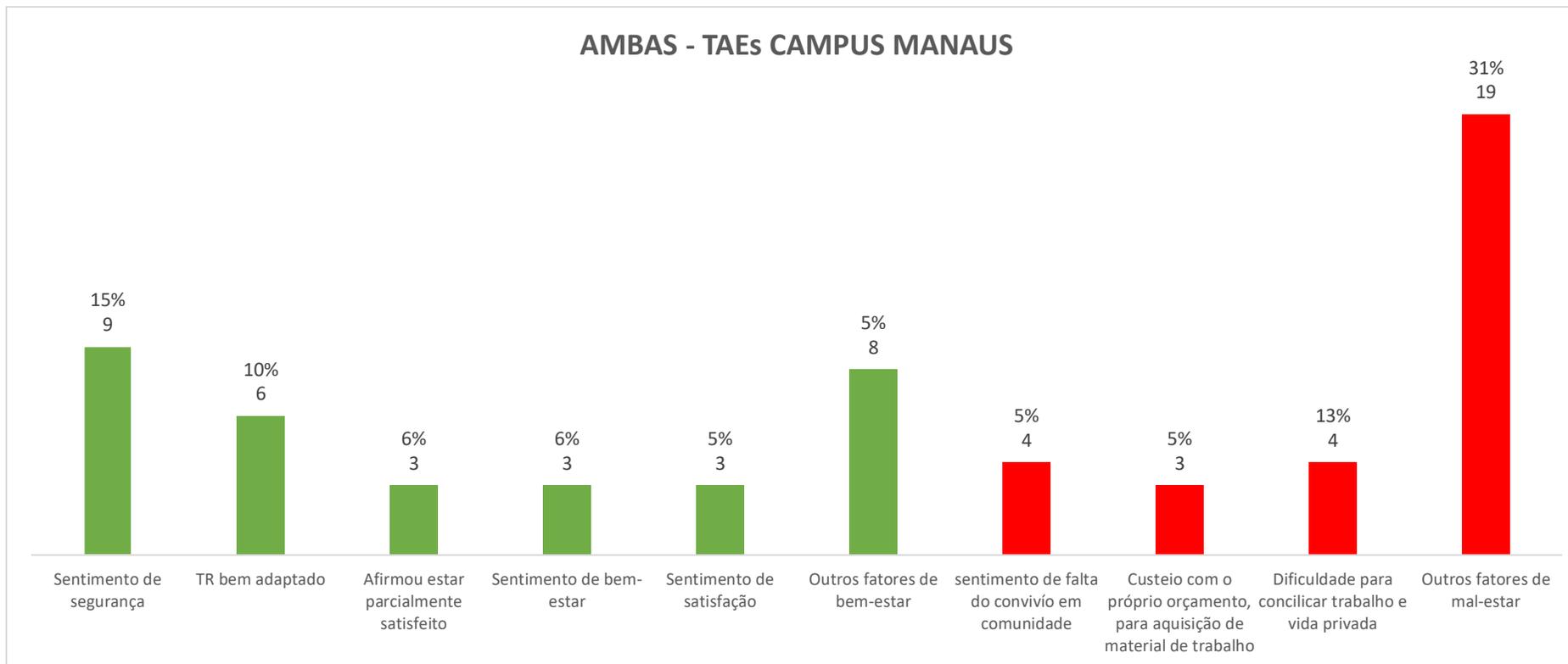
Fonte: autoria própria

D) TAE MANAUS



Fonte: autoria própria

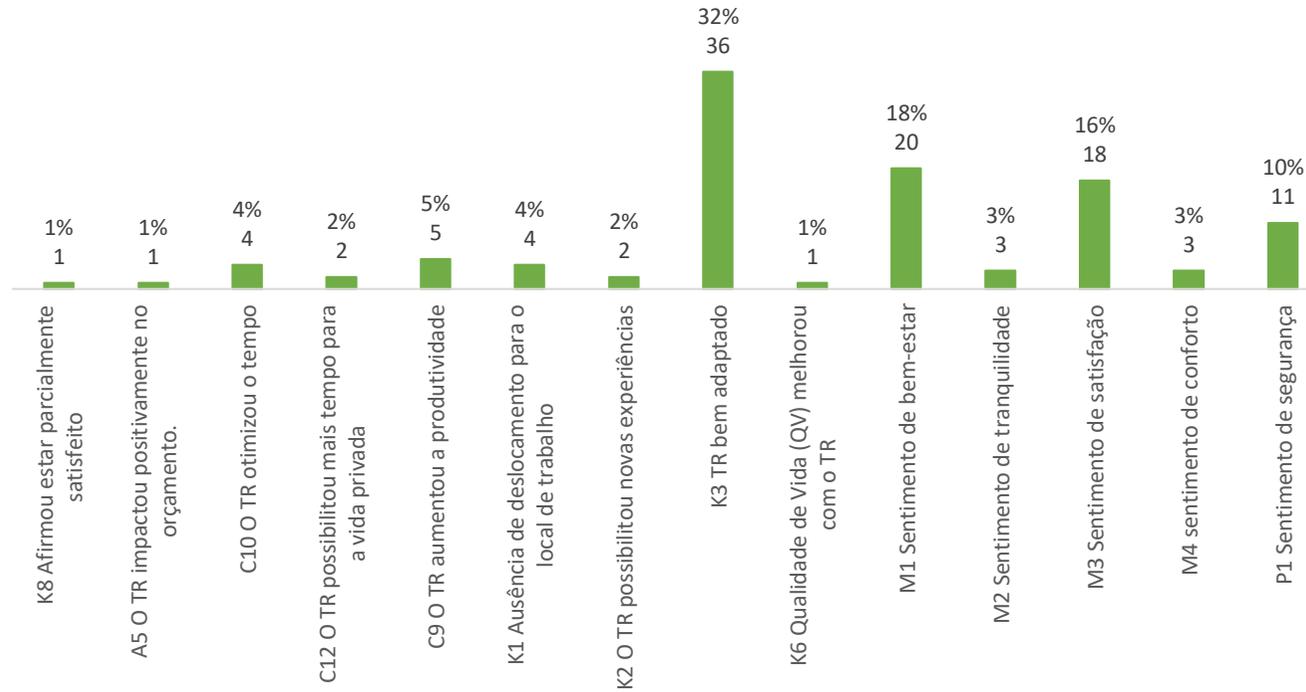
AMBAS - TAEs CAMPUS MANAUS



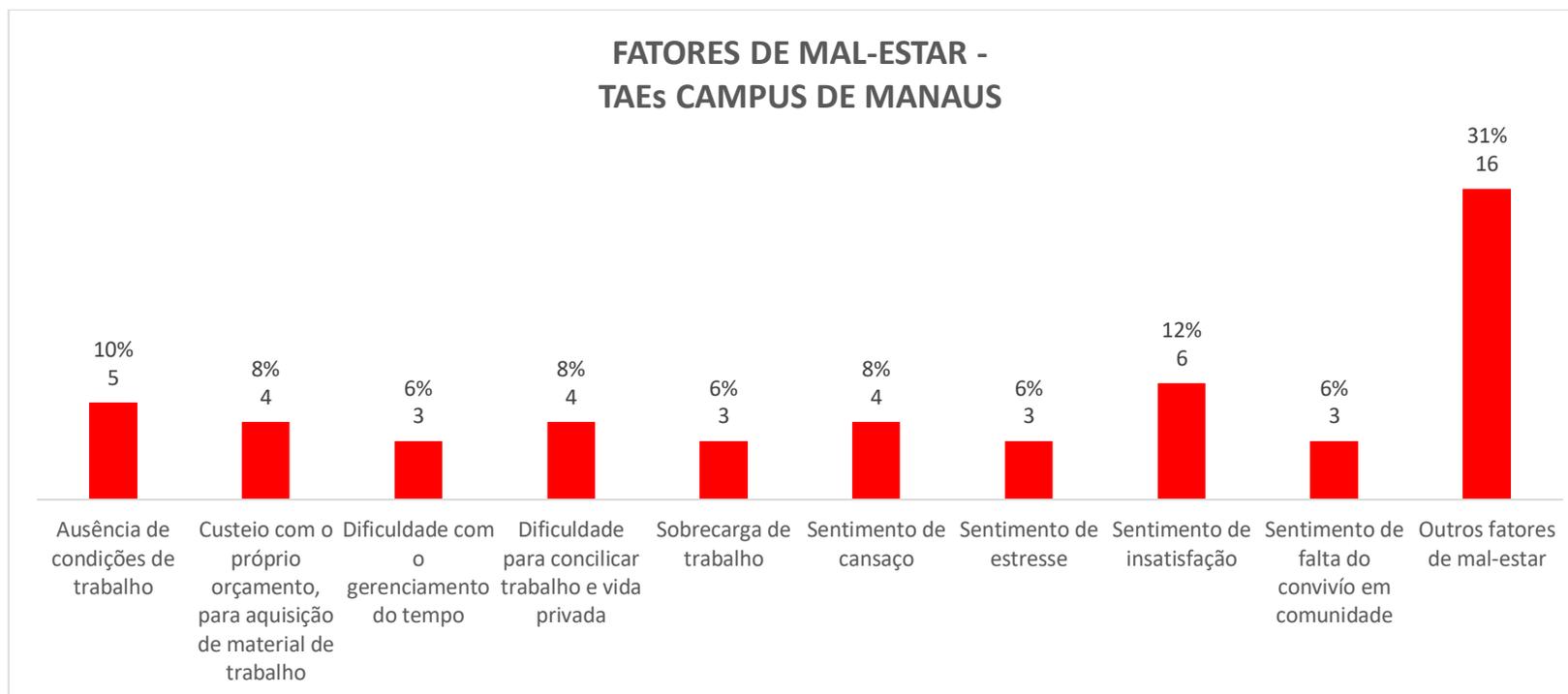
Responderam ao questionamento 27 TAEs, informando 62 fatores de bem-estar e mal-estar, para melhor visualização utilizou-se uma escala de demonstração do fator no gráfico a partir de 5%, fatores que representaram menos de 5% foram distinguidos em mal-estar e bem-estar e unificados. A seguir apresentamos os fatores que não constam no gráfico: Avaliação positiva do TR atrelada à disponibilidade de condições de trabalho; Ausência de condições de trabalho (casa não adaptada com ergonomia para o trabalho); O TR prejudicou a saúde física (dores no corpo); Sentimento de satisfação; Carga de trabalho aumentou com o TR; Ausência de deslocamento para o local de trabalho; O TR possibilitou mais tempo para a vida privada (tempo para descanso, Tempo com a família, Realização de refeições em casa, Uso do banheiro de casa); Dificuldade para gerenciar o tempo; O TR não abarca todas as atividades do setor; Sentimento de frustração; O TR impactou negativamente o orçamento (redução das vantagens recebidas, impacto na cesta básica, redução do salário com os cortes feitos); O TR possibilitou novas experiências (readequar o modo como o trabalho impacta a vida, reorganizar horários, trabalhar de forma mais leve e com foco e concentração); Integração com os colegas está descompassada; O TR possibilitou mais tempo para a vida privada (acompanhar os filhos de perto);

Dificuldade para operacionalizar ferramentas tecnológicas; Sentimento de tranquilidade e paciência; Sentimento de conforto; Má distribuição das atividades entre os membros da equipe; sobrecarga de trabalho; Sentimento de incompreensão, Abandono, Irrelevância e inutilidade na sua atividade em relação às chefias; Sentimento de integração; Sentimento de cansaço; Preferência pela modalidade de trabalho presencial; TR não adaptado.

FATORES DE BEM-ESTAR - TAEs CAMPUS DE MANAUS



Responderam à questão 83 TAEs. Os fatores não expostos no gráfico são: Visualiza o TR de forma positiva; Sentimento de felicidade; Nova forma de trabalhar; ausência de deslocamento para o local de trabalho; Sente-se razoavelmente bem; Sente-se bem; Redução do estresse; O TR melhorou as pessoas (interna e externamente); Sentimento de tranquilidade; o TR impactou positivamente o orçamento (ausência de custos com transporte, roupas, alimentação).

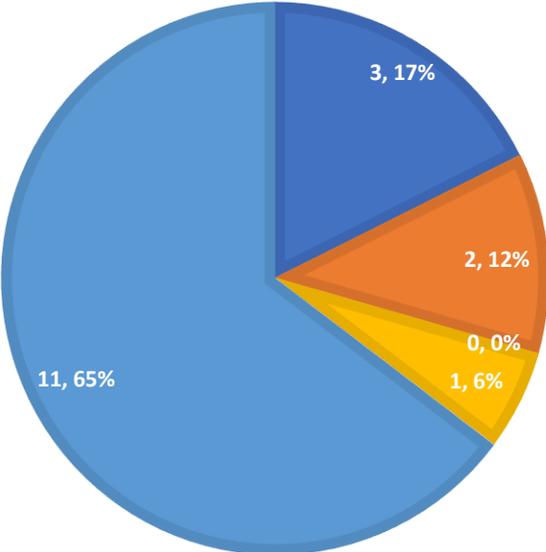


Responderam à questão 30 TAEs, informando 51 fatores de mal-estar. Os fatores não expostos no gráfico foram os seguintes: Ansiedade; Sente-se explorada; Carga de trabalho aumentou com o TTR; Insônia; Dificuldade com internet (no Amazonas); Sentimento de isolamento; Sentimento de desânimo; Sentimento de estafa; Dificuldade de comunicação intersetorial; Falta de treinamento para o TR; Sentimento de desconforto; Sente-se perdido; Sentimento de incompletude na realização do trabalho; O TR impactou negativamente o orçamento; Momentos de impaciência; Não se sente com bem-estar; Ansiedade para retorno ao trabalho presencial; Dificuldade com manutenção de rotina de trabalho (faz planejamento das atividades); O TR prejudicou a saúde física;

E) TAE HUGV

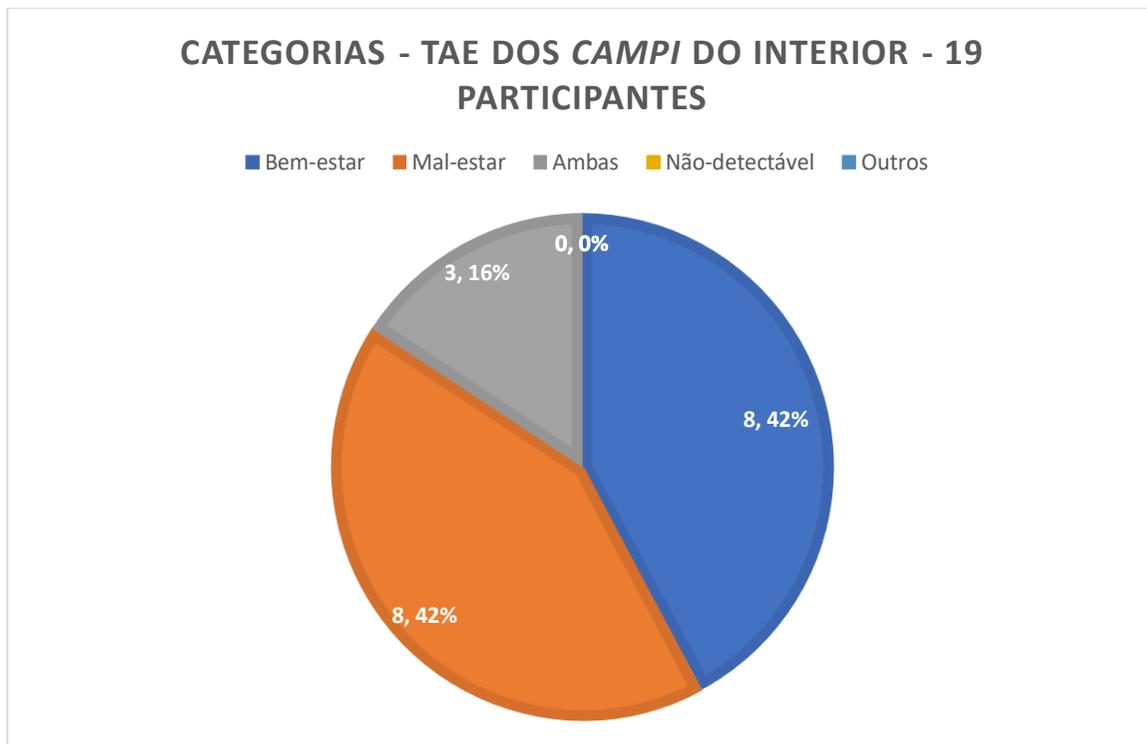
CATEGORIAS - TAE HUGV - 17 PARTICIPANTES

■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



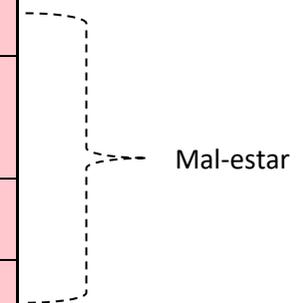
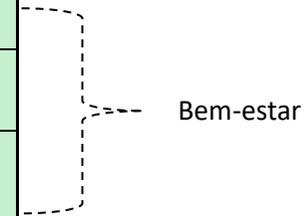
FATORES DE BEM-ESTAR FATORES DE MAL-ESTAR HUGV	
Sentimento de segurança	1
Está adaptado	1
O TR requer mais responsabilidade do trabalhador	1
Sentimento de desconforto	1
Sentimento de isolamento	1
Sobrecarga de trabalho	1

F) TAE CAMPI DOS INTERIORES

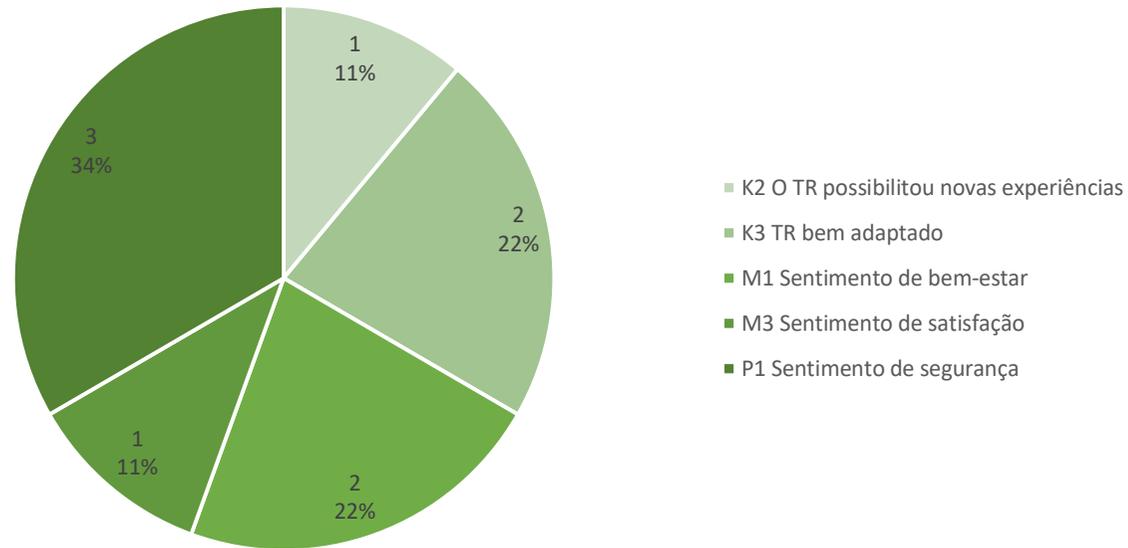


Fonte: autoria própria

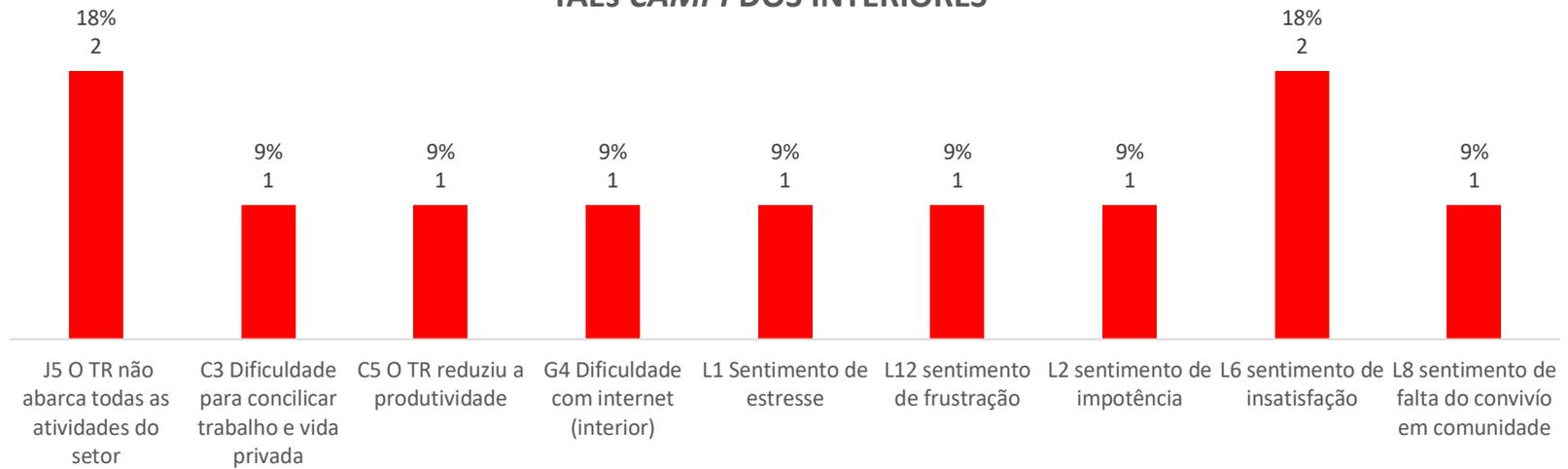
AMBAS - TAEs CAMPI DOS INTERIORES
TR bem adaptado
Sentimento de bem-estar
Avaliação positiva do TR atrelada à disponibilidade de condições de trabalho
Dificuldade com internet (interior)
Sentimento de desconforto
Preferência pelo trabalho presencial
O TR prejudica os usuários



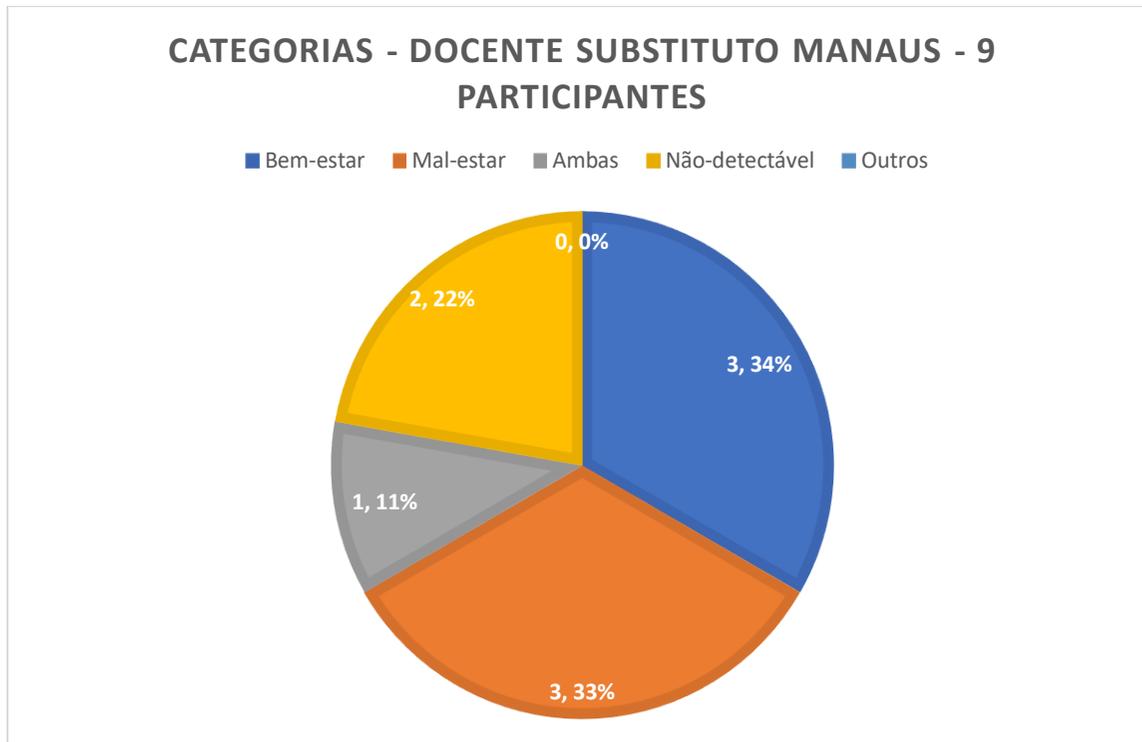
FATORES DE BEM-ESTAR TAEs *CAMPI* DOS INTEIROS



FATORES DE MAL-ESTAR - TAEs CAMPI DOS INTERIORES



G) DOCENTE SUBSTITUTO CAMPUS MANAUS



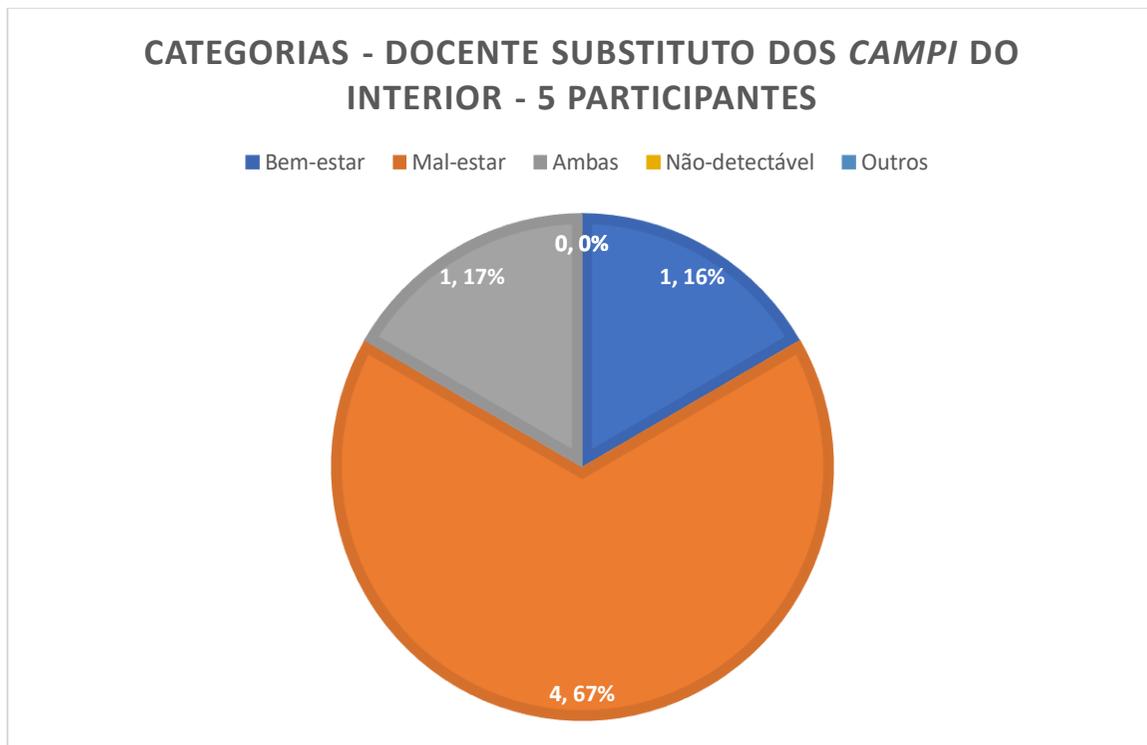
Fonte: autoria própria

FATORES DE BEM-ESTAR FATORES DE MAL-ESTAR DOCENTE SUBSTITUTO CAMPUS MANAUS	
Sentimento de segurança	1
Ausência de Material de Trabalho	1
Sentimento de indecisão	1
Sentimento de preocupação	1
Dificuldade com internet	1
Sentimento de impotência	1
Dificuldade com a manutenção da rotina de trabalho	1
Discentes sem acesso à internet de boa qualidade	2
ERE Não adaptado	1

Bem-estar

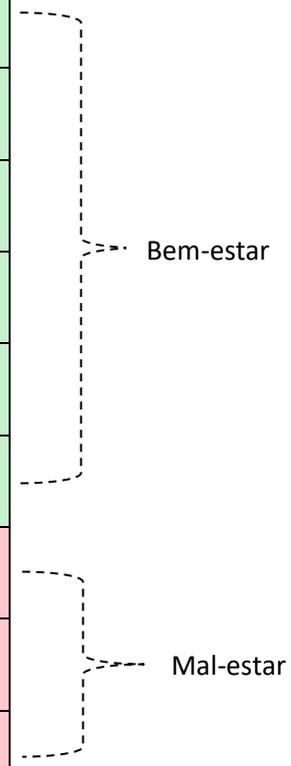
Mal-estar

H) DOCENTE SUBSTITUTO *CAMPI* DOS INTERIORES



Fonte: autoria própria

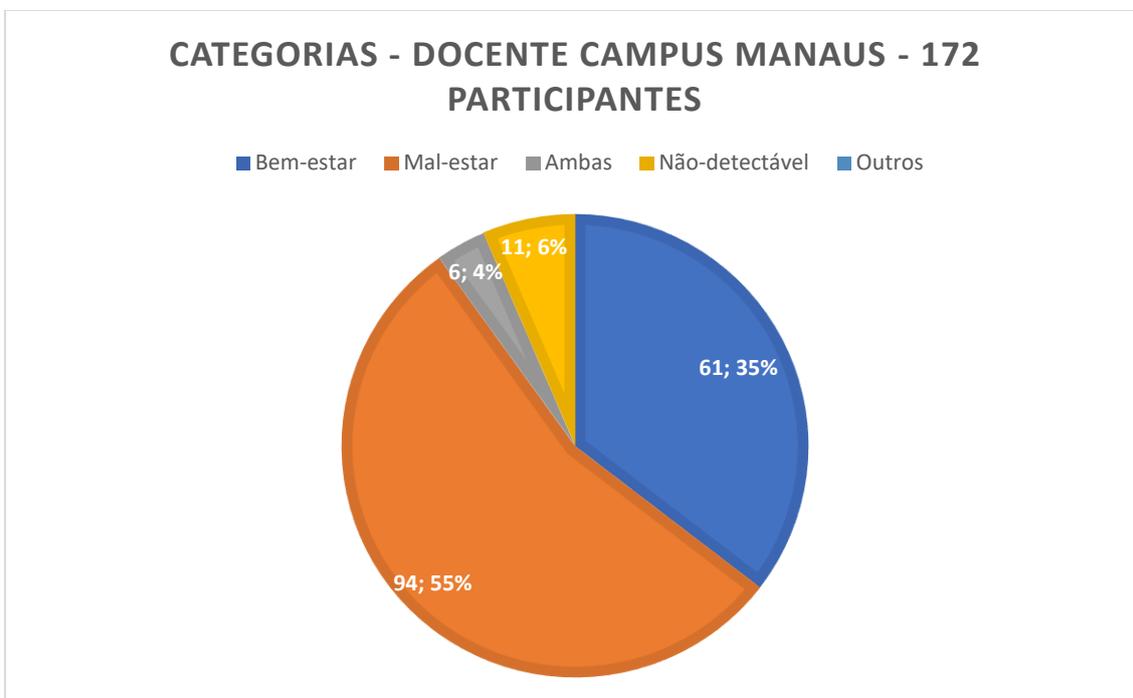
FATORES DE BEM-ESTAR FATORES DE MAL-ESTAR DOCENTES SUBSTITUTOS <i>CAMPI</i> DOS INTERIORES	
Sentimento de segurança	1
TR em adaptação	1
Sentimento de satisfação	4
Avaliação positiva do TR atrelada à disponibilidade de condições de trabalho	1
Está adaptado	1
ERE Bem adaptado	1
Sentimento de dificuldade para realizar o TR	1
Dificuldade com internet (interior)	1
Sentimento de cansaço	1



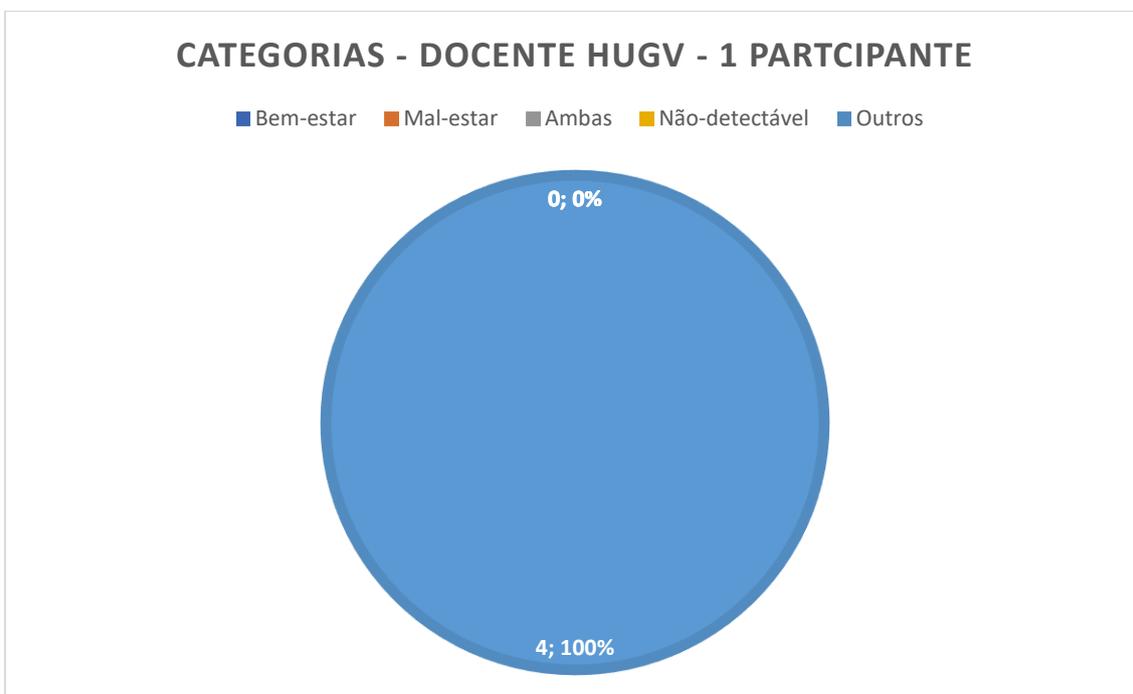
COMPOSIÇÃO DAS RESPOSTAS

QUESTÃO 02: COMO VOCÊ SE SENTE QUANDO PENSA EM RETORNAR AO TRABALHO PRESENCIAL?

RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA 02: 443



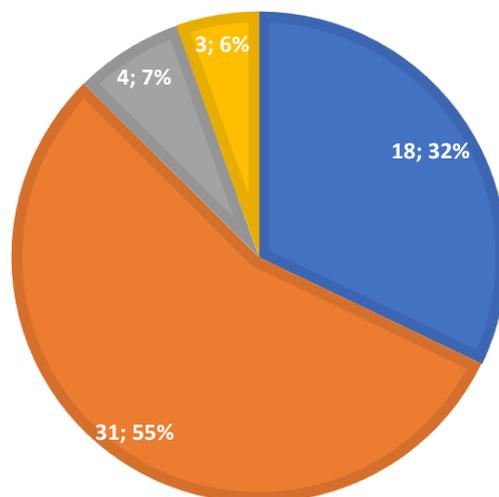
Fonte: autoria própria



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - DOCENTE DOS CAMPI DOS INTERIORES - 56 PARTICIPANTES

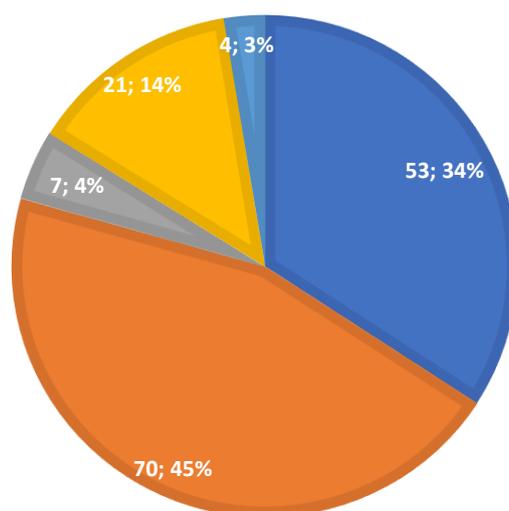
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - TAE DO CAMPUS MANAUS - 155 PARTICIPANTES

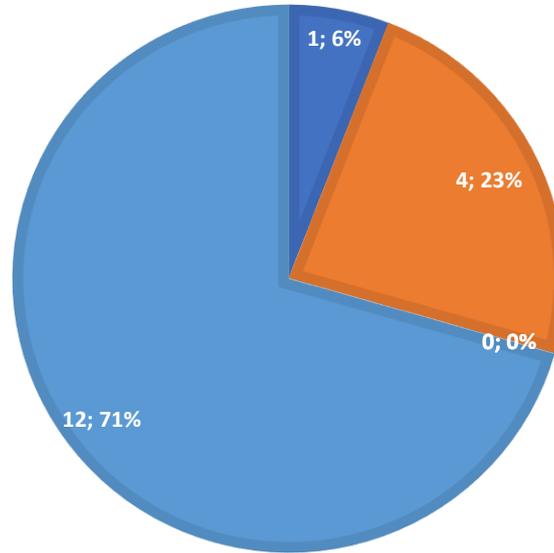
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - TAE HUGV - 17 PARTICIPANTES

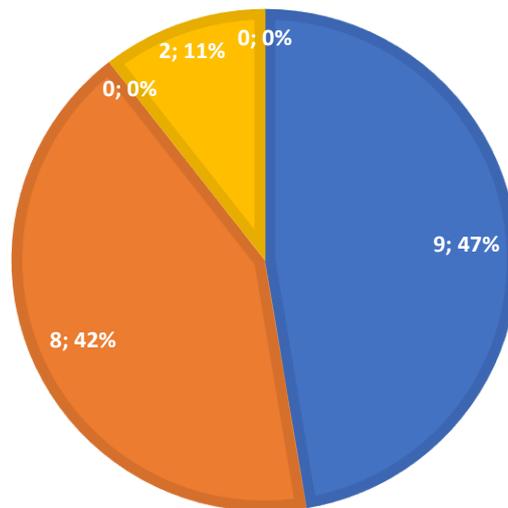
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - TAE DOS CAMPI DOS INTERIORES - 19 PARTICIPANTES

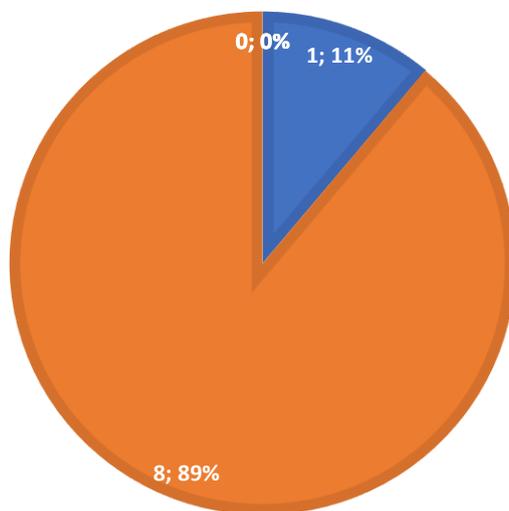
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - DOCENTE SUBSTITUTO CAMPUS MANAUS - 9 PARTICIPANTES

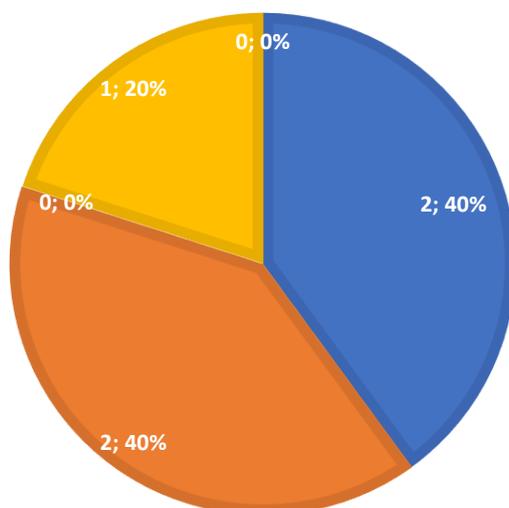
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - DOCENTE SUBSTITUTO DOS CAMPI DO INTERIOR - 5 PARTICIPANTES

■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros

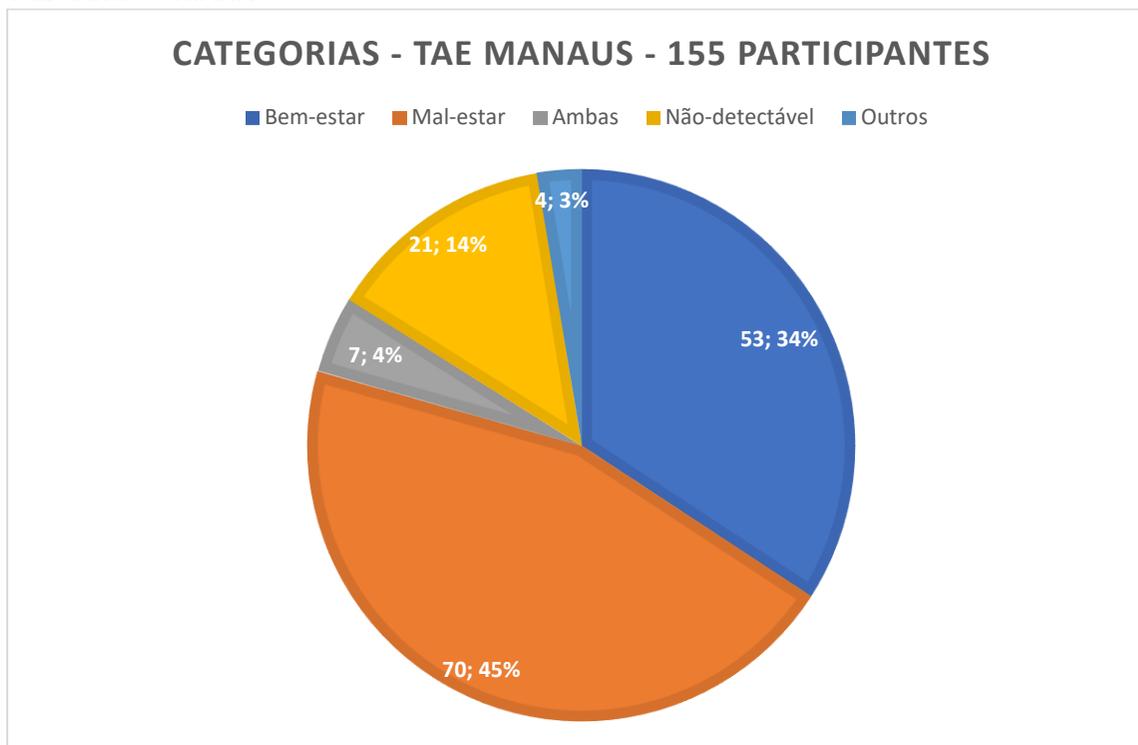


Fonte: autoria própria

QUESTÃO 02: Como você se sente quando pensa em retornar ao trabalho presencial?

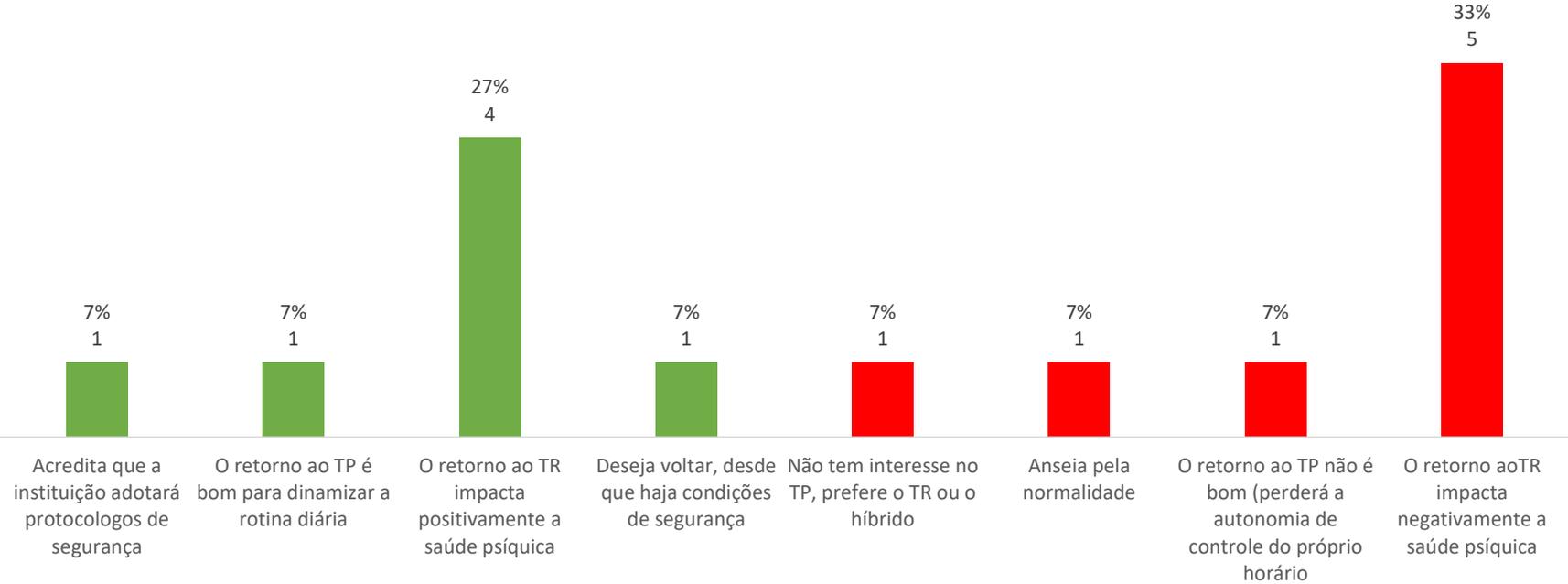
RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA 02: 443

A) TAE CAMPUS MANAUS

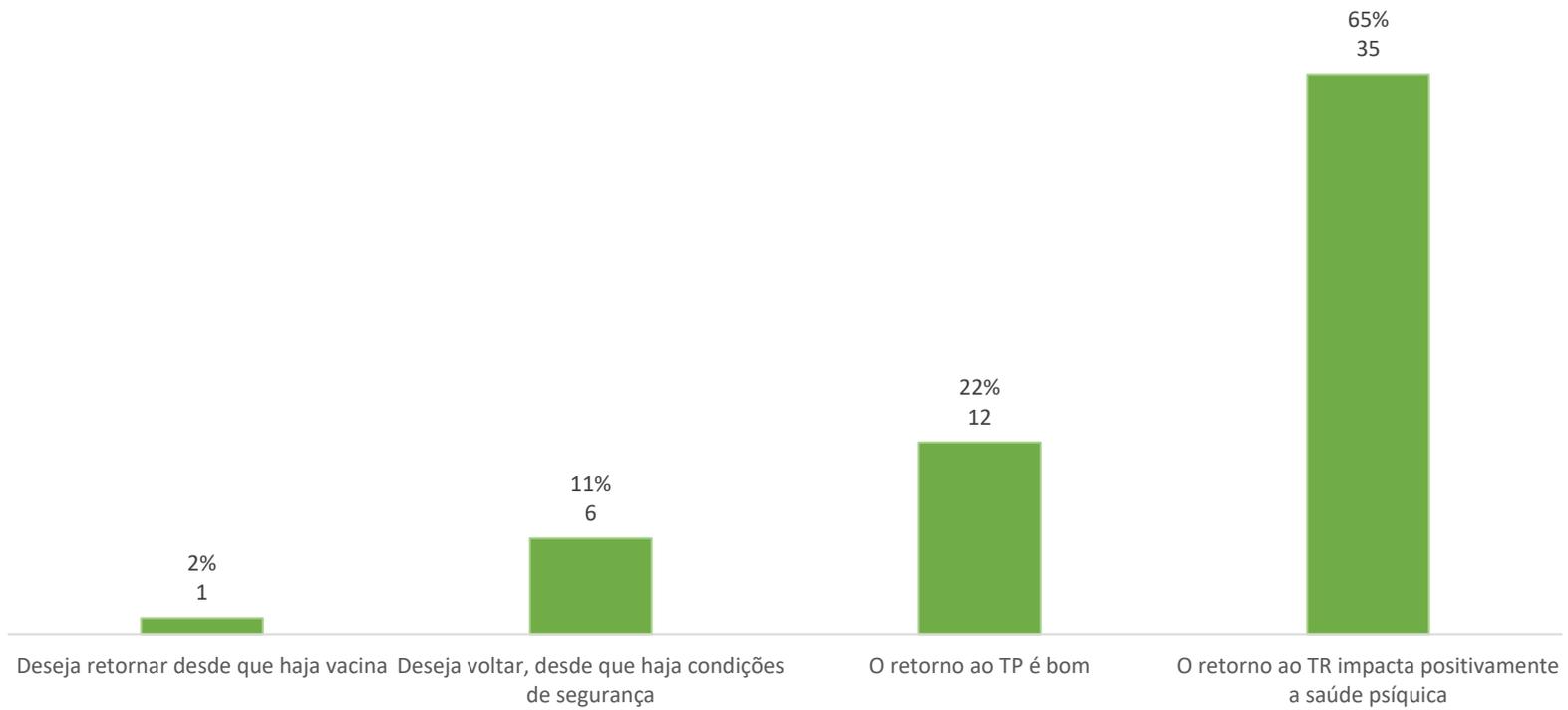


Fonte: autoria própria

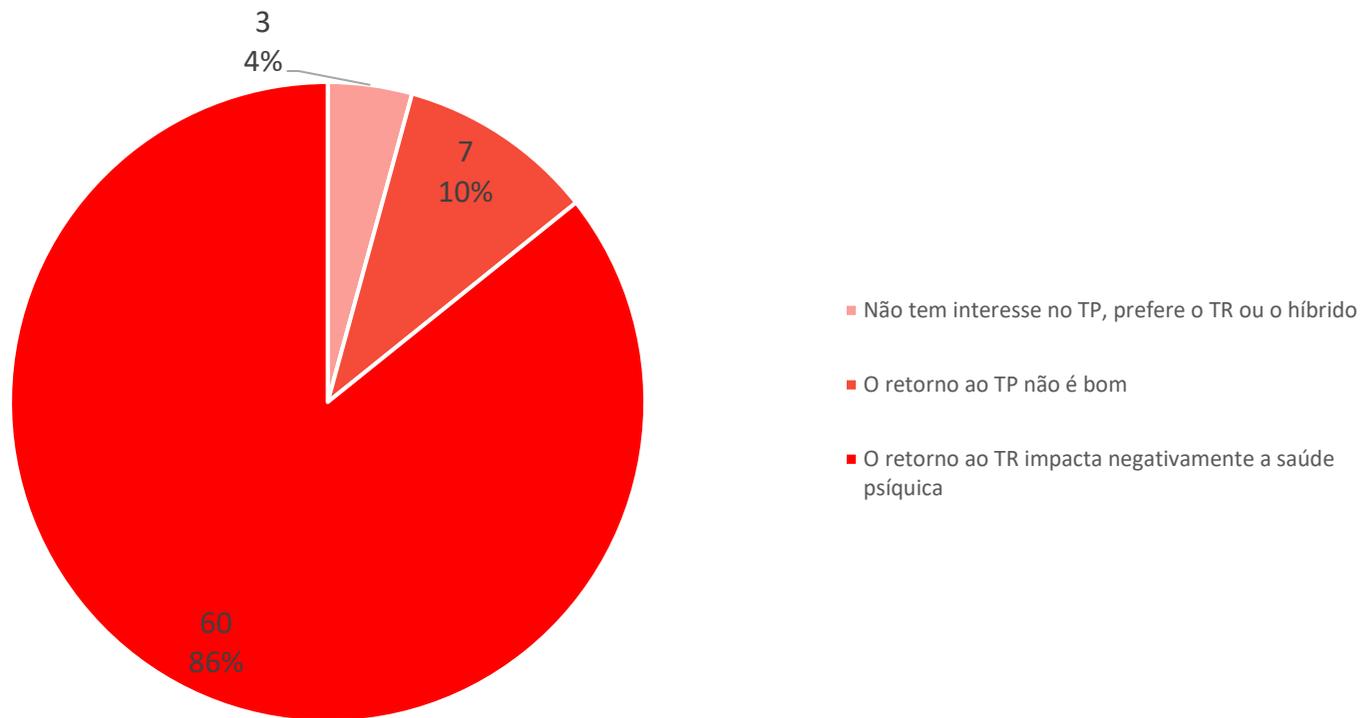
**AMBAS -
TAEs DO CAMPUS DE MANAUS**



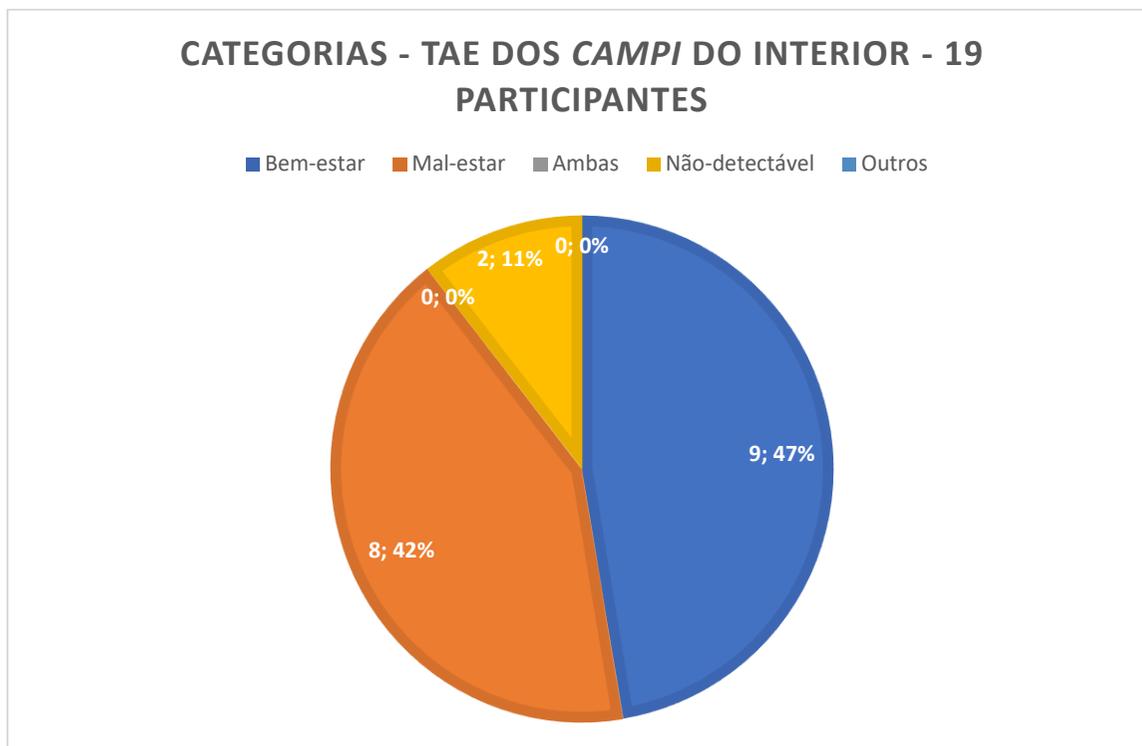
FATORES DE BEM-ESTAR - TAEs DO CAMPUS MANAUS



FATORES DE MAL-ESTAR - TAEs DO CAMPUS DE MANAUS

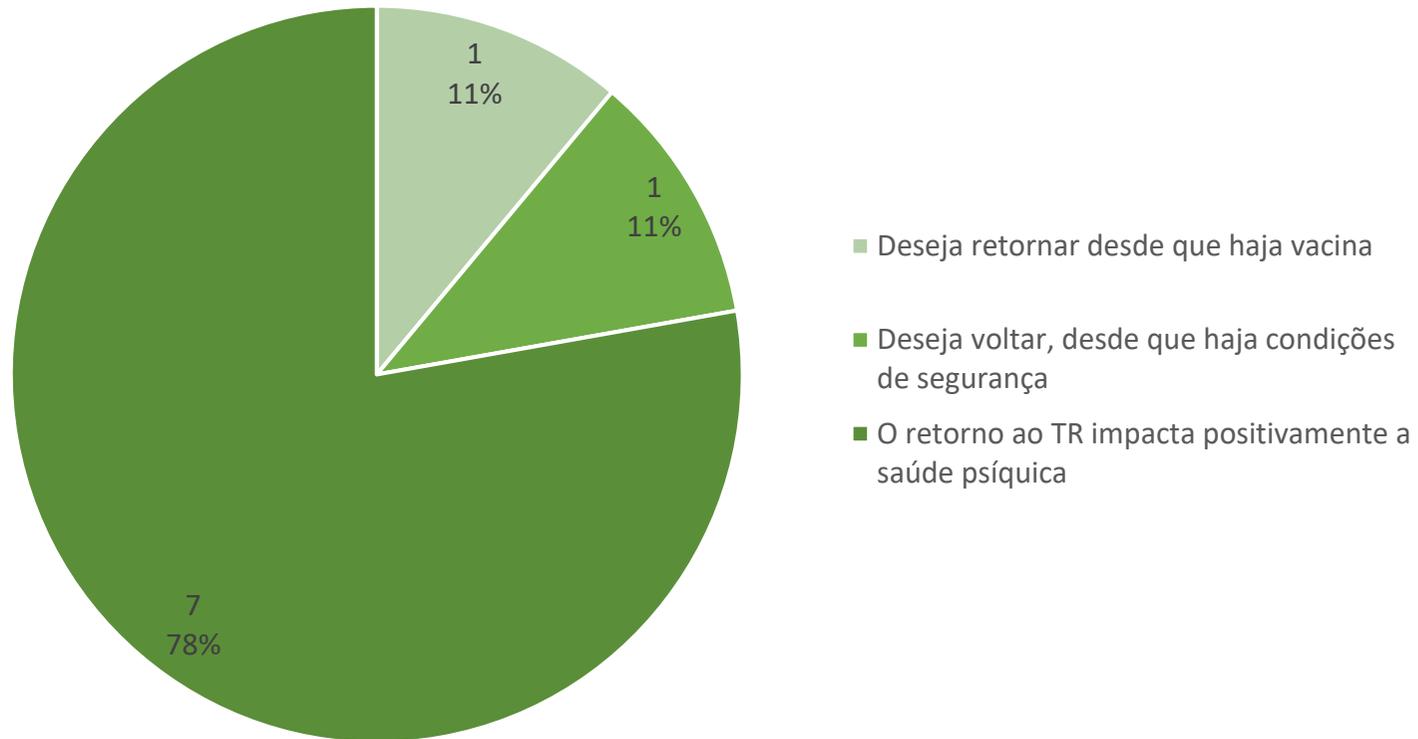


b) TAE DOS CAMPI DOS INTERIORES

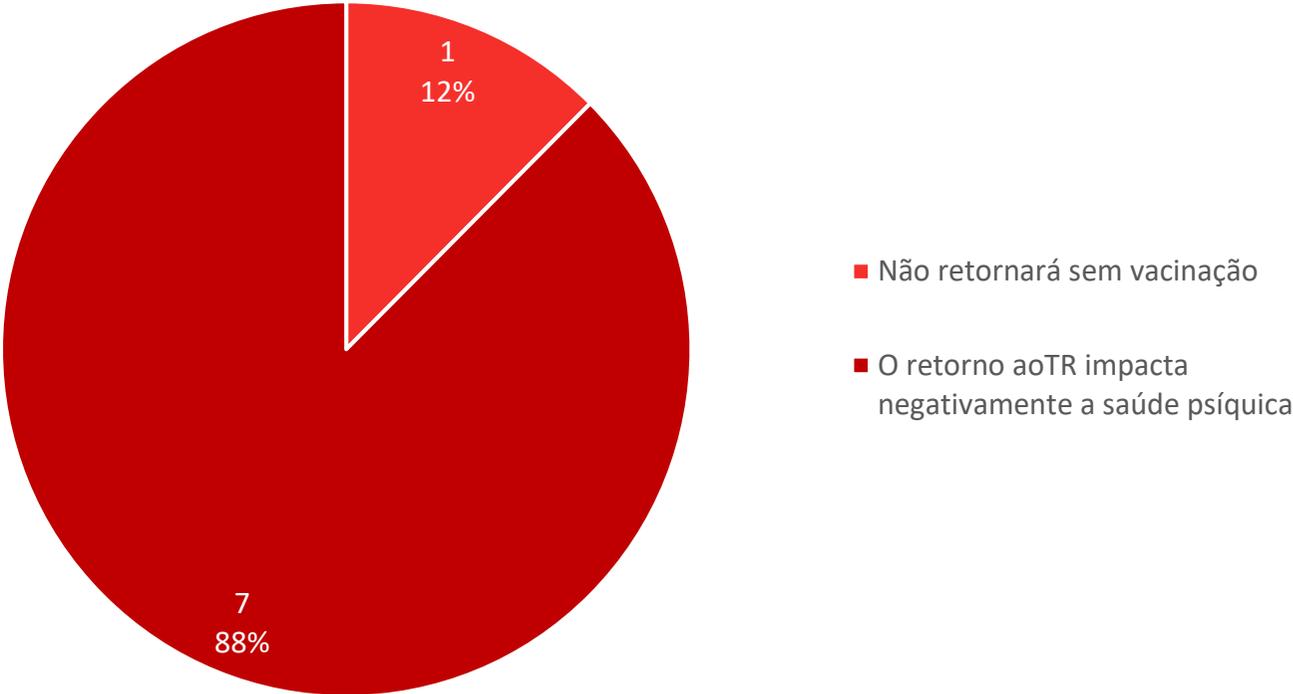


Fonte: autoria própria

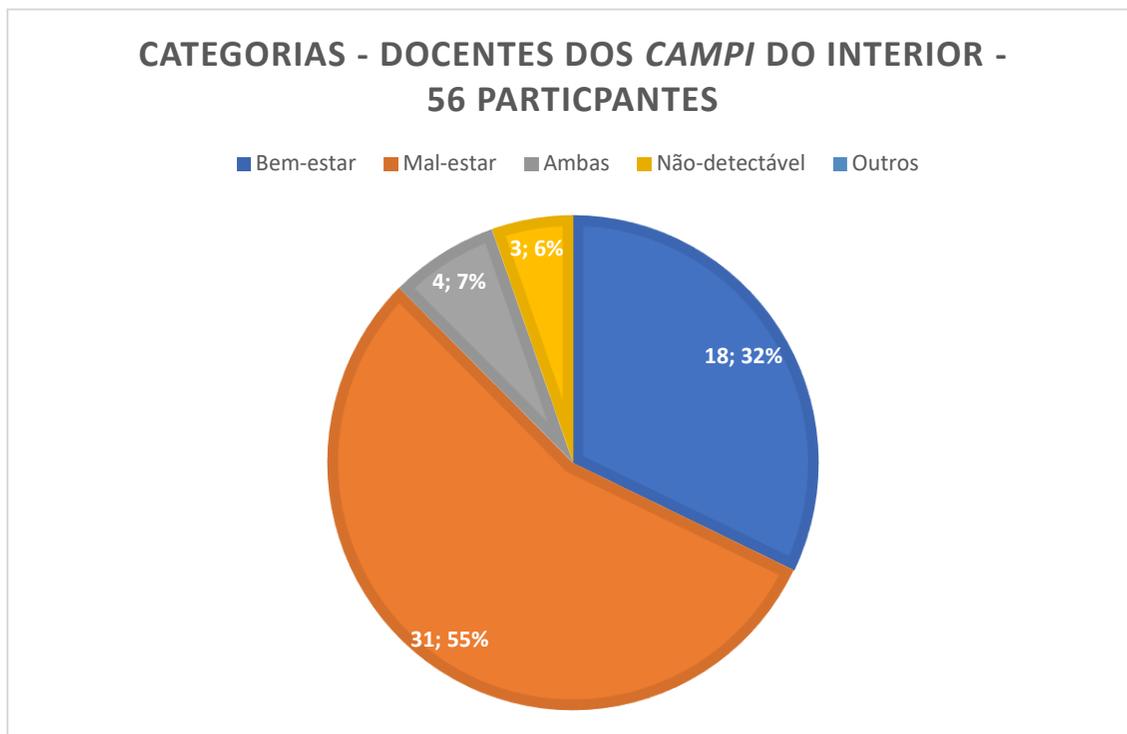
**FATORES DE BEM-ESTAR -
TAEs DOS CAMPI DOS INTERIORES**



FATORES DE MAL-ESTAR -
TAEs DOS *CAMPI* DOS INTERIORES

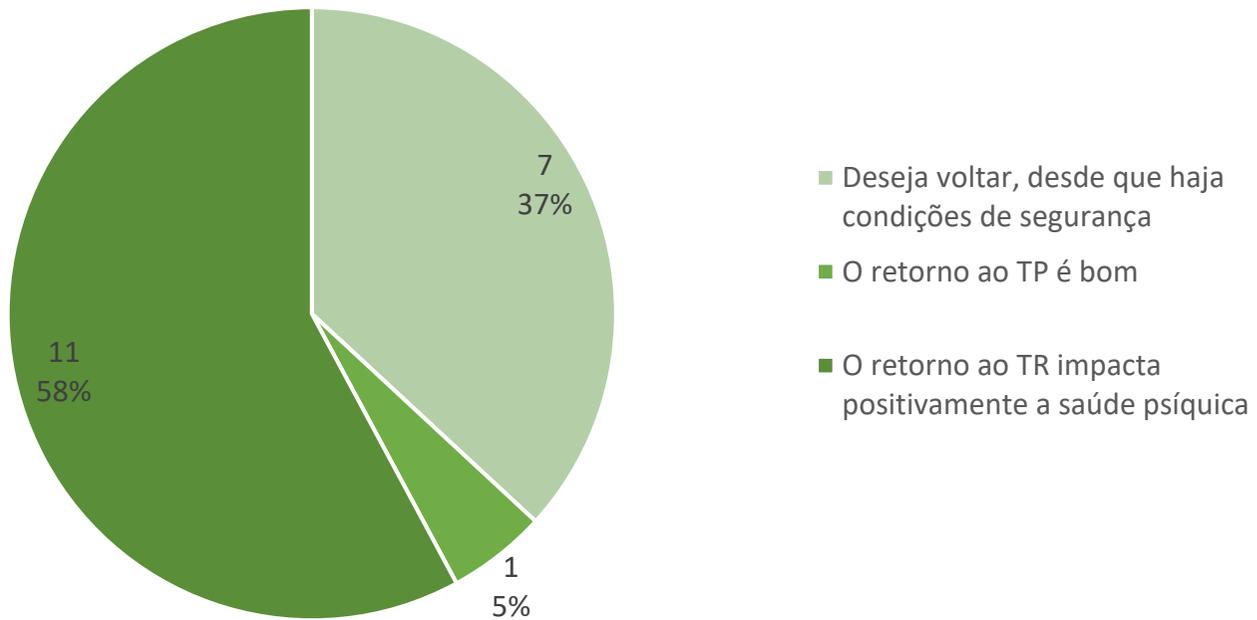


c) DOCENTE DOS CAMPI DOS INTERIORES

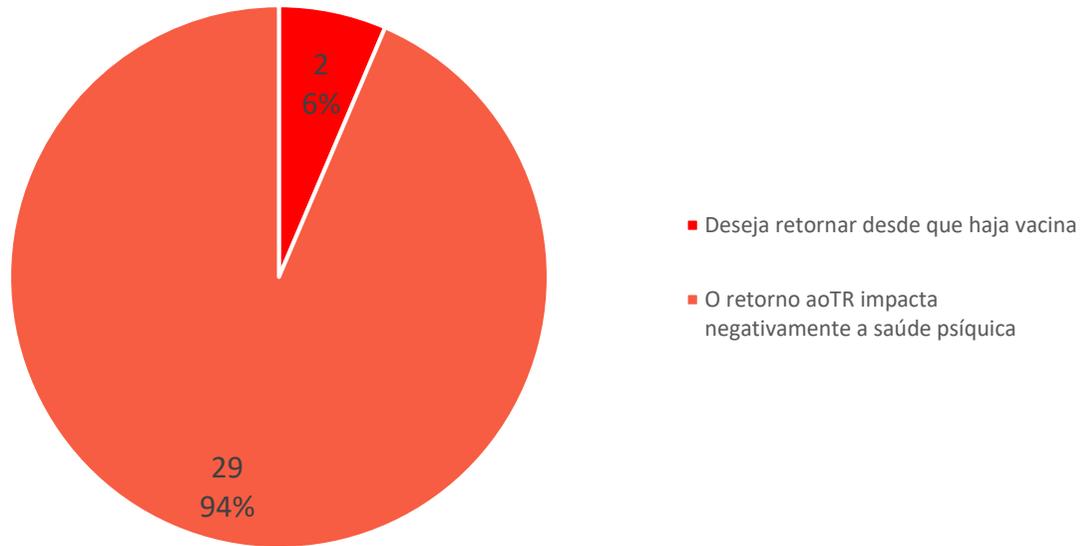


Fonte: autoria própria

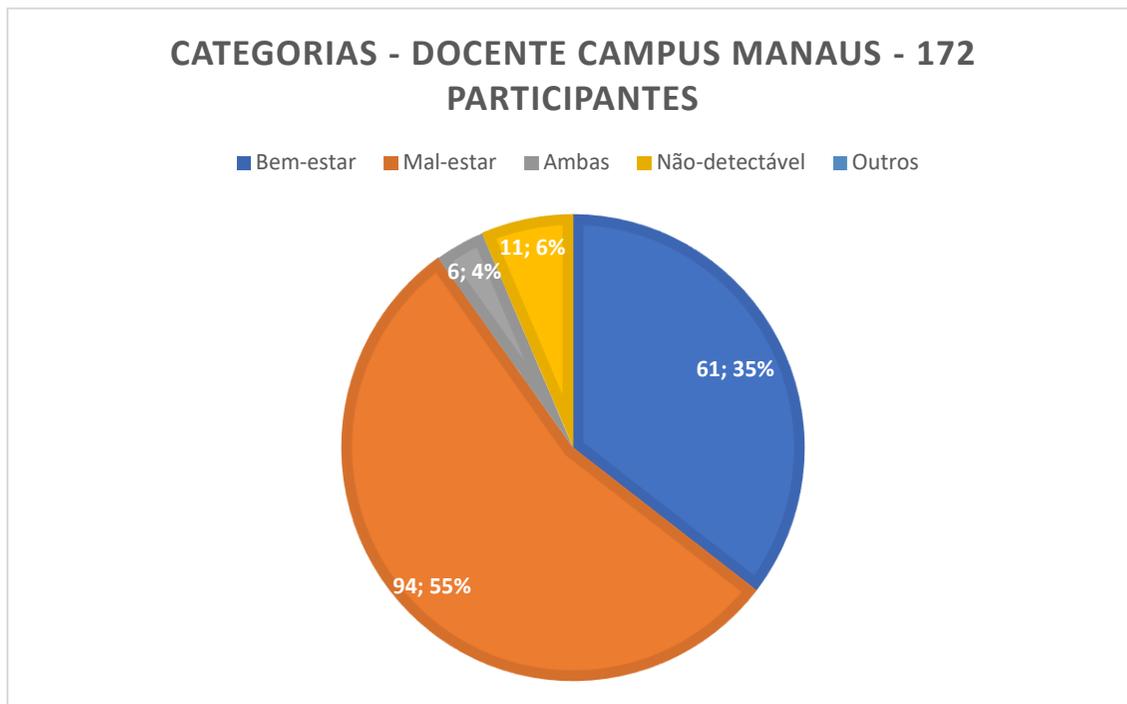
FATORES DE BEM-ESTAR - DOCENTES DOS *CAMPI* DO INTERIOR



FATORES DE MAL-ESTAR - DOCENTES DOS *CAMPI* DOS INTERIORES

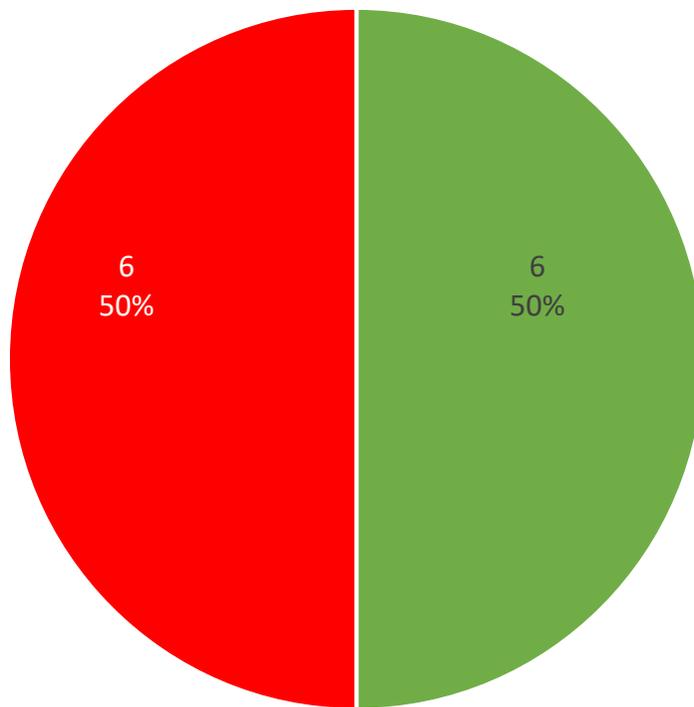


d) DOCENTE CAMPUS MANAUS



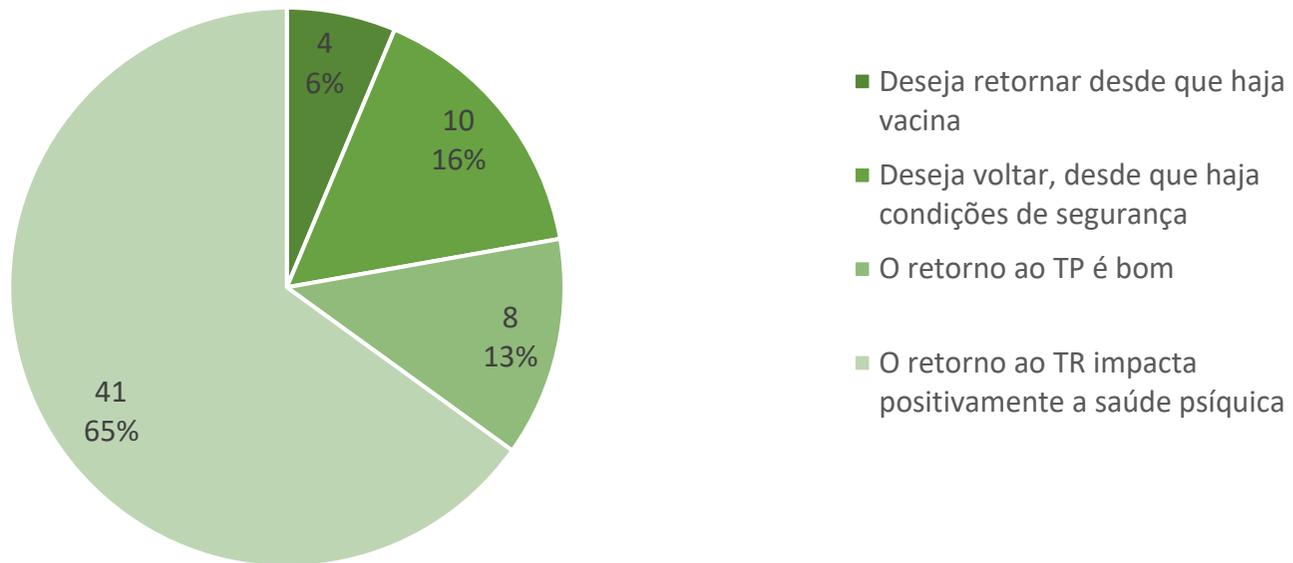
Fonte: autoria própria

AMBAS -
DOCENTES CAMPUS DE MANAUS

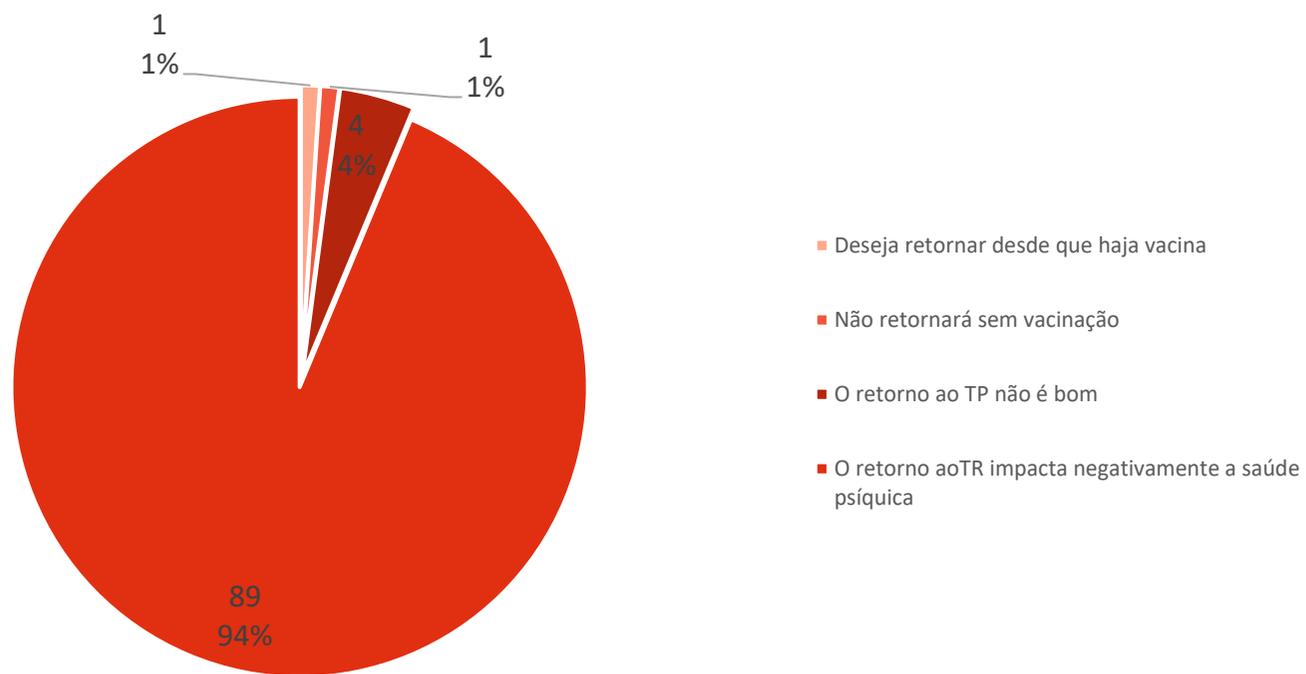


- O retorno ao TR impacta positivamente a saúde psíquica
- O retorno aoTR impacta negativamente a saúde psíquica

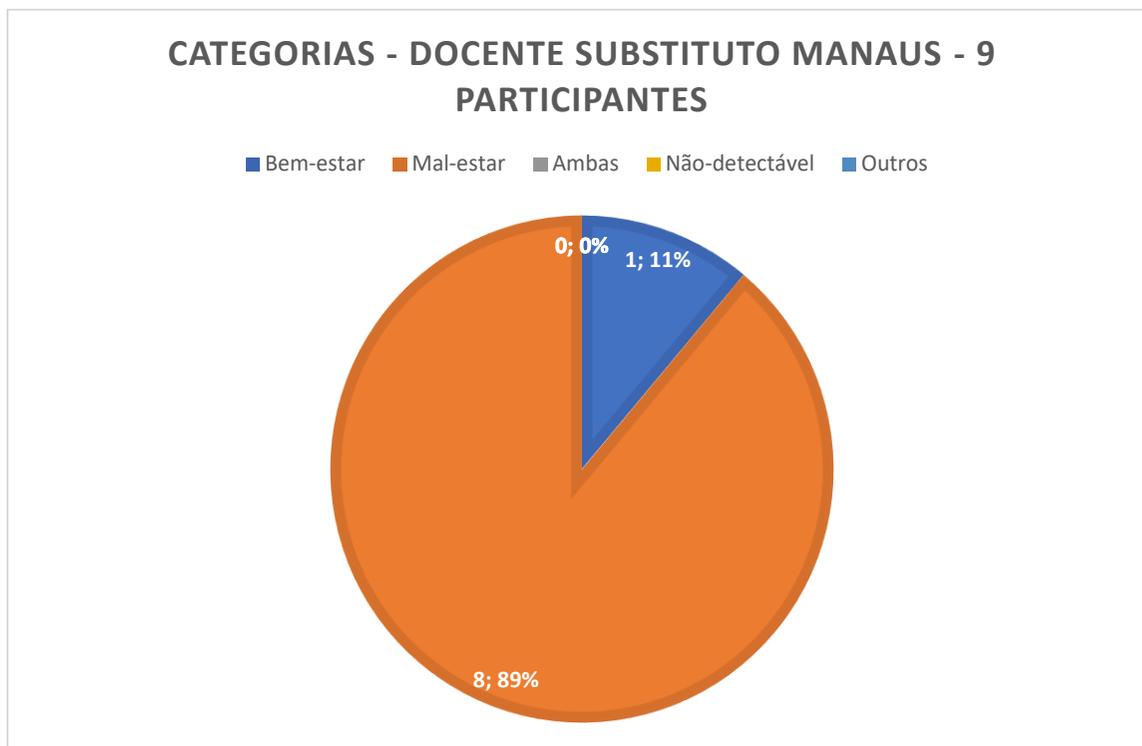
FATORES DE BEM-ESTAR - DOCENTES DO CAMPUS DE MANAUS



FATORES DE MAL-ESTAR - DOCENTES CAMPUS DE MANAUS

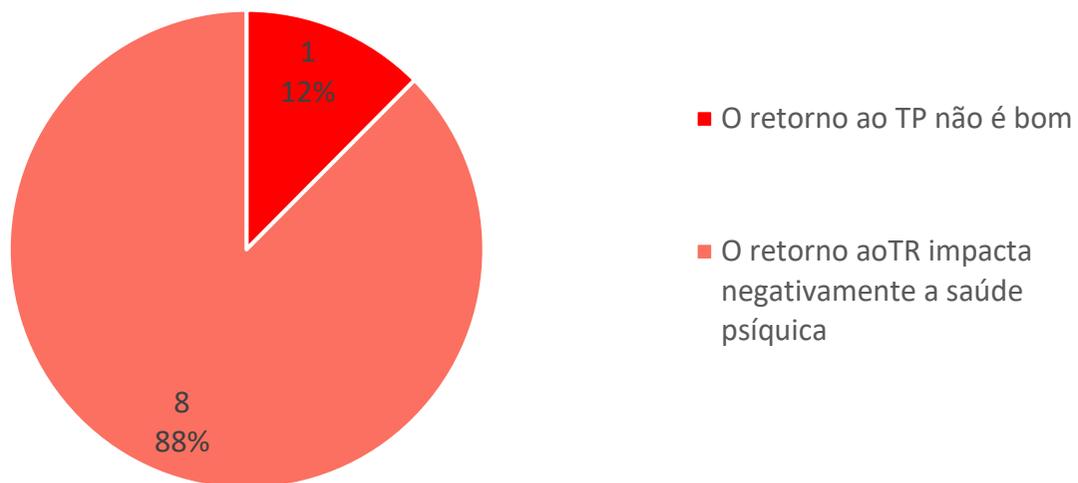


e) DOCENTE SUBSTITUTO CAMPUS MANAUS



Fonte: autoria própria

FATORES DE MAL-ESTAR - DOCENTES SUBSTITUTOS DO CAMPUS DE MANAUS

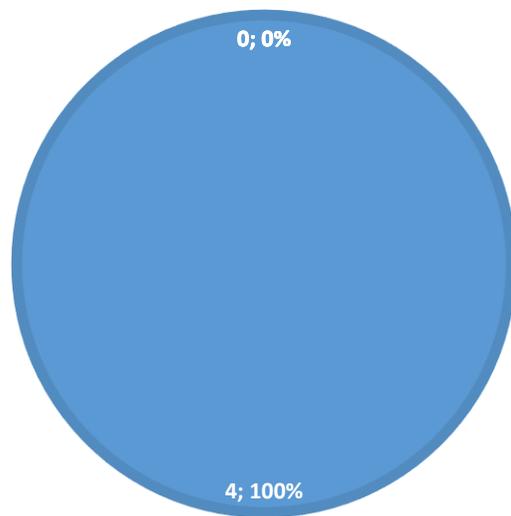


f) UNIFICAÇÃO DE FATORES: BEM-ESTAR (Docente Substituto Manaus; TAE HUGV), MAL-ESTAR (TAE HUGV, Docente Substituto Interior;) E AMBAS (Docente Manaus e Interior)

	Docente Manaus	Docentes interior	Docentes Substitutos Interior	Docentes Substitutos Manaus	TAE HUGV	TOTAL/FATOR
Deseja o retorno, por não haver condições de trabalho, mas devido a pandemia o TP não é possível.		1				1
Deseja voltar, desde que haja condições de segurança	1				1	2
O retorno ao TR impacta positivamente a saúde psíquica	1	2		1		4
Deseja retornar desde que haja vacina		1	1			2
O retorno ao TR impacta negativamente a saúde psíquica		2				2
O retorno ao TR impacta negativamente a saúde psíquica			1		4	5
TOTAL DE TRABALHADORES	2	6	2	1	5	

CATEGORIAS - DOCENTE HUGV - 1 PARTICIPANTE

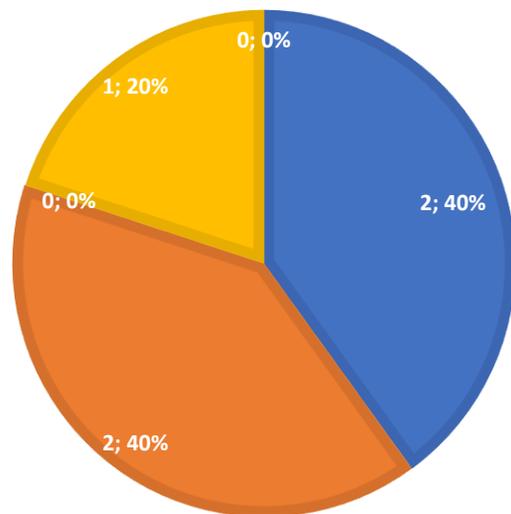
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - DOCENTE SUBSTITUTO DOS *CAMPI* DOS INTERIORES - 5 PARTICIPANTES

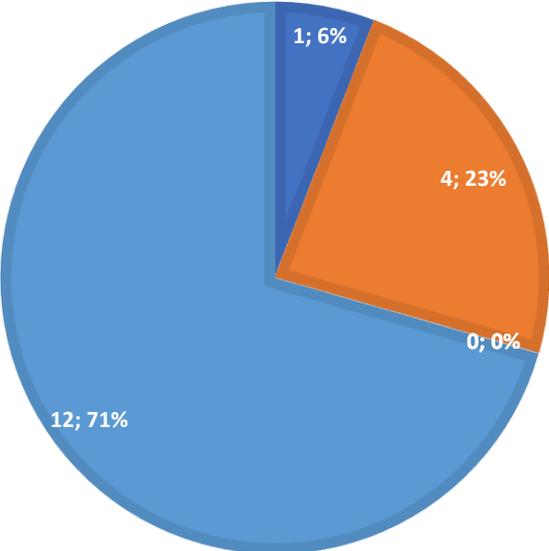
■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



Fonte: autoria própria

CATEGORIAS - TAE HUGV - 17 PARTICIPANTES

■ Bem-estar ■ Mal-estar ■ Ambas ■ Não-detectável ■ Outros



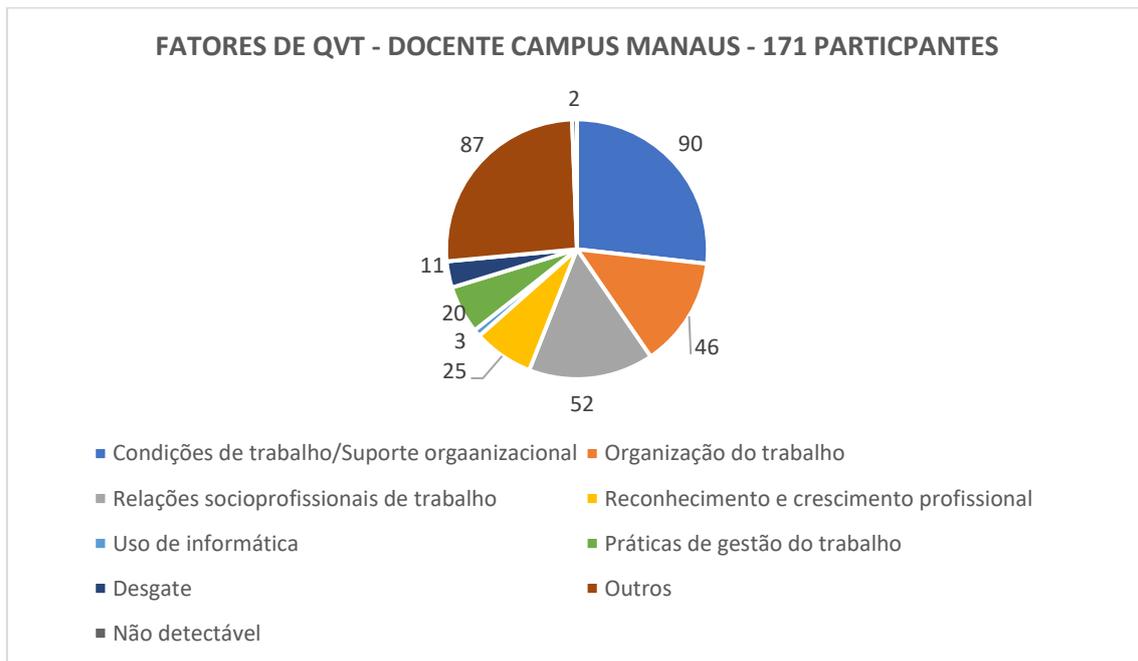
Fonte: autoria própria

COMPOSIÇÃO DAS RESPOSTAS

QUESTÃO 03: O QUE É QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PRA VOCÊ?

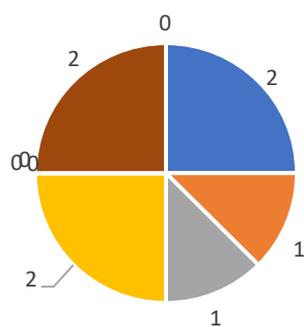
RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA 03: 437

INSTRUÇÃO DE LEITURA DOS GRÁFICO: o quantitativo está apresentado em número absoluto e os participantes puderam elencar mais de um fator, portanto, o gráfico nesse formato não totaliza 100%.



Fonte: autoria própria

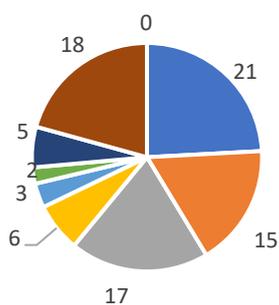
FATORES DE QVT - DOCENTE HUGV - 4 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

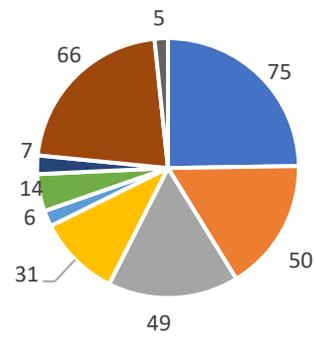
FATORES DE QVT - DOCENTE DOS CAMPI DOS INTERIORES - 54 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

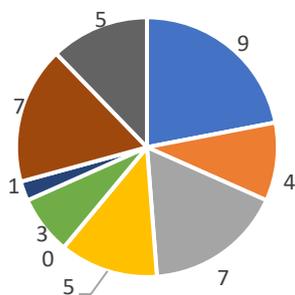
FATORES DE QVT - TAE CAMPUS MANAUS - 153 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

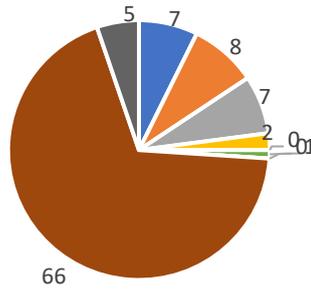
FATORES DE QVT - TAE HUGV - 22 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

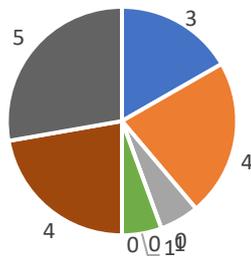
FATORES DE QVT - TAE DOS CAMPI DOS INTERIORES - 19 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

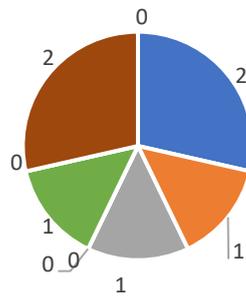
FATORES DE QVT - DOCENTE SUBSTITUTO CAMPUS MANAUS - 9 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

FATORES DE QVT - DOCENTE SUBSTITUTO CAMPI DOS INTERIORES - 5 PARTICIPANTES



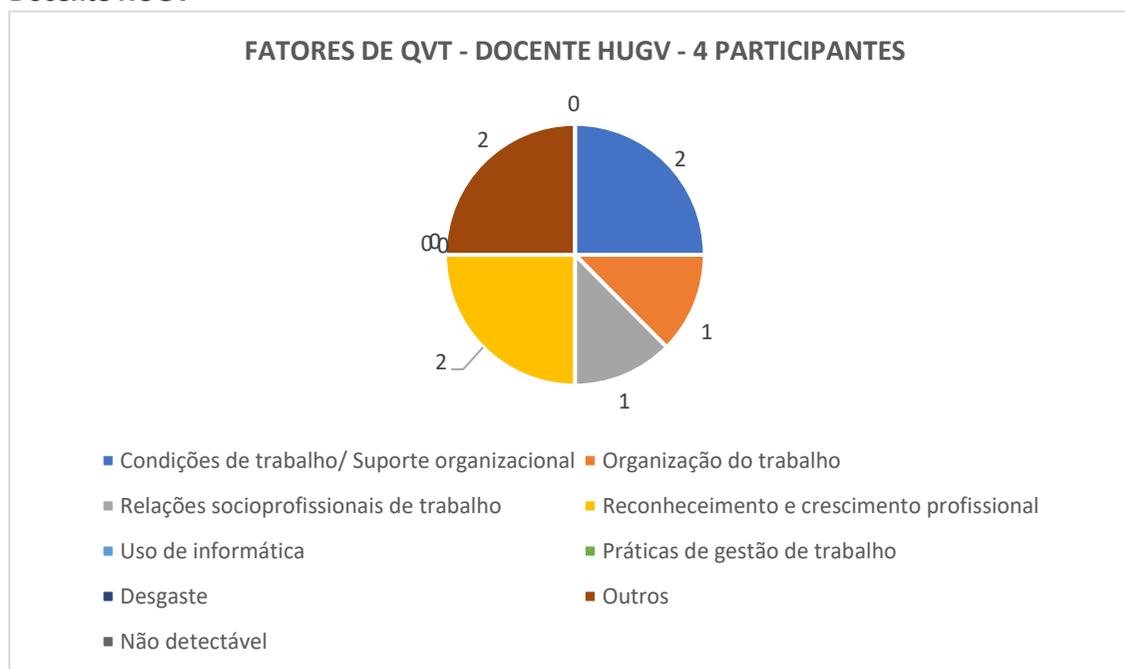
- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

QUESTÃO 03: O QUE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) PRA VOCÊ?

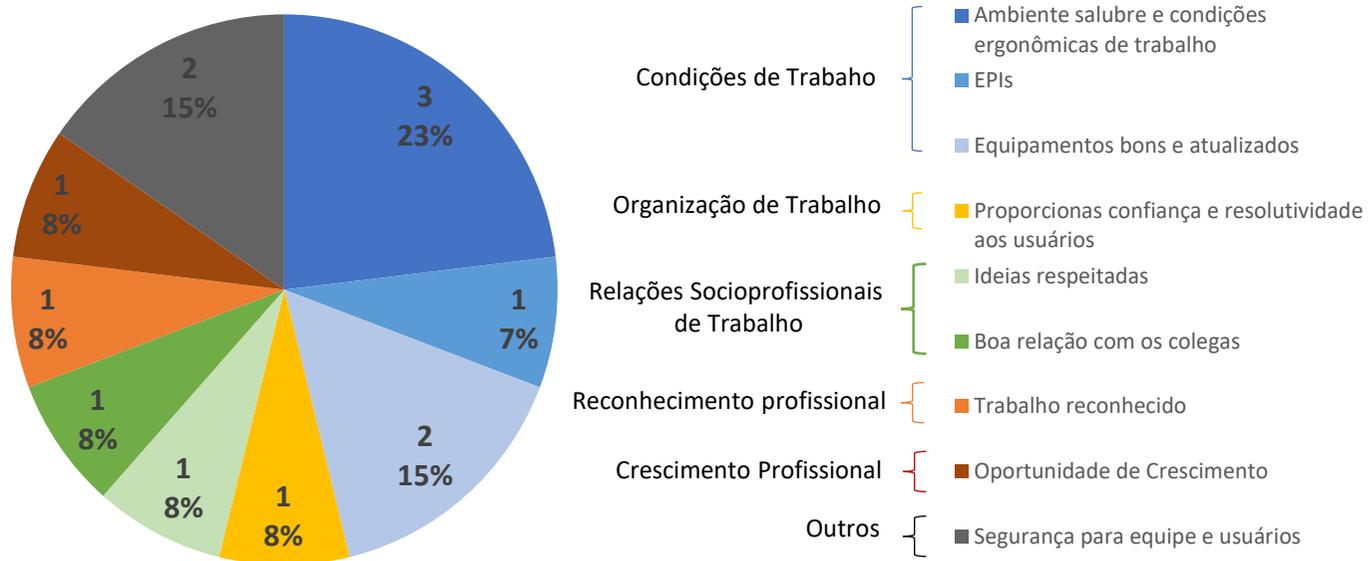
RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA 03: 437

A) Docente HUGV

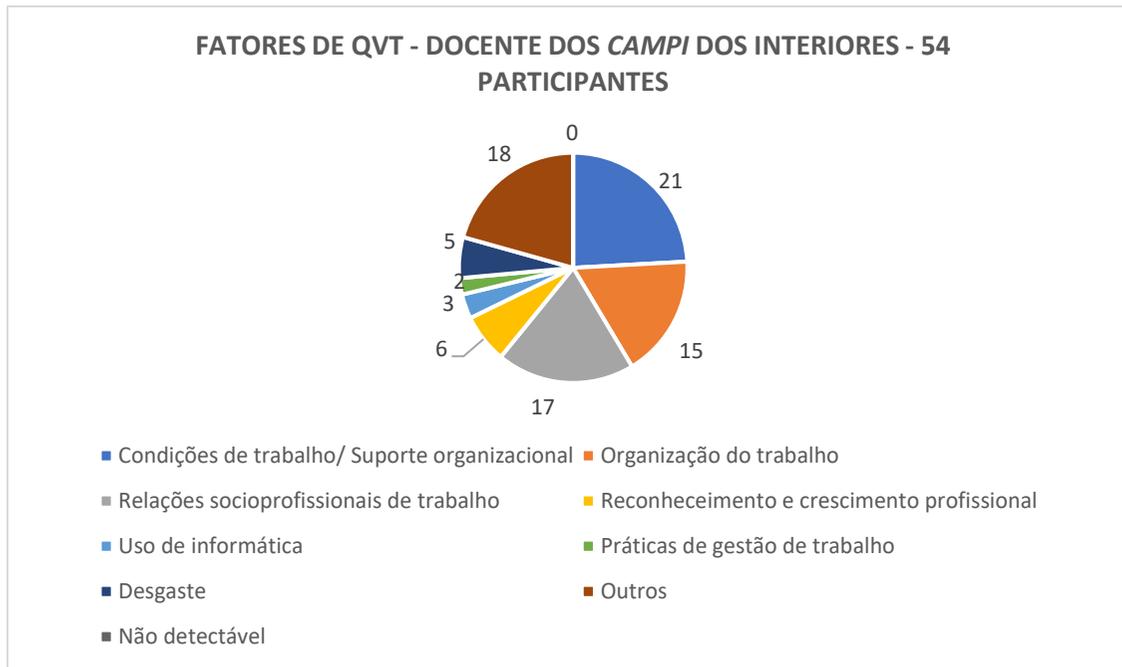


Fonte: autoria própria

Especificações dos fatores apresentados sobre QVT - Docente do HUGV

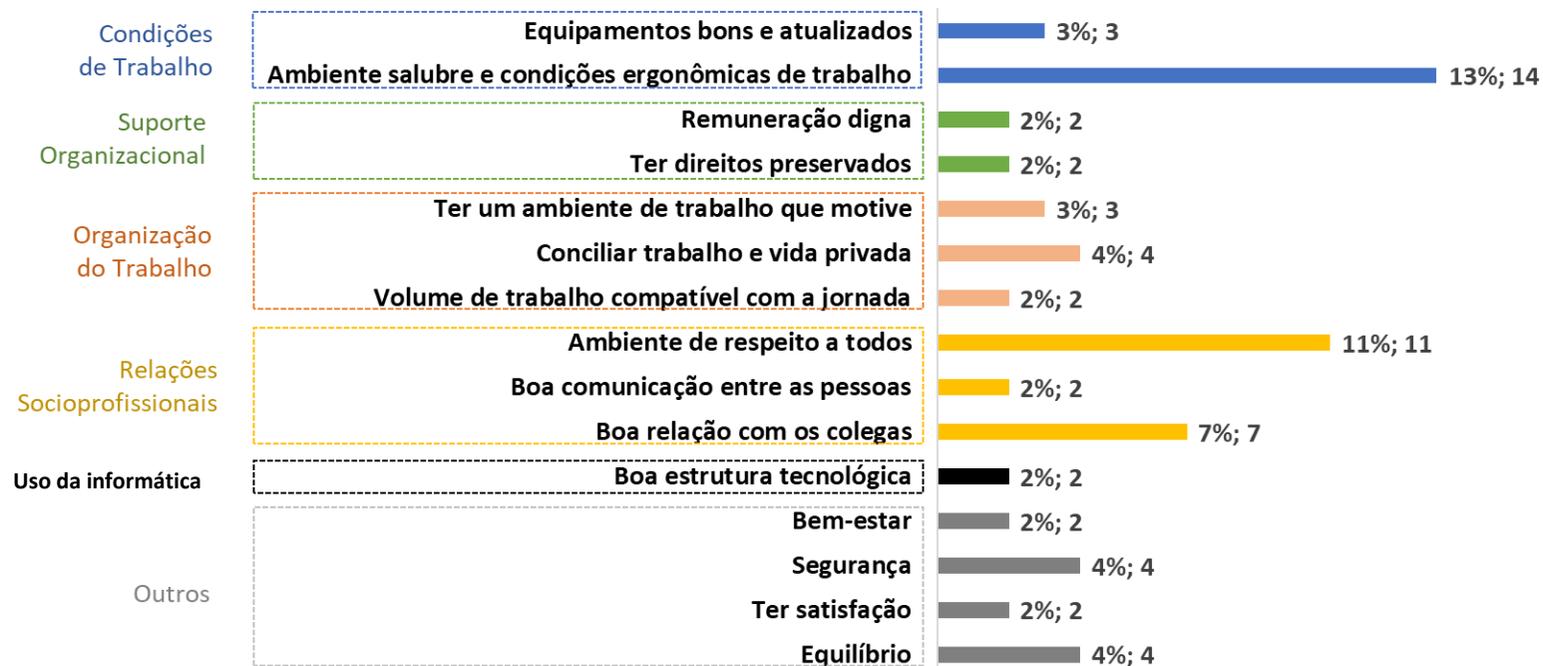


B) Docente *campi* dos interiores



Fonte: autoria própria

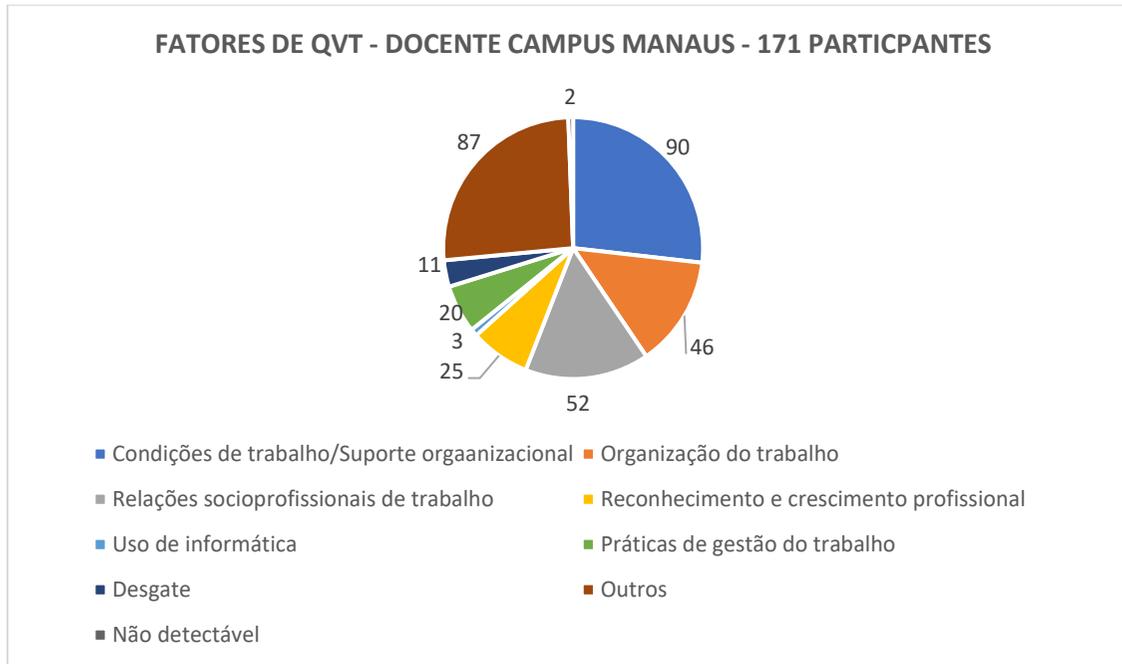
Especificações dos fatores apresentados sobre QVT - Docente *campi* dos interiores



Os servidores Docentes lotados nos *campi* do Interior do Amazonas informaram diversos elementos que se conectam às categorias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Diante do grande quantitativo, para possibilitar a visualização estabeleceu-se o parâmetro de 2% ou mais para ser demonstrado no gráfico. O gráfico apresenta 62% das respostas destes sujeitos. Os demais elementos, representam 38% de elementos e foram: a) Condições de trabalho e Suporte Organizacional: Ambiente de trabalho saudável nos aspectos social, econômicos e psicológico, Respeito às leis trabalhistas; Organização do Trabalho:

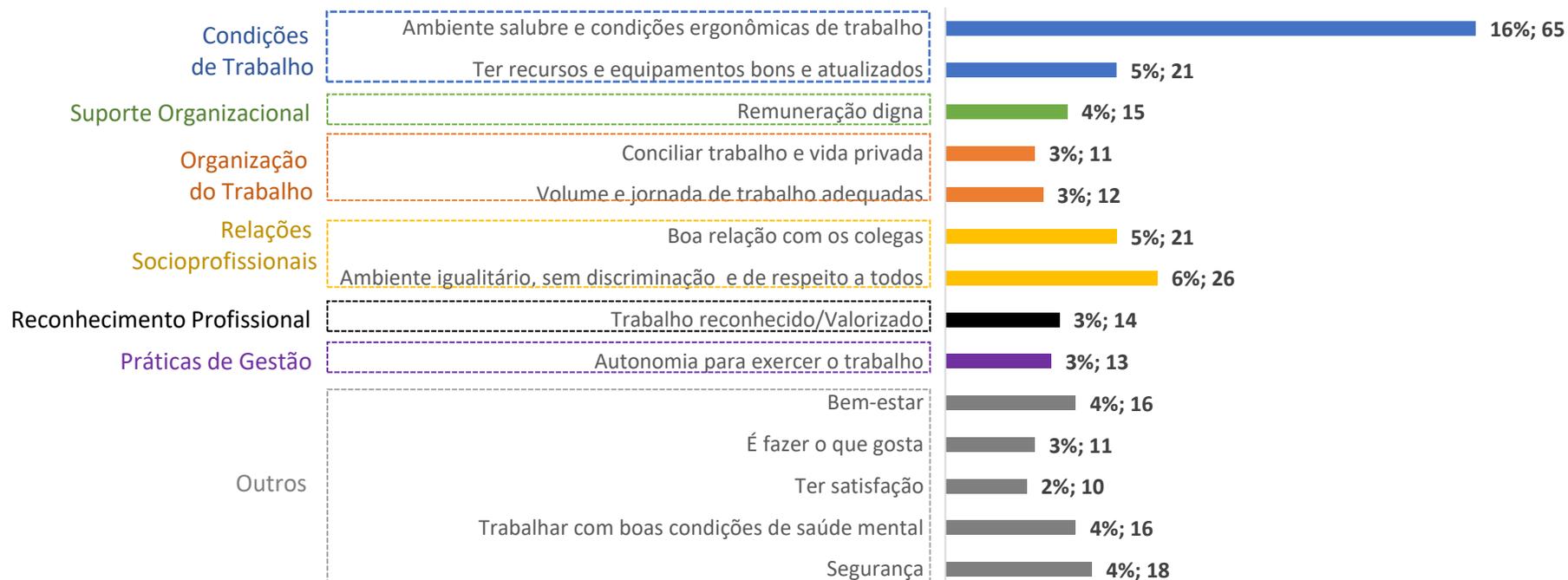
Eficiência, Desenvolver atividades sem pessoas para atrapalhar, Não ter atividades burocráticas associadas à docência, Trabalhar com satisfação, Jornada de trabalho flexível, Flexibilidade, Realizar atividade com qualidade, Ter os períodos de descanso respeitados, Período de férias mais compatível com datas mais baratas para viajar; c) Relações Socioprofissionais de Trabalho: Tratamento igualitário para todos; d) Reconhecimento e Crescimento Profissional: Oferta de capacitação/treinamento para a carreira, Oportunidade de crescimento profissional, Condições igualitárias nas oportunidades para homens e mulheres, Poder usar as habilidades próprias, Poder desenvolver ideias criativas; e) Uso da informática: Internet de boa qualidade; f) Práticas de gestão do Trabalho: Autonomia para exercer o trabalho; g) Desgaste: respeitar os próprios limites, Não ter sobrecarga de trabalho, Não levar o trabalho para casa, Não chegar a exaustão física e mental; h) Outros: QVT é essencial para o desempenho do trabalho, Ter disposição e coragem para trabalhar, Ter uma rotina saudável de vida, É fazer o que gosta, Ambiente de trabalho saudável, QVT é bom, É se sentir bem com o que se faz, Trabalhar com satisfação, realização profissional, Poder desenvolver o trabalho, Contribuição social representativa do trabalho realizado, Trabalhar com boas condições de saúde mental, Comprometimento de todos com o trabalho.

C) Docente campus Manaus



Fonte: autoria própria

Especificações dos fatores apresentados sobre QVT - Docentes campus Manaus

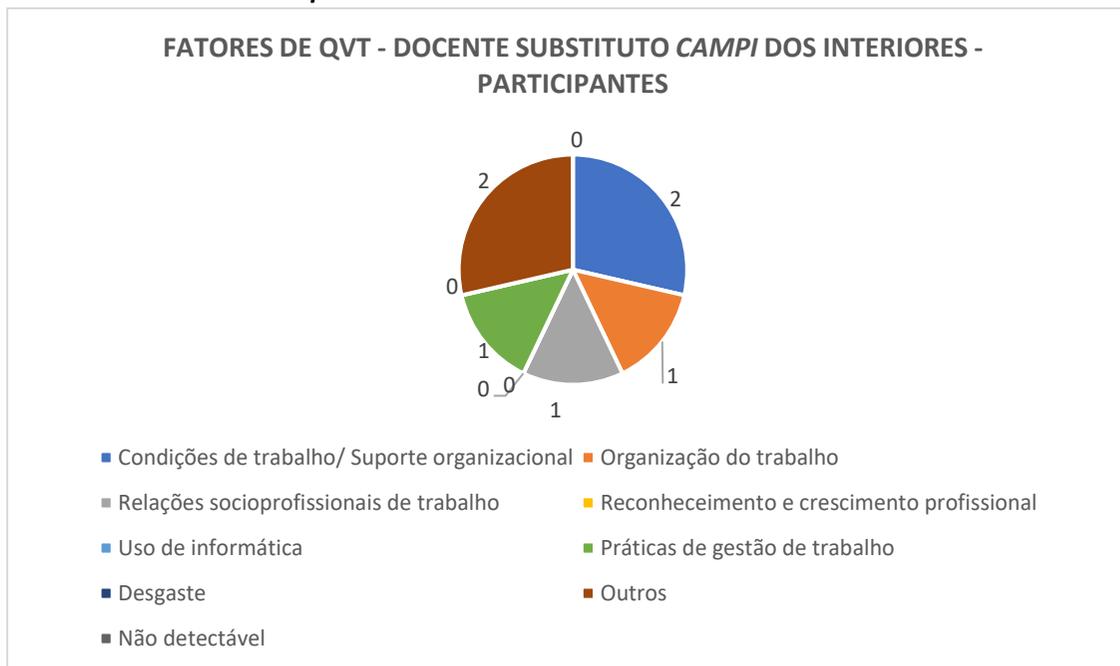


Os Docentes do campus Manaus informaram 93 elementos relacionados aos fatores de QVT, não sendo possível visualizar todos. Estabeleceu-se o parâmetro de 2% ou mais para demonstração no gráfico, que representam 65% da amostra. Os demais elementos são: a) Condições de Trabalho e Suporte Organizacional: Ter condições para realizar trabalhos de pesquisa, ensino e extensão, Ter condições física e materiais adequadas para a realização das

atividades, Ter equipamentos de trabalho e de segurança, Ter mais restaurantes, Suporte institucional, Ter direitos preservados, Ampliação e adequação do quantitativo de recursos humanos, Segurança financeira, Ter serviços disponibilizados para os trabalhadores, ter serviço de creche; b) Organização do Trabalho: Ter os períodos de descanso respeitados, ter um ambiente produtivo e que motive, ter o sentimento de pertencimento, Divisão igualitária do trabalho (sem monopólio), Desenvolver atividades planejadas, Trabalhar sem pressão e estresse, "Produzir bem, vencer desafios", Trabalhar com qualidade e eficiência, Jornada de trabalho flexível, Não ter atividades administrativas associadas á docência, habilidade para lidar com o estresse, Ter tempo para socializar com colegas/discentes, "instituição com uma finalidade educativa, científica, social e moral adequado a missão institucional.", Utilizar ferramentas de gestão que facilitem os processos de trabalho, Conciliar ensino, pesquisa e extensão na docência; c) Relações Socioprofissionais de trabalho: Ter equipe de trabalho coesa, Vivência do cotidiano do trabalho, Compartilhar ideias com os colegas/discentes/comunidade, Relações socioprofissionais harmônicas, Ambiente de trabalho sem assédio, Ambiente de trabalho amigável, Boa comunicação entre as pessoas, Autonomia para exercer a docência; d) Reconhecimento e Crescimento Profissional: Oferta de capacitação/treinamento para a carreira, Incentivo á qualificação para a carreira, Oportunidade de Crescimento profissional e humano, Poder usar habilidades próprias, desenvolver ideias criativas e inovar, "Desenvolvimento de competências, habilidades, atitudes a partir do respeito ao trabalho realizado"; e) Uso da Informática: Ter recursos tecnológicos; f) Práticas de Gestão do Trabalho: Ter o apoio dos gestores, Gestão participativa, Trabalho colaborativo, Ambiente de liberdade e respeito, Ambiente de trabalho justo, Ambiente de trabalho democrático; g) Desgaste: Não ter sobrecarga de trabalho, Não levar o trabalho para casa, Não chegar a exaustão física e mental (segurança), Uso do tempo livre, Não ter desgaste; h) Outros: Poder suprir necessidades básicas, Ambiente de trabalho saudável (no aspecto físico e mental), "Equilíbrio de segurança e responsabilidade", Ter prazer na atividade laboral, Tranquilidade/Felicidade/Serenidade/Equilíbrio, "Fazer do trabalho algo benéfico para a sua vida como um todo.", Contribuição social representativa do trabalho realizado, Segurança contra o contágio do corononavírus, Realização profissional, Ter biossegurança, "É poder exercer um trabalho sem preocupações exteriores", Menos burocracia, "Trabalhar com segurança e todos os meios para evitar o contágio de Covid", "Significa um estilo de vida de pensar e viver com liberdade, ética, justiça, conhecimento e saberes plurais, curriculares, da experiência e da formação profissional.", "Manter contato com a natureza e se sentir amado. Ter uma vida digna com suas contas em dia"; "Ser fiel aos seus princípios morais e éticos", "Produzir bem, vencer desafios", "Possibilidade de desligar-se do trabalho quando sentir necessidade, sem prejuízo financeiro.", Trabalhar sem medo, "O

trabalho realizado antes da pandemia era de qualidade", Visualizar o retorno social do trabalho, Respeito ao meio-ambiente, "responsabilidade dialética (do profissional e da instituição) de uma visão integral da realidade, da sociedade e da produção cultural que lhe dá respeito de forma sábia (num sentido phronesis" aristotélico)", É se sentir bem com o que se faz, Ter serviço bancário no campus, "Lazer e momentos de reflexão ativa".

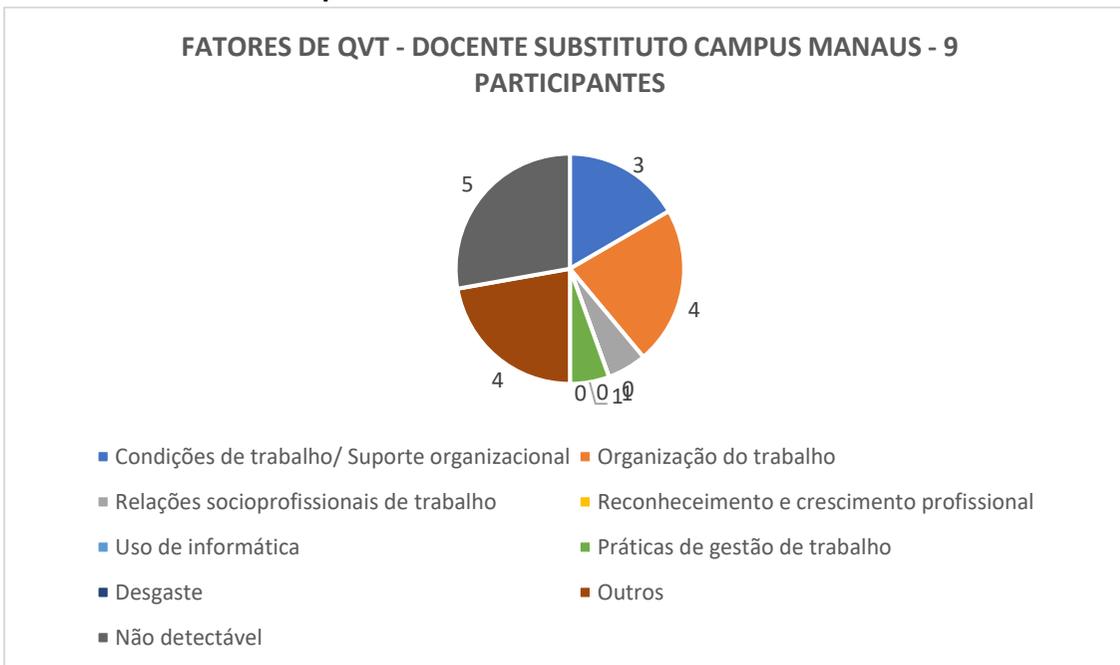
D) Docente Substitutos *campi* dos interiores



Fonte: autoria própria

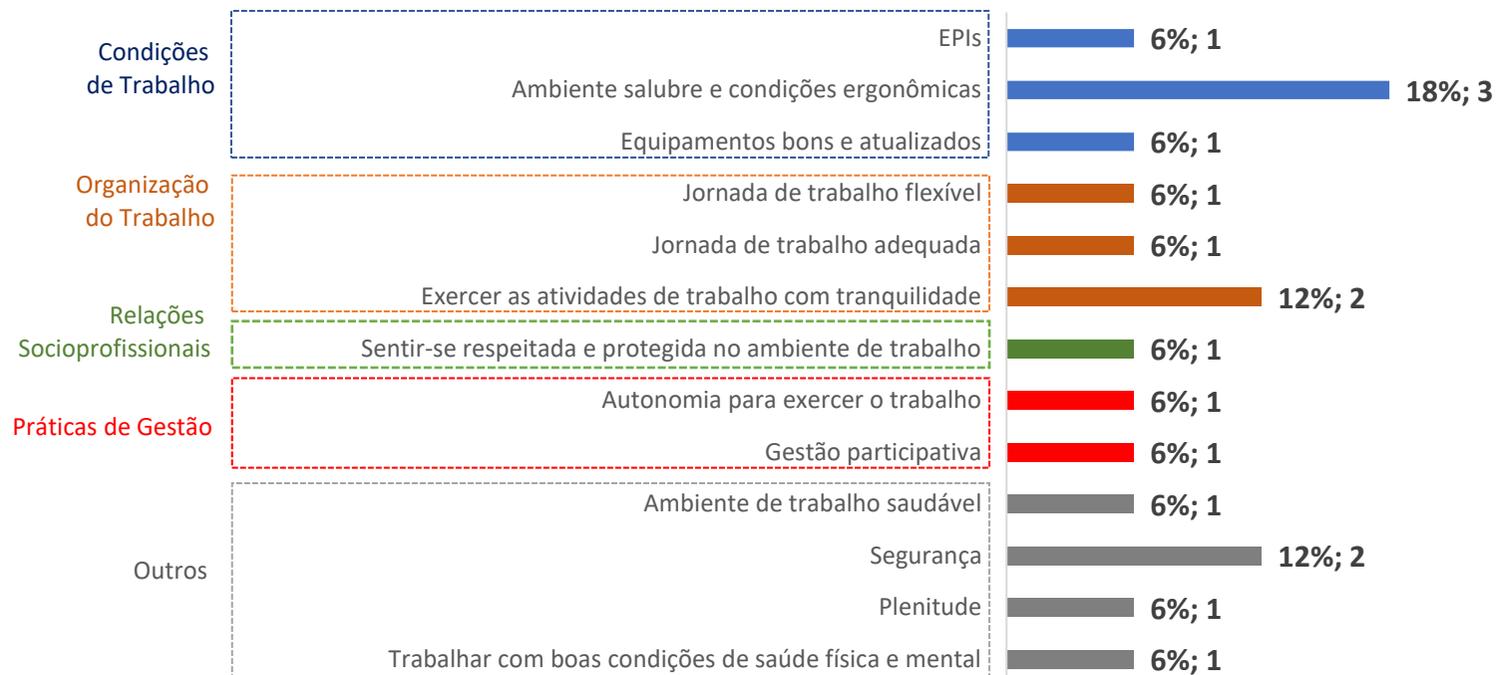
Especificações dos fatores apresentados sobre QVT - Docentes Substitutos dos <i>campi</i> dos interiores			
Fatores de QVT	Elementos apresentados	Quantidade	Percentual
Condições de Trabalho	Bom ambiente de trabalho	1	8%
Suporte Organizacional	Remuneração de acordo com a titulação	1	8%
Organização do Trabalho	Não ter excesso de atividades instrumentais	1	8%
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Boa relação com os colegas	1	8%
	Compartilhar ideias com os colegas	1	8%
	Vivência do cotidiano do trabalho	1	8%
Práticas de Gestão de Trabalho	Autonomia para exercer a docência	1	8%
Outros	Segurança	1	8%
	Saúde	1	8%
	Bem-estar	1	8%
	Atividades de lazer	1	8%
	Ter grupos de apoio	1	8%

E) Docente Substituto campus Manaus

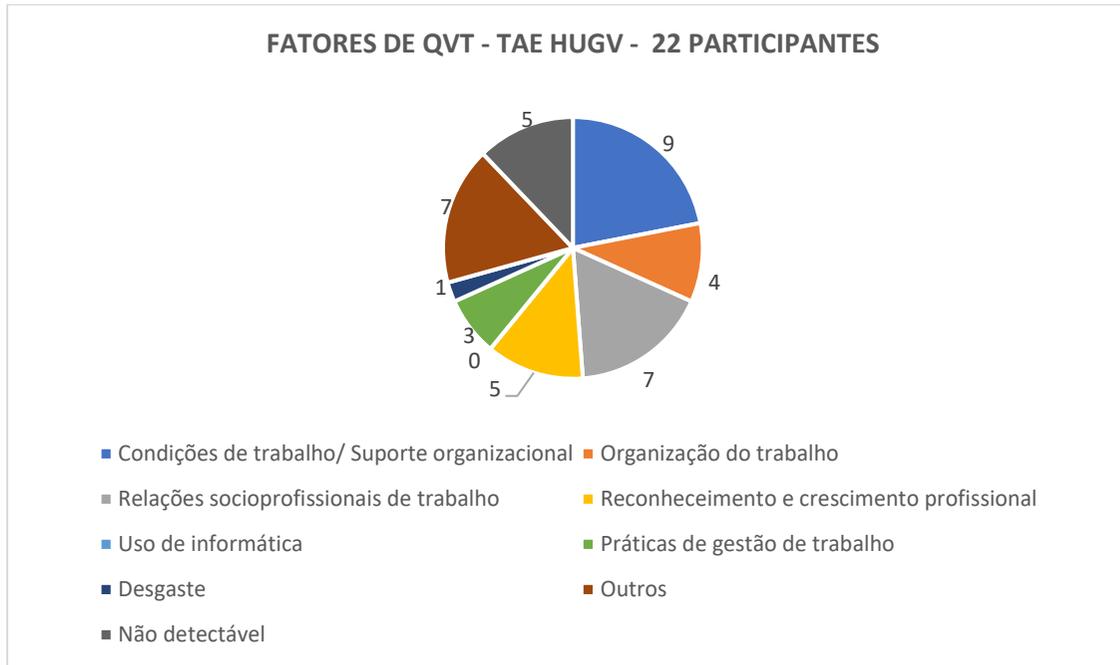


Fonte: autoria própria

Especificações dos fatores apresentados sobre QVT - Docentes Substitutos campus Manaus



F) TAE HUGV



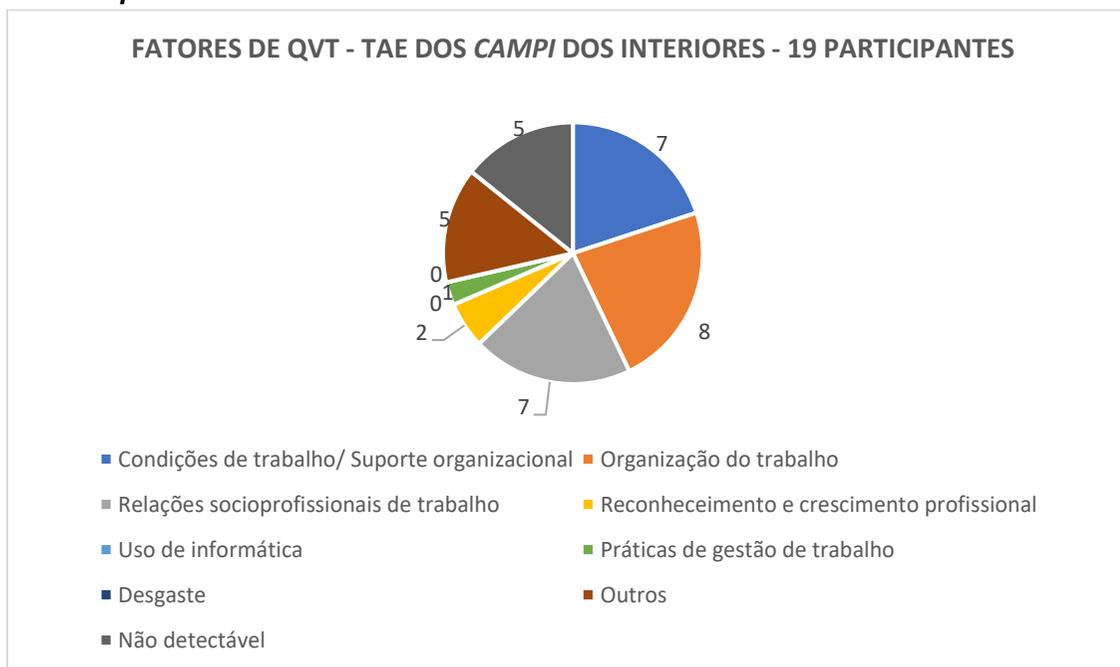
Fonte: autoria própria

Especificações dos fatores apresentados sobre QVT – TAE HUGV

Fatores de QVT	Elementos apresentados	Quantidade	Percentual
Condições de Trabalho	Ambiente salubre e condições ergonômicas de trabalho	5	13%
Suporte Organizacional	Ter reposto o auxílio transporte e a insalubridade	2	5%
	Remuneração de acordo com a titulação	1	3%
	Salário compatível com outros funcionários que tem a mesma função	1	3%
Organização do Trabalho	Trabalhar sem pressão psicológica	1	3%
	Alcançar as metas institucionais	1	3%
	Organização de trabalho humanizada	1	3%
	Ter mais tempo para a vida privada	1	3%
	Ter liberdade de expressão	1	3%
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Relações socioprofissionais harmônicas	7	18%
	Sentir-se protegida no ambiente de trabalho	1	3%
Reconhecimento profissional	Trabalho reconhecido	2	5%
Crescimento profissional	Poder desenvolver-se profissionalmente	1	3%
	Oportunidade de crescimento	2	5%
Práticas de Gestão de Trabalho	Gestão participativa	1	3%
	Autonomia para se executar o trabalho	1	3%
	Ter liberdade de expressão	2	5%

Desgaste	Ter profissionais suficientes para a demanda de trabalho	2	5%
Outros	Exercer as atividades com segurança e qualidade	2	5%
	“É nesta pandemia continuar viva.”	1	3%
	É fazer o que gosta	1	3%
	Bem-estar	3	8%

G) TAE *campi* dos interiores



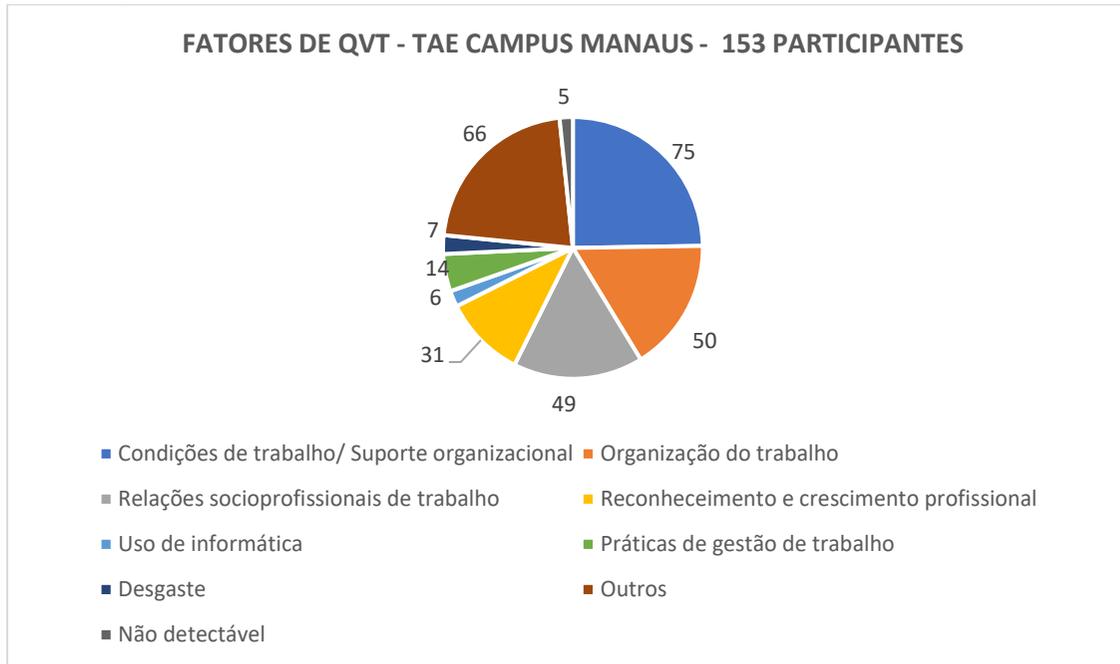
Fonte: autoria própria

Especificações dos fatores apresentados sobre QVT – TAE *campi* dos interiores

Fatores de QVT	Elementos apresentados	Quantidade	Percentual
Condições de Trabalho	Ambiente salubre e condições ergonômicas de trabalho	3	9%
	Ter um espaço para convivência com os colegas	1	3%
	Equipamentos bons e atualizados	1	3%
Suporte Organizacional	Remuneração digna	2	6%
Organização do Trabalho	Conciliar trabalho e vida privada	4	12%
	Ter jornada de 6 horas	1	3%
	Ter condições de entregar o resultado que a Ufam espera, sem causar danos ao servidor.	1	3%
	Ter um ambiente de trabalho que motive	1	3%
	Trabalhar sem pressão	2	6%
	Desempenhar função com a clareza e dedicação	1	3%
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Ambiente de respeito a todos	6	18%
	Vivenciar união no ambiente de trabalho	1	3%
Reconhecimento profissional	Trabalho reconhecido	1	3%
Crescimento profissional	Oportunidade de crescimento profissional	1	3%
Práticas de Gestão de Trabalho	“Ter uma direção que saiba manter a ordem e o respeito entre os servidores, tratando a todos sem pessoalidade”	1	3%
Outros	É vivenciar bem-estar em casa, no trabalho e na família	2	6%

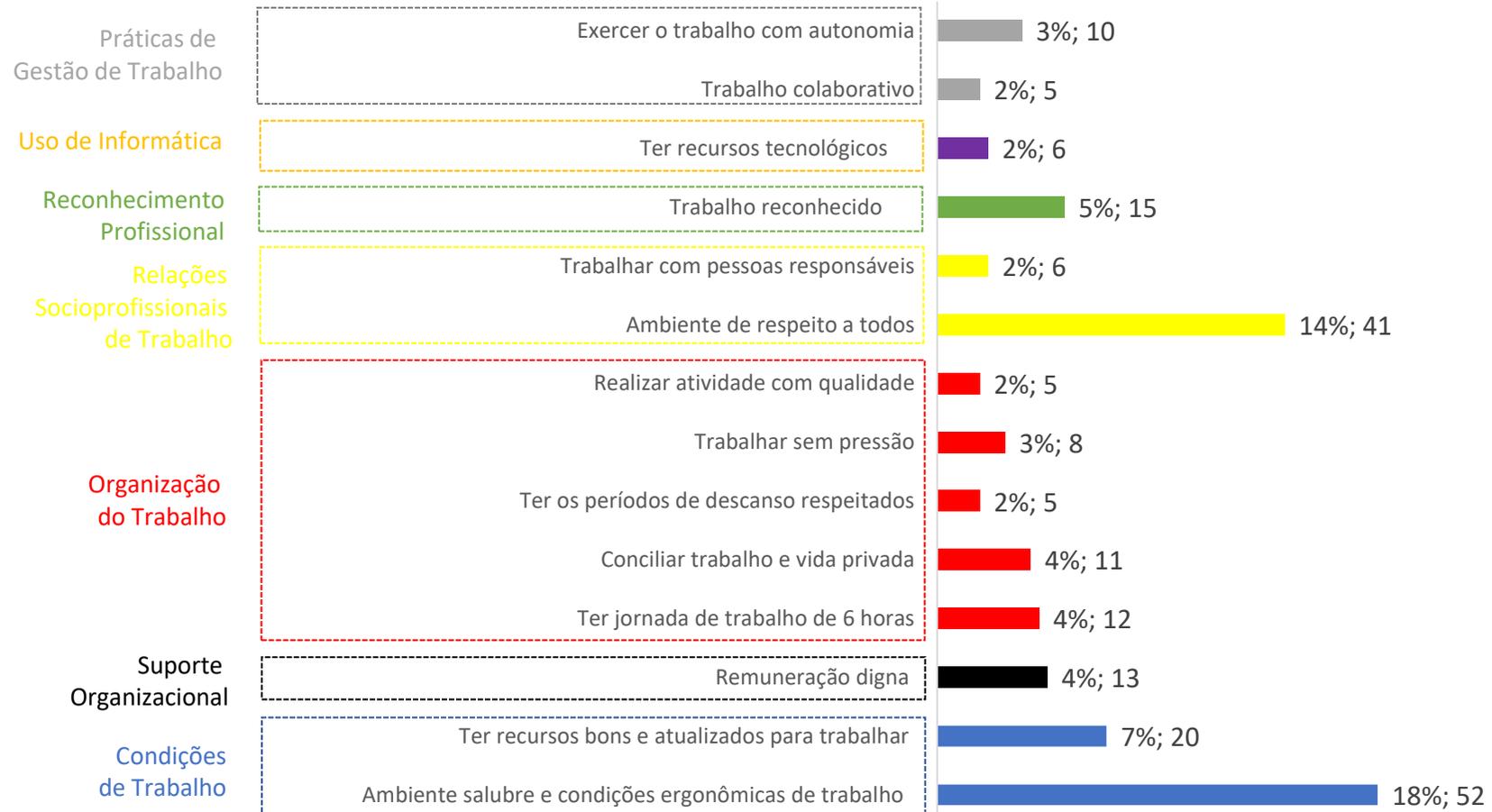
	Trabalhar com boas condições de saúde física e mental	1	3%
	QVT é essencial para o desempenho do trabalho	1	3%
	Segurança	1	3%
	Vivenciar um ambiente de trabalho com responsabilidade	1	3%
	Ética e compromisso com a sociedade	1	3%

H) TAE campus Manaus



Fonte: autoria própria

Especificações dos fatores apresentados sobre QVT - TAE campus Manaus



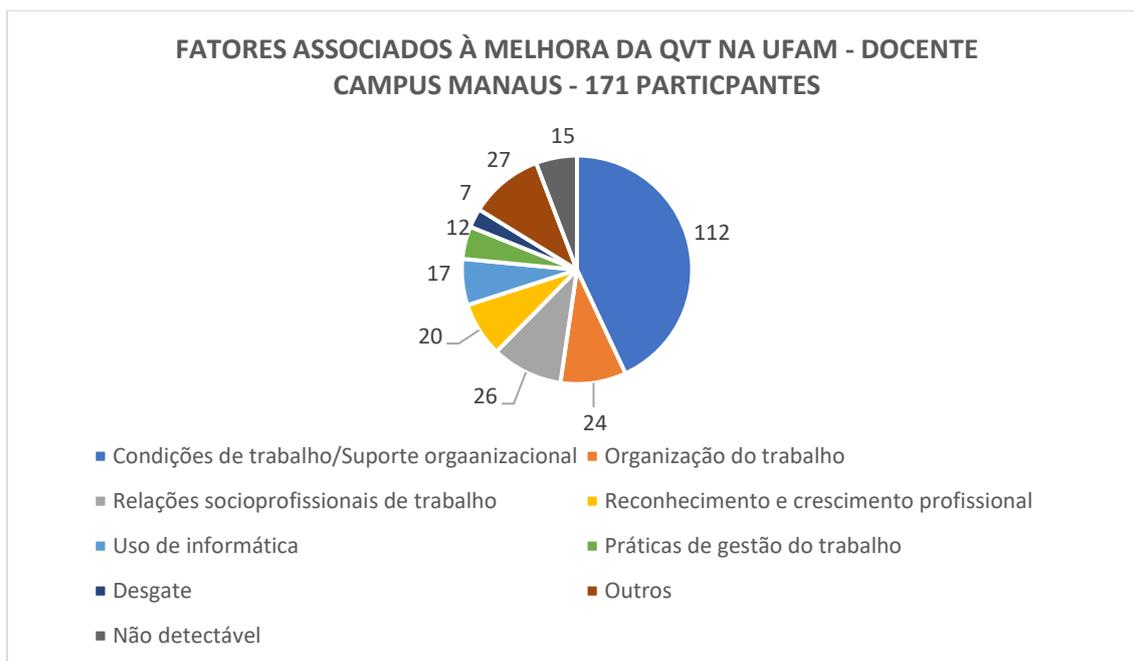
Os TAEs do campus Manaus informaram 292 elementos relacionados à QVT. Em virtude do grande número de dados, estabeleceu-se o parâmetro de 2% para inclusão no gráfico. Os elementos não registrados no gráfico foram: a) Condições de Trabalho e Suporte Organizacional: Bom ambiente de descanso, ter espaço para lazer, Realizar exames periódicos, Respeito as legislações, "Apresentar atividades físicas mais frequentes depois do trabalho ou mais eventos.", Suporte institucional, Ter benefícios, Ser visto como um todo, Quantitativo de recursos humanos adequados; b) Exercer um trabalho adequado para o trabalhador, Trabalhar com responsabilidade, Trabalhar sem estresse, Ter um ambiente produtivo, Eficiência, Flexibilidade para exercer trabalho remoto e trabalho presencial, Desenvolver atividades sem pessoas para atrapalhar, Alcançar metas institucionais, Desenvolver atividades sem interferência externa, Flexibilidade, Trabalhar com profissionalismo, Ter um ambiente que motive, Jornada de trabalho flexível, Divisão igualitária do trabalho, Realizar trabalho com planejamento; c) Relações Socioprofissionais de Trabalho: Sentir-se valorizado, Ter equipe de trabalho coesa, Relações socioprofissionais harmoniosas, Vivência do cotidiano de trabalho, "[...] não presenciar disputas de ego o tempo todo"; d) Reconhecimento e Crescimento Profissional: Trabalho valorizado, Poder desenvolver-se profissionalmente, Oportunidade de crescimento profissional, Poder usar as habilidades próprias, Poder desenvolver ideias criativas/ inovação, Incentivo à qualificação, Oferta de capacitação/treinamento; e) Práticas de Gestão do Trabalho: Interagir com a chefia, Gestão participativa, Ter o apoio dos gestores, Ter liberdade de expressão, Liderança; f) Desgaste: Não ter sobrecarga de trabalho, Não levar trabalho para casa, Não chegar a exaustão física e mental, Uso do tempo livre; g) Outros: Trabalhar com boas condições de saúde mental e física, Atividades de lazer, Segurança, Ambiente de trabalho saudável, Autocuidado, Trabalhar sem ter preocupação, É fazer o que gosta, Bem-estar, Saúde, ter biossegurança, Contribuição social representativa do trabalho realizado, "Cumprir com o meu dever e fazê-lo da melhor maneira, mesmo não tendo a participação maciça e um ótimo feedback dos usuários...", Sentir-se bem consigo, Ter satisfação, Equilíbrio, ter prazer na atividade laboral, Felicidade, Fazer o bem para os usuários, Ambiente de trabalho prazeroso, Plenitude, "Alinhar objetivos pessoais aos propósitos de vida", "Não se preocupar com os problema que foram resolvidos no trabalho e pessoal.", É se sentir bem com o que se faz, Realização profissional, Clima organizacional que favoreça o trabalho, Alegria, Poder suprir necessidades básicas (alimentar, lazer).

COMPOSIÇÃO DAS RESPOSTAS

QUESTÃO 04: PARA VOCÊ O QUE É IMPORTANTE PARA MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UFAM?

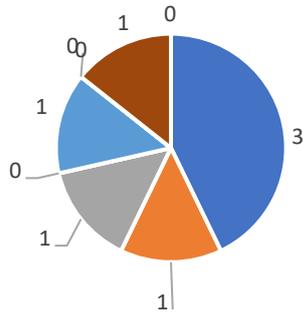
RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA 04: 428 participantes

INSTRUÇÃO DE LEITURA DOS GRÁFICO: o quantitativo está apresentado em número absoluto e os participantes puderam elencar mais de um fator, portanto, o gráfico nesse formato não totaliza 100%.



Fonte: autoria própria

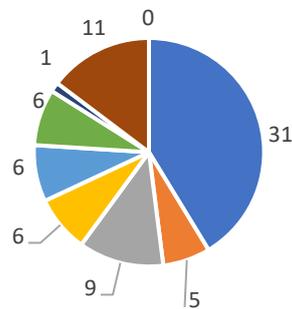
**FATORES ASSOCIADOS À MELHORA DA QVT NA UFAM - DOCENTE HUGV
- 3 PARTICIPANTES**



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

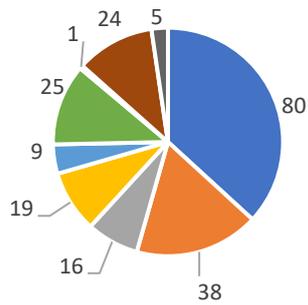
FATORES DE QVT - DOCENTE DOS CAMPI DOS INTERIORES - 52 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

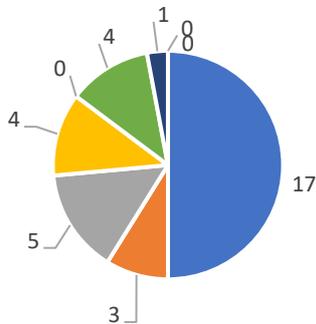
**FATORES ASSOCIADOS À MELHORA DA QVT NA UFAM - TAE CAMPUS
MANAUS - 147 PARTICIPANTES**



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

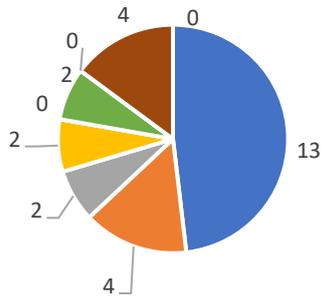
**FATORES ASSOCIADOS À MELHORA DA QVT NA UFAM - TAE HUGV - 22
PARTICIPANTES**



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

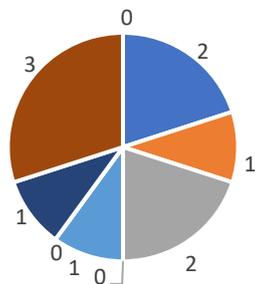
FATORES ASSOCIADOS À MELHORA DA QVT NA UFAM - TAE DOS CAMPI DOS INTERIORES - 19 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

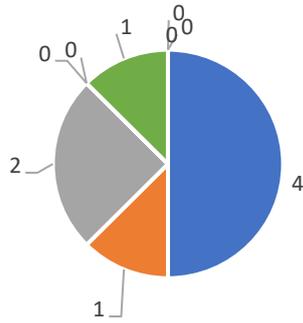
FATORES ASSOCIADOS À MELHORA DA QVT NA UFAM - DOCENTE SUBSTITUTO CAMPUS MANAUS - 8 PARTICIPANTES



- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

**FATORES ASSOCIADOS À MELHORA DA QVT NA UFAM - DOCENTE
SUBSTITUTO CAMPI DOS INTERIORES - 4 PARTICIPANTES**



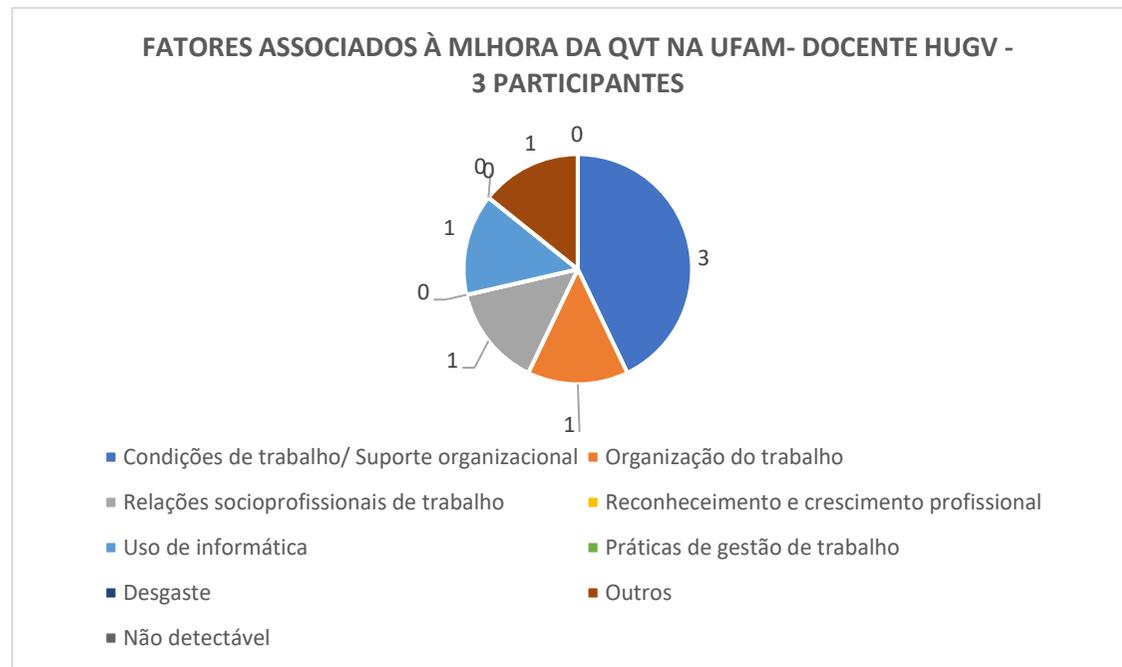
- Condições de trabalho/ Suporte organizacional
- Organização do trabalho
- Relações socioprofissionais de trabalho
- Reconhecimento e crescimento profissional
- Uso de informática
- Práticas de gestão de trabalho
- Desgaste
- Outros
- Não detectável

Fonte: autoria própria

QUESTÃO 04: PARA VOCÊ O QUE É IMPORTANTE PARA MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UFAM?

RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA 04: 428 participantes

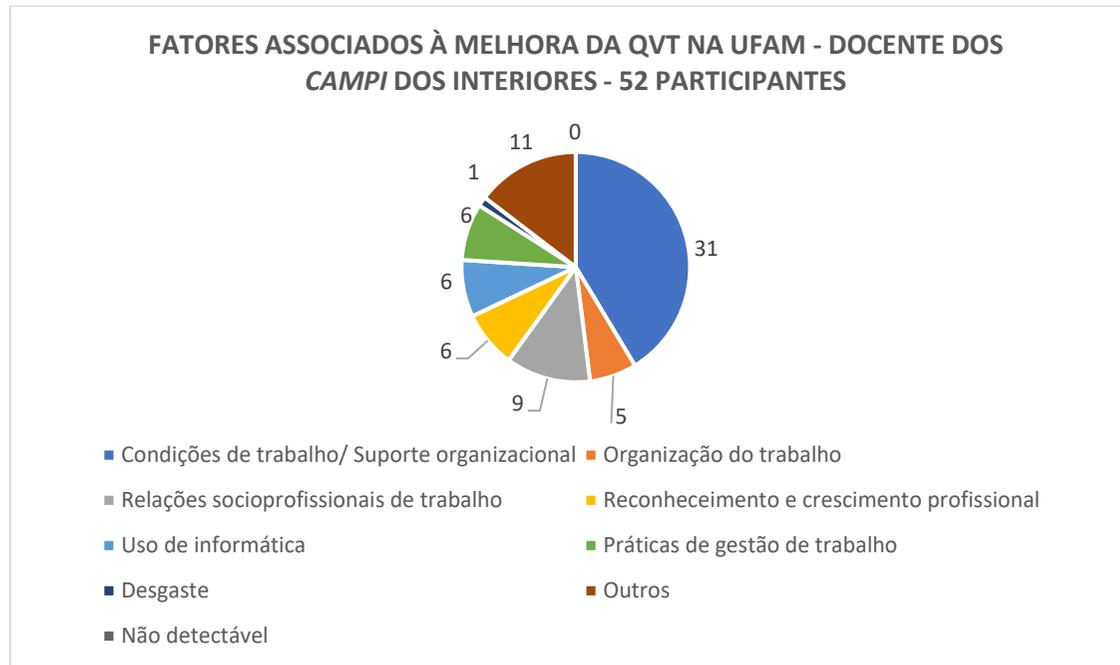
A) Docente HUGV



Fonte: autoria própria

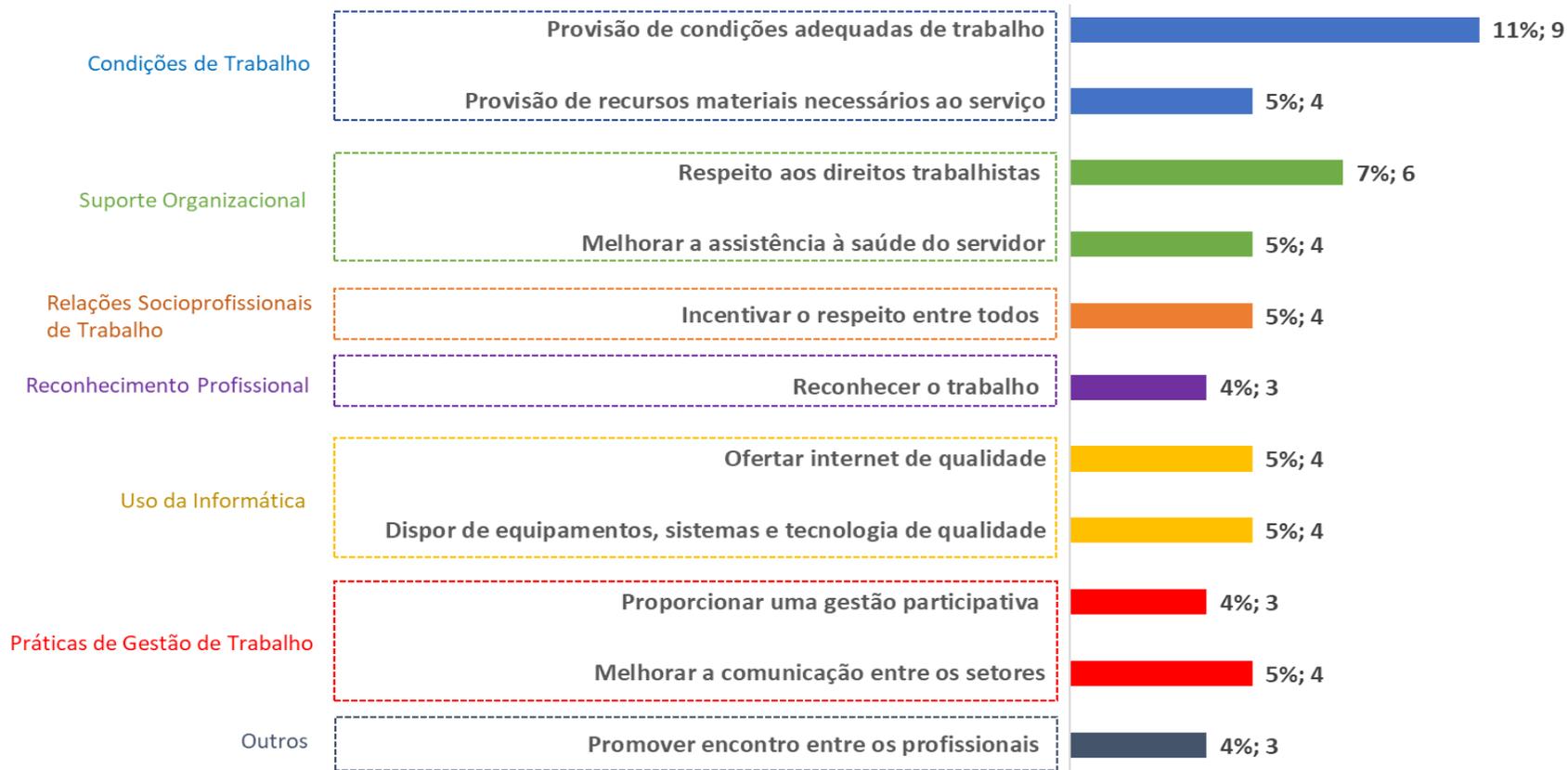
Especificação dos fatores apresentados para melhorar a QVT na UFAM - Docentes do HUGV			
Categoria de QVT	Elementos apresentados	Quantidade	Percentual
Condições de Trabalho	Ter bons equipamentos de trabalho	1	13%
	Dispor de estacionamento para funcionários	1	13%
	Provisão de condições adequadas de trabalho	2	25%
Suporte Organizacional	Provisão de benefícios (insalubridade de 20% como recomenda a lei)	1	13%
Organização do trabalho	Estabelecer estratégia de férias semestrais	1	13%
Uso de Informática	Dispor de tecnologia com melhor qualidade	1	13%
Outros	Ter um ambiente seguro	1	13%

B) Docente *campi* dos interiores



Fonte: autoria própria

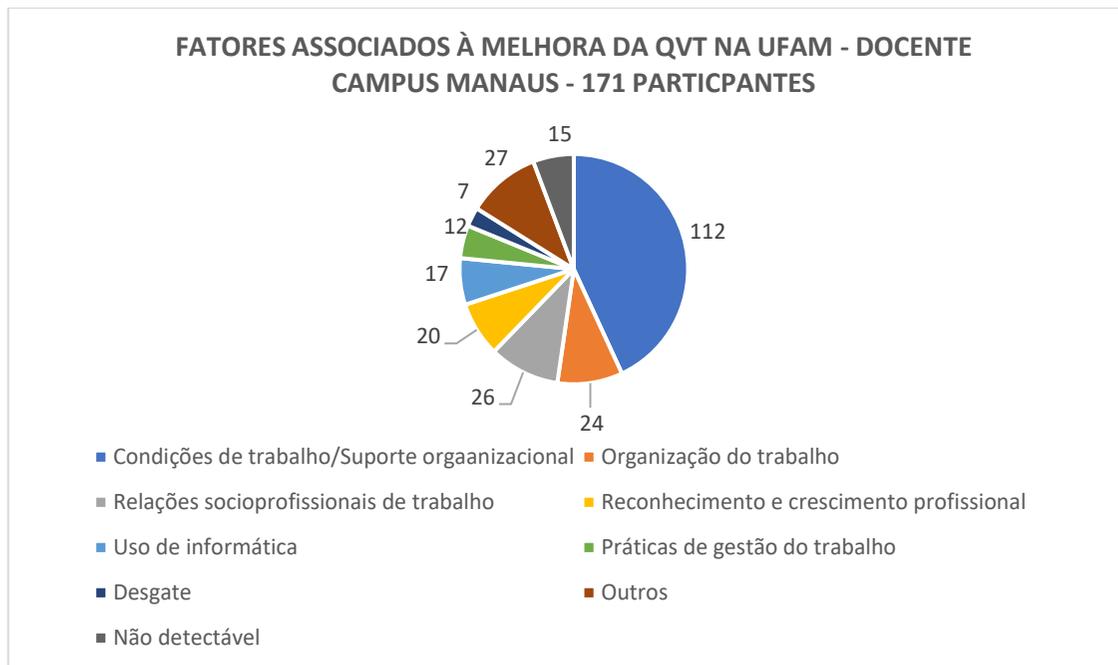
Especificação dos fatores apresentados para melhorar a QVT na UFAM – Docentes *campi* dos interiores



Foram informados 85 elementos relacionados às categorias de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Devido ao grande número de itens, foi estabelecido o parâmetro acima de 2% para visualização no gráfico, representando 56% da amostra. Os demais elementos estão listados a seguir: a) Condições de Trabalho/Suporte Organizacional: Respeito aos parâmetros de biossegurança, Melhorar a comunicação entre os setores; Respeitar as especificidades do

interior; Melhorar o atendimento ao servidor, Dispor de mais de mais recursos humanos; b) Organização do trabalho: Melhorar a distribuição da carga de trabalho; Organizar e definir fluxos de trabalho, Atuar na pós-graduação, Maior autonomia para realizar o trabalho; c) Relações Socioprofissionais de Trabalho: Coibir o preconceito entre docentes da capital e das unidades do interior, Investir na melhoria das relações socioprofissionais; Maior comprometimento da equipe de trabalho; d) Reconhecimento e Crescimento Profissional: Dar visibilidade ao trabalho realizado, Incentivo á qualificação/capacitação/educação permanente, Ofertar cursos sobre o funcionamento institucional para novos servidores; e) Práticas de Gestão do Trabalho: Ouvir mais os servidores, garantir isonomia/equidade; f) Desgaste: Não ter sobrecarga de trabalho; g) Outros: Apurar devidamente as denúncias e ocorrências, reduzir a burocracia, Promover a integração entre as pessoas, Melhorar a infraestrutura da cidade onde reside, Agilidade da resolução de problemas, Ter ambiente de trabalho seguro, Respeitar os regramentos e as legislações, Realizar eventos de datas comemorativas, Observar as necessidades de cada classe profissional, Coibir práticas de favorecimento interpessoal, Saúde.

C) Docente campus Manaus



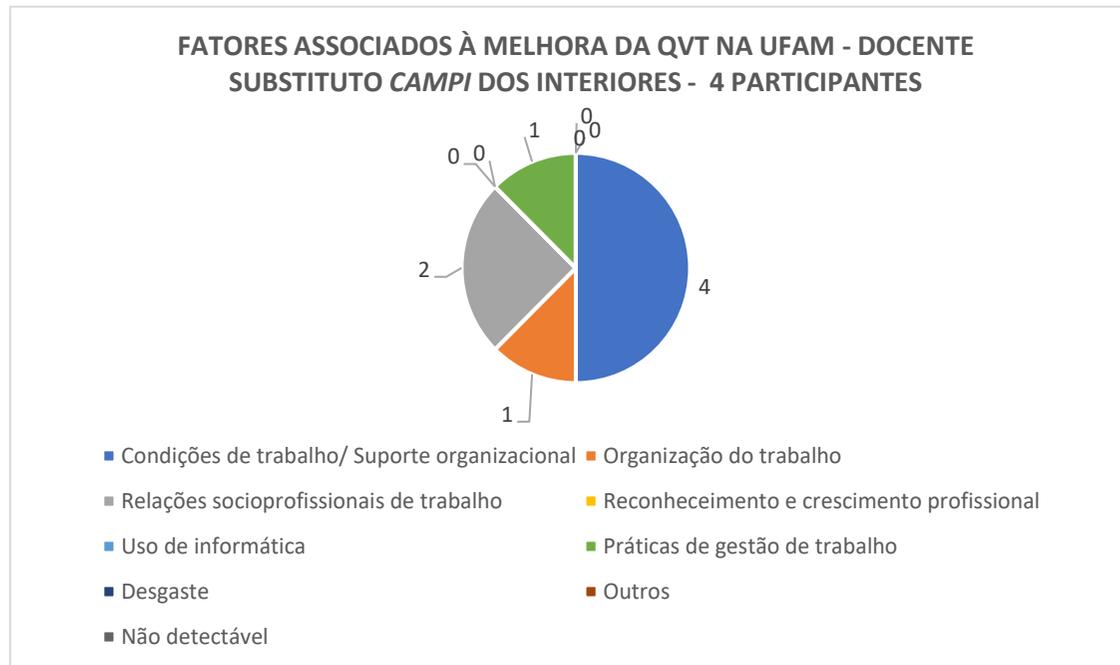
Fonte: autoria própria

Especificação dos fatores para melhorar a QVT na UFAM – Docente campus Manaus			
Categoria de QVT	Elementos apresentados	Quantidade	Percentual
Condições de Trabalho	Ambiente salubre e condições ergonômicas de trabalho	15	5%
	Melhorar a infraestrutura para o trabalho	28	9%
	Provisão de condições de trabalho	25	2%
	Ter recursos bons e atualizado	15	5%
Suporte Organizacional	Provisão de benefícios (gratificações, insalubridade, periculosidade, diárias, creche-escola, auxílio-transporte, auxílio para manter o trabalho remoto).	6	2%
	Ter projetos que envolvam os setores e servidores	6	2%
	Remuneração digna	14	4%
	Melhorar a assistência à saúde do servidor	11	3%
	Dispondo de mais recursos humanos	7	2%
Organização do trabalho	Respeito à duração da jornada de trabalho	5	2%
Relações socioprofissionais de trabalho	Investir na melhoria das relações socioprofissionais	8	3%
	Ambiente de respeito a todos	12	4%
Reconhecimento Profissional	Reconhecer o servidor e o seu trabalho	10	3%
Crescimento Profissional	Incentivo à qualificação/capacitação	9	3%
Uso da informática	Dispondo de equipamentos e sistemas de qualidade	14	4%
	Ofertar internet de qualidade	5	2%
Desgaste	Não ter sobrecarga de trabalho	7	2%
Outros	Ter um ambiente seguro	10	3%

Foram informados 317 elementos relacionados aos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), por 171 docentes do campus UFAM Manaus. Para melhor visualização, em virtude do grande número de dados, utilizou-se o parâmetro para apresentar itens acima de 2%, sendo representados 59% da amostra na tabela acima. Os demais elementos são informados a seguir: a) Condições de Trabalho/ Suporte Organizacional: Restaurantes de qualidade, Preparar a

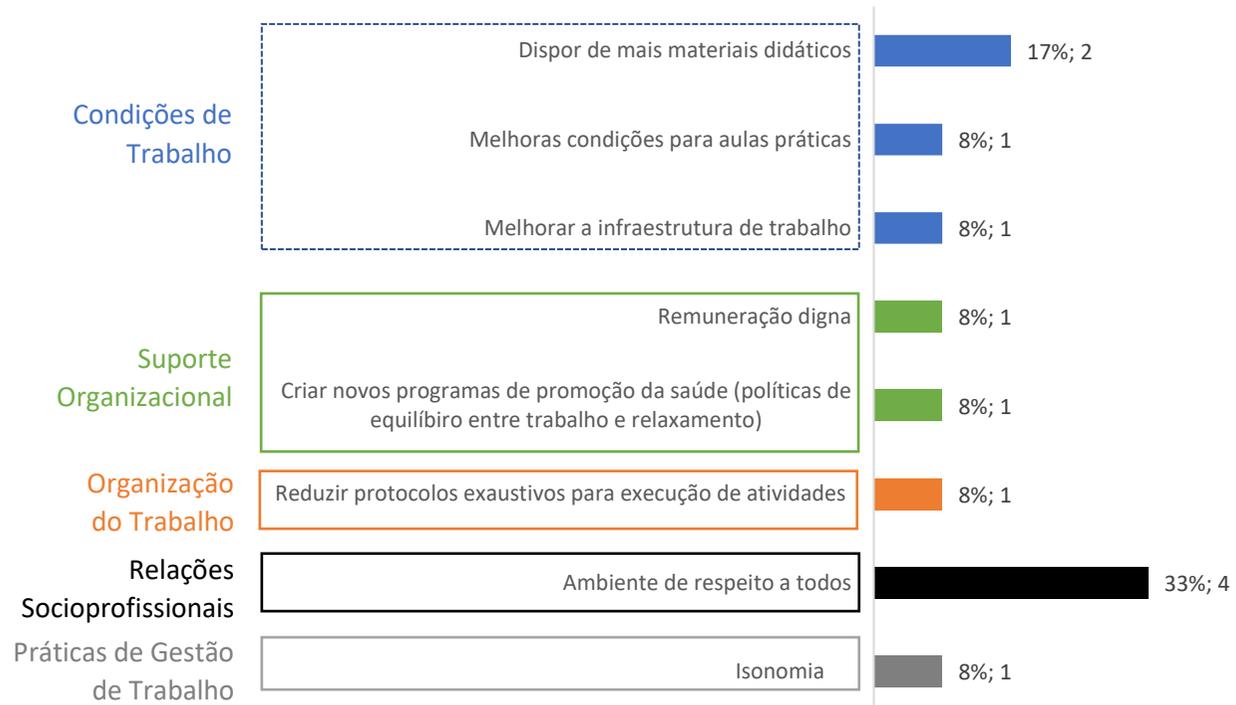
infraestrutura de trabalho para o retorno pós-pandemia, Ter EPs, Observar as necessidades de cada classe profissional, Melhorar os serviços disponíveis no campus (restaurante, papelaria, farmácia, minimercado), Resolutividade para denúncias na Ouvidoria, Que a Progesp atue de forma estratégica e articulada com a instituição, Investir em projetos de QVT, Fomentar o sentimento de pertencimento institucional, Suporte institucional para educação financeira, Instituir política destinada aos recursos humanos, Melhorar a comunicação e promover parceria entre os setores, Respeito aos direitos trabalhistas, Suporte igual da gestão para todas as unidades, Melhorar o transporte do campus, Melhorar a comunicação entre as universidades e internacional, Suporte institucional para realização das atividades, Acessibilidade e suporte para pessoas com deficiência, Maior alcance de informações, Atendimento humanizado ao usuário dos serviços, Atualizar normas e procedimentos institucionais, Suporte institucional para os servidores afastados para qualificação; b) Organização do Trabalho: Diminuir atividades administrativas para os docentes, Valorização da prática do ensino, capacitar docentes para melhorar a organização da prática docente, Redução da jornada de trabalho, Melhoria contínua dos métodos de trabalho, Trabalhar com planejamento, Lotar o servidor conforme área de formação, Voltar ao trabalho presencial, Promover ambiente de trabalho estimulador/motivador/colaborativo, Trabalhar sem pressão, Trabalhar com foco no desempenho, Flexibilidade, Flexibilizar o calendário de férias, Objetividade na execução dos projetos e reuniões profissionais; c) Relações Socioprofissionais de Trabalho: Equidade, Prevenção e intervenção nas situações de conflito e violências laborais, Maior comprometimento entre todos, Empatia; d) Reconhecimento e Crescimento Profissional: Melhorar a carreira; e) Práticas de Gestão do Trabalho: gestores mais empáticos, Maior autonomia para realizar o trabalho, Gestão participativa, Melhorar a qualidade dos gestores, Melhorar a divisão de trabalho, Garantir isonomia/equidade, Aumentar a sinergia para execução do trabalho com vontade, entusiasmos e excelência; f) Desgaste: Maior tempo livre para vida; g) Que a UFAM exerça sua função social diante cenário de pandemia, Dispor e residência universitária, Melhorar acervo das bibliotecas, Ser resiliente, Valorizar a imagem da universidade, Dispor de espaço para ciclovia, Respeitar os regramentos e legislações, Melhorar o transporte coletivo para o campus, Reduzir a burocracia, Integração com a natureza, Ser feliz no que se faz, "Maior controle em relação aos maus profissionais que denigrem a imagem da instituição e tira a sua força na formação de bons profissionais.", Apoio às causas indígenas e causas sociais.

D) Docente substituto *campi* dos interiores

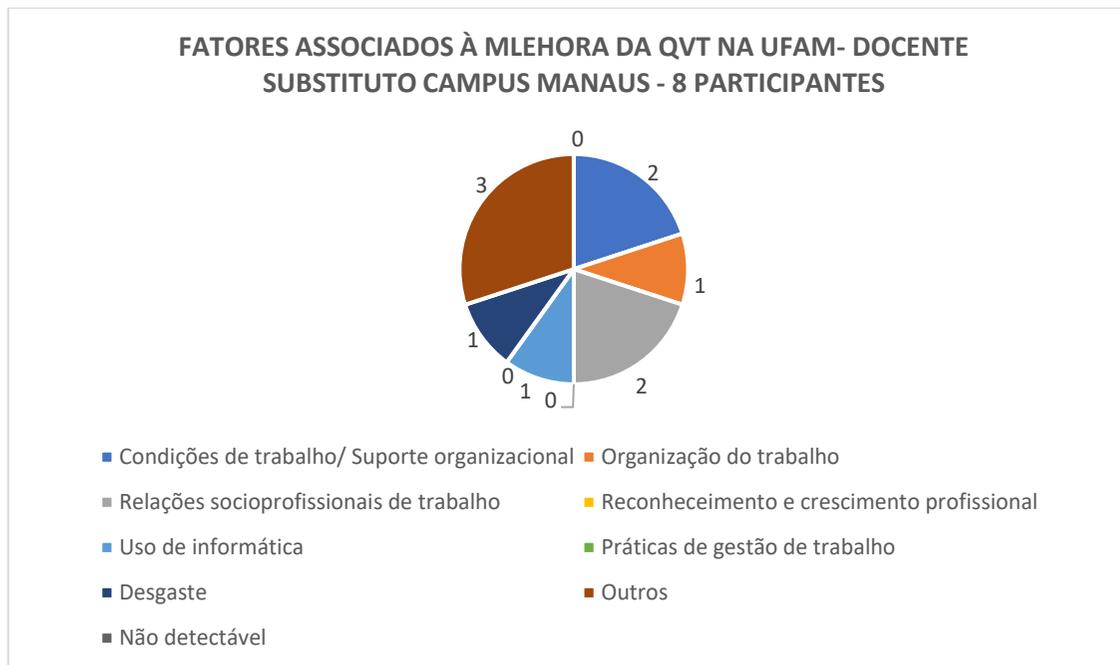


Fonte: autoria própria

Especificação dos fatores apresentados para melhorar a QVT na UFAM - Docente substituto *campi* dos interiores

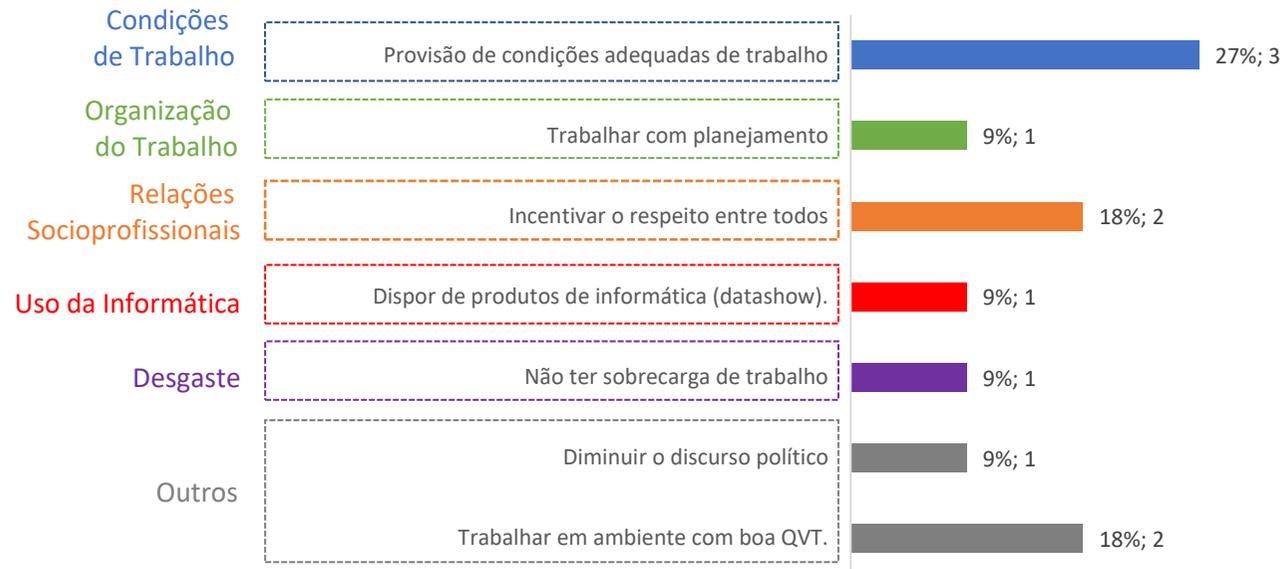


E) Docente substituto campus Manaus

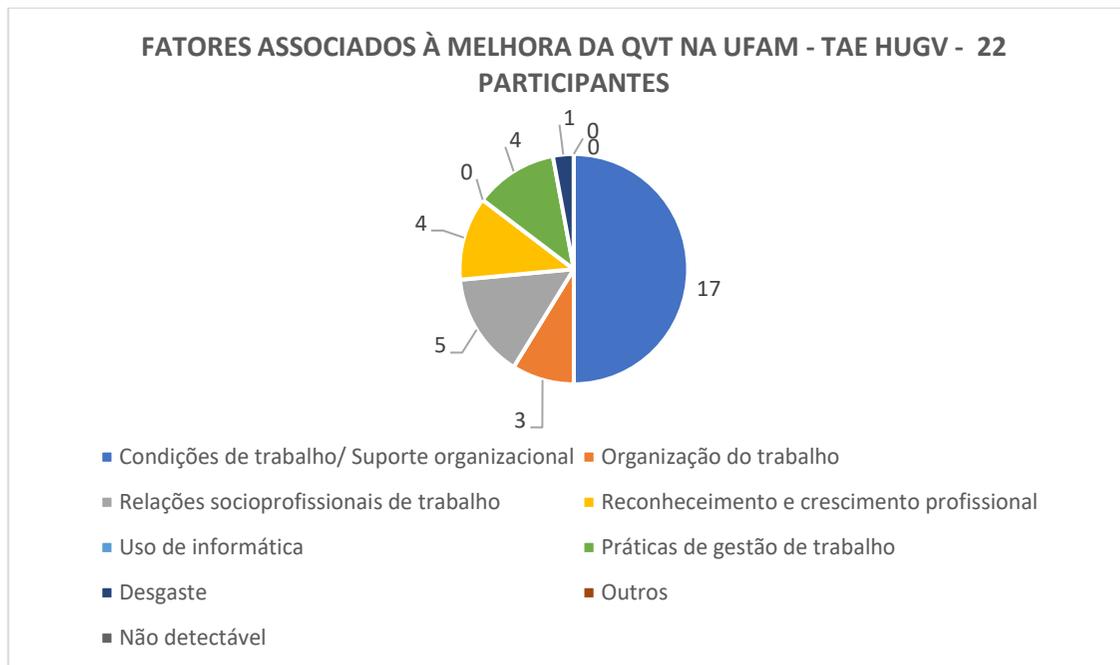


Fonte: autoria própria

Especificação dos fatores apresentados para melhorar a QVT na UFAM - Docentes substitutos campus Manaus

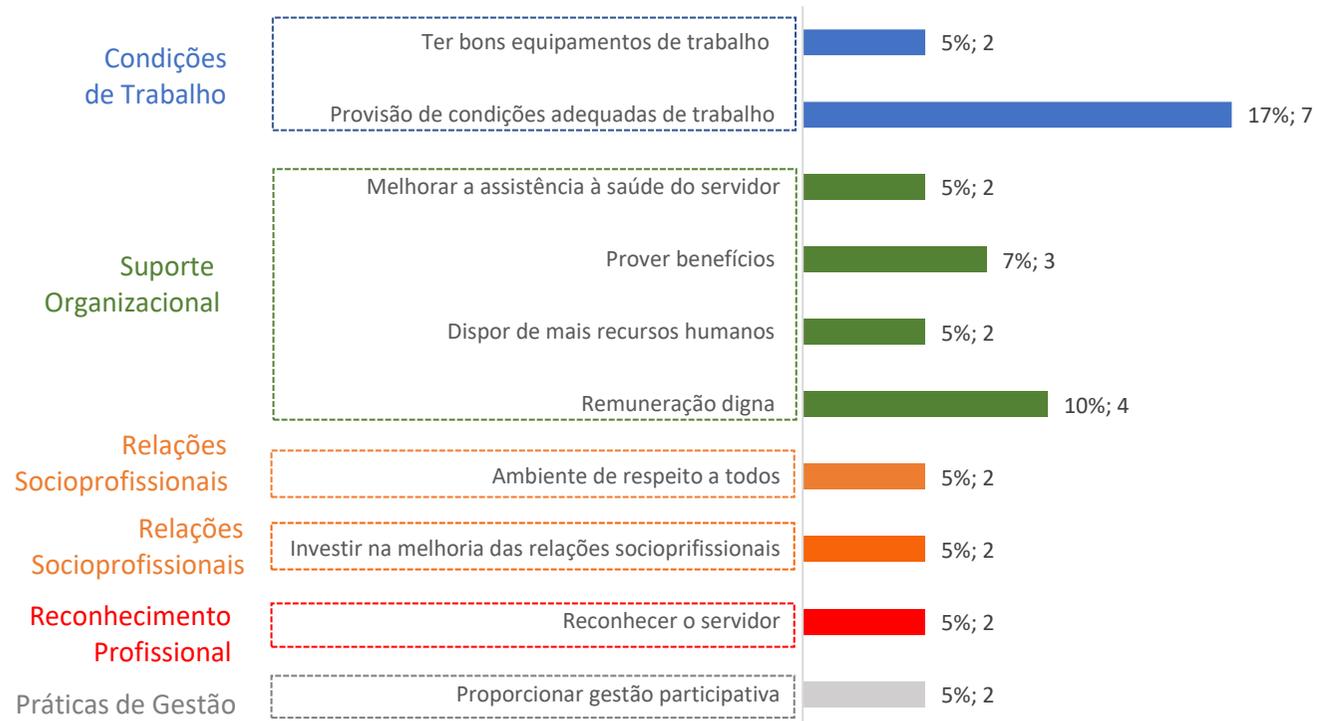


F) TAE HUGV



Fonte: autoria própria

Especificação dos fatores apresentados para melhorar a QVT na UFAM - TAE HUGV

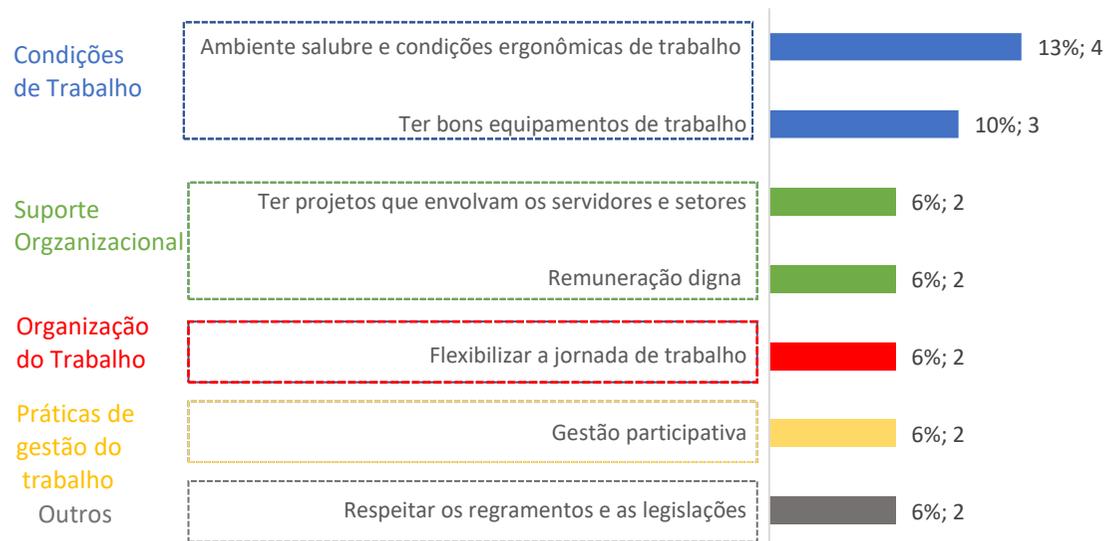


G) TAE *campi* dos interiores



Fonte: autoria própria

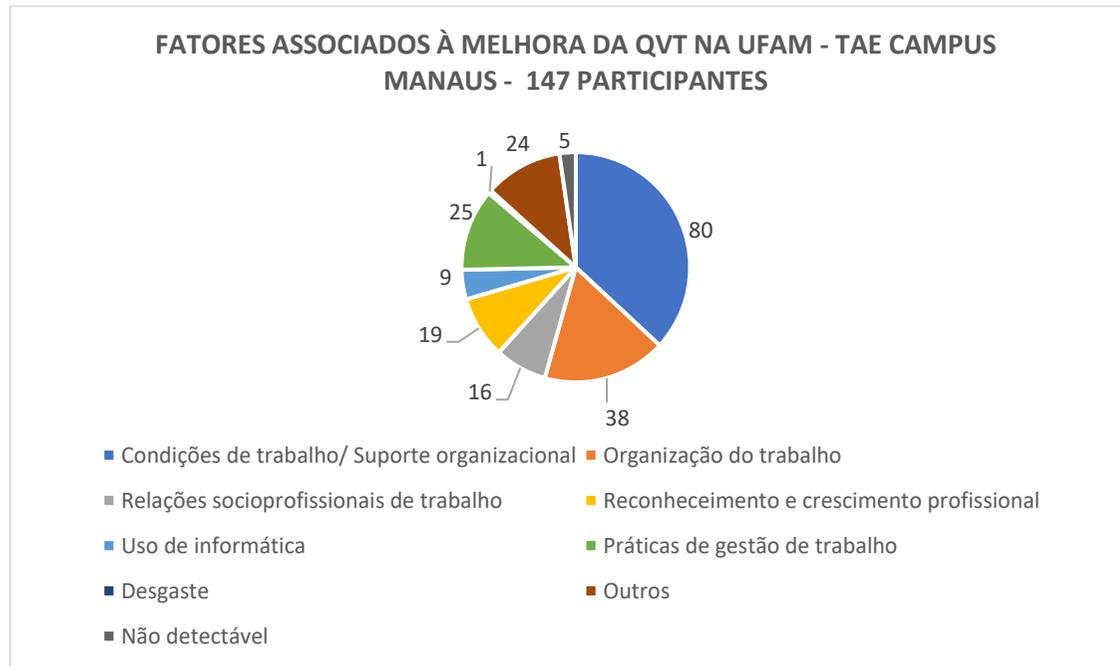
Especificação dos fatores apresentados para melhorar a QVT na UFAM - TAE *campi* dos interiores



Parâmetro de apresentação de dados com percentual superior a 2%, representando 55% do total da amostra. Os demais fatores são expostos a seguir:

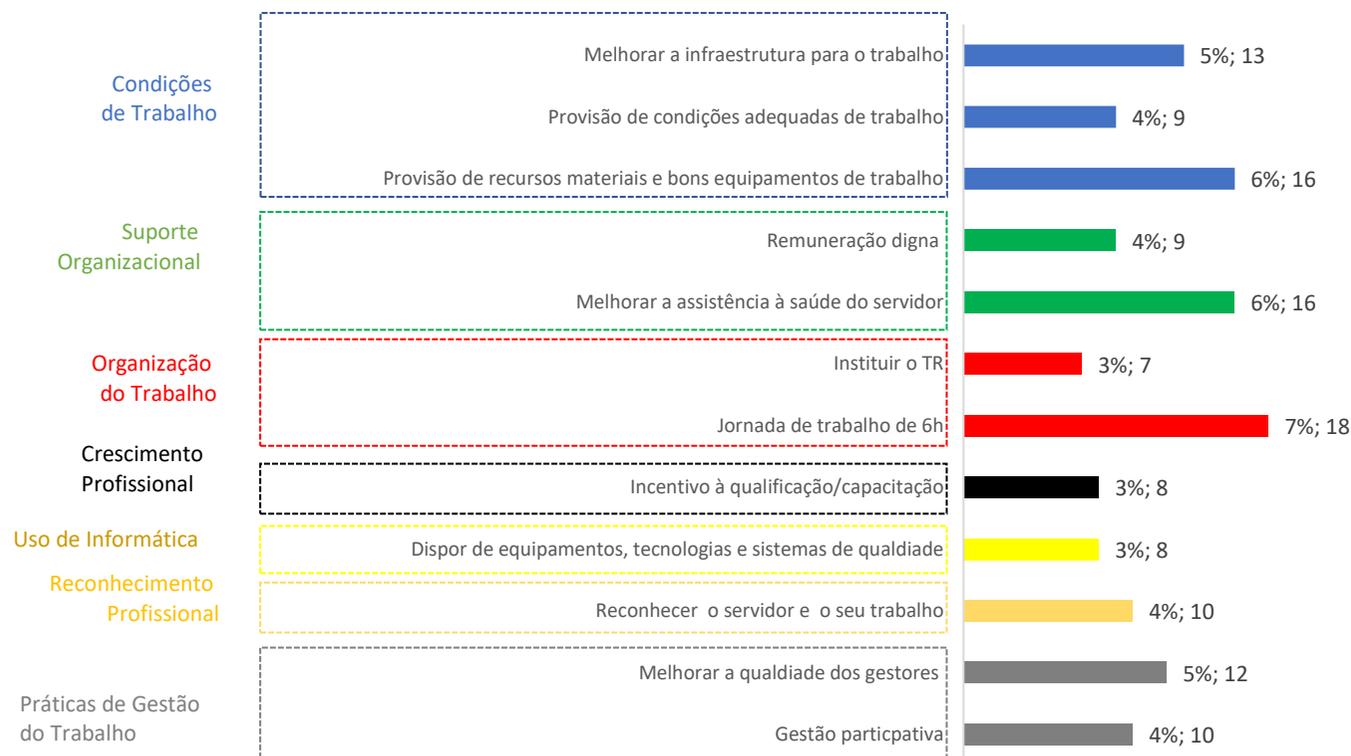
- a) Condições de Trabalho / Suporte Organizacional: Respeito aos direitos trabalhistas, Melhorar a assistência à saúde do servidor (formular política de QVT), Melhorar o suporte organizacional, Melhorar o suporte institucional para o interior, provisão de benefícios; b) Organização de Trabalho: Cumprir metas, Jornada de trabalho de 6 horas; c) Relações Socioprofissionais de Trabalho: Relações socioprofissionais harmônicas e transparentes, Ambiente de respeito a todos; d) Reconhecimento e Crescimento Profissional: Reconhecer o servidor, Oportunidade igual para o crescimento profissional; e) Práticas de Gestão do Trabalho: Liberdade de expressão, Melhorar a qualidade dos gestores; f) Outros: Saúde mental, Ter ambiente de trabalho saudável.

H) TAE campus Manaus



Fonte: autoria própria

Especificação dos fatores apresentados para melhorar a QVT na UFAM - TAE campus Manaus



Parâmetro de apresentação de dados com percentual superior a 2%, representando 53% do total da amostra. Os demais fatores expomos a seguir: a) Condições de Trabalho/ Suporte Organizacional: Acessibilidade, Melhorar a infraestrutura para o trabalho, Melhoria dos EPIs, melhorar a comunicação e promover parceria entre os setores, "O trabalho é muito importante na vida de todos. Todavia, há de se levar em consideração que existe também uma vida fora do trabalho. Família, estudos, atividades de lazer etc. A UFAM poderia adotar no que coubesse práticas administrativas de grandes empresas. O primeiro

passo está sendo feito através desta pesquisa. Após a compilação dos metadados utilizá-los para elaboração de novos planejamentos e/ou diretrizes.", Ter projetos que envolvam os setores e servidores, "Servidores mais antigos passarem por atendimento psicológico para trato com os usuários e colegas.", Respeitar as peculiaridades das instituições públicas (a universidade não é empresa privada), "Maior comando da Administração Superior", "Melhor planejamento e comprometimento de alguns setores", Respeito aos direitos trabalhistas, Prover benefícios, Atualizar normas e procedimentos institucionais, Dispor de mais recursos humanos, "Mais recursos como este, no qual é possível saber as percepções dos servidores.", Maior alcance de informações, "Investimento neste quesito", Compor cargos de chefia/coordenação através de processo seletivo com ampla divulgação, Prestar mais assistência aos servidores aposentados; b) Organização do Trabalho: Respeito à duração da jornada de trabalho, Flexibilidade, Realizar o dimensionamento da força de trabalho, "Não sendo generalista demais, acho que um trabalho consciente e produtivo, sem precisar de quantidade mas qualidade, daria um bom retorno pessoal para todos, afinal somos uma unidade da multiplicidade que é a UFAM amada! Ninguém precisaria cobrar nada de ninguém e a vida fluiria bem para todos (utopia?)", Melhoria contínua dos métodos de trabalho, Trabalhar sem pressão, Atribuições delimitadas, Promover ambiente de trabalho estimulador/motivador, Buscar soluções coerentes para o desenvolvimento do trabalho através da observação dos aspectos dificultadores, Lotar o servidor conforme seu conhecimento e área de formação, Conseguir conciliar trabalho e vida privada, Melhorar a distribuição da carga de trabalho, Atender bem aos usuários, Objetividade na execução dos projetos institucionais, Implementar agendamento para atender público externo, Implementar avaliação de desempenho, Retorno ao trabalho presencial, Trabalhar com foco no desempenho; c) Relações Socioprofissionais de Trabalho: Ter mais equidade, Investir na melhoria das relações socioprofissionais, Maior comprometimento da equipe, Prevenção e intervenção nas situações de conflito e violências laborais, Incentivar o respeito entre todos; d) Reconhecimento e Crescimento Profissional: Melhorar a carreira, Aproveitar a formação profissional dos servidores, Reconhecer o servidor e o seu trabalho, Avaliação de desempenho justa; e) Práticas de Gestão do Trabalho: Aumentar a sinergia para execução do trabalho com vontade, entusiasmo e excelência, Melhorar a divisão de trabalho, Liberação dos servidores para participação nos programas de promoção da saúde durante a jornada de trabalho, Maior autonomia para realizar o trabalho, Garantir isonomia/equidade; f) Desgaste: Maior tempo livre para a vida privada; g) Uso da Informática: Dispor de equipamentos, tecnologias e sistemas de qualidade, Ofertar internet de qualidade; h) Outros: Ter ambiente de trabalho saudável, Ter ambiente de trabalho seguro, Respeitar os profissionais nos aspectos físico e mental, reduzir a burocracia, Equilíbrio, "Todo ambiente corporativo deve sempre buscar a excelência tanto ao público quanto ao seus colaboradores", Respeitar os regimentos e legislações, Coibir as práticas de favorecimento interpessoal, Providências quanto aos servidores improdutivos, "Mais penetração desse conceito nos setores de trabalho.", Trabalhar sem rancor, "Tudo", melhorar o transporte coletivo para o campus, "colocar os administrativos para administrar e docentes para cuidar das questões ensino-aprendizagem e não meramente administrativas, salvo algumas funções que requer um professor no comando.", Saúde, Mudança de hábitos dentro da empresa, Maior interatividade com a comunidade circundante, "Oferecer um bom trabalho, satisfazer os alunos, tendo condições de oferecer desempenhar tal trabalho, e voltar para casa com a sensação de dever cumprido, com condições financeiras emocionais, preservadas, de junto a minha família ter lazer, tempo p estudar e desfrutar de Ter satisfação, saúde física, mental e espiritual.", Ter satisfação, Trabalhar em ambiente com boa QVT.