

ELZA MARIA ALVES DA SILVA FARIA
IVANI FRANCISCO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTE E DO INSTITUTO DE
ASTRONOMIA, GEOFÍSICA E CIÊNCIAS ATMOSFÉRICAS DA
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Monografia apresentada no Programa de Educação
Continuada da Escola Politécnica da Universidade
de São Paulo

Curso: MBA em Gestão e Tecnologias da Qualidade

São Paulo
2008

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA POLITÉCNICA
PROGRAMA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA EM ENGENHARIA

ELZA MARIA ALVES DA SILVA FARIA
IVANI FRANCISCO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTE E DO INSTITUTO DE
ASTRONOMIA, GEOFÍSICA E CIÊNCIAS ATMOSFÉRICAS DA
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Monografia apresentada no Programa de Educação
Continuada da Escola Politécnica da Universidade
de São Paulo

Curso: MBA em Gestão e Tecnologias da Qualidade

Orientadora: Profa. Dra. Flávia Cunha Bastos

São Paulo
2008

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor Go Tani, Diretor da Escola de Educação Física e Esporte, ao Professor Doutor Alberto Carlos Amadio, ex-diretor da EFE/USP e à Professora Doutora Marcia Ernesto, Diretora do Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas, pela oportunidade de realização do curso MBA - Gestão e Tecnologias da Qualidade.

À Professora Doutora Profa. Dra. Flávia Cunha Bastos, pela atenção durante o processo de orientação.

Aos nossos colegas de trabalho pelo apoio e compreensão, em especial às Senhoras Márcia Elisa Garcia de Grandi, Maria Sônia da Silva, Katia Sérvulo de Lima, Márcia Pina Albe e Orminda Guilhermina da Silva e Lucimara Vianna.

Aos nossos Familiares, pelo apoio.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo formular proposta de melhoria dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho na Escola de Educação Física e Esporte e no Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da Universidade de São Paulo. O estudo de caso compreende o mapeamento e avaliação das ações em andamento nas duas unidades de ensino e pesquisa, com análise comparativa para identificação das melhores práticas que forneçam subsídios para propostas de melhoria. O levantamento é efetuado por meio de consulta a fontes documentais institucionais e observação participante, tendo como base as seguintes categorias de análise: ambiente físico, fluxos de comunicação, desenvolvimento de recursos humanos, bem-estar e ações sociais. Os resultados indicam concentração de ações voltadas para a melhoria da infra-estrutura das duas unidades e iniciativas pontuais em relação às demais dimensões analisadas. Propõe-se a formulação e institucionalização de um programa de melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, com o estabelecimento de indicadores de monitoramento das ações adotadas. Reafirma-se a relevância da implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho como estratégia organizacional, visando a valorização do capital intelectual humano e a melhoria do desempenho organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Universidades.

ABSTRACT

This paper aims to formulate proposal for improving Quality of Work Life programmes in the School of Physical Education and Sports and the Institute of Astronomy, Geophysics and Atmospheric Sciences at the University of São Paulo. The case study includes the mapping and assessment of the actions in progress in the two teaching and research institutions, with comparative analysis to identify best practices that provide subsidies for improvement proposals. The survey is done by using institutional documentary sources and participant observation, based on analysis of the following categories: physical environment, flows of communication, staff development, well-being and social actions. The results indicate concentration of activities aiming the infrastructure improvement of the two units and initiatives covering the other dimensions in focus. It is proposed to formulate and institutionalize a programme to improve the Quality of Life at Work, with the establishment of monitoring indicators. It reiterated the importance of implementation of Quality of Work Life programmes as an organizational strategy, aimed at enhancement of human intellectual capital and improvement of organizational performance.

Keywords: Quality of Work Life, Universities.

LISTA DE TABELAS

	página
Tabela 1 - Fatores que podem ser operacionalizados com indicadores de QVT	21
Tabela 2 - Indicadores empresariais de QVT	21
Tabela 3 - Indicadores gerais (EEFE/USP)	27
Tabela 4 - Indicadores gerais (IAG/USP)	49

LISTA DE FIGURAS

	página
Figura 1 - Rampa de Acesso	29
Figura 2 - Saguão de Entrada	30
Figura 3 - Sanitários	30
Figura 4 - Copa	31
Figura 5 - Centro de Convivência Infantil	32
Figura 6 - Sala de informática	32
Figura 7 - Mobiliário da sala de assistência	33
Figura 8 - Jardim Interno	34
Figura 9 - Quadros de aviso	35
Figura 10 - Café comunitário	35
Figura 11 - Participação de funcionários em Cursos, Palestras e Encontros	36
Figura 12 - Desenvolvimento de recursos humanos	37
Figura 13 - Hidroginástica	38
Figura 14 - Programa de condicionamento físico	40
Figura 15 - Programa Modalidade Esportiva – Futebol de Salão	40
Figura 16 - Grêmio da EFE	42
Figura 17 - CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	43
Figura 18 - Participação no USP Recicla	44
Figura 19 - Antiga Sede “Frente do IAG no Parque do Estado (Foto 1940)”	46
Figura 20 - Sede nova – Visão frontal do IAG no Campus Armando Sales de Oliveira	48
Figura 21 - Rampa de acesso	50
Figura 22 - Elevador	50
Figura 23 - Sanitário do Prédio Principal	51
Figura 24 - Auditório II	51
Figura 25 - Sala da Secretaria	52
Figura 26 - Sala de reuniões do Prédio Principal/Administração	52
Figura 27 - Janelas Acústicas da Seção de Graduação	53

Figura 28 -	Mobiliário da sala da secretaria da Assistência Técnica Administrativa	54
Figura 29 -	Copa do Bloco D	54
Figura 30 -	Máquina de café	55
Figura 31 -	Arquivos deslizantes da Seção de Expediente	56
Figura 32 -	Projetor multimídia em sala de aula	57
Figura 33 -	Jardim com bancos para confraternização	57
Figura 34 -	Sistema de controle de acesso	58
Figura 35 -	Boletim do IAG	59
Figura 36 -	Quadro de avisos dos funcionários	60
Figura 37 -	Terças musicais	61
Figura 38 -	Semana de arte e cultura	61
Figura 39 -	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, conhecida como SIPAT	62
Figura 40 -	Participação de funcionários em Cursos, Palestras e Encontros	64
Figura 41 -	Ginástica Laboral	65
Figura 42 -	CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	66
Figura 43 -	Brinquedos	69
Figura 44 -	Cesta Básica entregue no Natal	70
Figura 45 -	Toucas de lã entregues aos pacientes do Hospital do Câncer A C Camargo	71
Figura 46 -	Festa de Confraternização da ASIAG	72

SUMÁRIO

	página
RESUMO	5
ABSTRACT	6
LISTA DE TABELAS	7
LISTA DE FIGURAS	8
1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Objetivos	14
1.1.1 Objetivo geral	14
1.1.2 Objetivos específicos	14
1.2 Justificativa	14
1.3 Estrutura do trabalho	15
2 REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1 Conceitos	16
2.2 Histórico da Qualidade de Vida no Trabalho	18
2.3 Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho	20
3 METODOLOGIA	23
4 ESTUDO DE CASO	25
4.1 Escola de Educação Física e Esporte da USP	25
4.1.1 Histórico	25
4.1.2 Ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho	27
4.1.2.1 Ambiente físico	28
4.1.2.2 Fluxos de comunicação	34
4.1.2.3 Desenvolvimento de recursos humanos	36
4.1.2.4 Bem-estar	37
4.1.2.5 Ações sociais	41
4.2 Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da USP	45

4.2 Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da USP	45
4.2.1 Histórico	45
4.2.2 Ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho	49
4.2.2.1 Ambiente físico	49
4.2.2.2 Fluxos de comunicação	58
4.2.2.3 Desenvolvimento de recursos humanos	62
4.2.2.4 Bem-estar	64
5 RESULTADOS	73
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS	79
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	81
ANEXOS	82

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) conquista cada vez mais destaque nas organizações contemporâneas, passando a ser considerada como elemento relevante no fortalecimento do desempenho, produtividade, motivação e competitividade. A construção de um ambiente saudável impõe-se como estratégia no mundo empresarial, assim como em organizações públicas, em sintonia com as expectativas e anseios individuais traduzidos pela preocupação com a qualidade de vida, saúde, ergonomia, questões ambientais e estresse, entre outros.

Percebe-se que os programas de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho tiveram uma ascensão na última década, evoluindo de um quadro de ações isoladas para implementação de ações corporativas estratégicas e sustentáveis (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

As premissas da QVT permeiam as modernas práticas de gestão, traduzindo-se pela valorização do capital intelectual humano nas organizações. Verifica-se que os índices de produtividade e de motivação estão associados ao bem-estar do trabalhador, considerando-se as dimensões físicas, cognitivas e psíquicas.

As novas tendências de gestão da QVT são discutidas e incorporadas dentro do ambiente universitário, uma vez que a universidade é o espaço por excelência de produção do conhecimento em prol das melhorias das condições de vida da comunidade na qual está inserida. Neste sentido, a Universidade de São Paulo (USP) adota diretrizes e promove ações visando ao bem-estar dos funcionários e docentes da instituição, embora não exista um programa formal de gestão da QVT em nível institucional.

O Departamento de Recursos Humanos da USP (DRH) é responsável pela administração do quadro de pessoal da Universidade, promovendo a contratação, programas de treinamento e desenvolvimento, gestão de benefícios, entre outras atividades. "Seu objetivo é fazer com que a Universidade possua uma mão-de-obra estável, bem preparada tecnicamente, preocupada em evoluir para bem executar suas funções, e motivada para a prestação de serviços que atendam os objetivos da

Instituição” (UNIVERSIDADE, 2008). Subordinado ao DRH, opera a Seção de Treinamento e Desenvolvimento, que atua no gerenciamento de programas técnico/comportamentais de treinamento e desenvolvimento para todo o quadro de pessoal não docente da Universidade. Entre os benefícios oferecidos aos docentes e funcionários estão os serviços de:

- Saúde - Hospital Universitário e Sistema Integrado de Saúde da USP – (Sisusp);
- Alimentação - restaurantes Universitários nos diversos campi e auxílio alimentação;
- Promoção social - creches para os filhos, auxílio creche;
- Lazer - clubes de funcionários e docentes nos diferentes campi e o Centro de Práticas Esportivas da USP (CEPEUSP), que inclui programas regulares de atividades físicas, de esportes, de reabilitação física e de eventos esportivos aos funcionários, docentes, alunos e seus dependentes.

Além das iniciativas da Reitoria da USP, podem ser verificadas iniciativas específicas dentro das Unidades de ensino e pesquisa, visando ao aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho das respectivas equipes.

Nesse contexto, insere-se a realização do presente trabalho, que tem como objetivos identificar ações em andamento, com vistas à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho e formular proposta de aprimoramento ou expansão das práticas em questão, em duas Unidades da USP, a saber: Escola de Educação Física e Esporte e Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

- Formular proposta para melhoria das iniciativas voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho na Escola de Educação Física e Esporte e no Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da USP.

1.1.2 Objetivos específicos

Mapear e avaliar ações em andamento nas duas instituições.

Realizar estudo comparativo para identificação das melhores práticas que subsidiem propostas de melhoria pelas duas instituições.

Analizar as ações de ambas as instituições realizadas nos últimos cinco anos.

1.2 Justificativa

Entende-se que o tema selecionado é de extrema relevância para o contexto organizacional das duas instituições em foco e que o mapeamento e a discussão sobre o estado atual da Qualidade de Vida no Trabalho podem fornecer subsídios para o aprimoramento de práticas em andamento ou para identificação de novas oportunidades.

1.3 Estrutura do trabalho

A apresentação do presente trabalho, após a Introdução, está estruturada em capítulos organizados na seguinte forma:

No capítulo 2 é apresentada a Revisão bibliográfica sobre conceitos, histórico e estudos de avaliação na área de Qualidade de Vida no Trabalho.

No Capítulo 3 é descrita a Metodologia adotada, constituída por estudo de caso, tendo como base evidências objetivas documentais das práticas adotadas, e a análise foi delineada a partir da fundamentação teórica levantada na literatura.

O Capítulo 4 compreende os estudos de casos propriamente dito, com descrição de diferentes iniciativas identificadas na EFE/USP e IAG/USP em relação à gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.

No Capítulo 5 é apresentada uma síntese, formulada a partir dos dados levantados, com uma análise comparativa entre os dois casos. A partir destas análises são formuladas recomendações e propostas de melhoria das condições de Qualidade de Vida no Trabalho nas duas instituições, apresentadas no Capítulo 6.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo são apresentados os resultados do levantamento bibliográfico em fontes nacionais e internacionais para contextualização do tema Qualidade de Vida no Trabalho, com revisão dos conceitos apresentados por diferentes autores, a evolução histórica e identificação de estudos já conduzidos sobre avaliação de programas específicos em organizações privadas e públicas.

2.1 Conceitos

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho envolve diferentes interpretações, que incluem o foco em prevenção de doenças no âmbito pessoal até requisitos quanto a recursos, objetos e procedimentos gerenciais e estratégicos dentro de uma organização (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

A construção do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, segundo Walton (1976), se dá através da junção das reivindicações trabalhistas, surgidas a partir da explosão industrial do Século XX, com as necessidades e aspirações humanas, que incluem o anseio de trabalhar para uma organização com sensibilidade social.

A Qualidade de Vida no Trabalho é conceituada por Limongi-França (1997, p. 80) como “*o conjunto de ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho*”. Complementarmente, as ações podem ser estendidas para o ambiente externo ao trabalho, tendo sempre em vista propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do trabalho (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998). Pode ainda, ser compreendida como um

“*programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas com o próprio trabalho*”. (CONTE, 2003, p. 33).

De acordo com Walton (1976), um modelo conceitual para a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser constituído pelas seguintes categorias:

- Remuneração justa e adequada – relação entre salário e jornada de trabalho, em comparação com ocupações similares, levando-se em conta o padrão subjetivo do trabalhador;
- Segurança e salubridade do trabalho – garantia de jornadas de trabalho razoáveis e condições ambientais adequadas de forma a evitar enfermidades e acidentes;
- Oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades – condicionada a condições como autonomia, variedade de habilidades, informações sobre processos e resultados, completude e planejamento das tarefas;
- Oportunidade de progresso e segurança no emprego – possibilidades de desenvolvimento pessoal, aplicação de habilidades e conhecimento, segurança no emprego e remuneração;
- Integração social na organização – garantida por: ausência de preconceitos, democracia social, ascensão na carreira, companheirismo, espírito de corpo e comunicação aberta;
- Leis e normas sociais – direito à privacidade, eqüidade e normas claras;
- Trabalho e vida privada – não comprometimento da vida familiar do trabalhador devido às exigências do trabalho;
- Significado social da atividade do empregado – importância do papel social da empresa sobre a visão do empregado em relação à organização e em sua auto-estima.

Segundo Conte (2003), a principal meta de QVT é a conciliação dos interesses individuais e organizacionais, havendo uma correlação positiva entre a satisfação do trabalhador e a produtividade da empresa.

Estudo conduzido por Rose et al (2006) com 475 administradores de corporações multinacionais na Malásia evidenciou a correlação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e dimensões relacionadas à carreira: realização, satisfação e equilíbrio.

Albuquerque e Limongi-França (1998) apontam a contribuição de diversas ciências para a formulação de novos valores e conceitos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho:

- Saúde – atuação não apenas sobre o controle de doenças, mas na preservação das integridades física, mental e social do ser humano, resultando em avanços biomédicos e aumento da expectativa de vida;
- Ecologia – considera o homem como elemento integrante e responsável pela preservação do meio ambiente;
- Ergonomia – estudo das condições de trabalhos ligadas ao ser humano;
- Psicologia – destaque para as influências das atitudes, perspectivas e necessidades internas do indivíduo em seu trabalho;
- Sociologia – aborda a dimensão simbólica do compartilhamento e construção social, evidenciando as implicações e influências mútuas nos contextos culturais e antropológicos das organizações;
- Economia – ênfase na premissa da finitude dos bens, que exige o equilíbrio e responsabilidade na distribuição de bens, recursos e serviços;
- Administração – maximização da capacidade de mobilização de recursos na obtenção de resultados competitivos;
- Engenharia – contribui na proposição de formas de produção flexíveis.

2.2 Histórico da Qualidade de Vida no Trabalho

A industrialização modificou o conceito de trabalho, antes uma atividade concreta e artesanal, agora transformada em atividade de múltipla programação e direcionada a um estranho mediante ganho salarial. A força física foi substituída pela máquina e o trabalho individual em coletivo, alterando sensivelmente as relações de trabalho, com consequente alienação do trabalhador frente ao ambiente, gerando angústia, insatisfação e outros problemas relacionados à qualidade de vida (MALASSISE; ALVES, 2006).

A evolução histórica do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho está ligada à própria evolução das modernas teorias organizacionais surgidas a partir do início do século XX, coincidindo com a eclosão de movimentos organizados em prol de melhores condições de trabalho. Walton (1976) coloca que a QVT está relacionada diretamente aos movimentos sindicais de reivindicações de aumento salarial, segurança, salubridade e tratamento, na década de 30, ao enfoque da psicologia que correlaciona estado de ânimo e produtividade a melhoria das relações humanas, surgido a partir de 1950 e novas tendências de igualdade de oportunidades e enriquecimento do trabalho, surgidas nos anos 60.

Limongi-França e Arellano (2002) identificam dois movimentos atuais na gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, traduzidos pela vertente individual, focada no estresse e doenças ocupacionais, e pela vertente organizacional, derivada da expansão do conceito de qualidade total, que passa a incorporar aspectos comportamentais e satisfação de expectativas individuais à concretização dos resultados da empresa. Assim, a gestão da qualidade deve ocorrer em paralelo à gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, contribuindo com os resultados de produtividade, competitividade e comprometimento das pessoas com a organização.

A compreensão psicossomática, associada à visão holística do ser humano, aponta o estresse como medida mais eficaz do estado de bem-estar do trabalhador, que pode ser derivado da capacidade de adaptação e equilíbrio entre exigência e capacidade. Ou seja, o equilíbrio positivo gera o bem-estar, enquanto o negativo resulta em incerteza, conflitos e sensação de desamparo (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Vasconcelos (2001) aponta que a QVT foi idealizada como ferramenta de gestão e não apenas mais um modismo, ressaltando que este desafio ainda permanece nos dias atuais diante da rotina diária do trabalhador, sujeito ao desgaste provocado por jornadas extensas e as exigências do mercado de trabalho.

Estudos recentes apontam para a relevância do controle como indicador da Qualidade de Vida no Trabalho. Novas práticas de gestão, tais como programas de reconhecimento de desempenho, gestão participativa ou Comitês de Controle da Qualidade podem ser utilizados como mecanismos de controle, contribuindo para a

alienação causada pela falta de controle e domínio do trabalhador sobre seu processo de trabalho. Assim, caberia aos gestores considerar o trabalhador como sujeito ativo, capaz de encontrar formas e estratégias de enfrentamento dos desafios impostos na realização de suas atividades (GUIMARÃES, 2006).

Com a adoção do conceito de responsabilidade social como diferencial competitivo pelas organizações públicas e privadas, as questões referentes à Qualidade de Vida no Trabalho tornam-se mais evidentes. É imprescindível que a empresa cuide do ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador tendo em vista o indivíduo como um todo e não apenas como operadores de máquinas. Isto garante às organizações respeitabilidade e reconhecimento por parte dos trabalhadores, que se sentem cuidados, respeitados e valorizados, vendo a empresa de forma positiva e socialmente responsável (GRAZIANO; FARAH; GRAZIANO, 2005).

Limongi-França (2007) aponta para o contexto atual caracterizado pela tecnologia e globalização, que impõem uma nova realidade social marcada pelo aumento da expectativa de vida, maior tempo dedicado a atividades economicamente ativas, a consciência do direito à saúde, campanhas pela adoção de hábitos saudáveis, convenções trabalhistas e preocupação com o desenvolvimento sustentável.

2.3 Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

A década de 1990 presenciou um crescimento do interesse pela adoção de programas de Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas brasileiras, motivado pela preocupação com os efeitos negativos do estresse e demais doenças ocupacionais e pelo movimento de adesão ao conceito de qualidade total. A Qualidade de Vida no Trabalho passa, assim, a ser incorporada às estratégias de recursos humanos. Entretanto, esta incorporação ainda é parcial, visto que as iniciativas ainda se apresentam desarticuladas das políticas de investimento e de recursos humanos das empresas, limitando-se a ações de caráter operacional, de acordo com estudo conduzido em 26 empresas da Região de São Paulo, com

certificação ISO 9000 até outubro de 1995 (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Para avaliação dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho foram desenvolvidos indicadores, tais como os levantados por Limongi-França (2004):

Tabela 1 - Fatores que podem ser operacionalizados com indicadores de QVT

Ação social e ecológica da empresa	Imagem da empresa na sociedade
Atividades esportivas, culturais e de lazer	Infância
Ausência de insalubridade	Imparcialidade nas decisões gerenciais
Ausência de preconceitos	Informações sobre o que deve ser feito
Autonomia no trabalho	Jornada de trabalho
Capacitação múltipla para o trabalho	Liberdade de expressão
Carreira	Longevidade
Comprometimento dos empregadores	Nível cultural dos empregadores
Comprometimento dos empregados	Nível cultural dos empregados
Condições gerais de trabalho	Padrão geral de saúde dos empregadores
Conforto do ambiente físico	Padrão geral de saúde dos empregados
Crescimento como pessoa, em função do trabalho	Privacidade para trabalhar
Direitos legais garantidos	Proteção do patrimônio da empresa
Distribuição justa de rendimento entre os cargos	Alimentação fornecida pela empresa
Educação no relacionamento	Salário
Esperança de continuidade na empresa	Seguro de vida
Estabilidade no emprego	Valorização dos serviços pelos outros setores
Estima por parte dos colegas	Vida pessoa preservada

Agrupando variáveis por análise de conglomerados, Limongi-França (2004) propõe os seguintes indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho:

Tabela 2 - Indicadores empresariais de QVT

Critérios	Foco
Organizacional	Imagen, Treinamento & desenvolvimento, Processos e tecnologia, Comitês de decisão, Ausência de burocracia, Rotinas de pessoal
Biológico	Semana Interna de Prevenção de Acidentes, Controle de Riscos ergonômicos, Ambulatório médico, Ginástica laboral, Refeições (refeitório), Saúde, Comissão - CIPA
Psicológico	Recrutamento e seleção, Avaliação de desempenho, Camaradagem – Clima organizacional, Carreira, Salário, Vida pessoal
Social	Convênios comerciais, Tempo livre – Lazer, Filhos, Cesta básica, Previdência privada, Financiamento de cursos

Adaptado de Limongi – França, 2004

A adoção dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho exige novas competências por parte dos gestores e equipes de apoio na implementação das práticas nas organizações em geral. Nesse sentido, Limongi–França (2007), realizou mapeamento com o objetivo de identificar valores e percepções de administradores sobre a integração da Gestão de Recursos Humanos à Qualidade de Vida no Trabalho. Os resultados apontam para a maior valorização da Gestão de Recursos Humanos e revelam uma maioria de gestores que não consideram ou são indiferentes à Qualidade e Vida no Trabalho como estratégia.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa constitui-se num estudo de caso descritivo e exploratório sobre alguns fatores que evidenciam a Qualidade de Vida no Trabalho na Escola de Educação Física e Esporte e no Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da Universidade de São Paulo.

O estudo de caso caracteriza-se pelo “estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado” (Gil, 2006, p. 72). Segundo o autor, o método vem sendo aplicado com maior freqüência na área de pesquisas sociais, explorando situações da vida real, descrevendo situações contextualizadas ou esclarecendo as causas de um determinado fenômeno.

Yin (2005) observa que o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa preferencial em situações de pouco controle dos acontecimentos pelo pesquisador e quando o foco está direcionado para fatos contemporâneos inseridos em contextos específicos.

As fontes de dados para obtenção de evidências em um estudo de caso compreendem: a) Documentação - correspondências em geral, atas de reuniões, documentos, administrativos, estudos formais, avaliações de plantas e artigos da mídia; b) Dados arquivados em computador; c) Entrevistas; d) Observação participante; e) Artefatos físicos e culturais.

O delineamento e condução da presente pesquisa foram constituídos pela revisão bibliográfica de conceitos e aplicações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho e análise de fontes documentais identificadas nas duas instituições analisadas. Entende-se, também, que o trabalho inclui a observação participante, tendo em vista que as duas autoras integram a equipe das unidades em foco.

A definição das variáveis a serem analisadas foi subsidiada pelo levantamento do referencial teórico, que permitiu a seleção de alguns fatores apontados como categorias ou indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho e que poderiam ser

identificados nos contextos alvos. Justifica-se este recorte pelo fato das duas instituições ainda não contarem com programas formalizados de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Dessa forma, foram estabelecidas as seguintes categorias para identificação e análise de ações voltadas para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho das duas Unidades de ensino e pesquisa da USP:

- Ambiente físico
- Fluxos de comunicação
- Desenvolvimento de recursos humanos
- Bem-estar
- Ações sociais.

A partir da definição das categorias, procedeu-se à coleta de dados em fontes documentais da EFE e IAG, a saber:

- Relatórios anuais
- Relatórios de gestão
- Relatórios de reuniões de Planejamento estratégico
- Sites institucionais
- Publicações institucionais
- Processos administrativos
- Arquivos internos impressos e eletrônicos.

As fontes mencionadas foram analisadas para identificação e extração de subsídios que contribuissem com a formulação de um quadro sobre as ações voltadas para o aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho nas duas instituições em foco. Os resultados do levantamento e análise serão expostos nos capítulos seguintes do presente trabalho.

4 ESTUDO DE CASO

Neste capítulo serão apresentados os dados obtidos por meio de documentos e observações das autoras sobre as iniciativas em relação à Qualidade de Vida no Trabalho implementadas, nos últimos cinco anos, pela Escola de Educação Física e Esporte e o Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da Universidade de São Paulo.

4.1 Escola de Educação Física e Esporte da USP

4.1.1 Histórico

A Escola de Educação Física e Esporte da Universidade de São Paulo foi a primeira Escola de Educação Física em caráter civil instituída no país, como parte integrante do antigo Departamento de Educação Physica, na época subordinado à Secretaria do Interior do Estado de São Paulo. Sua aula inaugural foi ministrada pelo Professor Emérito Dr. Jarbas Salles de Figueiredo, no Parque D.Pedro II, em São Paulo.

A Escola foi criada pelo Decreto Estadual 4855 de 27 de Janeiro de 1931, iniciando sua atividade em 04 de agosto de 1934, no mesmo ano de criação da Universidade de São Paulo. Foi reconhecida pelo Governo Federal através do Decreto Lei 5723 de 28 de maio de 1940 e 16531 de 06 de setembro de 1941. Em 1958 foi incorporada ao sistema estadual de ensino superior, com direção própria, e apenas em 1969 foi integrada à Universidade de São Paulo. A despeito da anexação, sua instalação definitiva no campus da Cidade Universitária Armando Salles de Oliveira aconteceu somente em 1975.

Atualmente, conta com três Departamentos de ensino: Esporte, Pedagogia do Movimento do Corpo Humano e Biodinâmica do Movimento do Corpo Humano. Seus diversos Laboratórios e Grupos de Estudos desenvolvem atividades acadêmicas, bem como de pesquisa, com atuação tanto na Graduação quanto na Pós Graduação. Suas atividades de ensino, pesquisa e extensão são desenvolvidas em uma área de aproximadamente 9.500m², com ampla infra-estrutura esportiva, didática e laboratorial. Somam-se a isto sua excelente Biblioteca e um anfiteatro para palestras e cursos.

Os cursos de Bacharelado em Educação Física e em Esporte oferecem anualmente um total de 100 vagas e são desenvolvidos em período integral, em oito semestres. O curso de Licenciatura em Educação Física mantém o compromisso com a formação dos professores, sendo necessários mais três semestres após o término do Bacharelado em Educação Física para o seu desenvolvimento. A Pós-Graduação destaca-se pelo pioneirismo e oferece os cursos de Mestrado na área de Pedagogia do Movimento Humano e de Biodinâmica do Movimento Humano e Doutorado na área de Biodinâmica do Movimento Humano. Os cursos de extensão comunitária oferecidos pela Escola à comunidade constituem-se em importante ferramenta no aprendizado prático dos alunos, assim como os estágios nas diversas áreas de atuação profissional da Educação Física e do Esporte realizados através de convênios firmados com empresas.

A Escola integra a Rede CENESP – Centros de Excelência Esportiva do Ministério do Esporte, e vem desenvolvendo pesquisa científica e tecnológica na área do esporte e na detecção, seleção e desenvolvimento de talentos esportivos, assim como no treinamento e aperfeiçoamento de atletas.

Apresentam-se no quadro a seguir alguns indicadores gerais sobre a EEFE/USP para melhor detalhamento das condições de infra-estrutura e serviços oferecidos pela Unidade.

Tabela 3 - Indicadores gerais (EEFE/USP)

Área física (03 blocos, salas de aula, laboratórios, auditório, biotério, ginásios, piscina, área de condicionamento físico, campo de futebol, tatame, biblioteca)	9.461,15 m ²
Número de docentes	41
Número de funcionários	95
Acervo da Biblioteca	40.583
Recursos de informática	250 microcomputadores, 105 impressoras, sala de vídeo conferência
Número de alunos de graduação	599
Número de alunos de pós – graduação	106
Número de disciplinas oferecidas	116
Programas de educação continuada	05
Programas de extensão para a comunidade	16
Número de alunos nos programas de educação continuada	274
Número de alunos nos programas de extensão para a comunidade	2089

4.1.2 Ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho

Em 1993, a Escola promoveu a 1ª Reunião Anual de Planejamento Institucional, com a participação de 25 (vinte e cinco) representantes entre docentes, não docentes, estudantes, representantes de órgãos centrais da Reitoria e parceiros externos. O encontro, em Embu das Artes, teve como objetivo a formulação de um Plano de Metas, por meio de um processo participativo, visando o estreitamento do convívio e harmonia entre as diversas áreas. O Plano foi estabelecido a partir da hierarquização de sugestões para ações de melhoria por parte de todos os participantes, que priorizaram as seguintes áreas, em ordem decrescente: a) infraestrutura; b) reestruturação curricular; c) sustentação financeira; d) aperfeiçoamento de recursos humanos; e) avaliação de desempenho acadêmico; f) visibilidade externa

Nos anos subsequentes, foram realizadas novas Reuniões, que resultaram na definição da missão, visão, vocação e diretrizes da EEEFE, assim como na reavaliação e reorientação de ações em desenvolvimento definidas nos encontros anteriores. Os resultados do processo participativo foram avaliados por Almeida (2005), que conclui pela adequação do modelo ao contexto universitário,

considerando os planos elaborados, a geração de aprendizagem, a motivação das pessoas no cumprimento de estratégias e a melhoria do convívio na instituição.

Em todas as Reuniões foram priorizadas ações voltadas para a melhoria de aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho: infra-estrutura, dimensionamento de recursos humanos, desenvolvimento e capacitação, melhoria de processos, reformas físicas visando ao bem-estar das equipes, entre outros. Dessa forma, embora a Escola não mantenha nenhum programa formal de Qualidade de Vida no Trabalho, pode-se afirmar que as ações conduzidas nos últimos cinco anos foram pautadas em necessidades e prioridades detectadas a partir da consulta aos próprios interessados, uma vez que todas as categorias funcionais estão representadas nas Reuniões Anuais que vêm sendo realizadas.

4.1.2.1 Ambiente físico

A Diretoria solicitou uma Avaliação predial pós-ocupacional para diagnosticar demandas de intervenção e mudanças de forma a promover melhorias no espaço em termos de funcionalidade, conforto, racionalidade e estética. O trabalho foi executado por uma equipe de alunos da Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da USP, coordenada por docentes da referida unidade. Os resultados da Avaliação foram apresentados na primeira Reunião Institucional, em 2003, para priorização e execução.

De acordo os sucessivos Planos de Ações estabelecidos a partir da primeira Reunião Institucional, em 2003, foi possível realizar algumas reformas consideradas como prioritárias, visando à melhoria da qualidade da instituição, bem como proporcionando uma melhor qualidade de vida para funcionários, docentes e alunos, conforme descritas abaixo:

- **Rampa de acesso**

Em atenção a recomendações estabelecidas pela Universidade em relação à melhoria das condições de acesso a pessoas portadoras de deficiências físicas, foi desenvolvido um projeto pela Coordenadoria do Espaço Físico (COESF), Prefeitura do Campus da Capital (PCO) e Comissão Permanente para Assuntos Relativos às

Pessoas Portadoras de Deficiência vinculadas à Universidade de São Paulo (USP-LEGAL), a partir desse projeto foram realizadas a reforma da escadaria de entrada e a construção de rampa de acesso aos usuários de cadeiras de rodas e demais problemas de locomoção.



Figura 1 – Rampa de Acesso

- **Saguão de Entrada**

Foi realizada a contratação de uma empresa para confecção do balcão de recepção e colocação de pisos de forma que os funcionários da vigilância tivessem um espaço mais adequado no desempenho de suas funções ligadas ao atendimento do público externo.



Figura 2 - Saguão de Entrada

• Vestiários e Sanitários

A reforma e adequação dos vestiários e sanitários das quadras, piscina, incluindo instalações especiais para pessoas portadoras de deficiência física, foram realizadas pela COESF, através de licitação com recursos próprios disponibilizado pela EFE. Numa segunda etapa, foram reformados os sanitários do prédio da Administração, com parte dos recursos da EFE e COESF, proporcionando aos nossos funcionários e docentes um espaço mais adequado e confortável, com instalações e armários-roupeiros modernos.



Figura 3 - Sanitários

- **Copa**

Tendo em vista a necessidade de um espaço mais adequado para o funcionamento da copa, foi contratada uma empresa de arquitetura para elaborar o projeto de construção de uma copa no local ocupado pela antiga garagem dos veículos da EFE. O novo espaço foi equipado com ar condicionado e foram adquiridos mobiliários planejados, assim como novos eletrodomésticos: geladeira, fogão, microondas e marmiteiros, no sentido de fornecer aos funcionários e docentes os recursos necessários para que pudessem fazer suas refeições em local apropriado.



Figura 4 - Copa

- **Centro de Convivência Infantil**

Filhos de funcionários e docentes participam das atividades de extensão da EFE e, como existe uma variação dos horários dos cursos, algumas crianças vêm com seus pais, aguardando pelo início das aulas ou saída dos pais. Dessa forma, para não atrapalhar o andamento do trabalho dos funcionários, foi criada a sala de recreação, onde as crianças podem ficar e fazer algumas atividades como: assistir televisão, desenhar, pintar, montar quebra cabeças, ler, recortar ou fazer seus deveres de casa, entre outras atividades. Para garantir o bom funcionamento do espaço foi designado um grupo de pais, com responsabilidades quanto à abertura, limpeza e ordem da sala.



Figura 5 – Centro de Convivência Infantil

- **Sala de informática**

Tendo em vista a crescente utilização de recursos de informática em todas as atividades de trabalho e também na vida privada, a direção da EFE decidiu criar um espaço para viabilizar o acesso a microcomputadores pelos funcionários do nível básico que não desempenham funções administrativas e, portanto, não dispõem de estações de trabalho com recursos de informática. Dessa forma, foi instalada uma sala com equipamentos e mobiliário adequado de forma a possibilitar a inclusão digital das equipes de limpeza, vigilância e manutenção. Paralelamente, foi fornecido aos interessados treinamento básico em informática para habilitá-los no uso de algumas ferramentas necessárias: Windows, Word, Internet, e-mail.



Figura 6 - Sala de informática

- **Informática e Acesso a Internet**

Nos últimos cinco anos, foram adquiridos novos computadores com respectivas licenças para sistemas operacionais, destinados às áreas administrativas, acadêmicas, professores, incluindo-se Pró-aluno e salas de aulas, para atender os serviços automatizados e desenvolvidos pela Administração Central da USP. Foi realizada ampliação, modernização e readequação da rede USP-net para acesso à internet, permitindo assim o funcionamento do sistema integrado da rede telefônica.

- **Mobiliário**

Procedeu-se à aquisição de mobiliários com recursos da Comissão de Orçamento e Patrimônio da USP para atender as necessidades das áreas administrativas, acadêmicas, vestiários e biblioteca, visando à adequação do espaço e a modernização dos ambientes de trabalho.



Figura 7 – Mobiliário da sala de Assistência

- **Instalação de aparelhos de ar condicionado**

Para atender a uma reivindicação básica apontada na avaliação predial pós-ocupacional, representada pelo desconforto térmico, com consequência para queda de desempenho na jornada de trabalho, foi realizada licitação para compra de aparelhos de ar condicionado para as áreas administrativas, acadêmicas, salas de

docentes, laboratórios, biotérios, sala Pró-aluno, copa dos funcionários e salas de aula.

- **Jardim e Paisagismo Interno e externo.**

Foi realizada a manutenção de áreas verdes, contenção e arrimo do talude na fachada da Escola e plantio de espécies destinadas a preservação das áreas interna e externa do prédio da Escola de Educação Física e Esporte.



Figura 8- Jardim Interno

4.1.2.2 Fluxos de comunicação

Atendendo a demandas detectadas nos planos estratégicos em relação à melhoria dos fluxos de comunicação foram criadas listas de e-mails para docentes e funcionários da EEEFE. As listas permitem a comunicação imediata de dados e fatos de interesse institucional e vem sendo utilizadas pelas diversas áreas, possibilitando às equipes o acesso a informações relevantes sobre a Escola.

Em paralelo, foram instalados três quadros de aviso destinados à divulgação de diversos comunicados oficiais da EFE ou da Universidade, além de material com informações de eventos gerais internos ou externos.



Figura 9- Fluxos de comunicação

- **Café comunitário**

Em ocasiões especiais é realizado um café comunitário, onde funcionários e docentes se reúnem para confraternização, colaborando com um prato de doces ou salgados, além da preparação de cachorro quente por funcionários da copa e limpeza.



Figura 10 - Café comunitário

4.1.2.3 Desenvolvimento de recursos humanos

Embora constando do planejamento estratégico, ainda não foi definida uma política formal para capacitação de equipe da EEEFE. No entanto, há uma diretriz institucional voltada para o atendimento de demandas específicas de treinamento e desenvolvimento dos funcionários. Assim, a Diretoria examina casos específicos apresentados individualmente ou pelas áreas, concedendo autorização e provendo os recursos necessários. Ao mesmo tempo, os funcionários são incentivados a participar de ações de capacitação promovidas pela própria Universidade, assim como por órgãos oficiais, tais como a FUNDAP (Fundação do Desenvolvimento Administrativo), Escola de Administração Pública (ENAP) e Fundação Nacional de Qualidade (FNQ).

Vários cursos foram promovidos e oferecidos pela EEEFE no período analisado, abrangendo as áreas de informática, idiomas, leitura e produção de texto e outros, conforme gráfico abaixo:

Participação de funcionários em Cursos, Palestras e Encontros

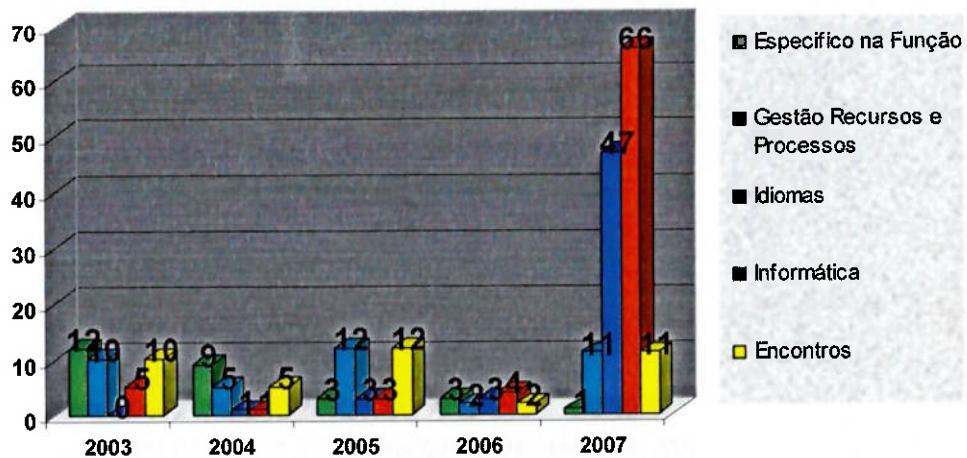


Figura 11 - Participação de funcionários em Cursos, Palestras e Encontros

Pode-se observar um aumento no número de ações de capacitação promovidas pela EEEFE durante o ano de 2007, atendendo à demanda identificada no Planejamento Estratégico do período.



Figura 12 - Desenvolvimento de recursos humanos

4.1.2.4 Bem-estar

- Programas de atividade física**

A Escola de Educação Física e Esporte oferece diversos cursos para a comunidade USP, funcionários e seus dependentes, e público em geral com várias modalidades, de acordo com as metas e propostas para cada tipo de atividades e caracterização de turmas. Os cursos caracterizam-se pela intervenção da atividade física e/ou esportiva e apresentam-se formalmente vinculados a programas de pesquisa junto aos respectivos departamentos de origem. São estruturados por uma equipe que possui um docente responsável indicado pelo Departamento proposito do referido Curso além dos técnicos desportivos e alunos monitores/bolsistas, selecionados e treinados para a função. Atualmente estão em funcionamento os seguintes cursos comunitários:

Alongamento – exercícios de alongamento, flexibilidade, relaxamento e consciência corporal, melhora a mobilidade articular e flexibilidade.

Atividade Física Adaptada ao Portador de Asma-Adultos e Crianças – atende crianças e adultos asmáticos através de um programa de atividades físicas adaptadas e palestras para orientação sobre manuseios e cuidados da asma.

Aprendendo a Nadar – visa desenvolver competências motoras (desde a iniciação até o aperfeiçoamento dos 04 estilos, além de noções de pólo aquático, saltos ornamentais, nado sincronizado e mergulho) afetivo-sociais e cognitivas no meio líquido.

Atividade física e controle alimentar para obesos – orienta a prática de atividade física e ingestão alimentares para pessoas obesas ou com sobrepeso

Condicionamento Físico – são trabalhadas as capacidades físicas de forma equilibrada, preocupando-se em ensinar aos alunos a forma correta de realizá-las e estimulando a adoção de hábitos saudáveis de vida.

Educação Física para Idosos – visa melhorar ou manter em nível ótimo as capacidades físicas, motoras e funcionais dos idosos.

Educação Física Adaptada:Crianças com dificuldades motoras – contribui para o desenvolvimento motor de crianças com dificuldades motoras ou atraso motor, cujos problemas de movimento não sejam devidos a qualquer transtorno físico, neurológico ou comportamental conhecido.

Futebol de Campo – desenvolve as capacidades físicas e motoras gerais e específicas, em especial as habilidades motoras envolvidas na prática do futebol: desenvolvimento de aspectos técnicos e táticos. Noções de anatomia, fisiologia, nutrição e aspectos de saúde relacionados com a prática esportiva.

Hidroginástica – melhora do sistema respiratório, circulatório e cardíaco; fortalecimento da musculatura; alívio da tensão e estresse e manutenção da forma física.



Figura 13 - Hidroginástica

Natação Inclusiva p/ portadores de deficiência física, auditiva ou visual – destinado ao desenvolvimento e progressão dentro dos níveis propostos, técnicas dos nados e adaptações mais comuns para Portadores de Deficiência Física com possibilidades de competições esportivas.

Natação para comunidade – crianças e adultos – visa à aprendizagem e aperfeiçoamento de natação para a comunidade, com caráter essencialmente pré-desportivo e busca de possíveis valores para o desenvolvimento dentro da modalidade.

Natação para Adolescentes – melhora do condicionamento físico geral, trabalho de resistência, aprendizado e aperfeiçoamento da técnica e estilos.

• PET&AÇÃO

O Programa de Educação Tutorial – PET é destinado a grupos de alunos que demonstrem potencial, interesse e habilidades destacadas em curso de graduação reconhecidos pelo Conselho Nacional de Educação, propiciando a estes alunos condições para realização de atividades extra-curriculares que favoreçam a sua formação acadêmica tanto para a integração no mercado profissional como para o desenvolvimento de estudos em Programa de Pós-Graduação. O Programa também tem por metas implementar medidas que melhorem a qualidade de ensino de Graduação, incorporando atividades multidisciplinares, em grupo composto por alunos e professores e conduzidos por projetos. As atividades extra-curriculares que compõem o Programa tem como objetivo garantir a formação global do aluno, procurando atender mais plenamente as necessidades do próprio curso de graduação e/ou aprofundar os objetivos e os conteúdos programáticos que integram sua grade curricular. Na Escola de Educação Física e Esporte os programas são planejados e estruturalmente ministrados pelos alunos integrantes do Grupo PET-EEFE-USP-CAPES:

Programa de Condicionamento Físico que visa à aquisição e ao aperfeiçoamento das capacidades físicas (força, resistência muscular, resistência aeróbica e flexibilidade) importantes à manutenção de uma boa qualidade de vida, que é oferecido aos servidores da Universidade de São Paulo, em especial àqueles

pertencentes ao quadro da Escola de Educação Física e Esporte. Espera-se que esta atividade contribua de maneira eficiente e direta no desempenho e na satisfação do desempenho das tarefas cotidianas.



Figura 14 - Programa de condicionamento físico

Programa Modalidade Esportiva – Futebol de Salão: visa ao aperfeiçoamento da capacidade física relacionadas ao Futebol (Agilidade, Velocidade, Força etc.) além do aprendizado e aperfeiçoamento das técnicas e táticas básicas da modalidade. Pretende-se ainda a formação de equipe competitiva além da promoção da atividade física pela saúde, bem-estar e qualidade de vida.



Figura 15 - Programa Modalidade Esportiva – Futebol de Salão

- **Café da manhã**

Há dois anos a Escola vem fornecendo diariamente um café da manhã composto por leite, café, pão com manteiga, durante o período de sete às oito horas para os funcionários. A ação tem como objetivo atender, prioritariamente, as pessoas que assumem os postos de trabalho bem cedo ou que têm que percorrer longas distâncias para chegar no horário estipulado.

- **Itens de segurança e conforto**

A Escola procura observar as normas de segurança e conforto físico no desempenho de funções específicas. Dessa forma, são fornecidos todos os equipamentos de proteção individual (luvas, máscaras, botas, protetores de ouvido, óculos, entre outros), assim como vestimentas e calçados para cada grupo de atividades: Vigilância, Limpeza, Manutenção, Serviço de Copia, Auxiliar e Apoio Didático.

4.1.2.5 Ações sociais

- **Promoção de ações voluntárias: Bazar, Campanhas de Natal.**

Em dezembro de 2005, alguns funcionários da EEEFE iniciaram individualmente uma campanha para arrecadar alimentos, roupas e brinquedos para instituições de caridade.

No ano seguinte, tiveram a iniciativa de promover um Bazar Beneficente de Natal, a partir de doações de roupas, sapatos, acessórios, brinquedos e CDs recebidos de funcionários, docentes e outros colaboradores.

Este bazar foi um sucesso e em 2007, em sua segunda edição, contou com a participação dos funcionários tanto na montagem do bazar, como na separação das roupas e objetos, escalonamento de “vendedores”, bem como na compra dos itens ali vendidos. A renda arrecadada com as vendas do Bazar é doado para instituições de caridade, orfanatos e abrigos.

Em paralelo, iniciou-se uma participação no projeto Natal Solidário dos Correios, com a adoção de 42 cartas, que pediram brinquedos, cestas básicas e roupas, não somente para si, como para os irmãos e demais familiares.

Observou-se que estas ações contribuem para um maior entrosamento entre os funcionários e no momento em que eles vêem as necessidades e expectativas dos menos favorecidos, as diferenças pessoais que porventura existem no ambiente de trabalho, são deixadas de lado.

- **Mobilizações de apoio a amigos**

Os funcionários e docentes da Escola de Educação Física e Esporte se mobilizam para arrecadar recursos destinados a ajudar os que necessitam de remédios, alimentos e também comprar enxovals de bebês para as mamães grávidas.

- **Apoio ao Grêmio Recreativo e Esportivo da EEF da USP**

A Diretoria da Escola de Educação Física e Esporte cedeu ao Grêmio um espaço que tem como finalidade promover atividades culturais, recreativas, esportivas e dentre outras atividades, agendar exposições de produtos de interesse da comunidade, organizar festa de confraternização, churrasco, bem como a distribuição de presentes aos aniversariantes associado.



Figura 16 - Grêmio da EFE

- **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.**

A CIPA tem a finalidade de prevenir acidentes no trabalho, identificar problemas e sugerir soluções para segurança e melhoria da qualidade de vida dos funcionários e docentes da Unidade. O seu trabalho envolve desde o levantamento das situações de riscos até a conscientização das normas técnicas de segurança no trabalho. Para o bom desempenho, através da análise do mapa de risco, se apuram os problemas físicos ambientais, químicos e biológicos, é sugerido equipamentos ergonômicos e EPI's - Equipamento de Proteção Individual de segurança, visando à saúde mental e física dos funcionários. A Diretoria é sempre informada, através de ofícios, sobre as necessidades, sugestões e problemas que são registrados em ata.

Anualmente, atendendo normas legais, a CIPA promove a Semana de SIPAT, durante a qual traz profissionais da área para dar orientações sobre a prevenção de riscos de acidentes, normalmente as palestras abordam temas voltados para a Qualidade de Vida no Trabalho e na vida pessoal.

Nos últimos três anos a Escola de Educação Física e Esporte realiza a SIPAT conjunta com o CEPEUSP - Centro de Práticas Esportiva da USP, com o apoio de ambas as CIPAs e do DRH-SESMT, concretizando importante etapa no sentido de melhoria no relacionamento e maior cooperação entre as duas unidades.



Figura 17 - CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

- **Participação no USP Recicla**

Em 1997 a Escola de Educação Física e Esporte começou a sua participação no USP-RECICLA, foi a primeira unidade da USP a construir sua composteira com a finalidade de transformar resíduos orgânicos (sobras de alimentos, folhas, etc.) em composto, produtos para serem utilizados como condicionador do solo em vasos, jardins e hortas. A composteira foi construída sem nenhum custo, com material (eucalipto) doado pelo Hospital Universitário da USP.

A instituição foi pioneira nesta iniciativa e serviu de modelo para várias outras Unidades.

Também como parte do programa USP Recicla, na época foram adquiridas xícaras para café e copos para água para nossos funcionários e docentes, e houve uma campanha de conscientização para que se desprezassem copos descartáveis. Nas gestões seguintes não houve uma continuação do programa e somente agora a Instituição está retornando ao Programa, com a reconstrução de uma nova composteira e o incentivo e reorientação sobre a coleta seletiva de papéis.



Figura 18 - Participação no USP Recicla

4.2 Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da USP

4.2.1 Histórico

As atividades do Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da Universidade de São Paulo se iniciaram em 1886, quando foi criada a antiga Comissão Geográfica e Geológica do Estado de São Paulo chefiada pelo geólogo americano Orville A. Derby. Entre as seções dessa Comissão havia a Seção de Botânica e Meteorologia, dirigida por Alberto Loefgren que foi o responsável pelo início do Serviço Meteorológico do Estado de São Paulo.

Em 1927 foi criada a Diretoria de Serviço Meteorológico e Astronômico do Estado de São Paulo, sendo o seu Diretor Alypio Leme de Oliveira com sede na Avenida Paulista nº 69, na Capital de São Paulo. Em 1930, a Diretoria passou a ser subordinada à Escola Politécnica de São Paulo, sob a denominação de Instituto Astronômico e Geofísico.

Em dezembro 1931 o Instituto Astronômico e Geofísico foi incorporado à Secretaria de Agricultura, Indústria e Comércio, e o seu Diretor Alypio Leme de Oliveira deu continuidade ao seu projeto do novo observatório. No dia 24 de fevereiro de 1932 foi assentada, no Parque do Estado, a pedra fundamental, pelo seu interventor Federal de São Paulo, Coronel Manoel Rabello. No dia 22 de novembro de 1932 foi inaugurada a Estação Meteorológica do Instituto Astronômico e Geográfico no Parque do Estado.

A Universidade de São Paulo foi criada em 25 de janeiro de 1934 e em 4 de julho de 1934 o Instituto Astronômico e Geográfico passou a ser considerado Instituto Complementar da Universidade de São Paulo, com sua sede administrativa subordinada à Secretaria de Indústria e Comércio, cabendo ao Conselho Universitário dar-lhe orientação científica e técnica para prestar os serviços dele esperados.

O Instituto Astronômico e Geográfico em 5 de julho de 1935, foi extinto e criado o Departamento Geográfico e Geológico e o Instituto Astronômico e Geofísico ambos permanecendo na Secretaria da Agricultura Indústria e Comércio. O Departamento Geográfico e Geológico ficou encarregado da Rede Meteorológica do Estado de São Paulo e o Instituto Astronômico e Geofísico conservou sua Estação Meteorológica para fins de pesquisa.

Em 24 de abril de 1941 foi inaugurado o novo Observatório Astronômico, no Parque do Estado pelo Doutor Adhemar Pereira de Barros, passando a constituir a sede do Instituto Astronômico e Geofísico.



Figura 19 - Antiga Sede “Frente do IAG no Parque do Estado (Foto 1940)”

Em 1946, o Instituto Astronômico e Geofísico foi incorporado à Universidade de São Paulo com a mesma denominação e finalidades, com a nomeação do Diretor Alypio Leme de Oliveira, que permaneceu até 1955, sendo substituído pelo Prof. Abrahão de Moraes, que permaneceu até a sua morte, em dezembro de 1970. Após, foi criado o Conselho Diretor do Instituto Astronômico e Geofísico pela Portaria GR. Nº 1424, de 17 de março de 1971, composto pelos Professores Doutores Paulo

Benevides Soares, Giorgio E.O. Giacaglia e Waldyr Oliva, e como suplente, o Prof. Dr. José Luiz de Almeida Nogueira Filho.

Pelo Decreto Estadual n. 52907, de 27 de março de 1972, o Instituto Astronômico e Geofísico é transformado em Unidade de Ensino da Universidade de São Paulo. Em 19 de abril de 1972 foi inaugurado o Observatório Abrahão de Moraes, situado no Morro dos Macacos, no município de Valinhos SP. Pela Portaria GR. 1809, de 26 de maio de 1972, é estabelecida a departamentalização do Instituto que passou a ser constituído pelos Departamentos de Astronomia, Geofísica e Meteorologia.

Em março de 2001, o Instituto, através da Resolução nº 4828 de 29/03/2001, passou a denominar-se Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas.

Atualmente com três Departamentos – Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas – o Instituto oferece os cursos de graduação em Meteorologia, em Geofísica e, em conjunto com o Instituto de Física da USP, oferece também o curso de Bacharelado em Física com Habilitação em Astronomia. Neste último, o ingresso se faz pelo vestibular para Bacharelado em Física.

O Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas enfatiza fortemente a pesquisa científica. A área de *Astronomia* investiga a dinâmica e a astrofísica do sistema solar e da nossa galáxia e seu meio interestelar; a astronomia estelar, a astronomia extragalática, a cosmologia e a estrutura do universo em grande escala. No Brasil, existem cerca de dez instituições que trabalham profissionalmente com Astronomia. Nota-se, atualmente, uma clara tendência de crescimento desse número, já que novos doutores em Astronomia dirigem-se para outros centros de pesquisa que até então não se dedicavam a esse estudo, abrindo novos campos de trabalho.

Na área de Geofísica o Instituto atua na prospecção de petróleo, água e minerais, no monitoramento da contaminação do subsolo e água subterrânea e na pesquisa sobre a estrutura e a dinâmica do interior da Terra. A área de Ciências Atmosféricas estuda o clima e a dinâmica dos sistemas meteorológicos, seu monitoramento e sua provisão, bem como os processos físicos - químicos da poluição atmosférica. Além das atividades de ensino e pesquisa, o Instituto presta serviços à população das

mais diferentes formas: em consultorias técnicas, em cursos de extensão universitária, no atendimento de consultas da comunidade e em visitas programadas de grupos ao Observatório de Valinhos, à Estação Meteorológica no Parque Cientec da USP e a sede do Instituto, na Cidade Universitária.



Figura 20 - Sede nova – Visão frontal do IAG no Campus Armando Sales de Oliveira

No ano de 2002, o Instituto mudou a sede social para o Campus da Cidade Universitária, à Rua do Matão 1226, bairro do Butantã, onde foram transferidos os setores das Assistências Técnica Administrativa e Financeira, o Departamento de Astronomia, bem como a Diretoria do Instituto.

Apresentam-se no quadro a seguir alguns indicadores gerais sobre a IAG/USP para melhor detalhamento das condições de infra-estrutura e serviços oferecidos pela Unidade.

Tabela 4 - Indicadores gerais (IAG/USP)

Área física (9 blocos, salas de aula, laboratórios, auditório, laboratório e biblioteca, setor administrativo)	12.000,00 m ²
Número de docentes	70
Número de funcionários	130
Acervo da Biblioteca	20.707
Recursos de informática	324 microcomputadores, 23 impressoras, 01 sala de vídeo conferência
Número de alunos de graduação	400
Número de disciplinas oferecidas graduação	82
Número de alunos de pós – graduação	184
Número de disciplinas oferecidas pós-graduação	55
Programas de extensão para a comunidade	06
Número de alunos nos programas de extensão para a comunidade	1.000

4.2.2 Ações voltadas para Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O IAG desenvolve algumas ações para o bem-estar do servidor atendendo ao PPRA – Programa de Prevenção de Risco Ambientais e outras através das comissões como CIPA, USP-Recicla. A melhoria da Infra-estrutura é feita de acordo com as necessidades solicitadas por gestores, colegiados, ou identificadas pelos usuários.

4.2.2.1 Ambiente físico

- **Rampa de acesso**

Foi construída uma rampa de acesso para atender à comunidade portadora de deficiência física, seguindo as recomendações prescritas pelo Programa USP-Legal.



Figura 21 - Rampa de acesso

- **Elevadores**

Também em atenção às orientações previstas para melhoria das condições de acesso aos portadores de necessidades especiais, foi instalado um elevador para deficiente físico trouxe qualidade de vida para as pessoas transportadoras de deficiência, no Bloco G e outro no prédio Principal, o que facilitou o transporte de cargas e trouxe melhoria para os servidores e demais usuários.



Figura 22 - Elevador

- **Reforma dos sanitários do Prédio Principal**

Foram executadas reformas nos sanitários dos três pavimentos com adequação para o uso de pessoas com necessidades especiais, atendendo ao Programa USP Legal.



Figura 23 - Sanitário do Prédio Principal

- **Reforma dos Auditórios I e II**

Os auditórios passaram por algumas intervenções como: reversão da elevação do piso, instalação de forro e ar-condicionado, colocação de persianas do tipo "rolô black out" e troca de mobiliários, com o objetivo de adequar o espaço às atividades desenvolvidas por funcionários, docentes e alunos do IAG.



Figura 24 - Auditório II

- **Reforma da Sala da Diretora e Secretária**

Colocação de gesso contornando o teto e as laterais inferiores; serviço de pintura troca de luminária e mobiliário e colocação de persiana “rolô”.

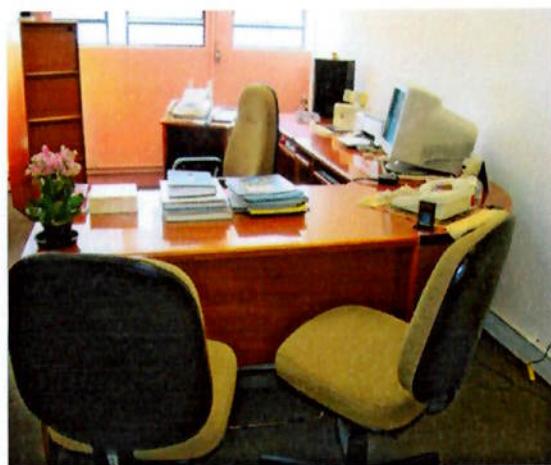


Figura 25 - Sala da Secretaria

- **Reforma da sala de reuniões do Prédio Principal/Administração**

Colocação de gesso contornando o teto e as laterais inferiores, instalação de galeria para afixar fotos dos diretores e vices, a fim de registrar a história dos gestores do Instituto; serviços de pintura, colocação de persianas tipo “rolô” e troca de mobiliário.



Figura 26 - Sala de reuniões do Prédio Principal/Administração

- **Janelas Acústicas (anti-ruídos)**

Aquisição e instalação de 54 janelas acústicas nas salas de aula e Seções de Graduação e Pós-Graduação, com intuito de amenizar o excesso de ruído gerado pelos diversos veículos que transitam – caminhão e ônibus na Rua do Matão.



Figura 27 - Janelas Acústicas da Seção de Graduação

- **Persianas**

Aquisição de 54 persianas do tipo “rolô black out”, para as salas de aulas e Seção de Graduação e Pós Graduação com o objetivo de tirar a luminosidade.

- **Projetos Elétricos**

Projetos visando à readequação e ampliação da infra-estrutura elétrica, tendo também como objetivo atingir o nível mínimo aceitável de iluminação, conforme definido no Programa de Riscos Ambientais do IAG, e ao mesmo tempo atender o aumento da demanda de equipamentos e estações de trabalho instaladas no local.

- **Mobiliário**

Aquisição de armários, mesas e suportes para CPU's padronizados na cor argila para os ambientes físicos das Assistências Técnicas Administrativa, Financeira e Acadêmica e Secretaria do Departamento de Geofísica.

Em comemoração ao recebimento do novo mobiliário foi promovido um “Bom dia IAG”, com um café da manhã para todos os funcionários e docentes.

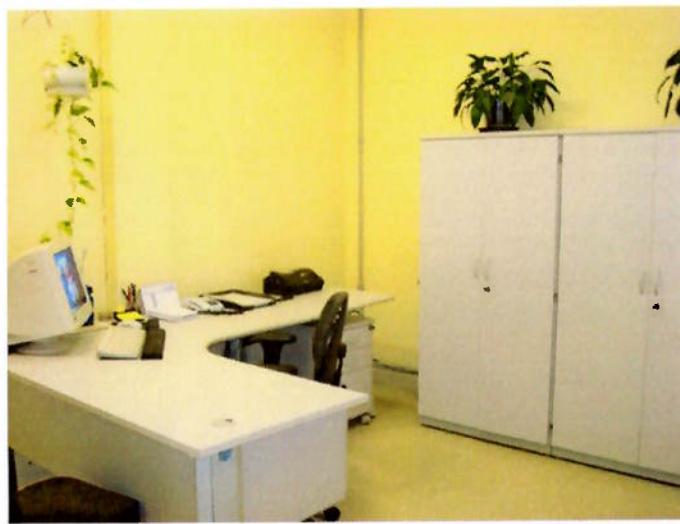


Figura 28 - Mobiliário da sala da secretária da Assistência Técnico Administrativa

- **Copas**

A revitalização das copas de uso comum dos Blocos A, D G, ADM/BIBL, teve a finalidade de oferecer melhor condição de trabalho, estocagem de materiais e conforto para os servidores e alunos para suas refeições. Foram adquiridos os móveis planejados armários suspensos e para utensílios e gabinetes para pias. A copa do Prédio Principal de uso institucional está sendo totalmente reformada na sua parte elétrica e pintura, além dos móveis planejados.



Figura 29 - Copa do Bloco D

- **Máquina de Café**

Aquisição de uma máquina de café com capacidade para 30 litros e programador de horário, objetivando eliminar esforço físico e redução de tempo, agilizando a produção de bebidas quentes para consumo dos servidores da Unidade.

Foram adquiridas também 04 (quatro) máquinas de café expresso para a Diretoria da Unidade bem como para os três Departamentos de Ensino e Pesquisa - Astronomia, Ciências Atmosféricas e Geofísica, com o objetivo dos servidores prepararem o seu próprio café, a qualquer momento.



Figura 30 - Máquina de café

- **Arquivo Deslizante**

Aquisição de arquivos deslizantes para a Biblioteca, Seções de Graduação e Pós-Graduação, de Pessoal e Expediente, beneficiando a redefinição do espaço físico.



Figura 31- Arquivo deslizantes da Seção de Expediente

- **Informática**

Aquisição de microcomputadores com respectiva licença para sistemas operacionais e antivírus, para as Assistências Técnicas Financeira, Administrativa e Acadêmica, Estação Meteorológica, salas de aulas incluindo a Sala Pró-aluno, e ampliação e readequação da rede de informática do Instituto, objetivando a informatização do Instituto agilizando as tarefas administrativas e de pesquisa.

- **Projetores Multimídia**

Aquisição de projetores multimídia para todas as salas de aulas e Auditório com o objetivo de eliminar as atividades de transporte de equipamentos pelos servidores do setor de Áudio Visual.



Figura 32 - Projetor multimídia em sala de aula

- **Jardinagem e Paisagismo Interno**

Foi executado projeto de paisagismo no jardim interno com a sigla do IAG e colocados bancos de madeira no jardim, ficando à disposição para momentos de descanso e integração dos servidores.



Figura 33 - Jardim com bancos para confraternização

- **Sistema de Controle e Acesso do IAG**

Desde 2002 o IAG investe em Sistema de Segurança, os prédios tinham várias saídas de acesso e os índices de furtos eram altos, sendo assim o IAG tomou como medidas: instalação de grades no entorno do Instituto; instalação de catracas e sistema informatizado de controle de acesso na portaria e estacionamento interno. Foram distribuídas 42 câmeras em todo Instituto para aumentar a segurança, sendo montado o monitoramento eletrônico com circuito fechado de TV, que atende os Prédios Principais e Administração/Biblioteca, estacionamento interno, áreas externas e entorno do Instituto.

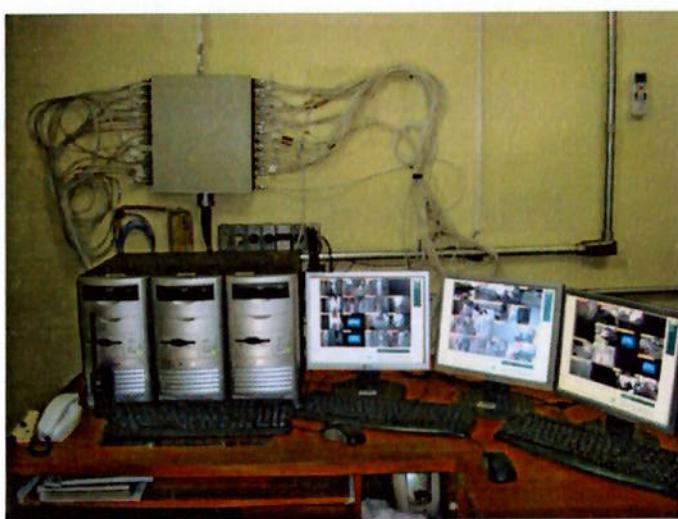


Figura 34 - Sistema de controle de acesso

4.2.2.2 Fluxos de comunicação

A Comunicação tem por objetivo conscientizar e trazer a informação por meio de vários mecanismos existentes para o bom funcionamento da Instituição, gerando qualidade com eficácia aos servidores e público externo.

Os canais de comunicação no IAG USP são importantes e tem a colaboração de vários servidores, com objetivo de pesquisar e passar a informação adequadamente, por meio de vários mecanismos como o *Boletim Informativo do IAG*, Correio Eletrônico, Quadros de Aviso em locais próprios e Eventos que agregam às Comunidades acadêmica e funcional. A seguir, relacionamos os meios de comunicação existentes no IAG/USP, onde a comunicação tramita:

- **Boletim Informativo do IAG-USP “BIAG”** - Criado em junho/2002 o *Boletim Informativo do IAG*, ou simplesmente **BIIAG**, tornou-se um importante canal comunicativo direcionado à coletividade: funcionários, docentes, alunos de graduação e pós-graduação. É impresso na Seção de Desenho e Produção Gráfica do Instituto e a sua distribuição é feita por meio de correio dentro do IAG e a outras Unidades e Órgãos da Universidade também. O veículo contempla sessões pertinentes aos colegiados, biblioteca, informática, cursos e eventos, notícias em geral (principalmente pesquisas científicas), Associação dos Funcionários – ASIAG, CIPA, USPRecicla, entre outras.



Figura 35 - Boletim do IAG

- **Correio Eletrônico: e-mail, MSN** – no mundo globalizado em que vivemos hoje, o correio eletrônico bem como o MSN, são importantes meios na qualidade da comunicação no ambiente de trabalho; aproxima às pessoas em qualquer parte do planeta, fazendo com que a notícia chegue em tempo real. O correio eletrônico institucional tem importante função, onde os interessados encaminham à Diretoria suas notícias as quais são repassadas à Comunidade IAG. Cabe ressaltar aqui, que todos os membros da Comunidade têm e-mail – do porteiro ao Diretor, fazendo com que a comunicação se torne o serviço mais rápido possível e a baixo custo.

- **Quadro de Aviso** – apesar de toda a tecnologia de informação é um meio de comunicação importante, fazendo com que o público interno e externo visualizem a notícia divulgada e se atualize através das notícias afixadas.



Figura 36 - Quadro de avisos dos funcionários

- **Evento** – é um meio de comunicação específico, onde palestrantes ou equipe especializada expõem assuntos de interesse geral, voltados à Qualidade de Vida no Trabalho e pessoal da comunidade IAG.

No IAG os eventos importantes voltados para a Comunidade são:

Terças musicais – A Comissão de Cultura e Extensão Universitária do IAG em parceria com a OSUSP e com o CORALUSP têm realizado mensalmente apresentações neste Instituto, com o intuito de promover atividades culturais, de confraternização e integração entre os servidores e alunos.



Figura 37 - Terças musicais

Semana de Arte e Cultura – Semana voltada para mostras culturais e artísticas envolvendo inclusive concurso de fotografia, aberta aos servidores e alunos onde poderão concorrer igualmente, mostrando seus talentos e expondo as fotos em ambiente físico tornando-o agradável com premiação da melhor foto. O concurso é dividido por categorias específicas da área de atuação do Instituto (astronomia, meteorologia e geofísica) e livres.



Figura 38 - Semana de arte e cultura

Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, conhecida como SIPAT - anualmente realizada sob a supervisão da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA conjunta com a CCS, COSEAS, FAU, IAG ICB E IEE, IF e

Reitoria. Dissemina a conscientização do trabalhador sobre acidentes de trabalho e a maneira prática de evitá-los.



Figura 39 - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, conhecida como SIPAT

4.2.2.3 Desenvolvimento de Recursos Humanos

O IAG possui uma Comissão Interna de Recursos Humanos desde maio de 2003, sendo constituída por membros docentes e funcionários, com o objetivo de elaborar propostas e desenvolvimento de ações que envolvam a carreira do pessoal não docente como avaliação de desempenho e programa de acesso à carreira e capacitação.

A capacitação dos Recursos Humanos é desenvolvida por meio de solicitação direta dos funcionários e chefias ou à Comissão, não havendo uma política ou diretrizes formalizadas para a promoção ou apoio das atividades.

A Comissão de Recursos Humanos analisa as solicitações de cursos visando à necessidade de treinamento de acordo com o recurso obtido na verba de treinamento da Unidade. O treinamento tem por objetivo aperfeiçoar o servidor nas suas atividades diárias, usando novas tecnologias e ferramentas no sentido de

otimizar o trabalho, e em alguns casos reduzir esforços físico/mental melhorando a Qualidade de Vida no Trabalho.

As ações de capacitação são subsidiadas integralmente ou em percentuais conforme tabela fixada, com base no enquadramento funcional de cada servidor e o custo do curso pretendido (ANEXO A).

Os servidores são capacitados treinados de várias formas:

- **Encontros Institucionais** - são feitos por áreas específicas como Gestão Financeira e de Materiais (GEFIM), Gestão de Informática (GEINFO), - Gestão de Secretariado (GESEC), Gestão de Pessoas (GESP), Gestão de Integração Acadêmica (GIACAD), cujo objetivo é treinamento, integração, dirimindo dúvidas e trocando experiências com as demais Unidades/Órgãos da Universidade de São Paulo.
- **Cursos à distância** – Os colaboradores também são capacitados através de cursos à distância. A administração comunica os cursos abertos para inscrições, os interessados se inscrevem seus gestores liberam horários dentro da jornada de trabalho para a realização dos mesmos. Estes cursos são realizados em sítios como por exemplo: *ENAP-Escola Nacional de Administração Pública* e *FNPQ-Fundação Nacional de Programa da Qualidade*, PQSP; Instituto Monitor entre outros órgãos.
- **Cursos presenciais pagos ou gratuitos** - gratuitos oferecidos pela Universidade de São Paulo, Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas, Fundação do Desenvolvimento Administrativo (FUNDAP), Serviço Nacional do Comércio (SENAC), escolas de informática e demais órgãos especializados. Divulgados pelas Assistências bem como por outros servidores que tenham a informação.

Participação de funcionários em Cursos, Palestras e Encontros

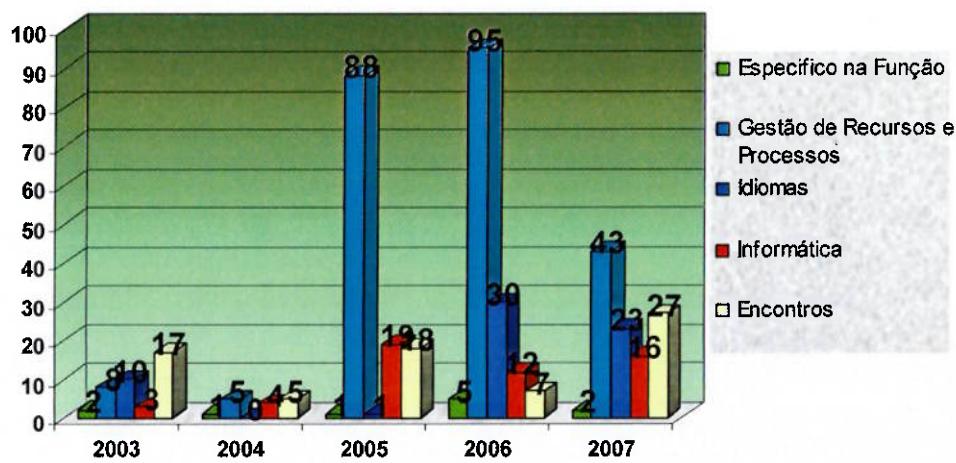


Figura 40 - Participação de funcionários em Cursos, Palestras e Encontros

Observa-se que nos anos de 2005 e 2006 houve um aumento dos cursos oferecidos gratuitamente pela FUNDAP Fundação do Desenvolvimento Administrativo, além da maior procura por outros cursos, por parte dos funcionários devido a possibilidade de progressão no PAC - Programa de Acesso à Carreira.

4.2.2.4 Bem-estar

- **Ginástica Laboral**

O Programa da Ginástica Laboral foi implantado em 23/09/2002 com apoio da Comissão de Qualidade da Universidade de São Paulo em parceria com o CEPEUSP. A adesão ao Programa foi voluntária e ocorreu após avaliação das necessidades e condições da qualidade de vida dos funcionários.

O Programa da Ginástica Laboral é desenvolvida às segundas e quartas-feiras com a presença de monitores do CEPEUSP e às terças, quintas e sextas-feiras por multiplicadores da Unidade treinados por estes monitores. A duração da ginástica é por um período de 15 (quinze) minutos, liberado pela Diretoria no próprio ambiente

de trabalho, onde executam exercícios respiratórios e relaxamento, individualmente, em dupla ou em grupos, visando à melhoria da saúde, prevenção de lesões ou dores musculares, promoção da integração e da Qualidade de Vida no Trabalho (ANEXO B).



Figura 41 - Ginástica Laboral

- **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**

A CIPA tem a finalidade de prevenir acidentes no trabalho, identificar problemas e sugerir soluções para a segurança e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores da Unidade.

O trabalho da CIPA envolve desde o levantamento das situações de risco até a conscientização das normas técnicas de segurança no trabalho para o bom desempenho.

A CIPA, através da análise do mapa de risco e questionários (ANEXO C) apura problemas físicos ambientais, químicos, biológicos, e sugere equipamentos ergonômicos e EPI's Equipamentos de Proteção Individual de segurança, visando à

saúde (mental e física) do servidor, informando a Diretoria as necessidades, sugestões e problemas registrados em Ata.

Anualmente, atendendo normas legais, CIPA promove a Semana da SIPAT, durante a qual traz profissionais da área para dar orientação para a prevenção de riscos de acidentes. A metodologia utilizada na SIPAT, usualmente, são palestras abordando diferentes temas voltados para Qualidade de Vida no Trabalho como na pessoal.



Figura 42 - CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

- **USP - Recicla**

O “USP Recicla” – da Pedagogia à Tecnologia” é um programa permanente da Universidade de São Paulo, onde por meio de iniciativas educativas, informativas e de gestão integrada de resíduos, busca transformar a Universidade em um bom exemplo de consumo responsável e de destinação adequada dos resíduos. Utiliza o princípio dos 3R’s (Reducir, Reutilizar e Reciclar, respectivamente) e o público prioritário do Programa é a Comunidade USP (estudantes, professores, pesquisadores, funcionários e visitantes). São aproximadamente 85.000 pessoas, das quais cerca de 15.000 se renovam a cada ano.

Em cada uma das unidades e órgãos da Universidade é estimulada a formação de uma Comissão Interna USP Recicla, como a existente no IAG desde 1997. Desde sua implantação, a Comissão Interna USP Recicla do IAG trabalha para minimizar o impacto dos resíduos no meio ambiente e incorporar a idéia de redução do consumo e desperdício na sua comunidade, reforçando os princípios dos 3R's e importância de novos hábitos.

A Comissão atua ainda em parceria com outras comissões na unidade (Qualidade e CIPA), contando com o comprometimento e apoio da alta Administração na realização de encontros educativos com a comunidade do Instituto. Até dezembro/2008, a Comissão espera finalizar uma cartilha de gestão de resíduos que guiará as ações da Comissão e demais envolvidos nas atividades no IAG.

Entre as ações da Comissão na Unidade podemos destacar:

- Sensibilização para o descarte correto de papel nas caixas de coleta e minimização do uso de copos descartáveis - desde 2002, a Comissão da unidade entrega a caixa de coleta pessoalmente em cada Seção, orienta os funcionários sobre o procedimento do descarte de papel e pede a colaboração de todos na substituição do copo descartável por copo ou xícara durável, explicando sobre o impacto ambiental causado pelos resíduos sólidos, principalmente o plástico. A informação é reforçada no marcador de página entregue a cada funcionário (ANEXO D) e com os adesivos colados nos bebedouros. Até o momento, cerca de 80% das caixas foram entregues.
- Descarte de lâmpadas fluorescentes - realizado desde 2002, envolve a contratação, pela Unidade, de uma empresa especializada para a retirada deste material. Até 2007 foram encaminhadas cerca de 4.800 lâmpadas.

- Implantação de canecas duráveis - Houve, também, um forte investimento para a implantação das canecas duráveis, ocorrida em 20/02/2006, de forma conjunta em toda a Unidade durante o evento da Calourada. Canecas de louça foram distribuídas aos docentes e funcionários e canecas de plásticos (modelo USP Recicla) para os alunos dos vários níveis e servidores das empresas terceirizadas. Neste evento, foi feita uma apresentação do Programa USP Recicla e das atividades da Comissão na Unidade e focado o incentivo ao uso das canecas duráveis. A partir desta data, foram retirados os copos descartáveis para água e café, sendo que estes são reservados apenas para reuniões e atividades com convidados de fora do Instituto.

Ao mesmo tempo em que foram retirados os copos descartáveis, uma parte dos galões de água foi substituída por filtros e bebedouros de pressão. A estratégia da administração era um corte de despesas e de desperdício de forma abrupta. A implantação da caneca durável na Calourada/2006 reduziu, até dezembro/2006, em cerca de 70% o uso de copos descartáveis de água e café.

- Participação nas Calouradas: desde 2005 a Comissão, em parceria com o Centro Acadêmico da Unidade e apoio do Programa USP Recicla, promove atividades educativas para a sensibilização dos alunos em relação aos 3R's e redução do consumo e desperdício, que inclui a distribuição de canecas no primeiro dia da Calourada.

Participação, apoio e parceria da Comissão a eventos e iniciativas na unidade como CIPA/SIPAT, Programa de Qualidade, Semana do Meio Ambiente, Centro Acadêmico e Calourada.

- Implantação da Coleta Seletiva – Em 2007 foi realizado um encontro educativo com a equipe de limpeza e outro com a comunidade IAG para orientações quanto ao processo. Foram colocados 28 coletores para material reciclável nas áreas comuns dos prédios e copas.

A importância do Programa na Unidade, através da atuação da Comissão, na Qualidade de Vida no Trabalho é a sensibilização da comunidade IAG quanto às dificuldades do gerenciamento de resíduos e a revisão de conceitos e “valores”, a fim de mudar hábitos, inclusive o de consumo, pois é fundamental para a sustentabilidade de qualquer ambiente. A comunidade IAG sensibilizada será um multiplicador em potencial, e os princípios dos 3R’s poderão ser repassados para as famílias e outras comunidades as quais pertençam.

- **Promoção de ações voluntárias**

- **Brinquedos**

Apoio aos Trabalhos sociais realizados há mais de 10 anos pela Seara Luz Suave Esperança, no sentido de ajudar famílias carentes da zona norte de Osasco.

No mês de outubro são distribuídos de brinquedos novos no Dia das crianças. A doação a qual é feita através da arrecadação de recursos financeiros para compra de brinquedos, ou ainda, o próprio funcionário adquire o brinquedo para doação.



Figura 43 - Brinquedos

- **Cesta básica**

O funcionário da Seção de Almoxarifado realiza trabalho voluntário fora do IAG e acabaram envolvendo os demais servidores deste Instituto.

Todos os anos, em dezembro, geralmente uma semana que antes do Natal, são distribuídas cestas básicas doadas pelos funcionários do IAG, para as famílias carentes. Esta doação vem aumentando anualmente e já atingiu cerca de 200 cestas distribuídas no respectivo mês.



Figura 44 - Cesta Básica entregue no Natal

- **Asilo Frederico Ozanan**

Uma funcionária do Instituto revende, desde 2004, os panos de pratos e toalhas de mesa produzidos pelos idosos internos da Instituição Asilo Frederico Ozanan. Esta produção envolve trabalhos de pintura, bordados, crochê. O objetivo da venda é a aquisição de panetones no mês do Natal para distribuição aos idosos.

- **Hospital do Câncer A C Camargo**

No inverno são arrecadados recursos financeiros para comprar lã e açúcar. Os funcionários que sabem fazer tricô confeccionaram 145 toucas de lã, que são distribuídas no inverno para a Ala de Pediatria do Hospital do Câncer.



Figura 45 - Toucas de lã entregues aos pacientes do Hospital do Câncer A C Camargo

- **Creche São Cosme e Damião**

Foram arrecadados recursos financeiros para a aquisição 292 rolos de papel higiênico, para doação à creche São Cosme e Damião, que devido às dificuldades financeiras necessitavam de apoio para a manutenção da higiene das crianças e do local.

- **“Sacolinhas” da Fraternidade**

Há muitos os funcionários do IAG contribuem com uma Associação de Amparo a Criança, que apresentam soro positivo (MAPA).

Todos os anos os funcionários se reúnem a “adotam” uma criança, de 0 a 14 anos, montando o que chamamos de “Sacolinhas”. Estas sacolinhas são constituídas por

brinquedos, roupas, calçados, materiais de higiene e alguns alimentos, para trazer o espírito natalino aos corações dessas famílias.

No começo eram poucos participantes, mas a cada ano vem aumentando o número de participantes e sacolinhas distribuídas. No ano de 2007 a distribuição atingiu o número de 36 sacolas.

- **ASIAG - Associação dos Funcionários do Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas.**

A ASIAG tem como finalidade, dentre outras, promover atividades culturais, recreativas e esportivas e, realiza algumas atividades tais como:

- Distribuição de vales presentes extras aos aniversariantes associados;
- Entrega da tradicional cesta de Natal;
- Jogos amistosos realizados no CEPEUSP às sextas-feiras. Atualmente encontra-se suspenso;
- Auxílio à CIPA na promoção da SIPAT;
- Acompanhamento das atividades da lanchonete;
- Realização da Festa Junina e da Festa de Confraternização;
- Agendamento de Grêmio para exposição de produtos de interesse da Comunidade USP.



Figura 46 – Festa de Confraternização da ASIAG

5 RESULTADOS

Observando-se as iniciativas de melhoria das condições da Qualidade de Vida no Trabalho das duas unidades em foco pode-se constatar a não existência de programas formais de Qualidade de Vida no Trabalho. Entretanto, deve ser ressaltado o processo de formulação de planejamento anual adotado pela EFE desde 2003, com envolvimento de representantes de toda comunidade local, além dos parceiros externos. Os planos de ações do período analisado, definidos a partir da priorização pelos participantes dos encontros, incluíram iniciativas e projetos relacionados à melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho na Unidade. A partir dessas orientações várias práticas foram implementadas, como exposto no Capítulo 4. O IAG, por outro lado, desenvolve suas ações de melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho com base nas solicitações apresentadas pelos gestores, órgãos colegiados e comissões.

Os dados coletados permitem levantar os seguintes pontos em relação às categorias de análise estabelecidas:

- **Ambiente físico**

Tanto a EFE, quanto o IAG fizeram grandes investimentos na execução de intervenções no espaço físico, tais como reformas, adequações a requisitos de ergonomia ou segurança, ou em atendimento a normas específicas adotadas pela Universidade. Entre essas ações figuram a instalação de rampas e elevadores que trouxeram benefícios para os portadores de deficiências físicas e maior conforto para os demais usuários ou funcionários no transporte de cargas ou locomoção. Em paralelo foram conduzidas reformas específicas nas instalações tendo em vista o conforto térmico (ar condicionado, persianas) e acústico (janelas).

Complementarmente, foram efetuadas aquisições de equipamentos, mobiliário e itens e sistemas de segurança e de informática, que contribuíram para a melhoria do

espaço físico e condições de trabalho das equipes, incluindo o atendimento a requisitos de segurança patrimonial e pessoal, como no caso do sistema de controle de acesso implementado pelo IAG.

Os espaços de convivência também foram priorizados, destacando-se a construção ou revitalização das copas e projetos de paisagismo, que atuam como elementos facilitadores na integração e relações interpessoais.

- **Fluxos de comunicação**

Entre os recursos mais utilizados nas duas Unidades estão o correio eletrônico e os quadros de aviso. O IAG mantém o Boletim Informativo do IAG, que atua como veículo de comunicação institucional voltado para a comunidade interna e externa. Destacam-se, também, a promoção de eventos culturais e informativos, tais como a Semana de Arte e Cultura e a SIPAT.

- **Desenvolvimento de recursos humanos**

Não existe uma política de capacitação e desenvolvimento das equipes da EEEF e IAG. Entretanto, várias ações de treinamento são promovidas ou apoiadas pelas instituições, mediante solicitações individuais ou levantamento de demandas específicas pelos gestores. Entende-se que as iniciativas de capacitação colaboram para o desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional, refletindo no desempenho das atividades, no nível de motivação e satisfação com a instituição.

- **Bem-estar**

A melhoria das condições de saúde e bem-estar físico dos integrantes das equipes da EFE e IAG é priorizada e viabilizada por meio da Ginástica Laboral, no IAG e Programas de atividades físicas da EFE. Os programas são gratuitos e abertos a todos os interessados, com adesão voluntária e dentro da jornada de trabalho.

- **Ações sociais**

Verificam-se nos dois contextos analisados a preocupação com temas relacionados à responsabilidade social. Algumas ações são decorrentes da iniciativa individual ou de grupos de funcionários, enquanto outras já são institucionais, como o USP Recicla. Tanto as ações voluntárias quanto as institucionais atuam como elementos de integração das equipes e também fortalecem a imagem da instituição, contribuindo com a auto-estima, comprometimento e bem-estar individual e coletivo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, dentro das unidades que compõem a Universidade de São Paulo, esteja condicionado a diretrizes e recursos da alta direção, a saber a Reitoria, algumas ações podem ser implementadas ou aprimoradas em nível local, como demonstrado no presente trabalho.

Analisando-se os resultados obtidos, algumas propostas de melhoria nas condições de Qualidade de Vida no Trabalho na EEEFE e IAG podem ser formuladas, dentro das categorias definidas.

Primeiramente, alguns ajustes podem ser feitos em relação à infra-estrutura em geral, levando-se em conta as práticas adotadas unilateralmente:

- Instalação de armários roupeiros nos sanitários do IAG, seguindo os padrões dos disponíveis na EEEFE;
- Substituição do carpete do auditório da EEEFE por piso laminado, como o instalado no IAG, de forma a facilitar o trabalho de limpeza e prevenir doenças respiratórias;
- Instalação de janelas acústicas nas laterais da avenida principal da EEEFE para minimização de ruídos, seguindo modelo do IAG.
- Estudo de viabilidade de implantação de monitoramento do acesso pela EEEFE visando melhoria das condições de segurança na Escola.

Quanto aos fluxos de comunicação, sugere-se o aprimoramento dos mecanismos já operantes e a criação de outros veículos, de forma a agilizar a divulgação de informações relevantes, assim como fortalecer o marketing interno, elemento essencial para manter a comunidade interna em sintonia com as diretrizes e iniciativas em andamento nas duas Unidades. Entre algumas propostas, destacam-se:

- Promoção de mudanças na política editorial do Boletim do IAG: criação de um link na página do Instituto para registro de opiniões, sugestões ou notícias

para divulgação no informativo; alterações na linguagem e forma de apresentação;

- Implementação da Intranet nas duas unidades, de forma a facilitar a disseminação das informações de interesse para as respectivas comunidades;
- Aprimoramento ou implementação de mecanismos de divulgação das atividades das diferentes áreas e missão institucional para estimular o envolvimento das equipes

Tendo em vista a importância da capacitação para o desenvolvimento profissional e pessoal das equipes, verifica-se a necessidade de investimentos contínuos em ações de treinamento, reciclagem e aperfeiçoamento visando fortalecer o capital humano da EFE e IAG. Recomenda-se:

- Formulação de políticas de capacitação e desenvolvimento dos recursos humanos, com o estabelecimento de premissas, diretrizes, objetivos e critérios para atendimento das demandas, de forma a garantir a maximização no uso dos recursos e resultados positivos das ações de treinamento e atualização profissional.

Considerando-se o quadro das ações sociais em andamento nas duas instituições, propõe-se a promoção de campanhas de adesão aos programas e projetos sociais tais como voluntariado, USP Recicla, CIPA, eventos específicos, com vistas a estimular nas equipes atitudes positivas em relação à responsabilidade social. Entende-se que o compromisso individual e institucional com a comunidade na qual se insere uma organização é cada vez mais demandado pela sociedade em geral e deve constar de toda proposta que vise aprimorar a Qualidade de Vida no Trabalho, por contribuir, também, com a integração e auto-estima dos integrantes das equipes.

Diante dos resultados apresentados propõe-se, finalmente, que as duas instituições desenvolvam um programa completo de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, com o estabelecimento de indicadores que permitam monitorar a eficácia das ações adotadas e em consonância com as características intrínsecas às unidades de ensino e pesquisa da Universidade.

Sugere-se, também, a realização de outros estudos similares, junto às demais unidades e órgãos da USP para obter um panorama global da instituição e plano de ação sistêmico.

Reafirma-se a relevância da implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho como estratégia organizacional, direcionada para a valorização do capital intelectual humano, que contribui para a melhoria do desempenho individual e, consequentemente, da organização como um todo.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun 1998.

ALMEIDA, F. R. **O processo de planejamento estratégico participativo em unidade de ensino superior: um estudo de caso na Escola de Educação Física e Esporte.** 2005. 142 p. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE Business**, n. 7, p. 32-34, 2003.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GRAZIANO, G. O.; FARAH, O. E.; GRAZIANO, I. O. Gestão social: qualidade de vida no trabalho. In: Seminário em Administração, 8., 2005, São Paulo. **Anais...São Paulo:** FEA/USP, 2005. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/306.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2008.

GUIMARÃES, M. C. Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas consequências sobre os trabalhadores. **Revista de Gestão USP**, v. 13, n. 1, p. 1-10, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: uma proposta de conceitos, critérios, funções para ações e programas empresariais. In: SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 115-138.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida e recursos humanos. **T&D Inteligência Corporativa**, São Paulo, v. 15, n. 152, p. 28-35, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicosomática.** Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. In: FLEURY, M. T. L. (coord.). **As pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 295-306.

MALASSISE, R. L. S.; ALVES, R. Condições de vida e trabalho na economia solidária e na economia capitalista. In: ENCONTRO DE ECONOMIA SOLIDÁRIA, 4., São Paulo. *Anais...*, 2006. São Paulo: Núcleo de Economia Solidária, Universidade de São Paulo, 2006. Disponível em: >http://www.poli.usp.br/p/augusto.neiva/nesol/Publicações/anais%20IV/indice_artigos.pdf. Acesso em: 23 abr. 2008.

ROSE, R. C. et al. Quality of work life: implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, v.2, n. 2, p. 61-67, 2006.

UNIVESIDADE DE SÃO PULO. Departamento de Recursos Humanos. São Paulo. Apresentação. Disponível em: <<http://www.usp.br/drh/>>. Acesso em: 20 abr. 2008.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, v. 8, n. 1, 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2008.

WALTON, R. E. La calidad de la vida en el trabajo: su significado e importancia. *Administración de empresas*, v. 6, n. 71, fev. 1976.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ANDRADE, L. C.; SILVA, º G. Implantação do programa de qualidade dentro de uma unidade da Universidade de São Paulo. 2004. 95 p. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA – Gestão e Tecnologia da Qualidade) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA USP. São Paulo. Disponível em: <<http://www.usp.br/eefe/>>. Acesso em: 29 mar. 2008.

INSTITUTO DE ASTRONOMIA, GEOFÍSICA E CIÊNCIAS ATMOSFÉRICAS DA USP. São Paulo. Disponível em: <<http://www.iag.usp.br/>>. Acesso em 05 abr. 2008.

SANTOS, P. M. **Instituto Astronômico e Geofísico da USP:** memória sobre sua formação e evolução. São Paulo: EDUSP, 2005.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Ações na infra-estrutura física:** outubro 2002 – fevereiro 2004. São Paulo: EFE/USP, s.d.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **IV Reunião de Planejamento Estratégico.** São Paulo: EFE/USP, 2006.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Relatório de gestão:** setembro 2002 – setembro 2006. São Paulo: EFE/USP, 2006.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Relatório da Reunião de Planejamento.** São Paulo: EFE/USP, 2007.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Reunião: Plano de metas 2002 a 2006.** São Paulo: EFE/USP, 2003.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas. **Relatório de atividades:** gestão 2002-2005. São Paulo: IAG/USP, 2005.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária. **A universidade e as profissões.** São Paulo: Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária/USP, 2006.

ANEXO A – Tabela de Cursos

TABELA DE CURSOS			
Valor Cursos	Superior	Técnico	Básico
0 - 300,00	50%	40%	30%
300,00 - 600,00	40%	30%	20%
600,00 - 1.000,00	30%	20%	10%
> 1.000,00	20%	10%	0%

Observação: As percentagens acima são pagas pelos funcionários de acordo com categoria funcional e valor do curso

Por ordem do DRH que considera ilegal a exigência da assinatura do termo de compromisso aos funcionários indicados para cursos

Curso de capacitação profissional a empresa financia parte ou integral, curso curricular funcionária financia.

ANEXO B - Ginástica Laboral

G I N Á S T I C A L A B O R A L



Mexa-se!

Você conhece a ginástica laboral?
É a atividade física orientada, praticada durante o horário de expediente, visando benefícios no trabalho.

Tem como objetivo minimizar os impactos negativos do sedentarismo na sua vida e na sua saúde.

A **ginástica laboral** será retomada no dia 13 de fevereiro, às 9h15, no espaço entre os Blocos E / F no 2º andar, e às 9h40 no prédio da Administração.

Venha participar e conheça os benefícios que a prática de exercícios físicos pode trazer para você!

Maiores informações com Katia, no ramal 2771 ou pelo e-mail katiasl@usp.br.

Programa Qualidade de Vida do IAG

ANEXO C – Formulário de pesquisa da CIPA

Prezado(a) Senhor(a)

Visando a aquisição de material ergonômico para conforto e melhoria do desempenho do trabalho dos funcionários do IAG-USP, solicitamos o preenchimento do questionário abaixo:

Que material você está necessitando?

- () Apoio de pulso para teclado
() Apoio de pulso para mouse
() Apoio para monitor
() Tela anti-reflexo para monitor
() Apoio para os pés
() Outros. Qual? _____

() Nenhum

Preencha seus dados e entregue para o Sr. José Doniseti da Seção de Transportes, ramal 2808 até **31.10.2007**.

NOME: _____
NÚMERO FUNCIONAL: _____
FUNÇÃO: _____
SETOR: _____
RAMAL: _____

Data: ____ / ____ / ____



ANEXO D - USP Recicla



Princípio dos 3R's:
Reduzir
Reutilizar
Reciclar

Trabalhamos para a minimização do lixo.
 Seja você também nosso parceiro!

Centro USP Recicla de R\$ 1.338,05 em 2006

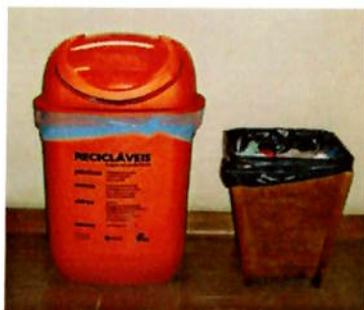


Caneca de louça e de plástico implantadas no IAG.

Ano	Água copos / ano	Café copos / ano	Volume / ano água e café
2002	228.000	78.000	61,20 m ³
2003	200.800	63.000	43,31 m ³
2004	178.900	56.300	38,59 m ³
2005	172.300	82.800	38,60 m ³
2006	52.800	23.100	11,71 m ³

REDUÇÃO de **69,36%** no uso de copos para água
REDUÇÃO de **72,11%** no uso de copos para café

As campanhas de sensibilização entre 2003 e 2006 reduziram o consumo de forma pouco significativa, mas abriu um espaço para a implantação "radical" das canecas duráveis. Depois da implantação, ao final de um ano, a redução foi de 69,36% do uso de copos descartáveis de água e 72,11% dos copos de café, superando a meta proposta pela Comissão que era reduzir 50% o uso dos copos descartáveis no mesmo período.



Coletor de resíduos recicláveis. A implantação ocorreu em 04/10/2007.

Adesivo distribuído aos Calouros.
 Peça integrante do kit montado pela Seção de Graduação.



Calouros 2006 após receberem a caneca.



A redução do uso de copos descartáveis não trouxe redução nos gastos com a aquisição dos mesmos. Com a implantação das canecas duráveis houve uma economia de 73% em relação ao custo com copos descartáveis no ano anterior (2005).



Caixa de coleta de papel e marcador de página com instruções sobre o descarte.