

Relatório Consolidado: Pesquisa de Opinião com os servidores acerca da Instrução Normativa nº 65/2020

1. INTRODUÇÃO

O grupo de trabalho instituído pela Portaria nº 83/2021/PRODEGESP, de 10 de novembro de 2021, e prorrogações, elaborou um questionário com o intuito de conhecer a opinião dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) a respeito da Instrução Normativa nº 65/2020 (IN 65/2020), bem como para verificar seu interesse quanto à implementação do Programa de Gestão inerente à referida norma.

O instrumento de coleta era composto por quatorze perguntas direcionadas a todos os servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC e por mais sete perguntas direcionadas aos ocupantes de cargos de Função Gratificada (FG), Cargo de Direção (CD) ou Função de Coordenador de Curso (FCC).

O questionário, que ficou disponível de 13 de dezembro de 2021 a 21 de janeiro de 2022, obteve um total de 1.175 respondentes, o que corresponde a 19,72% dos servidores da Universidade.

A saber, em janeiro de 2022, a Universidade possuía 5.958 servidores em seu quadro funcional, sendo 2.896 servidores docentes (nas situações de Regime Jurídico Único, voluntários, substitutos, visitantes, lotação provisória e colaboração técnica) e 3.062 técnico-administrativos em educação (nas situações de Regime Jurídico Único, anistiados, temporários, voluntários, exercício descentralizado, disposição por convênio, lotação provisória, colaboração e cooperação técnica)¹.

Seguidamente, apresenta-se as análises das respostas por questão.

2. ANÁLISE

A primeira pergunta do questionário visava obter informações sobre a origem dos respondentes, desta forma, eles foram questionados sobre sua unidade de lotação.

¹ OBSERVATÓRIO UFSC. Disponível em: <https://obs.ufsc.br/observatorio/paineis/gestao-de-pessoas#corpo_pagina>. Acesso em 14 de abril de 2022.

O resultado foi uma amostra heterogênea, representada por 41 unidades de lotação entre centros de ensino e unidades administrativas.

As unidades mais mencionadas foram o Centro Tecnológico (CTC), com 90 respondentes (7,66%), a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), com 89 respondentes (7,57% da amostra) e o Centro de Ciências da Saúde (CCS), com 76 respondentes (6,74%). O Quadro 1 mostra o total de respondentes por lotação e qual o seu percentual representativo na amostra.

Quadro 1 - Respondentes por Unidade de Lotação

UNIDADE	RESPONDENTES	%
Centro Tecnológico	90	7,66%
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	89	7,57%
Centro de Ciências da Saúde	76	6,47%
Campus de Joinville	69	5,87%
Campus de Curitiba	56	4,77%
Pró-Reitoria de Administração	54	4,60%
Campus de Araranguá	53	4,51%
Centro de Filosofia e Ciências Humanas	49	4,17%
Campus de Blumenau	48	4,09%
Centro de Comunicação e Expressão	45	3,83%
Centro de Ciências Biológicas	43	3,66%
Centro de Ciências da Educação	41	3,49%

Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	41	3,49%
Biblioteca Universitária	38	3,23%
Centro Socioeconômico	36	3,06%
Centro de Ciências Agrárias	35	2,98%
Gabinete do Reitor e Unidades Vinculadas	32	2,72%
Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	32	2,72%
Secretaria de Planejamento e Orçamento	30	2,55%
Colégio de Aplicação	26	2,21%
Secretaria de Obras, Manutenção e Ambiente	25	2,13%
Pró-Reitoria de Graduação	22	1,87%
Outra Unidade	15	1,28%
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	14	1,19%
Agência de Comunicação	13	1,11%
Secretaria de Educação a Distância	13	1,11%
Centro de Ciências Jurídicas	12	1,02%
Pró-Reitoria de Pós-Graduação	11	0,94%
Centro de Desportos	10	0,85%
Núcleo de Desenvolvimento Infantil	9	0,77%

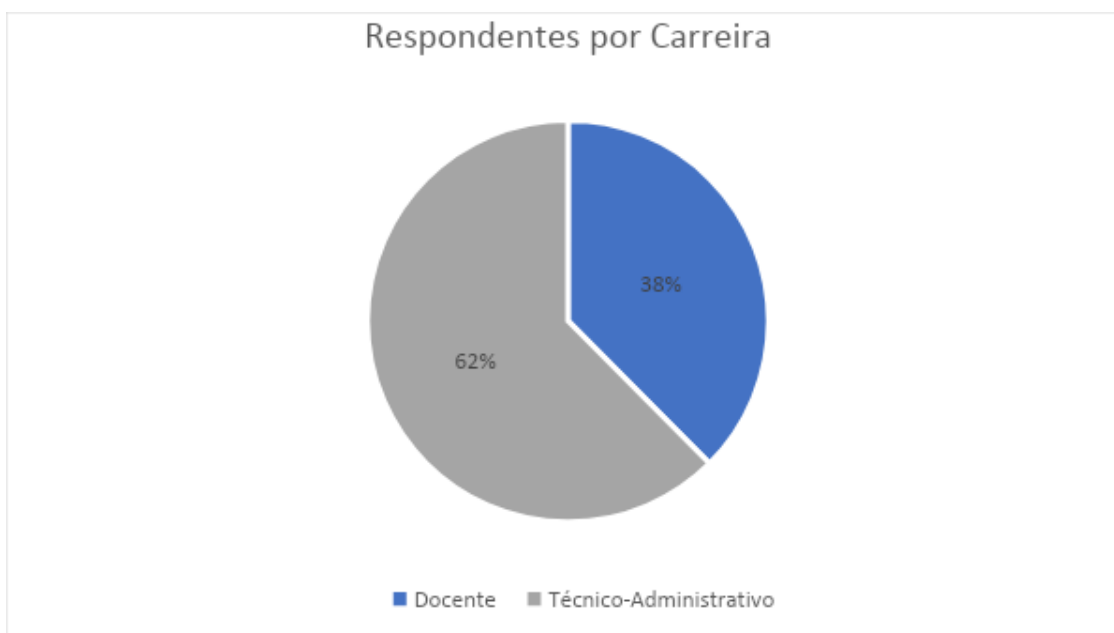
Pró-Reitoria de Extensão	8	0,68%
Secretaria de Cultura e Arte	8	0,68%
Secretaria de Inovação	7	0,60%
Pró-Reitoria de Pesquisa	6	0,51%
Restaurante Universitário	6	0,51%
Editores Universitários	3	0,26%
Secretaria de Relações Internacionais	3	0,26%
Procuradoria Federal	2	0,17%
Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional	2	0,17%
Secretaria de Esportes	2	0,17%
Secretaria de Segurança Institucional	1	0,09%
TOTAL	1.175	100,00%

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Os respondentes foram questionados sobre qual sua carreira de atuação na Universidade. Dos 1.175 servidores que participaram da pesquisa, 734 são técnico-administrativos em educação, enquanto que 441 afirmaram pertencerem à carreira docente, o que representa, respectivamente, 62% e 38% da amostra, ilustrados no Gráfico 1.

Na totalidade do quadro de pessoal da UFSC, em janeiro de 2022, teve-se a participação de 23,97% dos técnico-administrativos em educação e 15,23% dos docentes em exercício na Universidade.

Gráfico 1 - Respondentes por Carreira



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Iniciando o aprofundamento sobre o teor da Instrução Normativa nº 65/2020, questionou-se os respondentes se eles conheciam o conteúdo da normativa. Dos 1.175 servidores, 526 afirmaram conhecer o texto, destes, 408 são servidores técnico-administrativos em educação (TAE) e 118 são docentes. Dentre o público que desconhece o teor do documento, 649 respondentes, a amostra mostrou-se mais equilibrada: 326 TAE e 323 docentes.

Durante a pandemia causada pelo Covid-19, a UFSC adotou o trabalho remoto como regime de trabalho vigente para todos os servidores cuja atividade não fosse considerada essencial, isto é, para aqueles que não desempenhavam, no período, atividades relacionadas à saúde e à segurança institucional, conforme Portarias Normativas nº 352 e 353/2020/GR, de 16 de março de 2020, com alterações e prorrogações.

No entanto, destaca-se que o trabalho remoto apresenta diferenças em relação ao teletrabalho, sobretudo no que se refere à forma de acompanhamento da jornada, que passa a ser pelo cumprimento de metas e atendimento a demandas.

Desta forma, os respondentes foram questionados se conheciam a diferença entre o trabalho remoto e o teletrabalho. Como resposta, obteve-se que 1.148

servidores compreendem a diferença, enquanto que 18 afirmaram que não e 09 responderam “outros”. Dentre estes respondentes:

- Três informaram que passaram a entender a diferença após a leitura da IN 65/2020 e pela descrição que estava contida no enunciado da própria pergunta;
- Dois dos servidores afirmaram que, ainda que a nomenclatura seja diferente, não veem diferença;
- Um servidor informou que compreende, mas que acha confuso;
- Um servidor informou que compreende um pouco a diferença;
- Um servidor informou que desde que entrou na Universidade vem realizando atividades remotamente; e
- Um servidor afirmou entender em termos gerais, mas não compreende o que será adotado pela UFSC em termos de regulamentação dos indicadores e de controle do trabalho.

Conforme mencionado, desde março de 2020 até o início da Fase 2 do Guia de Biossegurança da UFSC (Portaria Normativa nº 378/2020/GR, de 09 de novembro 2020), que se iniciou em 14 de fevereiro de 2022, os servidores estiveram, predominantemente, realizando trabalho remoto, salvo exceções.

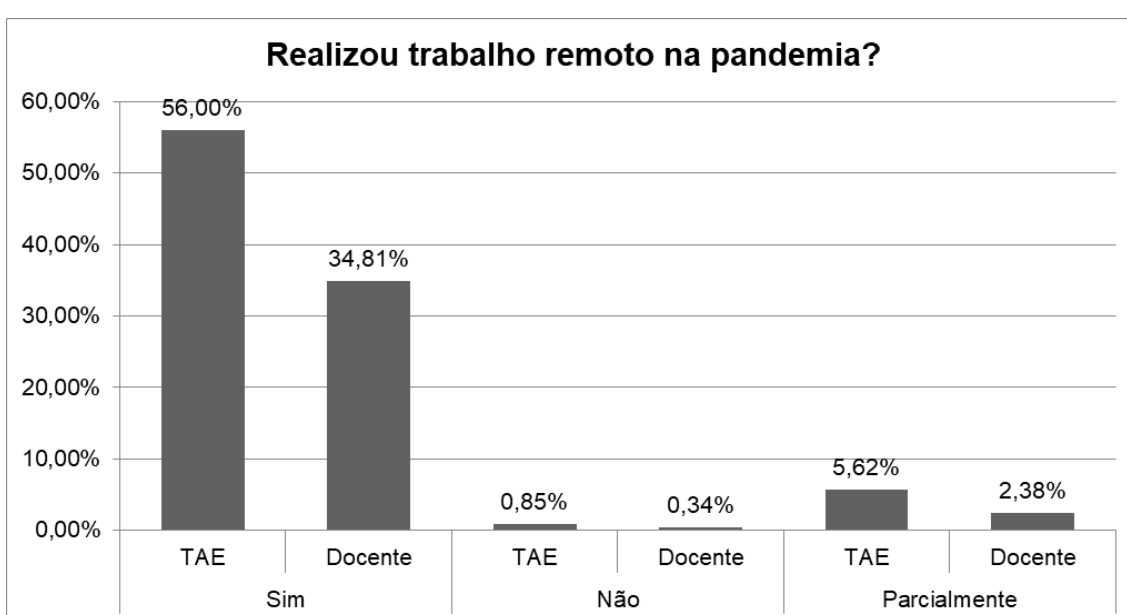
Com o intuito de conhecer o público que exerceu suas atividades fora do regime remoto, tendo em vista algumas restrições trazidas pela IN 65/2020 quanto à manutenção de atendimento e a impossibilidade de aderir ao teletrabalho para aqueles que realizam atividades que requerem a presença física no local de trabalho, o questionário perguntou aos servidores se eles haviam realizado trabalho remoto durante a pandemia. As opções para este questionamento eram *Sim*, *Não* e *Parcialmente*, as quais obtiveram 1.067, 14 e 94 respostas, respectivamente. Isto significa que 8% dos servidores da amostra realizaram atividades parcialmente em regime presencial, enquanto que 1,19% realizaram apenas atividades presencialmente.

Aqueles que respondiam com *Não* eram direcionados para a pergunta que buscava compreender a razão pela qual estes participantes não estavam em trabalho remoto. Dos 14 respondentes, oito afirmaram exercer atividades consideradas essenciais, três informaram que suas atividades não são compatíveis com o trabalho

remoto, e um servidor informou que sua equipe estava trabalhando no desenvolvimento de uma vacina contra a Covid-19. Dois respondentes, ainda que tenham dito que não realizaram trabalho remoto na pandemia, informaram nesta questão que estão em trabalho remoto. Desta forma, talvez seja possível afirmar que o número de servidores em trabalho presencial, na verdade, é menor.

O Gráfico 2 apresenta, em percentual, o regime de trabalho realizado pelos servidores respondentes do questionário durante a pandemia.

Gráfico 2 - Regime de trabalho dos respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

O Gráfico 2 permite observar que o índice de trabalho presencial entre os respondentes foi maior, proporcionalmente, entre os servidores da carreira técnico-administrativa, isto é, entre os respondentes que não estiveram em período integral em trabalho remoto (a saber, no total de 108 pessoas, 94 realizaram trabalho parcialmente remoto e 14 permaneceram em trabalho presencial), os TAE representam 70,37%, enquanto que os docentes representam 29,63% deste total.

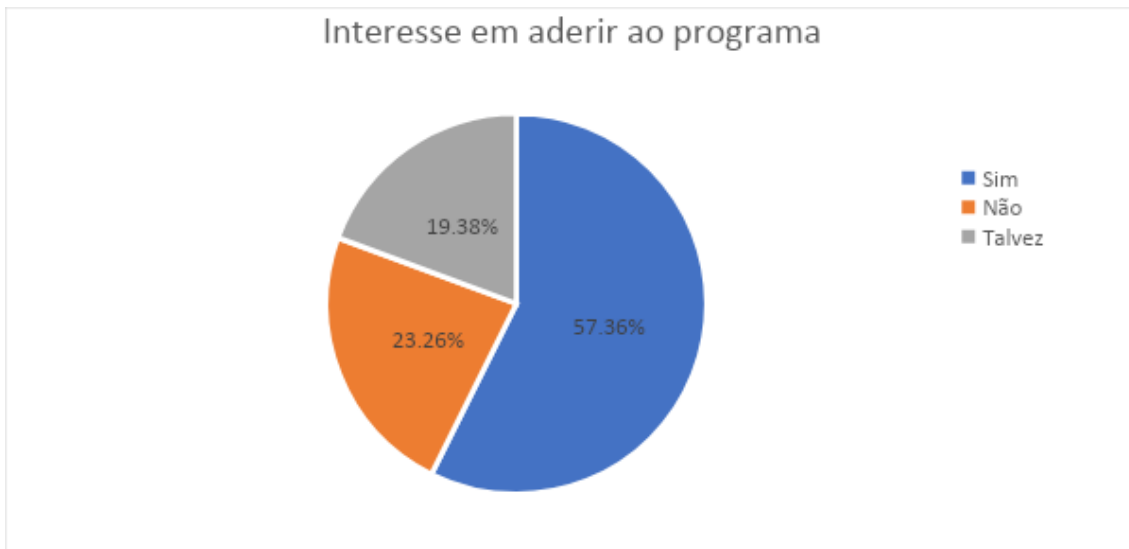
A partir da pergunta sobre terem ou não realizado trabalho presencial, bem como sua devida justificativa para não ter realizado, aqueles que responderam *Não* encerraram sua participação. Logo, o questionário seguiu adiante apenas com os servidores que estiveram em regime remoto (integral ou parcialmente).

Os participantes da pesquisa foram questionados se tinham conhecimento que, quando em teletrabalho, conforme os artigos 29 a 36 da IN 65/2020, assim como ocorrera durante a execução das atividades remotamente, os adicionais ocupacionais como adicional de insalubridade e o auxílio transporte não seriam recebidos no contracheque. Dos 1.161 respondentes, 1.081 afirmaram terem conhecimento sobre esta informação, enquanto que 80 desconheciam esta característica da normativa.

Outra peculiaridade da Instrução Normativa objeto da pesquisa é abordada em seu artigo 23, o qual determina que caberá ao servidor que aderir ao teletrabalho providenciar uma estrutura física, bem como equipamentos tecnológicos para exercer suas atividades, além de possíveis manutenções que se façam necessárias. Os servidores foram questionados se conheciam esta determinação e o resultado obtido foi: 984 afirmaram conhecer a necessidade de providenciar sua própria estrutura de trabalho e assumir a responsabilidade em caso de manutenção, enquanto que 177 informaram que não conheciam esta determinação.

Apresentadas algumas das características que talvez possam interferir diretamente na decisão dos servidores sobre aderir ou não ao programa, uma vez que envolvem questões ligadas à renda, bem como gastos relacionados à infraestrutura, a próxima pergunta questionou os respondentes se, caso houver a possibilidade, eles têm interesse em aderir ao Programa de Gestão proposto pela IN 65/2020. Dentre os 1.161 respondentes, 666 afirmaram que possuem interesse em aderir ao programa, 270 que não e 225 informaram que talvez tenham interesse. O Gráfico 3 mostra o percentual de respondentes por escolha (*Sim, Não* ou *Talvez*).

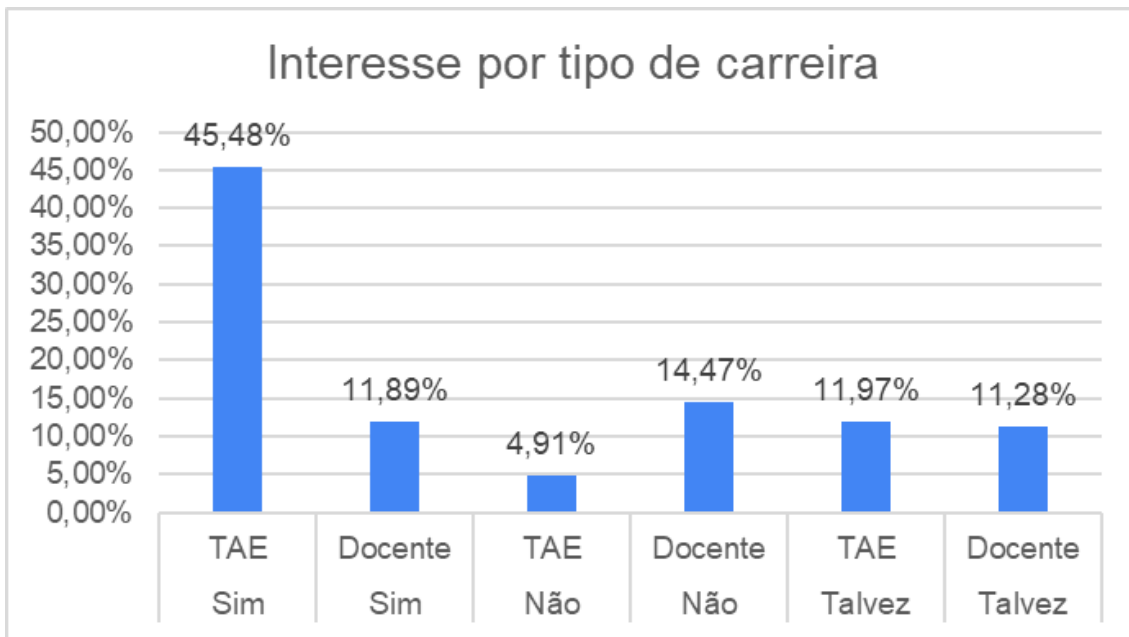
Gráfico 3 - Interesse em aderir ao Programa de Gestão



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Analisando-se os respondentes por tipo de carreira, é possível observar uma disparidade entre os não interessados em aderir ao programa. Enquanto dos 724 TAE que seguem na pesquisa 57 não têm interesse no Programa de Gestão e entre os 437 docentes remanescentes, este número é de 168. Quanto àqueles que responderam que talvez possam ter interesse, é possível verificar que os números estão semelhantes: 131 entre os técnicos e 139 entre os docentes, o que pode indicar que há pontos da IN 65/2020 que carecem de informações e explicações para que os servidores possam tomar uma decisão. O Gráfico 4 ilustra estes dados apresentados, isto é, os interessados por tipo de carreira.

Gráfico 4 - Interessados no Programa de Gestão por tipo de carreira



Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Dentre os 495 servidores que responderam que não tem interesse (270) e que talvez possam ter (225), 478 apontaram os motivos pelos quais não optariam pela adesão ao programa. Foram oferecidas algumas opções de resposta:

- Falta de local adequado para realizar minhas atividades – 140 respondentes;
- Falta de equipamentos tecnológicos para realizar minhas atividades – 154 respondentes;
- A conexão de internet não é adequada – 75 respondentes; e
- Prefiro o trabalho presencial – 261 respondentes.

Além de poder selecionar mais de uma alternativa, era facultado ao servidor escrever outras razões pelas quais não teria interesse em adotar o Programa de Gestão.

Desta forma, além das resposta-padrão, foram obtidos alguns apontamentos pelos respondentes, como, por exemplo, a natureza das atividades, que necessitam que o servidor esteja no local para realizá-la (foram citados os laboratórios e as atividades ligadas ao ensino) e, até mesmo, a falta de integração com os colegas de trabalho quando em trabalho remoto o que, para alguns, motivaria a realizar o trabalho híbrido. Para outros servidores, a impossibilidade de realizar o teletrabalho se

dá em virtude de não ter um outro servidor para revezar o atendimento de atividades que precisam, necessariamente, ser realizadas presencialmente.

Os servidores mencionaram também que falta clareza quanto ao funcionamento do Programa de Gestão na UFSC, sobretudo no que diz respeito ao estabelecimento e acompanhamento das metas e ao papel das chefias, bem como a maneira que ocorreria no caso de docentes.

Alguns servidores explanaram também as razões pelas quais são contra o texto da IN 65/2020, seja por não concordarem com aspectos específicos da normativa, como a suspensão do pagamento de adicionais ocupacionais (ex.: adicional de insalubridade e auxílio transporte), a obrigatoriedade de ser o próprio servidor o responsável pelo provimento e manutenção da estrutura de trabalho; seja por estarem preocupados com a segurança jurídica quanto à medição do desempenho e quanto ao volume de trabalho (o qual, na opinião do servidor, precisa ser compatível com o que é realizado atualmente). Ademais, houve manifestação quanto, ser a IN 65/2020, uma forma de precarizar o trabalho do servidor, uma vez que desloca para o trabalhador o custo da atividade.

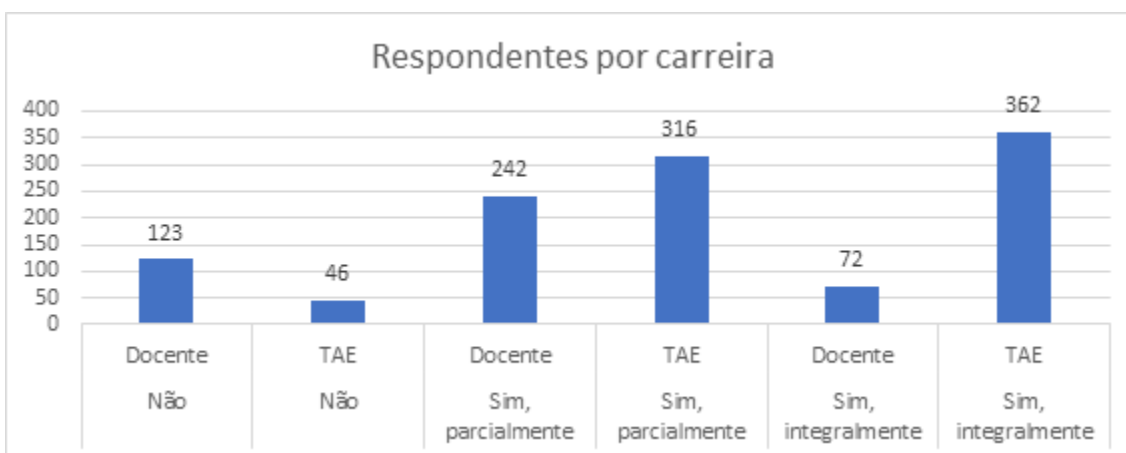
Após as perguntas que visavam verificar o perfil dos servidores, explicar alguns aspectos inerentes à IN 65/2020 e seu impacto na vida funcional do servidor, bem como questionar sobre quem seriam os interessados em aderir ao programa, o questionário passou a abordar questões que pudessem remeter os respondentes à análise das atividades realizadas em seu setor e se elas são eletivas ao Programa de Gestão proposto pela instrução normativa.

Portanto, questionou-se aos respondentes se considerando a natureza das atividades realizadas no setor, além do acompanhamento de produtividade e o cumprimento de prazos e metas previstos pela IN 65/2020, eles entenderiam ser possível implementar o Programa de Gestão em seu setor de trabalho, sem prejuízos aos usuários.

Dentre os 1.161 respondentes, 169 responderam não ser possível aderir ao Programa de Gestão sem prejudicar os usuários dos serviços prestados pelo seu setor. Já para 558 servidores, é possível aderir parcialmente ao Programa sem que os usuários sejam afetados; 434 respondentes afirmaram que, ainda que a adesão ao Programa de Gestão seja integral em seus setores, os usuários não serão prejudicados.

Analisando os respondentes de acordo com a carreira, é possível verificar que entre os docentes é maior o número de servidores que acredita não ser possível aderir ao Programa de Gestão sem prejudicar o usuário. O Gráfico 5 mostra a distribuição de respondentes de acordo com a carreira.

Gráfico 5 - Respondentes por carreira



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Dentro deste contexto, por meio do Quadro 2 é possível verificar que entre os servidores que atuam em unidades acadêmicas, é maior a parcela de respondentes que acredita não ser possível a adoção do Programa de Gestão sem acarretar prejuízos aos usuários dos serviços prestados pelas suas unidades.

Quadro 2 - Respondentes por unidade de lotação

UNIDADE DE LOTAÇÃO	RESPONDENTES
Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional	1
Secretaria de Esportes	1
Núcleo de Desenvolvimento Infantil	1
Gabinete do Reitor e Unidades vinculadas	1
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	1
Secretaria de Cultura e Arte	1
Pró-Reitoria de Graduação	1

Centro de Desportos	2
Secretaria de Obras, Manutenção e Ambiente	2
Agência de Comunicação	2
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	2
Restaurante Universitário	2
Centro de Ciências Jurídicas	3
Biblioteca Universitária	5
Centro de Comunicação e Expressão	5
Campus de Blumenau	6
Centro de Ciências Agrárias	7
Centro Socioeconômico	7
Campus de Araranguá	8
Colégio de Aplicação	9
Centro de Filosofia e Ciências Humanas	9
Centro de Ciências Biológicas	10
Campus de Joinville	11
Centro Tecnológico	11
Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	14
Centro de Ciências da Educação	14
Campus de Curitiba	15
Centro de Ciências da Saúde	18
TOTAL	169

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Os respondentes foram questionados sobre, caso haja adesão ao modelo de teletrabalho previsto pela IN 65/2020, qual modalidade seria escolhida, entre integral ou parcial. Dos 1.161 participantes, 331 afirmaram que optariam pela modalidade

integral de teletrabalho, enquanto que 640 preferem o modelo híbrido; 190 servidores afirmaram não terem interesse na adoção do teletrabalho.

Uma última pergunta foi feita a todos os 1.161 que estavam participando da pesquisa para que fosse possível finalizá-la conhecendo melhor o público participante e direcionar as últimas perguntas para uma amostra específica de servidores. Assim, questionou-se aos respondentes quem, dentre eles, era ocupante de Função Gratificada (FG), Cargo de Direção (CD) ou Função de Coordenador de Curso (FCC). Como resposta, obteve-se que a maioria dos respondentes, 857 servidores, não ocupa cargo de chefia, enquanto que 304 respondentes afirmaram ocupar uma das funções mencionadas anteriormente. Dentre estes, apenas 24,34% (74 servidores) integram a carreira docente, os demais são TAE.

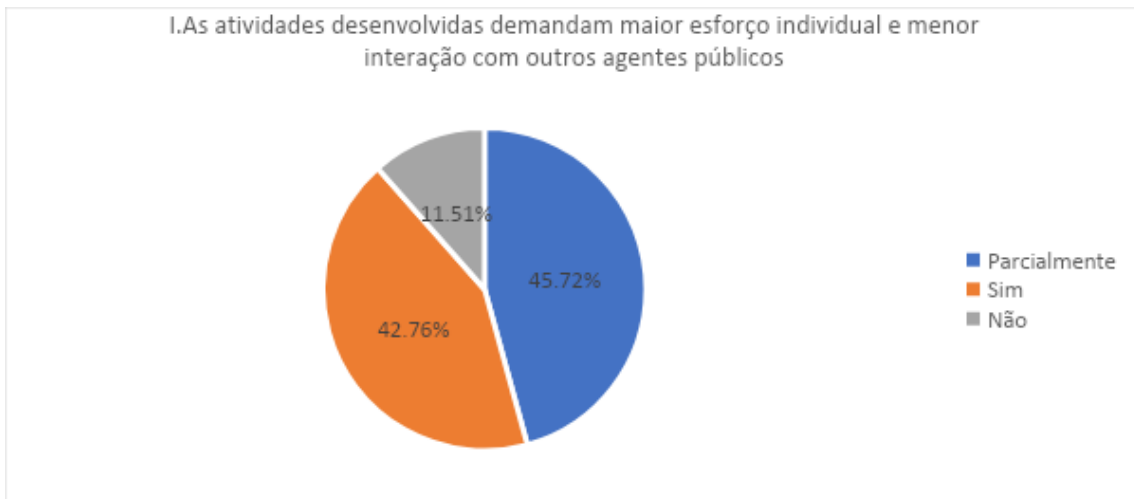
A partir das respostas obtidas nesta última pergunta, o questionário buscou conhecer como são compostas as equipes, bem como a opinião dos ocupantes de cargos de chefia sobre aspectos específicos da IN 65/2020 ligados especialmente à natureza das atividades realizadas.

Desta forma, perguntou-se aos 304 respondentes remanescentes se, considerando as atividades desenvolvidas em sua unidade, eles acreditariam que elas se enquadram em algumas das hipóteses identificadas no artigo 5º, § 1º, incisos I, II e III da Instrução Normativa nº 65:

- I. As atividades desenvolvidas demandam maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos;
- II. As atividades são complexas e exigem elevado grau de concentração; e
- III. As atividades são de baixa a média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.

Estes incisos definem quais são as atividades elegíveis à adesão ao Programa de Gestão, e o setor que desejar adotar o programa precisa, necessariamente, ter pelo menos uma das características citadas, isto é, não precisa ser cumulativo. O Gráfico 6 apresenta as respostas referentes ao primeiro inciso.

Gráfico 6 - Respostas inciso I

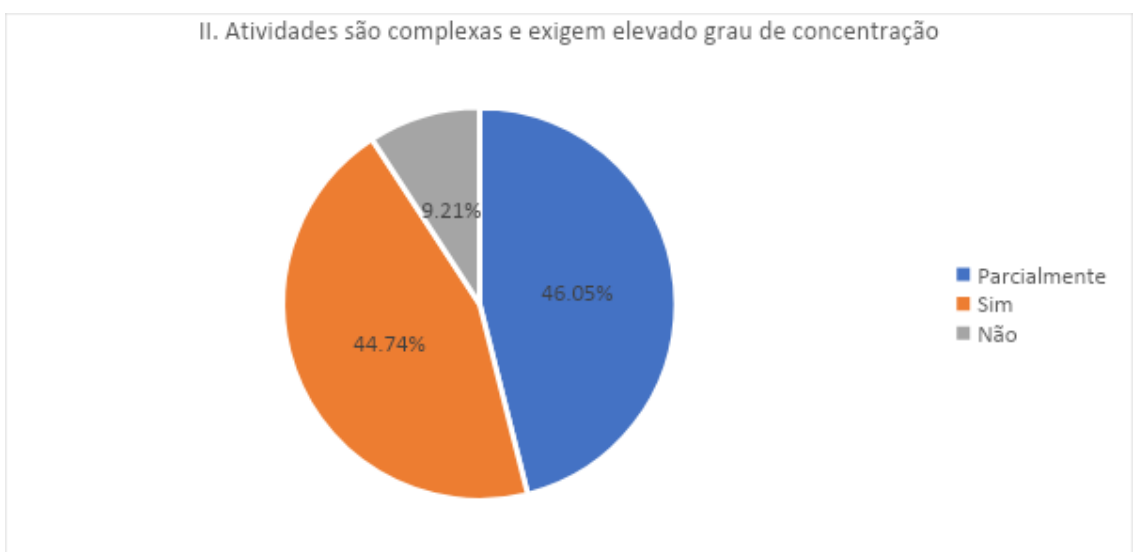


Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

De acordo com 139 respondentes (45,72%), parte das atividades realizadas no setor sob sua responsabilidade demandam maior esforço individual e menor interação com outros agentes, isto é, podem ser consideradas atividades que não necessitam ser desenvolvidas com a colaboração de outros membros da equipe. E para 130 (42,76%) dos ocupantes dos cargos de FG, CD ou FCC, as atividades realizadas em seu setor demandam esforço individual.

No Gráfico 7 é possível verificar as respostas obtidas a partir do inciso II do artigo 5º da IN 65/2020, que trata sobre a complexidade das atividades realizadas.

Gráfico 7 - Respostas ao inciso II

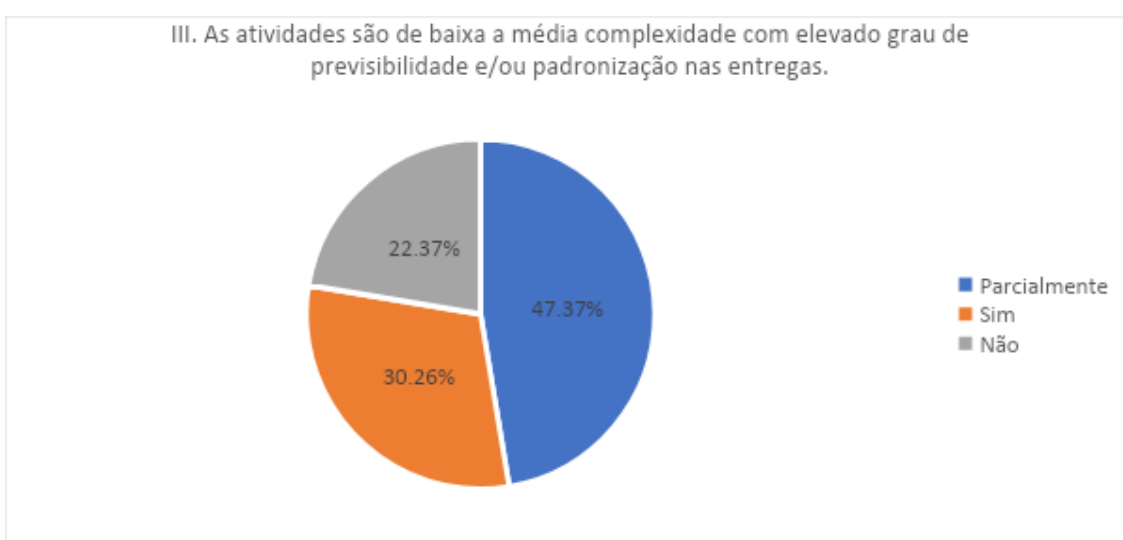


Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A partir do Gráfico 6, identifica-se que, para a maior parte dos gestores (46,05% ou 140 pessoas da amostra), parte das atividades realizadas em seu setor são complexas e exigem maior grau de concentração, já para 44,74% deles (136 respondentes), as atividades são, em sua totalidade, complexas e necessitam de concentração para que sejam realizadas.

O terceiro e último gráfico que analisa as respostas para a questão das atividades realizadas nas unidades dos respondentes, Gráfico 8, traz as respostas para o inciso III.

Gráfico 8 - Respostas ao inciso III



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

De acordo com as respostas obtidas, a maior parte dos gestores (47,37%) acredita que parte das atividades realizadas em seu setor são passíveis de previsibilidade e padronização no que se espera como resultado e entrega. Além disso, uma outra grande parcela dos respondentes (30,26%) acredita que todas as atividades são passíveis de padronização e possuem entregas previsíveis.

Além das características que são imprescindíveis para a adesão do Programa de Gestão, o artigo 5º apresenta aspectos que precisam ser observados em caso de adoção do teletrabalho proposto pela instrução normativa, uma vez que ele não poderá:

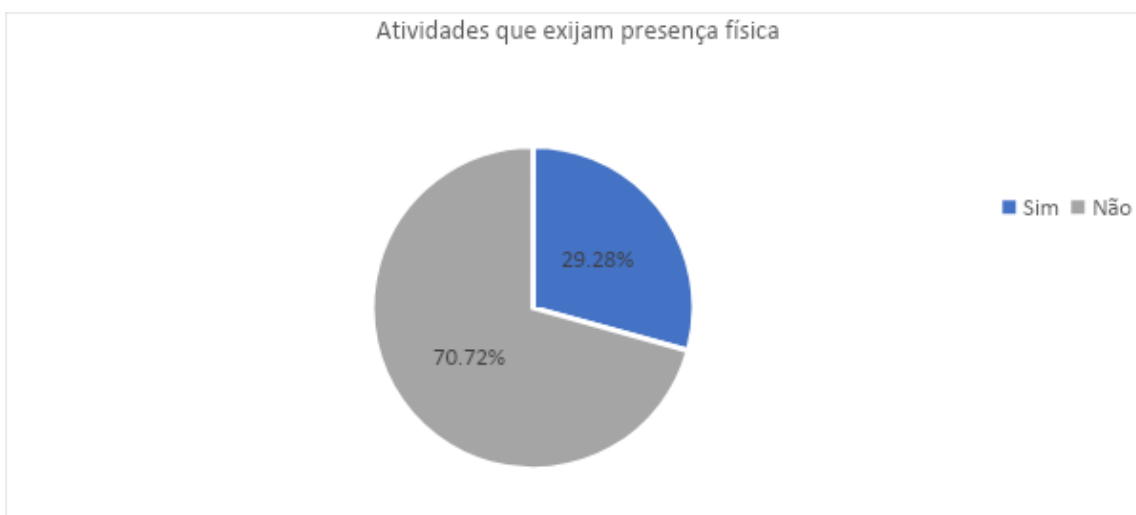
- I. Abranger atividades cuja natureza exija a presença física do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo; e

- II. Reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo.

Portanto, questionou-se aos 304 respondentes remanescentes da pesquisa se, em suas unidades de lotação, onde exercem cargos de gestão, há atividades que se enquadrem nas características mencionadas nos três incisos do artigo 5º, § 2º da Instrução Normativa nº 65.

Quanto ao inciso I, 70,72% dos gestores (215 servidores) responderam que as atividades desenvolvidas em seu setor não necessitam da presença física, tampouco são desenvolvidas por meio de trabalho externo, conforme pode-se visualizar no Gráfico 9.

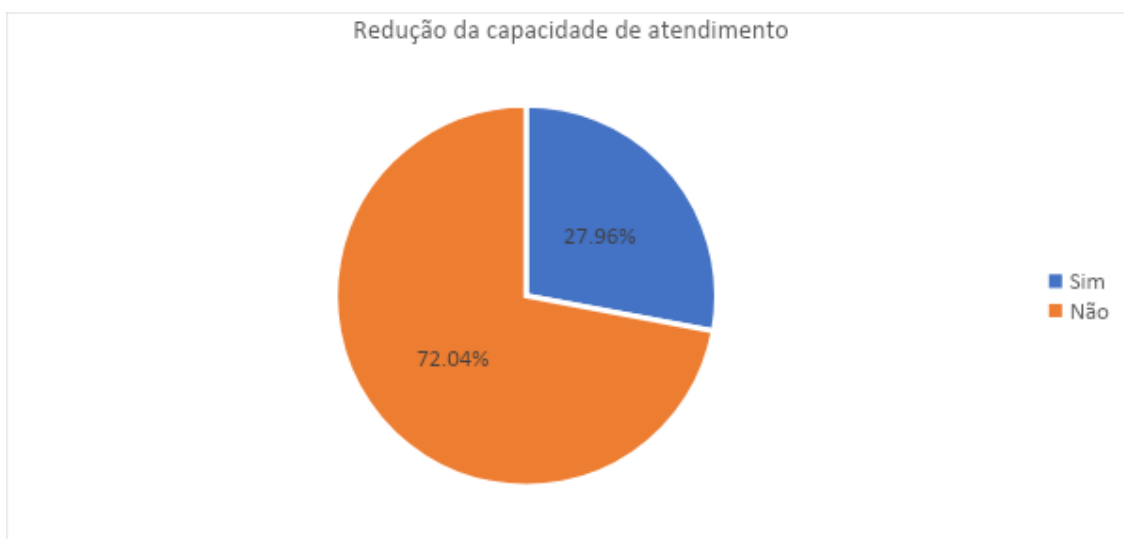
Gráfico 9 - Respostas ao inciso I, § 2º



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Já quanto ao inciso II, que trata sobre a redução da capacidade de atendimento, apenas 27,96% (85 respondentes) afirmaram que, caso o teletrabalho fosse adotado em seu setor, haveria impacto no atendimento, conforme pode ser observado no Gráfico 10.

Gráfico 10 - Respostas ao inciso II, § 2º



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Diferentemente do que ocorre com o artigo 1º, em que basta o setor possuir uma das características de um dos três incisos para torná-lo elegível ao teletrabalho, no artigo 2º o setor não pode, concomitantemente, ter nenhum dos aspectos abordados nos incisos I e II, isto é, a atividade realizada pelo setor não pode exigir a presença física do servidor, tampouco reduzir a capacidade de atendimento.

Desta forma, realizando um comparativo entre as respostas obtidas para os incisos I e II, dentre os 215 gestores que responderam *Não* ao primeiro questionamento, isto é, se há atividades no setor que exigem a presença física, 190 responderam que a adesão ao teletrabalho não afetaria o atendimento. O Quadro 3 apresenta a distribuição por unidade dos respondentes que, de acordo com suas próprias análises, teriam em seu setor atividades elegíveis ao teletrabalho proposto pela IN 65/2020.

Quadro 3 - Atividades compatíveis com a IN 65/2020

Unidade de Lotação	Respondentes
Centro de Ciências Jurídicas	1
Centro de Desportos	1
Colégio de Aplicação	1

Restaurante Universitário	1
Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades	1
Secretaria de Cultura e Arte	1
Secretaria de Inovação	1
Secretaria de Relações Internacionais	1
Campus de Araranguá	2
Centro de Ciências Agrárias	2
Editores Universitários	3
Campus de Joinville	3
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	3
Pró-Reitoria de Extensão	3
Pró-Reitoria de Pesquisa	3
Secretaria de Obras, Manutenção e Ambiente	3
Agência de Comunicação	5
Centro de Comunicação e Expressão	5
Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	5
Campus de Curitiba	5
Pró-Reitoria de Graduação	5
Campus de Blumenau	6
Centro de Ciências Biológicas	6
Centro de Ciências da Educação	6
Gabinete do Reitor e Unidades vinculadas	6
Centro de Filosofia e Ciências Humanas	7
Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	8
Pró-Reitoria de Pós-Graduação	9
Centro Socioeconômico	10

Centro Tecnológico	11
Centro de Ciências da Saúde	12
Secretaria de Planejamento e Orçamento	12
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	17
Pró-Reitoria de Administração	25
TOTAL	190

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A distribuição de respostas disposta no Quadro 3 mostra-se heterogênea quanto à origem dos respondentes, no entanto, é possível observar que entre as unidades administrativas é maior o número de gestores que acredita que, as atividades desenvolvidas em seu setor não exigem a presença fixa e que, ao adotar o teletrabalho, o atendimento não seria prejudicado.

Ainda no contexto relacionado às atividades desempenhadas no setor, e considerando que a IN 65/2020 apresenta aspectos relativos a cumprimento de prazos, acompanhamento de atividades e delegação de competências – uma vez que a chefia imediata é quem consegue estar mais próxima à equipe e realizar o acompanhamento e a avaliação – questionou-se os gestores se eles acreditam ser possível implementar o Programa de Gestão nas suas unidades, de acordo com as seguintes peculiaridades:

- Natureza das atividades;
- Acompanhamento de produtividade (competências das chefias imediatas e do gestor da unidade;
- Cumprimento de prazos;
- Delegação de responsabilidades à chefia imediata; e
- Delegação de responsabilidades aos servidores.

O resultado é apresentado no Quadro 4.

Quadro 4 - Análise atividades e equipe

Resposta	Natureza das atividades	Acompanhamento de produtividade	Cumprimento de prazos	Delegação de responsabilidades à chefia imediata	Delegação de responsabilidades aos servidores	TOTAL
Parcialmente	77	50	36	43	45	251
Sim	207	234	252	237	242	1172
Não	20	20	16	24	17	97
TOTAL	304	304	304	304	304	

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

É possível observar que, ainda que, individualmente as respostas tenham algum tipo de disparidade (como por exemplo, o gestor acredita que, pela natureza das atividades é possível realizar o teletrabalho parcialmente, mas que pelos outros aspectos ele afirma ser totalmente possível), de maneira geral, os gestores consideram possível aderir ao Programa de Gestão em suas unidades.

Solicitou-se aos que responderam *Não* ou *Parcialmente* que, de maneira objetiva, justificassem sua resposta. Foram obtidas 102 respostas ao questionamento que, diferentemente da primeira pergunta aberta, não possuía respostas selecionáveis.

Dentre os respondentes, mais da metade (57 pessoas) afirmou que a necessidade de atendimento, bem como as atividades que necessitam, necessariamente, serem realizadas presencialmente, impedem que os servidores de suas equipes realizem teletrabalho. Entre estes 57 gestores, há aqueles que afirmam que seria possível realizar teletrabalho parcial, em regime de revezamento.

Dentro desta perspectiva, um dos servidores ocupantes de cargo de direção/função gratificada, mencionou que normalmente o setor fecha a porta para o atendimento externo de maneira a poder realizar atividades administrativas e reuniões. Ele encerra sua participação informando que *“gostaria de aderir parcialmente ao teletrabalho, sem prejuízo às atividades essencialmente presenciais. Considero importante garantir benefícios para custear as atividades em meio remoto, substituindo o vale transporte pelo vale internet”*.

As outras respostas foram bastante heterogêneas, tratando desde aspectos ligados à dificuldade de controle por parte das chefias (seja das atividades, quanto da assiduidade dos servidores), falta de perfil dos servidores para realização de atividades

em teletrabalho, até mesmo a importância, na opinião dos gestores, da realização de trabalho em equipe, de integração.

Foram mencionadas também dificuldades para mensurar as atividades realizadas nos setores, o que dificultaria a estipulação de prazos para a realização das atividades. Neste cenário, alguns gestores mencionaram que a previsibilidade é difícil em seus setores, sobretudo no que tange à realização de atividades presenciais, seja por sazonalidade, seja por não haver rotinas específicas no setor.

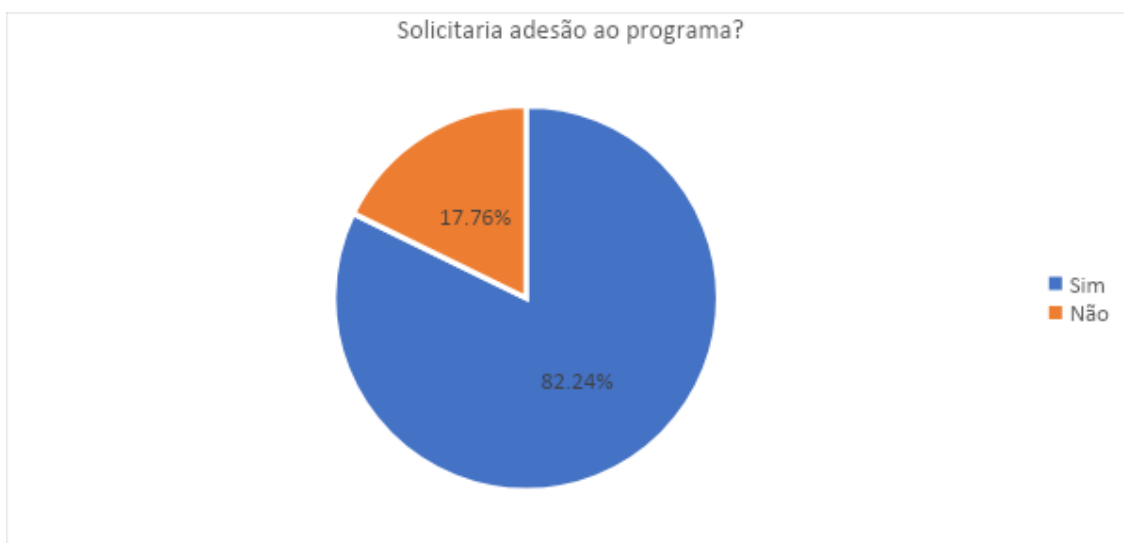
Um mesmo ponto foi citado por dois gestores, mas sob perspectivas distintas: um afirmou que não desejaria adotar o teletrabalho em virtude de sua experiência atual (realização de trabalho remoto durante a pandemia), enquanto que outro afirmou que, dada a sua experiência atual, foi possível perceber que as atividades em seu setor são satisfatoriamente realizadas remotamente e, desta forma seria possível adotar o teletrabalho para as atividades que não precisam da presença física.

Foi mencionada a falta de um servidor para realizar o revezamento, de maneira a viabilizar a implementação de teletrabalho parcial como forma de garantir que as atividades que exijam a presença física, como o atendimento ao público, sejam efetivamente executadas.

Por fim, foram realizadas dois apontamentos mencionados uma única vez, um sobre o respondente não acreditar que o teletrabalho seja eficiente e outro sobre o respondente não ter ainda opinião formada.

Portanto, questionou-se aos gestores se, caso a Universidade Federal de Santa Catarina implementasse o Programa de Gestão proposto pela IN 65/2020, considerando todas as respostas e análises que eles mesmos realizaram nas perguntas anteriores, eles solicitariam a adesão em suas unidades. Dentre os 304 respondentes, 250 (82,24%) afirmou que sim, enquanto 54 (17,76%) informou que não solicitaria a adoção ao programa, conforme pode ser observado no Gráfico 11.

Gráfico 11 - Adesão ao programa



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Aqueles que responderam que não adeririam ao Programa de Gestão, solicitou-se, em forma de uma pergunta aberta, que apontassem os fatores que os levaram a tomar esta decisão. Todos os 54 que responderam que não adeririam ao programa justificaram seu posicionamento.

As respostas a este questionamento se repetiram, conforme respostas já fornecidas às questões abertas feitas anteriormente; foram mencionadas as atividades que precisam da presença física, a dinâmica entre as equipes, dentre outras. Além disso, para um dos respondentes, ocupantes de FG, CD ou FCC, precisam, necessariamente, estarem presentes fisicamente de maneira integral na instituição. Sob este aspecto, um outro respondente, ocupante do cargo de coordenação de um curso de pós-graduação afirmou que a *"função de coordenador de PPG exige interação com TAES, estudantes e docentes, de modo que a implementação do regime de teletrabalho prejudicaria o exercício efetivo da função"*.

Em algumas das respostas a este questionamento houve o reforço nas citações quanto aos problemas comportamentais ligadas a servidores que compõem as equipes, uma vez que, para alguns gestores, falta perfil para a realização das atividades fora do espaço físico da universidade.

No entanto, a partir das respostas obtidas faz-se necessária a reflexão com vistas a separar o que é, de fato, falta de perfil para trabalho remoto, e o que é uma quebra

de expectativa do respondente quanto ao tempo para obter retorno das suas demandas. Isto é, algumas das respostas demonstram que os respondentes preferem a presença física porque conseguem o retorno imediato para seus questionamentos, conforme pode ser observado a seguir: *“Demora para ter as respostas de algumas dúvidas e solicitações. Há momentos que as pessoas nem respondem as mensagens, precisando recorrer a outros setores para conseguir as respostas. Presencialmente é mais prático, nós ligamos no setor e temos alguém para auxiliar”* (SIC).

Da mesma forma que, por vezes, observa-se que os respondentes relacionam que o trabalho precisa ser executado, especificamente, em determinados horários do dia, segundo uma das respostas: *“Infelizmente, servidores administrativos e docentes, em trabalho remoto, principalmente mulheres, dividem trabalho doméstico/cuidado com filhos com empregatício em casa e isso implica no rendimento do trabalho (isso ocorre comigo também). Desta forma, separar fisicamente os locais auxilia no comprometimento, pontualidade e rendimento”*.

Houve também quem respondeu que, apesar de ter dúvidas ainda sobre como contabilizar atividades e desempenho, vê ganhos ao se adotar a IN 65/2020. Por fim, outros respondentes afirmaram que carecem de mais informações por se tratar de algo novo e que não se sabe ainda como funcionaria na universidade.

A última pergunta do questionário, realizada a todos os 1.175 participantes da pesquisa, servidores técnicos-administrativos e docentes, bem como aqueles ocupantes de cargos de FG, CD ou FCC, obteve-335 respostas e tinha como intuito averiguar se os respondentes gostariam de acrescentar algum comentário ou observação à pesquisa.

Os apontamentos realizados pelos servidores são bastante diversos e trazem desde uma visão sobre os benefícios do teletrabalho para o servidor, no que tange o deslocamento até a universidade e o tempo gasto no trânsito, como sobre o aumento da produtividade, uma vez que, para as atividades que necessitam de concentração, diminuíram-se as interrupções. Alguns servidores apontaram também que, durante a realização do trabalho remoto na pandemia, conseguiram conciliar melhor a vida profissional e a pessoal, sobretudo devido à economia de tempo, já que não precisavam deslocar-se para a UFSC.

Houve também os apontamentos referentes à necessidade de se discutir melhor a instrução normativa de forma a esclarecer todos os pontos que podem suscitar dúvidas entre servidores, chefias e a relação entre a equipe.

Como ocorrera em questionamentos anteriores, foram levantados tópicos referentes à realização de um modelo híbrido, como forma de garantir atendimento de demandas que ainda precisam ser realizadas localmente.

Não obstante, alguns dos respondentes acreditam que a adesão ao Programa de Gestão proposto pela Instrução Normativa nº 65, e por conseguinte, do teletrabalho, é inviável e traz prejuízos ao serviço público, ao usuário e à carreira técnica. Apontou-se, ainda, a aparente inexistência de benefícios para o serviço público, apenas para o servidor.

Tendo em vista que as respostas obtidas trazem pontos importantes e interessantes para a discussão, além de trazer a opinião dos próprios servidores sobre um tema que afeta diretamente sua vida funcional, considerou-se conveniente trazer para este relatório todas as respostas a esta última questão, conforme pode ser observado no Anexo 1.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Instrução Normativa nº 65/2020 propõe a adoção de um Programa de Gestão que altera, dentre outras coisas, a forma de execução das atividades dentro da Universidade. É uma visão nova sobre os acordos de trabalho, sobre as relações interpessoais e sobre as formas de controle e, por se tratar de algo inédito, requer discussão e esclarecimentos para que, ao optar pela adesão, que é voluntária, o servidor se sinta seguro sobre quais as mudanças que a IN 65/2020 pode trazer para a sua vida funcional e pessoal.

Visando conhecer a opinião dos servidores da UFSC a respeito da IN 65/2020, bem como verificar o interesse quanto à implementação do Programa de Gestão inerente à referida instrução, o questionário abordou diversas questões que auxiliaram na construção de um diagnóstico mais detalhado de como está o conhecimento e a opinião geral dos servidores da universidade sobre o assunto.

O questionário foi respondido por 1.175 servidores. A participação foi bastante variada, com servidores de diferentes unidades, sendo em sua maioria técnicos-administrativos em educação (62%). Dentre os respondentes, a maioria mostrou interesse em aderir ao Programa de Gestão. Alguns servidores apresentaram dúvidas em relação a diferença entre o trabalho remoto e o teletrabalho e o funcionamento efetivo do Programa de Gestão, porém a maioria dos respondentes acredita que é possível aderir ao Programa, parcialmente ou integralmente, sem prejuízo aos usuários dos serviços prestados pelo seu setor.

De acordo com a opinião dos gestores, a maioria considera que as atividades do setor sob sua responsabilidade, parcialmente ou em sua totalidade, possuem os atributos questionados, quais sejam: atividades que demandam maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos; atividades de natureza complexa e que exijam elevado grau de concentração; e atividades de baixa a média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas. Ainda, os resultados apontam que a maioria dos gestores considera que as atividades não necessitam de presença física ou não são realizadas por forma de trabalho externo e que a adoção do teletrabalho não afetará o atendimento aos usuários .

Dessa forma, para a maioria dos gestores respondentes, as atividades de seu setor se enquadram nas disposições da IN 65/2020, sendo, assim, possível aderir ao Programa de Gestão em seu setor. O número expressivo de 82,24% dos gestores respondentes afirmaram que solicitariam a participação no Programa de Gestão, caso instituído pela instituição.

Além da análise quantitativa, a opinião dos gestores foram analisadas qualitativamente e expostas integralmente neste relatório, devido sua relevância e contribuição para a discussão sobre a aprovação e a implementação do programa, bem como auxiliar na construção de protocolos, regulamentos, treinamentos, entre outros instrumentos.

Em vista do exposto acima, o resultado do questionário evidencia um grande interesse institucional na UFSC em possibilitar a adesão ao Programa de Gestão proposto pela IN 65/2020. Ademais, por ser o referido programa de participação voluntária, respeita-se, assim, a vontade de quem prefere manter a realização do trabalho nas dependências da instituição, não trazendo prejuízos ao servidor.

ANEXO 1

Respostas ao questionamento: *Você gostaria de acrescentar algum comentário ou observação? Caso sim, favor utilizar este campo.*

1	Na minha unidade (secretaria de departamento) acredito que teria que ser adotado o modelo híbrido caso os 2 servidores optassem por teletrabalho, pois o setor atende o público interno e externo então precisara ter alguém presencial enquanto o outro faz as atividades em regime de teletrabalho.
2	Ampliar mais a divulgação desta pesquisa aos servidores dos Campi, ou pelo menos orientar as direções dos mesmos para ampliação desta temática. Sugiro também, montar uma página/Link com perguntas e respostas sobre as dúvidas frequentes.
3	Acredito que haverá muita resistência na implementação do Programa de Gestão por haver muitos servidores que tem medo de mudança.
4	Entendo que a UFSC não pode trabalhar esta gestão de trabalho a uma política isonomica, deve considerar sim, a viabilidade em cada uma das unidades, tratando-as com suas peculiaridades e realidade. Penso que não existe uma viabilidade para esta adoção em toda a instituição, porém, em muitas unidades é possível e resultados comprovam que o formato de trabalho não afetam qualquer desempenho das equipes. Por fim, penso que o controle das atividades desenvolvidas de maneira remota deve ser atribuída ao contexto da chefia imediata, que deve avaliar sua realidade.
5	O teletrabalho gera economicidade tanto para o Órgão quanto para o servidor. A produtividade aumenta, o tempo de resposta é reduzido e aumenta-se a eficácia e eficiência.
6	O teletrabalho impacta positivamente na eficácia e eficiência com que são atendidas as demandas públicas, gera grande economicidade para todos os envolvidos, consolida o registro formal de todas as trocas de informações entre solicitante e solicitado e permite um mais objetivo acompanhamento das atividades exercidas.
7	O Teletrabalho aumentaria a produtividade no setor que eu trabalho
8	Acredito que o fato de a administração, conforme previsto na IN 65, não oferecer a estrutura de equipamentos, poderá ser um fator complicador, limitante e até impeditivo para que algumas atividades, que poderiam ser realizadas de maneira remota, via teletrabalho, não o sejam, pois alguns servidores não possuem condições de fornecer e manter essa estrutura.
9	Gostaria de parabenizar a ação pois demonstra a evolução dos processos de gestão no âmbito da administração pública, em especial, com a possibilidade do teletrabalho junto à UFSC.

10	<p>Nem todas as perguntas têm a opção de resposta necessária. Conforme comentei anteriormente, não é possível generalizar. Temos na PROEX servidores que trabalham com análise de projetos financiados. Estes por exemplo, fazem um trabalho que exige concentração e no qual não há interação com o público. Poderiam aderir 100%. Os outros, alternam atividades nas quais atendem o público e atividades que poderiam ser feitas de casa, na forma de teletrabalho. Senti falta desta individualização no questionário. Parabenizo a equipe pela iniciativa de aplicar o questionário. Desejo sucesso!</p>
11	<p>A normativa precariza as condições do serviço público ainda mais do que o sucateamento em curso: primeiro por não proporcionar compensação para adequação da infraestrutura física e custeio da atividade realizada por teletrabalho (espera-se que o servidor pague para trabalhar), segundo por retirar automaticamente compensações que não necessariamente irão cessar em caso de regime de teletrabalho parcial, principalmente nos casos de pesquisa e docência envolvendo atividades em laboratório com organismos vivos, que são impossíveis de ser realizadas de forma não presencial.</p>
12	<p>O momento pelo qual passamos/estamos passando demonstrou que boa parte do trabalho que exerço é possível de ser realizado remotamente. Imagino que isso tenha sido semelhante em diversos setores e unidades da UFSC. Caso exista uma organização, a ideia de um revezamento entre os servidores dos diversos locais de trabalho da UFSC, alternando entre trabalho presencial e trabalho remoto, iria trazer benefícios para todos os envolvidos, e acredito, também, que isso reflete em um aumento significativo de qualidade de vida para o servidor.</p>
13	<p>Acredito que a adesão da Gestão e Fiscalização de Contratos ao regime de teletrabalho parcialmente, visto que não é realizado atendimento ao público. Entretanto, poderá haver necessidade de reuniões de alinhamento e acompanhamento de equipe e dos contratos geridos pelo Setor.</p>
14	<p>Gostaria de registrar que não tenho interesse algum no sistema de teletrabalho, por razões já especificadas no formulário, e também pelo fato de meu trabalho estar intimamente atrelado a atividades de laboratório e pesquisa de campo (o que não posso fazer em casa). Vejo também que o teletrabalho impõe ao funcionário uma responsabilidade de estrutura de equipamento, conexão com a internet, custos com energia elétrica, em sua casa, para fins de trabalho. Firmo que a promoção de condições de trabalho, na minha opinião, é obrigação do governo, e não concordo em colocar isso como obrigação minha de orçamento particular, destinado a minha casa e minha família.</p>
15	<p>Reforço que o teletrabalho é muito interessante porque evita interrupções quando trata-se de uma atividade individual. Nesta situação haverá maior produtividade. Sou a favor !!</p>
16	<p>Seria uma importante evolução a possibilidade de realizar trabalho remoto. Servidores mais motivados e com foco na gestão de resultados. Maior economia para a administração pública e outros inúmeros benefícios.</p>
17	<p>Gostaria muito de ver este processo andar com uma maior celeridade, a exemplo de outros órgãos no Governo Federal, pois muitos servidores aguardam por essa oportunidade ansiosamente, ainda mais em tempos de afrouxamento de restrições pela pandemia e perspectiva de volta presencial em abril/22.</p>


18	<p>Acredito que para os servidores docentes seria viável a implementação do teletrabalho, mesmo com o retorno das aulas presenciais. Muitas das nossas atribuições tem caráter de preparação, desenvolvimento de pesquisas, estudos, correções de provas, leituras de materiais (Tccs, monografias, dissertações, teses), participação em bancas de defesas, elaboração de rotinas administrativas, processos de validações, processos de estágios, etc. Todas estas atividades são executadas de maneira mais eficiente em Teletrabalho (para aqueles que tem um ambiente em casa propício). Outras atividades, como por exemplo: reuniões gerais, atendimento de alunos, as aulas propriamente ditas, sem dúvida são executadas de maneira mais eficiente e com mais interatividade no presencial. Desta forma, acredito que para os servidores docentes (que possuem um ambiente em casa propício) o ideal seria o teletrabalho parcial. Muitas vezes estamos fisicamente em nossa sala na UFSC, dividindo o ambiente com outros professores, tendo que executar atividades que exigem alto grau de concentração e somos interrompidos, seja por outros colegas, seja por demandas dos outros professores que dividem a mesma sala, que precisam atender seus alunos naquele momento, etc. Estas atividades que exigem alto grau de concentração são melhores executadas em teletrabalho. No entanto, nada substitui os momentos de interação nas aulas presenciais, nos momentos de atendimento presencial aos alunos, nas trocas interativas entre os servidores. Neste sentido, acredito que caminhamos para um teletrabalho parcial.</p>
19	<p>Precisa chamar a Universidade para conversar ou esclarecer melhor como funcionará, na prática, o Programa de Gestão na UFSC (se haverá um período de transição, acordado ou não com as chefias, se haverá regulamentação interna, se é o servidor ou o setor inteiro que mudará de regime de trabalho, se ficará a cargo das unidades decidir em função da complexidade e diversidade de atividades desenvolvidas na Universidade etc.). Sugestão para que a Prodegesp tome a iniciativa de conduzir palestras ou lives tratando desse assunto. Ainda está muito vago e mal conversado até o momento.</p>
20	<p>Gostaria de executar as atividades administrativas de forma remota.</p>
21	<p>Sempre é importante analisar o contexto.</p>
22	<p>O Teletrabalho traz maior produtividade em relação ao trabalho presencial. No teletrabalho há um acréscimo de eficiência e efetividade nas tarefas desenvolvidas devido a maior concentração do servidor.</p>
23	<p>Esta é a oportunidade que nós servidores temos para melhorar nossa qualidade de vida. O teletrabalho pode ser avaliado neste período de pandemia e a resposta foi positiva. Muitas atividades puderam ser desenvolvidas sem a necessidade de se deslocar para o local de trabalho. Dar esta alternativa de escolha ao servidor alivia de certa forma, um pouco, de toda a repressão que estamos sofrendo neste último período de governo. Sou muito favorável a adesão a esta nova forma de trabalho.</p>
24	<p>Deveriam considerar também a possibilidade de os servidores lotados em secretarias de cursos, onde geralmente não há outros servidores, de optarem pelo teletrabalho, ainda que parcial, visto que muitas das atividades requerem extrema concentração e em um ambiente mais calmo, o trabalho rende absurdamente mais.</p> <p>Para atendimento aos alunos há servidores lotados no departamento ou na pós-graduação, por exemplo, que apesar de serem lotados em outro setor, dividem o mesmo espaço físico e podem dar suporte, se preciso.</p> <p>Entendo também que vamos continuar o atendimento on-line aos alunos, via whats app business, com o número da secretaria do curso, o qual houve muita popularidade e adesão por parte dos alunos pelo atendimento rápido e objetivo.</p>

25	Acredito que o Teletrabalho seja uma boa opção para a UFSC no sentido de manter a força de trabalho de alguns tipos de afastamentos, tais como afastamento para acompanhamento de cônjuge. Em alguns casos, as atribuições podem ser ajustadas para que o Campus possa continuar a contar com alguém realizando as tarefas, e não perder força de trabalho quanto um servidor opta por este afastamento (que são frequentes em Joinville, pelo menos).
26	Acredito que o teletrabalho acrescenta muito à qualidade de vida dos servidores, além de diminuir o trânsito caótico de Florianópolis. Também, é mais ágil na maioria dos trabalhos administrativos.
27	A regulamentação do regime de teletrabalho pelo Poder Executivo Federal está anos-luz atrasada. Pena que uma pandemia global tenha sido o primeiro e o maior motor de discussão desse assunto. Com salários e indenizações pecuniárias totalmente defasados, não tenho o menor estímulo para me locomover até o local de trabalho presencial para atender demandas plenamente atendíveis em regime de teletrabalho. Desde o retorno gradual das atividades da PGET, dirijo-me à UFSC somente para atender, pelo/no computador da secretaria da PGET, as demandas que já atendo excelentemente no meu computador pessoal. Até o momento, a única atividade administrativa que poderia barrar minha adesão ao teletrabalho é a entrega dos diplomas aos discentes egressos. Mas pergunto, por que a UFSC ainda se dá ao trabalho de ter custo com emissão de diplomas em papel se há lei federal que regula/valida a emissão do diploma digital em todo o território nacional? Qual é o impedimento maior para o envio do arquivo do diploma de conclusão de curso, devidamente expedido e registrado, aos concludentes por email? Desde que assumi o cargo de TAE em regime remoto, nunca nenhuma demanda deixou de ser atendida por qualquer razão. Outra dúvida minha é sobre qual seria o custo da implantação do regime de teletrabalho? Qual a variação do custo dessa implantação se considerarmos a variação do quantitativo de TAES aderentes? A meu ver, por razões diversas que não cabem aqui serem discutidas, a sociedade clama pelo retorno da atividades acadêmicas presenciais, não pelas atividades administrativas presenciais da UFSC. A sociedade clama pelo retorno das atividades fins presenciais, não pelas atividades-meio presenciais da UFSC. Na torcida aqui para poder aderir ao regime de teletrabalho antes da FASE 3. Abraço.
28	Seria importante ter a opção de trabalho presencial em momentos de reuniões e alinhamento com a equipe e chefia imediata. O teletrabalho seria possível para as demais atividades do setor, uma vez que a UFSC possui a prática de Calendário de Compras com prazos de entrega e etapas bem definidos.
29	Acredito que o ensino remoto é uma bosta e não deve virar remoto de forma alguma. As demais atividades (pesquisa, administrativo, extensão) já vejo algumas possibilidade.
30	Acredito que é possível um trabalho híbrido (parcialmente presencial e parcialmente remoto) em relação ao meu setor.
31	A pergunta 12 não tem uma opção para os servidores que não têm interesse na adesão ao modelo de teletrabalho.
32	Existem muitas atividades que podem ser contempladas pelo teletrabalho total ou parcial. Porém pelo meu caso específico demandar a presença no ambiente de trabalho, tenho menor aprofundamento sobre esta modalidade

33	<p>Acredito que o teletrabalho possa propiciar um ganho significativo na qualidade de vida dos servidores, sem prejuízo das atividades desenvolvidas. A minha experiência no trabalho remoto durante a pandemia foi bem positiva e não houve necessidade de utilização das instalações físicas da UFSC para desenvolver minhas demandas de trabalho. Também houve comunicação entre a chefia e entre os servidores de forma satisfatória para o atendimento das necessidades do setor.</p>
34	<p>Acredito que normatização do teletrabalho na UFSC trará muitos benefícios (observados durante a pandemia), especialmente no que tange a produtividade do setor e a implementação/adaptação de procedimentos que antes eram físicos e agora podem ser instruídos digitalmente. A Coordenadoria Financeira atua em processo de compras, solicitações de pagamento e empenho, totalmente digitais. Não costumamos ter interação direta com alunos ou docentes, sendo a comunicação normalmente restrita à Direção do Centro e alguns técnicos que atuam diretamente com aquisições.</p>
35	<p>Faria a adesão, mas somente se fosse na modalidade parcial ou semi-presencial.</p>
36	<p>Para a unidade onde atuo, as atividades poderiam ser no formato de teletrabalho para maioria dos servidores. Há algumas atividades que merecem atenção presencial que seja parcialmente.</p>
37	<p>Bom saber que há estudos na UFSC para a implantação do teletrabalho. Acredito ser uma evolução para a universidade que pode liberar espaços físicos como o da Reitoria II, em que muitos setores conseguem realizar trabalho remoto com excelência, liberando assim estes espaços para uma melhor utilização, transformando-os em salas de aula, clínicas, etc.</p>
38	<p>A evolução cultural e tecnológica forçosamente impostas pela pandemia não nos permitem mais voltar atrás em tudo aquilo que a sociedade e mais especificamente a UFSC, como Instituição de pesquisa e ensino superior, evoluíram. A realidade da própria UFSC e dos seus servidores mudou completamente nesses quase dois anos de pandemia, inclusive a própria relação trabalhista entre estes. É inegável que a UFSC continuou e continua trabalhando e atendendo aos seus objetivos mesmo com seus servidores em trabalho remoto. Para dar continuidade a esse trabalho e continuar a evolução experimentada, é imprescindível que a UFSC continue evoluindo e acompanhando outras instituições públicas e privadas no contínuo desenvolvimento do tele trabalho.</p>
39	<p>Acredito que existe a necessidade de maior debate sobre o assunto, penso que não devemos descartar essa ferramenta de Gestão de Pessoas, pois muitos não poderiam mais trabalhar se não fosse remotamente devido a dificuldade de mobilidade e mesmo a necessidade frequente/crônica/permanente decorrente de alguma doença ou uma simples limitação temporária, não tendo necessidade de um afastamento integral do trabalho por isso.</p>
40	<p>Tive que marcar a opção de teletrabalho parcial para que pudesse seguir adiante na pesquisa, mas não acredito que para os professores que tem aulas presenciais essa opção seja possível.</p>
41	<p>Estando no trabalho remoto durante a pandemia percebi uma melhora geral da minha rotina laboral, tanto no aspecto de produtividade como de qualidade de vida. Além disso, a comunicação com os colegas e a realização das atividades de trabalho foram facilitadas e otimizadas a partir da utilização ampliada dos recursos digitais.</p>

42	<p>Durante a pandemia o trabalho foi perfeitamente executado, inclusive me dispondo a ir até a UFSC sempre que necessário ou solicitado. Minha disponibilidade inclusive aumentou, pois consigo atender demandas urgentes fora do horário de expediente sem problemas algum, o que não ocorrerá se voltar ao presencial integral.</p> <p>No meu entendimento haverá prejuízo das minhas atividades no presencial, pois não há a mesma concentração tampouco produtividade, isto sem considerar a qualidade de vida</p>
43	<p>Durante o trabalho remoto observei uma maior produtividade de minha equipe, acredito que se deva ao fato de haver menos interrupções durante o expediente.</p>
44	<p>Acredito que o sistema de gestão deve prever que as metas e prazos sejam acordados por ambas as partes e não unilateralmente pelas chefias.</p>
45	<p>Não</p>
46	<p>Considero a viabilidade do teletrabalho em regime parcial especialmente porque considero que os espaços (gabinete de professor) e equipamentos (computador, internet) disponíveis atualmente para meu trabalho na UFSC são menos funcionais do que meu ambiente estruturado para "homeoffice". Assim, algumas tarefas como elaboração e correção de provas, por exemplo, seriam mais eficientemente executadas em casa (maior concentração, ambiente mais silencioso). Também considero essa situação porque meu gabinete é no cbs01 e minhas aulas e a quase totalidade das reuniões e tarefas administrativas são realizadas no CEDUP, o que resulta em muitos deslocamentos no meio do turno (10hs ou 15hs, por exemplo), e nesse caso, trabalhar em casa seria mais eficiente no aproveitamento desse tempo por exigir menos deslocamento entre as instalações da UFSC no campus.</p>
47	<p>As respostas apontadas em algumas perguntas pareceram incompletas, como por exemplo, na última pergunta realizada. Antes de indicar a adesão ao Plano de Gestão, é necessário conversar com os servidores do setor a respeito. Não poderia dizer nem Sim, nem Não antes de tal conversa. Entretanto, precisei fazer uma escolha, de caráter obrigatório, para o envio do formulário. Verifico também a necessidade de ampliação do debate, fazendo-o deixar de ser uma escolha dos setores, mas uma escolha da universidade, ainda que nem todos possam desenvolver o trabalho na modalidade apontada.</p>
48	<p>Tenho bastante interesse em aderir a essa modalidade de trabalho. Tenho a estrutura necessária e conseguiria realizar o meu trabalho sem prejuízo ao usuário como venho fazendo ao longo da pandemia. Pelo contrário, agora é possível alcançar os servidores dos campi</p>
49	<p>Em relação ao meu setor, informo que as demandas foram reorganizadas com o trabalho remoto e estão funcionando normalmente. Os servidores prestam o serviço com a mesma qualidade e eficiência que prestavam no trabalho presencial. Aprovaria o teletrabalho no setor.</p>
50	<p>Em função da pandemia adaptamos todas as nossas atividades de trabalho para o atendimento remoto, apenas algumas delas não puderam ser executadas, como levantamento de patrimônio e tramitação de processos físicos, as demais estão totalmente adaptadas e funcionando perfeitamente, gerando economia de energia elétrica, água, papel, toner... entre outros. Muitos processos se tornaram mais ágeis e seguros, como assinaturas de documentos, tramitação de processos, envio de programas de ensino a ex-alunos. Acredito que podemos manter o teletrabalho parcial com alta eficiência.</p>

51	Sou favorável ao regime de Teletrabalho em todos os aspectos, o trabalho neste período não foi prejudicado, pelo contrário, foi aprimorado.
52	Sugestão enviar um questionário complementar para servidores com deficiência, eles podem ter questões de acessibilidade e/ou saúde que interferem na forma de trabalho que deveriam ser considerados.
53	Com o trabalho remoto, consegui ampliar a quantidade de conteúdo aos discentes, bem como executar mais atividades referentes a projetos de extensão. Acredito que com teletrabalho consiga manter os mesmos benefícios.
54	Atualmente sou muito mais produtiva e motivada com o trabalho remoto.
55	O Programa de teletrabalho tem o potencial de trazer benefícios tanto para servidores como para a Instituição, mas um estudo detalhado das necessidades e potencialidades do mesmo deve ser feito antes de implementar qualquer ação nesse sentido.
56	Acredito que a UFSC poderia passar a implementar o teletrabalho em sua estrutura administrativa tendo muito a ganhar com a consequente redução nas despesas e com aumento na qualidade dos serviços prestados (pois quem não quer trabalhar, não trabalha mesmo indo presencialmente).
57	É uma alternativa interessante para algumas atividades e, principalmente nos locais onde as condições não são as ideais, o teletrabalho facilita a produtividade. Eu, como docente, prefiro corrigir as atividades acadêmicas em casa, pois minha sala é frequentemente acessada pelos os alunos e/ou outros colegas e isso atrapalha o rendimento das atividades.
58	O trabalho realizado de forma remota trouxe mais economia para a UFSC, eficácia na resolução das demandas, qualidade de vida, entre outros. Recebi minha avaliação como servidora no período 2020/21, e a nota foi 4.8, o que comprova o meu comprometimento na atuação junto ao serviço público.
59	As atividades de departamento e pós-graduação podem ser realizadas parcialmente a distância, haja visto que nem sempre o atendimento presencial é necessário.
60	Acho importante a implantação de atendimento por telefone pois senti dificuldade em me comunicar com outros setores da UFSC.
61	Os técnicos de laboratório tiveram suas indenizações suspensas em virtude do trabalho remoto. De certa forma, nesses quase dois anos a quantia é bastante expressiva. Além disso, o trabalho do técnico de laboratório é no laboratório e nós aqui do DCS nos adequamos criando projetos de pesquisa e extensão para realmente cumprir com nossas atribuições e nos sentir motivados em trabalho remoto.
62	A única categoria desta Universidade preparada para o teletrabalho é a de docentes.

63	Trabalhamos com muitas comissões e desenvolvemos projetos internamente o que necessita de momentos de reflexão e desenvolvimento de texto que requer silêncio e o mínimo de interrupções. O teletrabalho auxiliaria no desenvolvimento dessas atividades.
64	Teletrabalho vai exigir que a UFSC como um todo esteja modernizada - processos físicos, por exemplo, são, literalmente, do século passado. Independente de adesão ao programa a administração precisa exigir que todos os setores utilizem das tecnologias disponíveis como o SPA, PAI Setic, etc
65	Nenhum
66	Se for adotado o teletrabalho na UFSC, sugiro que setores administrativos e secretarias em geral tenham canal de atendimento além do e-mail, por exemplo plantão de atendimento em utilizando webconferência da RNP, por exemplo, ou outra ferramenta.
67	Entendo que o teletrabalho é algo necessário e cada vez mais uma realidade para instituições públicas e privadas. Porém, o atendimento presencial não pode ser excluído do processo. Setores de atendimento que fazem trabalhos administrativos deveriam possuir carga horária fora do ambiente do trabalho para conseguir cumprir com estas atividades com mais tranquilidade de diminuição de erros. Além disso, a economia de recursos pode ser um fator importante, pois será menos luz, menos ar condicionado e outros insumos do trabalho que serão utilizados no cotidiano laboral.
68	Como professor, considero que não devemos perder todos os avanços que tivemos na pandemia. Aulas em um sistema misto, parte com aulas gravadas e mediadas pelo Moodle e parte em aulas presenciais. Acho que este é o sistema ideal para o futuro.
69	A implementação do teletrabalho parcial na UFSC diminuirá custos de infraestrutura e pessoal, sem que, com isso prejudique o atendimento ao público. O mundo mudou. A Ufsc deve ter coragem de mudar. 
70	O teletrabalho promove economia de tempo e de dinheiro tanto para a instituição quanto para os servidores.
71	Acredito que a responsabilidade do GT que está discutindo a IN 65, muito mais do que simplesmente operacionalizar a adesão ou não da UFSC ao programa de gestão, é propiciar um debate com a comunidade universitária sobre o assunto. Não está claro se a gestão da UFSC pretende apenas tomar a decisão de "aderir ou não", ou se pretende propor inovações dentro do que é possível, dada a redação da IN. Entendo que há uma série de dispositivos nessa IN em que há margem para a UFSC exercer sua autonomia administrativa, como, por exemplo, o empréstimo de equipamentos de trabalho (não dar, e sim emprestar, o que, em minha opinião não afronta o art. 23 da IN 65). Além disso, há artigos que expressamente atribuem ao "dirigente da unidade" a responsabilidade por definições importantes sobre os indicadores de produtividade, critérios para elegibilidade ao teletrabalho, e avaliação do teletrabalho (arts. 10 a 14 da IN65). A meu ver isso tudo deveria ser discutido com a comunidade universitária - em especial com os TAEs - e redigida uma proposta pelo GT para apreciação do CUn, novamente saindo do mero "aderirmos ou não".
72	Sou favorável, para docentes, a um modelo híbrido. Como mencionado antes, a péssima qualidade e as carências de infraestrutura para atividades didáticas em Araranguá, indicam que para algumas disciplinas o modelo remoto é mais adequado. Infelizmente.

73	Na IN 65/2020 não fica claro se as atividades programadas (plano de trabalho) devem ser, obrigatoriamente, desenvolvidas dentro do horário padrão de trabalho do servidor ou da Unidade a qual está vinculado ou se podem ser desenvolvidas em outros horários desde que cumpra as metas estabelecidas no plano de trabalho. Também não fica claro, pelo menos para mim, se haverá ou não algum "controle" de horas trabalhadas, mesmo havendo dispensa de controle de ponto.
74	Como docente, o desenvolvimento de projetos de pesquisa e/ou extensão e a preparação de aulas, parte de alguma atividades administrativas que não requeiram atendimento ao público, poderiam ser muito beneficiadas com o teletrabalho parcial. Em alguns períodos o ambiente acadêmico (isto é, minha sala) se torna um local de difícil concentração e rendimento, com muit@s colegas e alun@s aparecendo para conversar ou tirar dúvidas em horários que estão alocados para as atividades elencadas acima. No formato de teletrabalho pleno acho mais difícil, pois a interação pessoal é necessária, como orientações, por exemplo (apesar de muitas delas poderem ser feitas via videoconferência, como participação em bancas, evitando custos de transportes e diárias).
75	Como sou docente de disciplinas teóricas, posso, sem prejuízo da qualidade, exercer a docência em regime de teletrabalho de forma integral.
76	não
77	Uma vez que na PROPESQ os serviços não foram em nenhum momento interrompidos, podendo ser prestados integralmente de forma remota ao longo de todo o período da pandemia, acredito que o teletrabalho é naturalmente e comprovadamente possível.
78	Acredito que a ausência de alternativa para o Hospital Universitário na primeira questão exclui da instituição servidores RJU que ainda são pertencentes a UFSC. Gostaria de destacar que em nenhum momento a opinião dos servidores foi aceita para a adesão a Ebserh, nós não estamos cedidos, e por essas razões não podemos ser excluídos como membros da UFSC que somos. Temos interesse em ingressar no trabalho remoto dentro da instituição como qualquer outro departamento e centro da UFSC. E temos também esse direito se não houver dano ao atendimento. Estar em trabalho remoto desde 17/03/2020 sem nenhum prejuízo, e pelo contrário, elogio com relação ao aumento de produtividade, somente reforça a possibilidade de o Hospital Universitário poder e dever se considerado dentro do plano de trabalho da UFSC. Gostaria que reconsiderassem a opinião da DAJOR. Obrigada.
79	Inicialmente é preciso esclarecer que ainda há Técnicos Administrativos em Educação que trabalham no HU-UFSC, simplesmente entender que os mesmos não fazem mais parte da UFSC pois agora o hospital é administrado pela Ebserh é leviano. Abandonar os TAE's do HU-UFSC para lidar diretamente com a Superintendência do Hospital também demonstra a falta de interesse da Prodegesp em lidar/tratar com os servidores que trabalham no HU. A DivGP da Ebserh não resolve nossos problemas pois somos RJU, e vocês não resolvem os nossos problemas pois o HU é Ebserh, então a escolha é excluir os servidores do hospital de qualquer nova política de pessoal, e/ou programa de gestão? Manifestei interesse em participar da comissão até como forma de facilitar as conversas com a superintendência e todo o hospital foi sumariamente ignorado. Agradeço a compreensão e obrigado por nos abandonar aqui...
80	A forma de comunicação deve ser facilitada durante o trabalho remoto/ teletrabalho, sendo insuficiente somente a comunicação por e-mail. Chat e telefone devem ser disponibilizados para que a comunicação seja mais fluída.

81	Como as perguntas são generalistas não é possível apontar com precisão quais cargos e/ou funções presentes no setor que podem de fato aderir integralmente ou parcialmente ao teletrabalho.
82	Eu sou servidora da UFSC, mas trabalho no HU e acho que deveriam considerar o teletrabalho para os servidores que estão no HU também. Afinal, somos servidores da UFSC e merecemos os mesmos direitos.
83	Acredito que esse tema deveria ter ampla discussão na UFSC com todos os trabalhadores (docentes e técnico-administrativos) para que seja mais fácil preencher esse formulário. Tenho pouco conhecimento da IN65 e queria ouvir mais sobre isso para ter uma posição mais acertada sobre ela.
84	Os servidores do HU não estão contemplados como "Unidade" na primeira pergunta deste questionário. É extremamente importante a revisão desta questão, visto que não é a primeira vez que nós somos ignorados pela UFSC. Os servidores que atuam no HU, enquanto não cedidos para exercer função gratificada, são do regime RJU, ou seja, estão sob a gestão da Reitoria e não da Ebserh. Temos o direito de sermos considerados nessa pesquisa sobre o Teletrabalho.
85	O teletrabalho será favorável a Ufsc pois promoverá uma enorme economia aos cofres públicos devido a não utilização de energia elétrica, água, serviços gerais como copeira, faxineira, segurança, etc. No meu setor deu muito certo o trabalho remoto durante a pandemia e, inclusive, melhoramos o atendimento e serviço prestado pois utilizamos e aderimos a plataformas e sistemas eletrônicos, agilizando nossas demandas e prestando um serviço de melhor qualidade e agilidade.
86	Achei muito sim ou não. Acredito que isso ainda deve ser pauta de debates internos na Universidade. Eu particularmente só fui a um evento pela Escola de Gestores acho e na ocasião ficava bem claro que ainda existem muitas dúvidas sobre o tema. Então perguntar 'voce vai ou não solicitar' ainda acho precipitado. Sendo um estudo de planejamento acho que esta etapa deve focar se achamos possível, o que seria limitante (como questão de infra) etc.
87	Para determinadas áreas de atuação o teletrabalho não é adequado, como por exemplo, em aulas de caráter prático onde se faz necessária a presença do docente e acadêmicos. Entretanto para áreas onde o trabalho é puramente administrativo, funciona melhor. Tem algumas atividades do docente que também se adequam muito bem no teletrabalho, como por exemplo, preparação de aulas e participação em bancas de defesa.
88	Registre-se que antes da pandemia o trabalho desenvolvido no nosso setor já era sem atendimento presencial.
89	Comparando meu trabalho na forma presencial com a forma remota, eu percebi que desta última forma foi muito mais fácil me organizar e atender melhor os alunos e professores.
90	Com o trabalho remoto em função da pandemia, tive minhas produções multiplicadas. Pois, o atendimento presencial me fazia parar e recomeçar uma demanda por várias vezes. Em função também da pandemia, precisamos nos adequar e atender aos docentes digitalmente, o que facilitou demais na questão de tempo. O teletrabalho é uma modalidade já utilizada por vários órgãos, há muitos anos, por exemplo o judiciário, que experimentaram e assim se mantêm, com sucesso. Temos quatro pessoas da família como exemplo. Sem considerar a economia aos cofres públicos e a qualidade de vida do servidor, sou fortemente favorável à implantação desta modalidade.

91	A perspectiva do Teletrabalho, ainda que possam existir determinadas vantagens individuais, ela ainda é uma modalidade que pode deixar ainda mais aguda as diferenças e desigualdades existentes dentro das instituições públicas de ensino.
92	Gostaria que a Dajor/UFSC. Inclísse os Servidores lotados no HU na pesquisa para implementação do teletrabalho. Haveria ganhos não só para o Servidor, como para o Hu pois ficaríamos em regime de trabalho integral 👍 e com atendimento e respostas às demandas impostas de trabalho em tempo real e havendo a redução do absenteísmo .
93	O trabalho remoto no meu setor, é uma ótima possibilidade, desde que seja acompanhado constantemente pela direção e com metas estabelecidas, de acordo com o cargo que o servidor ocupa. Lembrando que essas metas embora possam ser flexíveis em alguns casos, nunca devem abrir mão da qualidade do trabalho e a dedicação do servidor, sempre avaliado pela direção e chefia imediata.
94	Boa tarde. Quero acrescentar que a Secretaria de Pós-Graduação funcionou perfeitamente nesses quase 2 anos de trabalho remoto e esse período foi um bom tempo para avaliarmos se funcionaria ou não o teletrabalho. A disponibilização da assinatura da UFSC veio para acrescentar e modificar profundamente o modo que atuamos em nosso setor. Estou no mesmo setor há 9 anos e a facilidade disponibilizada tanto para alunos e professores, para que possam enviar a documentação toda por email, assinada no assina UFSC, é bastante visível. Na minha experiência, o aluno tenta sempre se deslocar o mínimo possível até a Secretaria, pois estamos falando de alunos que trabalham, as vezes nem moram em Florianópolis, dentre outros motivos. Portanto, penso que o período da pandemia permitiu que testássemos com sucesso esse tipo de trabalho, no caso do PPGEF.
95	O teletrabalho é muito interesse, principalmente para os docentes que dividem sala sem janelas. Muitas vezes, a produtividade é baixa por causa da dificuldade de concentração na sala.
96	O sistema de trabalho online é uma das coisas boas que o período de pandemia trouxe. No entanto, é importante ter cuidado na adaptação deste sistema quando houver o retorno das atividades usuais. Muitos alunos/pessoas não se adaptaram ao sistema totalmente online de forma, entendo eu, faz-se necessário um período de adaptação para construção de um sistema híbrido que contemple ambos os esquemas.
97	O teletrabalho aumenta a produtividade e proporciona uma qualidade de vida melhor para o trabalhador que não precisa perder tempo com filas e transporte público
98	o teletrabalho é uma opção muito favorável ao trabalhador, principalmente àquele que passa muito tempo no trãnsito para deslocamento na ida e volta do trabalho. única opinião é que os setores devem organizar melhor as cobranças e as transparências das atividades que todos do setor estão executando.
99	O trabalho remoto não se enquadra no serviço público. Infelizmente há no serviço público quem não exerce sua função com comprometimento. Acredito que se isso se estende para o trabalho remoto, o serviço para a sociedade ficará ainda mais prejudicado.

100	Acredito que o teletrabalho é uma modalidade que pode gerar diminuição de custos com infraestrutura institucional (água, luz, equipamentos). Além disso, a pandemia causada pela Covid-19 já demonstrou que é possível realizar as atividades administrativas do setor na modalidade remota.
101	Posso assegurar que meu trabalho rendeu de modo substancial no modo remoto. Minha atividade preponderante é analisar processo, então o ambiente silencioso contribui e muito para os resultados, além de que tenho perfil de trabalhar em local silencioso. As responsabilidades descritas na IN 65 já são seguidas por mim. Trabalho mais diretamente com o Pró-Reitor e mantemos contatos por webmail e whatsapp, tendo funcionado perfeitamente nesses quase 2 anos. Outro ponto importante é que não faço atendimento presencial na PROEX, minhas atribuições são todas via sistema (processos, respostas de e-mails, chamados). Também atendi a alguns servidores, de modo excepcional, por whatsapp. Apenas gostaria de deixar uma observação importante para mim: a jornada de trabalho deve ser respeitada. No meu caso, estou à disposição da UFSC nos dias úteis, das 13h às 19h, trabalho com redução. Se houver exigência de sobreaviso, deve ser dada a contraprestação pecuniária disso. Tendo processo ou chamado na fila, eu fico de prontidão para as demandas, dentro da minha jornada, então, em caso de participar desse programa, a jornada deve ser respeitada e as metas devem estar compreendidas dentro do período, pois a IN não trata diretamente disso, apenas menciona que não haverá horas extras.
102	Em todo esse tempo de trabalho remoto, tivemos a necessidade de ir ao departamento apenas para entrega de diplomas, mediante agendamento. Todo o demais atendimento e trabalho pode ser e continua sendo executado de forma remota, com um grau até maior de produtividade, segundo a própria chefia. Em nosso setor somos duas servidoras, a chefe de setor e eu, ela, possui um bebê de 8 meses que ainda amamenta e tem trabalhado seguramente. Eu, possui uma filha com necessidades especiais, e o trabalho remoto me permitiu mantê-la em segurança e pude acompanhar suas atividades escolares sem diminuir minhas atividades laborais, sempre entregando minhas demandas antes do prazo. Também possui necessidades especiais, pois sou deficiente auditiva, dessa forma o trabalho em casa, permitiu que eu trabalhasse sem precisar usar os aparelhos auditivos, mascara e óculos de grau que também uso. Acho uma excelente alternativa para pessoas que como nós, mães de filhos pequenos, deficientes etc, são comprometidas com o seu trabalho e têm uma condição singular de vida. Ache muito importante e revolucionária esta iniciativa, como já ocorre a tempos nos países desenvolvidos.
103	Para mim o teletrabalho será um grande diferencial pois estou há 10 anos tentando ser transferida para Camboriú onde resido e faço o trajeto Camboriú-Florianópolis todos os dias. Para a UFSC também será vantajoso financeiramente pois não terá o custo de transporte.
104	Excelente iniciativa. Vejo alguns colegas reclamando do trabalho remoto/teletrabalho e por vezes fica a impressão de que todo mundo prefere o presencial. Não é o meu caso, paguei do meu próprio bolso uma estrutura na minha casa que me permitirá trabalhar para o resto da vida em casa, se possível. Uma vez que vejo um acréscimo na qualidade de vida e na minha própria produtividade, a possibilidade de teletrabalho será um dos fatores cruciais para que eu possa continuar na Universidade.
105	não
106	Acredito que o teletrabalho é interessante principalmente para as funções que podem ser executadas sem prejuízo fora das dependências da UFSC.

107	Acredito que será um desafio, principalmente para os gestores, porém, considerando o cenário de escassez de servidores e de recursos, entendo ser uma alternativa para reduzir custos e também para reduzirmos as "baixas" relacionadas a algumas formas de cedência (acompanhamento de cônjuge, remoções internas, etc.).
108	Gostei de responder esta pesquisa pois não tinha conhecimento da diferença entre trabalho remoto e teletrabalho e sobre a eminência da perda de direitos como auxílio alimentação e transporte. Além de ter que arcar com os gastos da manutenção de equipamentos, entre outras questões.
109	Foi possível perceber com a pandemia que é possível trabalhar de casa sem que haja prejuízo das atividades desenvolvidas, bem como o atendimento a comunidade universitária e público no geral de forma on line pelo protocolo do DAE. Todas as atividades realizadas pelo meu setor de protocolo (SEPROT/DAE/PROGRAD/UFSC) foram 100% efetivadas e atendidas!
110	A medida não parece fazer sentido para os docentes, que em sua imensa maioria estão atrelados a cursos presenciais que necessitariam de reformas curriculares e de normativas gerais dos cursos para atuar (apenas parcialmente); no caso dos técnicos, ficaria restrito a funções que não lidam com o público, haja vista que os cursos continuarão em maioria na modalidade presencial. Ademais, dada a carência de servidores TAE, em geral será problemático.
111	Estou lotada no HU há mais de dois anos e não sinto apoio da universidade com os servidores lá lotados. Queremos e temos direito de ser enquadrados, mesmo estando lotados no HU, como servidores dessa universidade. Em meu setor é totalmente possível o teletrabalho sem afetar em nada as atividades, isso pode ser comprovado através das notas da avaliação de desempenho. Obrigada.
112	Para mim o teletrabalho é uma questão de qualidade de vida, durante o trabalho remoto consegui conciliar melhor minha vida pessoal com a profissional, além da questão econômica, visto que moro longe e gasto com gasolina para ir e vir trabalhar presencialmente, além do gasto com alimentação. Possuo filho pequeno e tinha redução de carga horária para conseguir dar conta de toda minha vida pessoal, pois fazer 40 horas semanais presenciais eu precisava adicionar mais 2 horas de trânsito para ir e voltar, mais 1 hora de almoço, o que somava 11 horas fora de casa. Com o teletrabalho conseguiria trabalhar as 8 horas necessárias podendo receber meu salário integral. Coisa que não consigo com o presencial.
113	O ensino presencial é muito superior ao remoto. Também as atividades de pesquisa são muito mais eficazes no ambiente da universidade
114	Acredito que tudo deve ser esclarecido com os servidores da instituição, principalmente em reuniões presenciais. Também é importante que o teletrabalho não faça com que os recursos de custeio sejam reduzidos. E igualmente avaliarem a questão de custeio integral ou parcial dos custos de infraestrutura que o servidor terá para garantir suas atividades no teletrabalho.
115	Não

116	Como docente, vejo que o regime parcial pode nos auxiliar na execução do trabalho de pesquisa (que não necessite de laboratório). Mas, para as funções de ensino não enxergo esta modalidade sendo aplicada (o ensino remoto não deve ser mantido, pela minha experiência durante a pandemia)
117	As aulas devem ser ministradas presencialmente. Atividades de pesquisa (em computador) e administrativas (reuniões e documentos) podem ser realizadas por teletrabalho.
118	Acredito que para os técnicos que trabalham nos laboratórios esta modalidade de trabalho seja difícil de ser aplicada sem que haja perda para os alunos.
119	Acredito que a proposta pode ser válida para muitos setores, principalmente aqueles envolvidos essencialmente com atividades administrativas. No caso do departamento de química, é essencial a presença do TAE. Entretanto, isso não significa que, esporadicamente, o trabalho se faça de forma remota, a saber: quando temos que fazer revisões de literatura para implementação de técnicas, redação de relatórios analíticos e etc. Finalmente, acredito que o teletrabalho é uma realidade sem volta e a pandemia acelerou o processo. Acredito que a mensuração da PRODUTIVIDADE do servidor é muito mais importante e relevante ao serviço público.
120	Não ficou claro para mim se o teletrabalho pode ser parte da carga horária diária de um servidor. Por exemplo: em alguns dias executam-se atividades presenciais pela manhã mas à tarde o servidor assume tarefas específicas que são executadas no regime de teletrabalho. Se possível, considero que esse formato seria benéfico em algumas situações, como no caso de servidores que prestam atendimento presencial mas também se encarregam de tarefas administrativas que exigem concentração, como acompanhamento de processos, compras, elaboração de orçamentos e outras que exigem concentração mas não necessariamente tomam o dia inteiro. Estas atividades poderiam ser beneficiadas com a possibilidade de dividir a carga horária diária entre trabalho presencial e teletrabalho.
121	Considero importante um regime híbrido, com atividades presenciais e de teletrabalho.
122	No caso do professor, entendo que algumas atividades tais como preparação de aulas e relatórios de pesquisa, dentre outros podem ser realizados por teletrabalho, ou seja, sem a necessidade de estar fisicamente no campus.
123	Conheço alguns institutos que já foram aprovado o regime de teletrabalho e tem funcionando bem. A área de tecnologia especificamente, falo desta área pois é onde estou inserida, é possível desenvolver o teletrabalho tranquilamente, como já estamos fazendo nesses quase dois anos, inclusive acredito que aumentou ainda mais a produtividade dos servidores.
124	Não tenho observações

125	Acredito que em disciplinas que não exijam o uso de laboratórios físicos, como é o caso da minha, seja bastante possível o modelo de teletrabalho (especialmente para mim, que vivo em outra cidade). Opinei que o departamento poderia aderir parcialmente porque atendemos alunos de diversos cursos, então muitos poderão estar no campus e demandarão atendimento presencial também.
126	Nossa coordenadoria teve excelentes resultados no trabalho remoto.
127	Fica a dúvida a respeito da propriedade dos equipamentos a serem utilizados no cumprimento do teletrabalho.
128	O item que prevê a interrupção do teletrabalho a qualquer momento no interesse da administração traz consigo uma fragilidade jurídica para o servidor. Um servidor que resolva desenvolver o teletrabalho em uma localidade distinta do seu local de trabalho não tem garantias de que permanecerá nessa condição.
129	Acho essencial a universidade implementar uma forma ao menos parcial de teletrabalho após a pandemia. Isso tem acontecido em diversas outras entidades (principalmente privadas, mas também algumas públicas). Durante a pandemia, observou-se que certas atividades feitas em teletrabalho são mais produtivas. No meu caso especificamente, o desenvolvimento de textos/materiais científicos e material didático foi bem mais produtivo quando feito de forma remota, especialmente em função do menor número de interrupções, o que possibilita um maior nível de concentração. Por outro lado, certas atividades tiveram importante prejuízo em sua realização de forma remota (mais notadamente, as aulas). Assim, creio que deveríamos mesmo nos mover para um sistema híbrido, com teletrabalho parcial.
130	Para mim seria importante pelo menos nos dias de chuva ou muito quentes em que as crises de asma acontecem.
131	Penso que o Teletrabalho trás muitas vantagens, mas é preciso uma adaptação. Precisamos conhecer um pouco mais as desvantagens. Acredito não ser o momento mais adequado.
132	O item 16 é muito determinístico. Não é bem assim. Há tarefas que podem ser realizadas de forma remota com excelente qualidade. Outras, exigem a presença do servidor. Porém, podem ser tarefas de um mesmo servidor. Um sistema misto pode ser uma excelente opção, combinando-se horários semanais presenciais junto às chefias. Importante que as chefias possam convocar os servidores para trabalho presencial, quando necessário.
133	Acho que no nosso departamento existe uma grande potencialidade de ser realizado o teletrabalho, só não teria como ser 100% remoto, porque as vezes temos que ir a campos fazer levantamentos e medições.
134	Notei melhora na produtividade e na qualidade de vida durante o trabalho remoto - mesmo durante a pandemia. Uma vantagem indireta de servidores realizando as atividades em regime de teletrabalho é que os meios de comunicação eletrônicos facilitam muito o registro de informações: reduz-se muito as perdas por "conversas de corredor" e demandas não formalizadas.

135	<p>Quero comentar que tenho dúvidas com relação a qualidade do teletrabalho e a perda do vínculo de "afetividade" do empregado e empregador. A cessão do convívio diário com o ambiente e colegas de trabalho é algo que ainda se sabe pouco, mas pelo que se viu durante a pandemia, criou uma série de problemas de ordem emocional e psíquica, que certamente impactam na qualidade do trabalho realizado. Tenho dúvidas de seu real ganho, independente se a instituição é pública ou privada.</p>
136	Não
137	.
138	ND
139	<p>Vejo no teletrabalho um avanço significativo na gestão dos órgãos públicos. No meu caso, penso que a modalidade deve ser muito bem elaborada. O setor trabalha com atendimento direto ao público e com confecção de objetos de cena e cenários. No caso do atendimento ao público, algumas interações poderiam ser executadas remotamente, porém a maioria das interações dependem da presença física. Tais como: medições, instalações, entrega de peças, retiradas de material, construção dos materiais, manutenção dos materiais, maquinários. Desta forma creio que cerca de 20% a 30% do trabalho seria viável realizá-lo remotamente.</p>
140	<p>Nosso setor atende estudantes, na pandemia de forma remota, em outros tempos, era presencial. Desta forma, penso que poderia ter dias específicos para atendimento externo, de forma presencial. As demais atividades podem ser executadas de forma remota sem prejuízos, em teletrabalho.</p>
141	<p>Em síntese, gostei muito do trabalho remoto, me senti mais produtivo e gastei muito menos tempo com usuários do setor que chegavam para entregar uma solicitação, e acabavam consumindo meia hora ou mais de conversa. E como eram usuários do setor, fica difícil se desvencilhar.</p> <p>Entretanto, para o teletrabalho ainda tenho muitas dúvidas, especialmente, como medir o desempenho. Como já mencionei, no meu setor há muita sazonalidade das tarefas e são altamente "não rotineiras". Não vejo com facilidade a implantação de uma padronização, com indicadores claros de desempenho, que deem segurança jurídica para o servidor. Talvez com a remodelação dos setores da universidade e com clareza na atribuição das tarefas e das competências.</p> <p>Atualmente, há uma carga imensa de trabalho "não contabilizada". Ninguém é responsável, não aparece nas regulamentações, mas quando o trabalho chega, precisa fazer. Então, essas cargas "não contabilizadas" de trabalho, a meu ver, podem prejudicar muito a implementação do teletrabalho (ou da qualidade do andamento das ações necessárias).</p>
142	<p>No setor de Datacenter onde atuamos, é totalmente viável o teletrabalho, com raras exceções em alguns momentos, onde o período de pandemia comprovou a factibilidade deste, visto as tecnologias que adotamos para atendimento remoto aos usuários sem prejuízo aos mesmos.</p>
143	<p>Minha produtividade aumentou com o teletrabalho, o tempo de deslocamento para a universidade foi utilizado para assumir mais projetos de extensão com o HU. Acredito que o teletrabalho reduz significativamente gastos para a Universidade.</p>

144	<p>O regime de trabalho remoto/teletrabalho trouxe muitas vantagens para diversas rotinas e procedimentos de trabalho, e estimularam a eficiência e a digitalização de muitos processos. Atualmente temos ferramentas e mecanismos que permitem fazer quase tudo à distância. Acredito ser muito positiva a implantação desta modalidade de trabalho futuramente, acompanhando a tendência que vem ocorrendo em diversos órgãos públicos e empresas privadas, tanto no Brasil quanto no exterior.</p>
145	<p>Em que pese a diferença de marco regulatório, o trabalho remoto demonstrou, na prática, a possibilidade de se conciliar atividades administrativas com acesso remoto às instalações da Universidade. Esse aprendizado deve ser considerado na regulamentação do Teletrabalho. Contudo, além das diferenças de ordem administrativa e diretamente ligada às responsabilidades do servidor, a Universidade deve ter um PROJETO DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DE SUAS ATIVIDADES, que requer revisão de processos, sob pena de apenas transferir a lógica presencial para o acesso remoto. O uso intensivo de TIC no trabalho, no entanto, não se trata de digitalizar a lógica operacional vigente, mas sim de uma oportunidade de se revisitar as cadeias de valor e os fluxos de informação e processos internos, para que haja não só adequação tecnológica, mas principalmente ganhos na produtividade da organização. Portanto, caso a UFSC venha a adotar o Teletrabalho, é muito importante que faça, também, uma política para sua transformação digital administrativa e, com isso, obter o melhor resultado de sua digitalização.</p>
146	<p>Como trabalho em coordenadoria de Curso Eads não vejo problema nenhum em ter teletrabalho. Até porque os polos de ensino não são em Florianópolis. E agora na Pandemia esta forma de trabalho se mostrou bastante eficiente,</p>
147	<p>Acredito que, dentre os benefícios que o teletrabalho pode gerar, a economia para a instituição com certeza é o principal. Outro fator relevante, no caso de Florianópolis, é a questão da mobilidade. Com o teletrabalho a mobilidade urbana no entorno da UFSC em Florianópolis melhoraria muito.</p>
148	<p>Desde o início das atividades remotas, verificamos que praticamente todas as atividades administrativas do Programa poderiam ser realizados a distância, inclusive o processo de seleção e admissão dos candidatos. A única exceção, até agora, foi a busca do diploma no DAE e a posterior entrega ao aluno. No caso do PROFLETRAS, como secretário, posso afirmar, sem risco de parecer presunçoso, que não há nenhuma queixa da parte de nossos estudantes ou docentes com relação à qualidade do atendimento prestado. Acredito que o regime parcial, com atendimento presencial nos dias em que há aulas no Programa (segundas e terças-feiras), seria o ideal.</p>
149	<p>No caso do LED-EGC, por conta da natureza das atividades que executamos na área de EaD e TICs, tenho tido experiências de teletrabalho a muito tempo, por exemplo em 2012 em um projeto da UFSC nas Olimpíadas viajei para Londres e fiquei 20 dias em teletrabalho de 4h por dia para seguir acompanhando os outros projetos e atividades do LED-EGC em Florianópolis.</p>
150	<p>Entendo que o teletrabalho de forma parcial, proporciona qualidade de vida para o trabalhador, pois minimiza os efeitos do desgaste físico e psicológico do trabalhador decorrente do seu deslocamento diário, numa cidade em que o trânsito é um grande problema para toda a população. Também entendo, que essa forma de trabalho, com revezamento dos membros da equipe, não prejudica o atendimento ao público.</p>

151	O trabalho do setor do Portal de Periódicos é integralmente realizado via internet, e nossas atividades já são mensuradas e contabilizadas há anos através dos relatórios e estatísticas disponibilizadas tanto pelo Portal de Atendimento Institucional quanto pelos demais atendimentos informados nos relatórios. Já estamos prontos para aderir às exigências do programa de gestão. http://periodicos.bu.ufsc.br/doc-inst/
152	Respondi não na função de coordenação anterior, apesar de ser subcoordenador de curso de pós, porque no cotidiano é o coordenador quem faz a gestão e as perguntas seguintes poderão ser melhor respondidas por ele.
153	No meu entendimento o Teletrabalho veio para ficar, pois provou ser eficiente e produtivo, uma vez que o servidor administra a sua própria Jornada de Trabalho, cumprindo em sua totalidade os compromissos laborais a ele estabelecidos.
154	Na questão 14, faltou a opção entre 5 e 10 servidores. Minha equipe tem 7 servidores.
155	Sou favorável ao funcionamento da universidade na modalidade presencial, pública, gratuita, de qualidade e socialmente referenciada
156	A maioria dos docentes já faz teletrabalho na prática, pois temos metas de produtividade para cumprir, planejamento de aulas, correção de trabalhos etc. A maioria já vinha desempenhando essas funções de casa, pelo menos, no meu departamento. Então, penso que só precisa oficializar uma prática já bastante comum.
157	Sou totalmente contra o teletrabalho e acho que temos que lutar contra esta proposta. Coloca em risco a estabilidade da carreira, a qualidade dos serviços públicos oferecidos pela universidade e sobrecarrega as pessoas que assumem cargos de gestão.
158	Faço ressalvas ao artigo 30 da IN65/2021, que trata do banco de horas e ao artigo 35 do adicional noturno. Penso que o banco de horas pode ser utilizado no trabalho remoto para situações de feriados ou questões de saúde do trabalhador remoto que não permitam seu comparecimento ao teletrabalho no dia (ex. doenças graves degenerativas ou falecimento ou doença de parentes de 1o grau). Quanto ao artigo 35, chamadas da chefia durante o período noturno são recorrentes no trabalho remoto e teletrabalho. Penso que o auxílio noturno deveria ser considerado nessas situações mesmo que tal chamada não esteja justificada e seja realizada por meios extraoficiais (ex.: whatsapp). Os demais pontos da IN65/2021 ao meu ver, estão ok.
159	Tudo depende do tipo de atividade. Reuniões e atividades que exigem um certo grau de concentração podem ser em teletrabalho. Outras que necessitam uma resposta rápida devem ser em presencial. Enxergo mais um sistema híbrido, tipo meio período presencial e outro teletrabalho...
160	Acho que o teletrabalho integral necessita de um melhor preparo das condições que a instituição deve oferecer ao trabalhador (controle de frequência e horários, auxílio alimentação deve continuar incluso, auxílio com as despesas de internet/manutenção do ambiente de trabalho). O regime de trabalho híbrido - presencial e teletrabalho - me parece mais adequado a situação atual da universidade.

161	Durante o período da pandemia, com o trabalho remoto, foi possível trabalhar com alta produtividade mesmo não estando presencialmente na unidade de trabalho.
162	A experiência com adesão dos alunos foi muito positiva.
163	Os estudantes e a população em geral, que também usa os serviços da universidade, não têm obrigação de ter um smartfone com banda larga e crédito para encontrar a administração. O atendimento presencial, em turnos variados, generosos e muito claramente delimitados, sempre vai ser necessário. Sei que esse questionário visa diferenciar trabalho remoto e teletrabalho, mas não está claro como. No departamento de Filosofia as coisas da administração funcionam, mas tenho ouvido relatos de absenteísmo. Existe absenteísmo também entre professores, na minha opinião, embora não possa ser chamado assim em vista da proporção permitida de 40% de aula síncrona e 60% de aulas assíncrona. Essa proporção é liberal demais e, se for trazida para um uso permanente, não vai funcionar bem.
164	Particularmente no meu setor (o complexo aquático) e na minha atividade, o teletrabalho não prejudica em nada a operação do sistema de tratamento de água das piscinas do complexo, pois eu já faço esse sistema híbrido ou parcial desde maio de 2020. Sempre que há necessidade de intervenção para manutenção de terceiros eu faço agendamento prévio por meio de whatsapp com as chefias respectivas ou através da minha chefia. O mesmo serve para serviços da UFSC como a coleta de resíduos perigosos por exemplo que são previamente agendados. O que é imprescindível para que haja a perfeita harmonia mesmo em atividades como a minha é que estejamos cobertos por uma rede de comunicação interna efetiva e proativa com ferramentas como o whatsapp por exemplo. Se não houver essa proatividade de ambos os lados aí nada funciona. Ferramentas desatualizadas como ramal e e-mail de nada adiantam em caso de teletrabalho a menos que seja providenciado o link direto para nossos smartphones. Fica isso como sugestão. Outra sugestão é que seja divulgado no site da unidade os contatos da equipe e seus horários/dias de trabalho para que sejam facilmente localizados. O teletrabalho dá certo mas precisa de comunicação efetiva e rápida. Obrigado.
165	Como dito na resposta qualitativa anterior, um regime de teletrabalho parcial, coordenado entre os/as servidores/as técnicos administrativos e docentes do setor, seria totalmente possível e salutar, tendo em vista que a maioria das rotinas administrativas do setor se realizam por meio digital. Percebemos o atendimento presencial ao público como essencial ao nosso setor, mas que poderia ser muito bem realizado em um sistema de teletrabalho parcial com regime de revezamento.
166	A pergunta 16 deveria ter a opção parcialmente, pois há setores na minha unidade que sim, teriam diminuição de atendimento a público externo ou interno. Porém, há setores que não prestam serviços de atendimento ao público e outros que prestam apenas a público interno, podendo ser feito de forma remota e sem prejuízo para os usuários, já que este atendimento quase sempre se dá por telefone, email, SPA ou Whatsapp (mesmo antes da pandemia).
167	Há atividades que nós, professores e professoras, precisamos realizar em casa, por exemplo, elaboração de aulas, leituras de textos acadêmicos para participar de bancas avaliadoras, correções de atividades, que exigem concentração e em uma sala com mais seis professores - como é o meu caso - conversando, ou atendendo telefone, ou entrando e saindo pessoas, torna-se muito difícil. Por outro lado, entendo que as aulas dos cursos de graduação precisam ser presencias e não mais em formato online, seja remoto, Ead ou híbrido.
168	Minha saúde melhorou muito depois do teletrabalho! E a produtividade também!

169	Como profissional de TI e líder de equipe, pude constatar que trabalhar remotamente tem sido extremamente produtivo para a equipe, visto que gera economia para as partes e otimiza o tempo, além de permitir maior concentração nas complexas atividades inerentes ao nosso trabalho. Em relação a atendimentos ao usuários, os mesmos são feitos usando um sistema de chamados, o que implica em não ter a necessidade de estar fisicamente presente na instituição.
170	No caso do ensino, acho que pode-se adotar a possibilidade de 50% presencial e 50% remoto sem prejuízo para o ensino e aprendizagem.
171	No meu caso, o trabalho remoto efetuado durante a pandemia me fez render muito mais, mostrou-se menos cansativo devido ao enorme trânsito que pego todos os dias para ir trabalhar e creio que, se não o integral, o regime parcial daria conta perfeitamente das atividades sob minha responsabilidade.
172	Considero que a produtividade no teletrabalho é muitas vezes superior ao trabalho presencial pois em muitos casos ultrapassamos a jornada em função de atendermos as demandas principalmente no início e fim do período letivo.
173	Ida e volta, meu deslocamento de trajeto ao trabalho é de aproximadamente 60 km. Ou seja, o vale-transporte é muito útil para mim. No modelo de teletrabalho parcial, nos dias que eu estiver presencialmente na UFSC, terei direito ao vale-transporte?
174	Para os docentes, faz sentido apenas para os cursos ou disciplinas que tenham benefícios com o ensino remoto.
175	Não
176	Gostaria de saber como estas metas serão elaboradas. Será pela chefia? Irá pensar as especificidades dos setores/cargos/funções?
177	Os critérios de seleção (ar. 11 e 12) caso haja número x de vagas devem respeitar a IN e estar bem claros para todos para não virar uma troca de favores entre "amigos".
178	<p>Gostaria de esclarecer alguns aspectos das respostas oferecidas nos itens que versam acerca das FGs e do número de servidores:</p> <p>No Departamento de Licitações - DPL, os pregoeiros recebem FG como gratificação pela função desempenhada, não havendo relação com a atividade de gestão de algum tipo de equipe. Acredito que esse esclarecimento seja salutar. Sendo assim, no que concerne ao número de servidores, a resposta indica o quantitativo total de servidores do departamento, não havendo hierarquia.</p> <p>No que tange à natureza do trabalho, é possível sua realização sem qualquer prejuízo, haja vista a realização de todas as modalidades licitatórias no formato online - como preza a lei. Ademais, toda comunicação interna necessária já era concretizada sem contato pessoal. Os prazos estipulados legalmente, bem como aqueles estipulados por normativos internos - UFSC -, permitem a criação das ferramentas necessárias para adoção do teletrabalho.</p>

179	Meu entendimento atual ainda carece de informações sobre o que exatamente será estabelecido no Programa de Gestão.
180	Apenas salientar que seria importante, em caso de teletrabalho, que haja contrapartida financeira da instituição com relação a softwares necessários para o trabalho e contas de luz e água. Durante todo o trabalho remoto realizado na pandemia, tenho pagado dos meus recursos tais contas, e pago também assinatura de um software, necessário para minhas aulas.
181	Embora a universidade não ofereça estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos para os seus servidores, acredito que deixar isso a cargo do servidor, além dos custos com internet, energia elétrica e etc., serão um grande impeditivo para adesão ao teletrabalho.
182	Minha experiência com o ensino remoto foi extremamente positiva, tanto para o trabalho como pessoalmente. Minhas aulas ficaram mais dinâmicas, com convites de participação a professores e estudantes de outros países e estados, e com um incremento significativo do número de estudantes por disciplina. Também ficaram muito mais organizados graças ao aprendizado melhor de uso do Moodle, fiz alguns cursos. As orientações e defesa de mestrado e doutorado ocorrem perfeitamente no meio remoto. Incrementei as minhas atividades de participação em congressos e palestras, dado que não há o impedimento financeiro das viagens e o impedimento burocrático dos afastamentos. Ganhei muito tempo sem o deslocamento para a UFSC, procura de estacionamento, gasto com combustível, etc, etc e pude dedicar mais tempo às leituras e publicações. As reuniões de departamento e do colegiado da pós ficaram mais objetivas. Há menos dispersão e perda de tempo com o ensino remoto e não temos os problemas que certas estruturas deficientes da UFSC trazem, por exemplo, projetores de salas de aula que não funcionam. Melhorei a minha vida pessoal também, podendo comer em casa e não nos restaurantes disponíveis perto da UFSC, perdi sobrepeso e economizei bastante pelo gasto extra que estar na UFSC exige.
183	Entendo o teletrabalho ser uma modalidade totalmente temporal e cabível aos servidores e à UFSC. Nessa modalidade, os servidores poderão aumentar sua produtividade sem interrupções com pausa para o almoço ou troca de turno. A instituição poderá se beneficiar com significativa redução de custos. A cidade e os servidores sentirão impactos ambientais e sociais com o deslocamento reduzido de trânsito, diminuindo poluição e consumo consciente, bem como aumentando a qualidade de vida dos servidores e das suas famílias.
184	Trabalho remoto e aula online são horríveis, servidor finge que trabalha, professor finge que ensina e aluno finge que aprende. Além disso, se for implementado trabalho remoto, quem vai medir a produtividade, que já não é alta?
185	Uso de novas tecnologias é uma tendência. Se a universidade não se adequar vai ficar que nem os taxistas que perderam para Uber
186	Quase 2 anos de trabalho remoto mostram que mesmo algumas atividades de laboratório podem ser desenvolvidas de forma eficiente e produtiva online. Oficinas sobre o funcionamento do laboratório, sobre ferramentas de software e hardware para gravação, edição e mixagem de áudio, coberturas jornalísticas com transmissão pela internet foram mais produtivas no ambiente da Conferência Web do que presencialmente. Em outras atividades como práticas de grupo e trabalho coletivo em redação e estúdio o ambiente presencial é uma necessidade. No meu caso um regime de execução parcial do teletrabalho seria vantajoso para todos os envolvidos.

187	<p>As atividades docentes precisam se adaptar à realidade, ao acesso, à novas tecnologias, mas a presença é fundamental para a troca de saberes, discussões produtivas, humanidade. As práticas assistenciais em saúde, na Enfermagem aqui especificamente são essenciais para a qualificação do cuidado humano, à formação humana e sensível e necessita da intensidade das relações sócio-científico-educativas e cuidativas.</p>
188	<p>duvidas quanto ao Art 3 inciso primeiro, tem que ver como sera definido essas metas na pratica. existem atividades de cunho continuo e de esforco que nao se consegue estimar, por exemplo, planejamento, enfim, tem que conhecer a metodologia;</p>
189	<p>Algumas unidades fora da sede tem poucos servidores para desempenhar as funções, portanto prejudicam o andamento dos setores e o atendimento ao publico.</p>
190	<p>Parabéns pela iniciativa de propor este formulário. Desejo Boas Festas e um Feliz e Saudável 2022!</p>
191	<p>Fiz meu doutorado em administração (área de pesquisa - gestão universitária) e este ano de 2021 defendi minha tese sobre a Transformação Digital na sociedade contemporânea. Durante as pesquisas observei que diversos estudos aponto os inúmeros benefícios do teletrabalho tanto para o trabalhador (maior qualidade de vida, mais possibilidades de desenvolvimento profissional, poder morar em localidades longe da sede do trabalho e ter menor custo de vida, menos problemas de saúde, menos custos de deslocamento) como também benefícios para a instituição (maior produtividade, menos custo de estrutura, é uma forma de manter profissionais qualificados na instituição, profissionais aceitam ganhar menos se tiverem a oportunidade de optarem pelo teletrabalho, menos afastamentos por problemas de saúde). São inúmeros os benefícios que diversos estudos científicos comprovam, visto que, principalmente na pandemia, esta forma de trabalho foi instituída em diversas organizações e a grande maioria optou por manter o teletrabalho mesmo após a volta do serviço presencial. Além disso, por ter feito teletrabalho desde 18/03/2020 posso comprovar (listamos todos os diplomas emitidos no período em uma planilha para controle interno) que a produtividade do setor de pós-graduação da DIERD/DAE aumentou. Conseguimos inserir ferramentas digitais no dia a dia, eliminamos de vez os processos físicos (visto que todas as barreiras de resistência encontradas anteriormente foram extintas, e tanto o setor como os programas de pós-graduação tiveram que se adaptar para utilizar exclusivamente o meio digital). Muitos processos foram padronizados para facilitar a comunicação e também para que todos os servidores pudessem resolver as demandas igualmente. A comunicação por e-mail aumentou bastante, e temos diversos e-mails tanto de servidores da UFSC como da comunidade externa elogiando a rapidez e eficiência dos serviços realizados. Ainda falta muito a melhorar, mas para isso é preciso digitalizar ainda mais alguns serviços como implantar o diploma digital e digitalizar o reconhecimento de diplomas.</p>
192	<p>O trabalho remoto nos mostrou que algumas atividades que requerem maior concentração são melhor desenvolvidas neste formato, pois nos concentramos melhor e a demanda flui mais rapidamente do que no presencial. Porém, outras demandas seriam respondidas com uma maior agilidade, se estivéssemos presencialmente. Por isso, um teletrabalho parcial, para o meu setor, seria o ideal.</p>

193	<ul style="list-style-type: none"> - O teletrabalho é um processo muito complicado. - Aumenta a responsabilidade e o autocontrole na execução das tarefas. - Pode ao mesmo tempo reduzir o nível de estresse causado por deslocamentos, ambiente de trabalho tumultuado, etc, como pode também induzir a quadros de isolamento social e agravar quadros depressivos. - Exige espaço físico adequado a realização do trabalho sem interferências externas, o que muitas vezes é incompatível com familiares dividindo o espaço.
194	Entendo que atividade docente no nosso curso - Arquitetura e Urbanismo - não pode ser realizada em regime de teletrabalho, tendo em vista os visíveis prejuízos causados ao processo e ensino-aprendizagem que foram constatados durante a pandemia da Covid-19.
195	Não
196	Além da questão da redução de custos pra Administração, melhora na qualidade de vida do servidor e produtividade, a implantação deste programa de gestão auxiliará na questão da mobilidade no entorno da UFSC, que é algo que precisa ser repensado com a máxima Urgência.
197	Se ocorrer implementação, acredito ser interessante a disponibilização/ divulgação de recursos eletrônicos para facilitar o controle e manejo das atividades. Havendo largo interesse da instituição, talvez se poderia viabilizar contratação de plataformas como Asana/ Taiga - ou ainda, elaboração pelo SeTIC de similar.
198	Questiono se a implementação do teletrabalho nas universidades públicas está relacionado a questões orçamentárias... se for, realmente seria lamentável.
199	<p>Acredito que a aplicação do regime de teletrabalho, conforme necessidades e especificidades de cada atividade, pode trazer excelentes resultados tanto à produtividade dos servidores, como à economia de recursos públicos gastos com despesas indenizatórias e de custeio, como energia elétrica e manutenções. O acompanhamento por produtividade é, com certeza, mais pertinente diante de todo o cenário de amadurecimento do Serviço Público. Há ferramentas legais que devem ser aplicadas para que o desempenho do servidor seja avaliado de forma eficaz, outro fator que contribui para a possibilidade de se trabalhar à distância.</p> <p>No meu caso, especificamente, sinto que, em minha casa, trabalho com mais produtividade e concentração, pois há adequada estrutura e um ambiente muito mais silencioso e propício às atividades que executo. Ainda, economizo recursos com deslocamento, alimentação fora de casa e, o mais importante, economizo tempo.</p> <p>Por fim, embora haja um grande quantitativo de servidores mais idosos na Universidade, com dificuldades de utilizar a tecnologia da informação como ferramenta de trabalho, não há dúvidas de que o serviço público terá de se adaptar para manter seus novos funcionários, tornando os cargos públicos novamente atrativos às novas gerações, que não se veem cumprindo rigorosos horários de trabalho, com o fim único de controle de jornada.</p>
200	Nada a acrescentar.
201	Na minha avaliação de desempenho a chefia apontou que o trabalho desenvolvido durante o período de trabalho remoto ocorreu de forma normal, com a mesma qualidade e não tendo nenhum comprometimento de produtividade.

202	A IN65/2020 é generalista não considera particularidades de cada setor nem atividades desenvolvidas. Seria necessário uma revisão das regras de acordo com as necessidades de cada setor.
203	Penso ser fundamental a possibilidade de teletrabalho para todas as atividades docentes que não encontram espaço adequado na ufsc para lá serem realizadas, como todas as que demandam alta concentração e duração (redação e revisão de textos e demais materiais didáticos e científicos), sejam por falta de espaço físico e de silêncio nas salas de trabalho, seja por falta de espaço nos estacionamentos ou mesmo pelo tempo que se perde no deslocamento/trânsito (no CCS, onde trabalho, são quase 500 docentes e TAES para 94 vagas de carro). Da mesma forma, todas as reuniões colegiadas das quais participei durante o trabalho remoto evidenciaram uma importante economia de tempo por fazê-las online. O mesmo para as bancas de trabalhos de conclusão de curso. Sou favorável a que estes tipos de atividades possam ser realizadas sob a forma de teletrabalho permanentemente. Muito satisfeita que esta coleta de opiniões esteja sendo realizada e desde já agradeço aos colegas que estão tomando a frente nesta tarefa.
204	Durante a pandemia desenvolvemos e implementamos novos modelos didático pedagógicos e os resultados alcançados foram extremamente animadores.
205	A possibilidade de organização para atingir metas definidas trabalhando em casa é muito produtiva e válida.
206	<p>PREENCHI QUE O TRABALHO PODERÁ SER REALIZADO PARCIALMENTE PORQUE DURANTE A PANDEMIA MANIFESTEI INTERESSE EM MUDAR A MINHA LOCALIZAÇÃO, FOI REALIZADA A TROCA DE COORDENADORIA. EXERCIA MINHAS ATIVIDADES NA COID/SAAD, COM ATENDIMENTO AOS ALUNOS. SEM OS ALUNOS, O TRABALHO PRATICAMENTE INEXISTIA NO LABORATÓRIO. QUESTIONEI COMO PODERIA SER ÚTIL EM OUTRO SETOR E MANIFESTEI MEU INTERESSE EM REUNIÃO DE TRABALHAR COM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS, DIGITAIS, SEM USO DE PAPEL, JÁ QUE A UFSC TEM UM PROJETO UFSC SEM PAPEL E MUITOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS, SENÃO TODOS, JÁ ADEQUARAM-SE A ESSE PROJETO. DESTA FORMA É POSSÍVEL VERIFICAR OS HORÁRIOS DO MEU TRABALHO NO SISTEMA, BEM COMO O CONTROLE DE PRODUÇÃO DE TRABALHO. FOI ENTÃO QUE MUDEI DE COORDENADORIA HÁ UMAS DUAS SEMANAS APROXIMADAMENTE, PARE OTIMIZAR MEUS CONHECIMENTOS NA NOVA COORDENADORIA (ALIÁS, TEMA DE MINHA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PROFISSIONAL NA UFSC).</p> <p>EXISTE A POSSIBILIDADE DE PODER TRABALHAR INTEGRALMENTE DE FORMA REMOTA, A MAIORIA DO TRABALHO PERMITE, MAS PENSO QUE SERÁ NECESSÁRIO IR PRESENCIAL TAMBÉM, ISSO DEVE SER AVALIADO NAS PRÓXIMAS REUNIÕES E A MEDIDA QUE EU E MINHA CHEFIA (QUE TAMBÉM OCUPOU A FUNÇÃO DE COORDENADORA É NOVA, ADEMAIS, A COORDENADORIA TAMBÉM ACABOU DE SER CRIADA EM FUNÇÃO TAMBÉM DAS ADEQUAÇÕES DO TRABALHO NA PANDEMIA).</p> <p>TRABALHAR DE FORMA REMOTA SEMPRE FOI MEU SONHO. MINHA QUALIDADE DE VIDA AUMENTA MUITO, JÁ QUE NÃO PRECISO PERDER TRÊS HORAS NO TRÂNSITO DE FLORIANÓPOLIS, ALÉM DE ME DEIXAR FELIZ E EXTREMAMENTE REALIZADA, ECONOMIZAR COMBUSTÍVEL. MAS CLARO, ANTES SEMPRE ESTÁ O INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO, ESSE PRINCÍPIO SEMPRE SERÁ OBSERVADO, NA VERDADE SOLICITEI MUDANÇA DE LOCALIZAÇÃO VISLUMBRANDO ESSA POSSIBILIDADE DE TRABALHO REMOTO, MAS TAMBÉM POR ALINHAR-SE MAIS COM MEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES NO CARGO DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO.</p> <p>MUITO FELIZ COM A PESQUISA!</p>

207	<p>Com o atual trabalho remoto durante a pandemia, a Corregedoria-geral da UFSC melhorou o fluxo dos trabalhos e dos processos, visto que estes passaram a ser digitais, (ocorrendo a economia de material, os processos costumam a ter mais de 100 folhas, bem como celeridade no acesso à todas as partes interessadas em cada processo). As reuniões com os membros de comissões, bem como a realização de oitivas/depoimentos/interrogatórios foram beneficiadas pela facilidade de agendamento, visto serem realizadas por videoconferência (afastando a antiga necessidade de se agendar e reservar salas para a realizações destes procedimentos), o que também deu celeridade aos trabalhos das comissões que não precisam mais esperar vaga em salas físicas. Economia do uso pela Corregedoria-geral de material, energia elétrica, água, equipamentos, gastos com deslocamento e alimentação dos servidores. Particularmente, melhora no desempenho na análise dos processos por poder me concentrar melhor, visto não estar em ambiente compartilhado, ao mesmo tempo podendo debater e conversar com os demais servidores do setor por meio digital quando necessário e em períodos que não atrapalham no desenvolvimento das atividades. Estimulou o desenvolvimento do trabalho digital, criando alternativas e melhoramentos digitais na condução dos processos. Melhorou a qualidade de vida. Possibilitou uma melhor mensuração dos trabalhos e atividades de cada servidor dentro da Corregedoria, trazendo maior efetividade, comprovado pela baixa no número de processos em curso, pois com a celeridade na execução destes, diminuiu o tempo que os servidores da Corregedoria prestam o apoio e acompanhamento das comissões. Antes com as dificuldades que as comissões tinham, o tempo de resolução destas era superior, provocando um acúmulo de comissões e conseqüentemente o acúmulo do trabalho de acompanhamento pela Corregedoria. Principalmente a realização das reuniões/oitivas de testemunhas, facilitaram a presença de todos (houve casos em que testemunhas foram ouvidas estando fora do Brasil, por já terem saído da UFSC, o que presencialmente seria impossível a realização), bem como a melhora na qualidade e bem estar dos envolvidos, que por tratar de conflitos e depoimentos, preferem não encontrar pessoalmente as partes.</p>
208	<p>Durante o trabalho remoto foi muito comum a total falta de comunicação com alguns setores da UFSC, pois simplesmente não respondem aos e-mails e sem a possibilidade de ir presencialmente no setor ou mesmo de telefonar, tornou a situação precária e lamentável.</p>
209	<p>Acho um absurdo agora o governo querer jogar pro servidor os custos de eletricidade, água, internet, equipamentos, manutenção dos mesmos, etc, tudo para economizar e sucatear ainda mais as instituições de ensino. A experiência com as aulas remotas foi um horror para os alunos. É só fazer uma enquete com eles. Nada substitui o contato presencial das pessoas, inclusive no que diz respeito aos aspectos psicológicos dos trabalhadores.</p>
210	<p>Todos os intérpretes de Libras, estão correndo risco de saúde, por estarem diariamente em contato direto com pessoas, alunos, em saias de aula, em departamentos, sem nenhuma necessidade. O trabalho de interpretação evoluiu, agora em todo país ele é feito remotamente, assegurando velocidade no atendimento sem a necessidade do profissional ficar se deslocando pela universidade, o uso das tecnologias que interliga todos os departamentos permite maior rapidez no atendimento ao aluno surdo entre os departamentos, assegura o distanciamento e assim possibilita a segurança dos intérpretes e permite uma maior autonomia do aluno surdo. Uma central de intérpretes com cada um atuando em forma de teletrabalho gera uma enorme economia para a universidade, permite um atendimento instantâneo através de vídeo chamadas entre surdo/intérprete/departamento e em saia de aula, a transmissão da interpretação através dos monitores de tv que já existem nas salas, possibilita uma gravação onde o aluno surdo tem um material gravado para consultar a qualquer momento, facilitando o acesso às aulas para realizar os seus estudos em casa. Todos só tem a ganhar na modalidade de teletrabalho na interpretação em Libras.</p>

211	O artigo 23 deve ser revisto e alterado. Deixar a responsabilidade da compra de equipamentos e computadores para o servidor é absurdo. Em relação à insalubridade e VT existe justificativa, pois não há deslocamento e periculosidade. Porém exigir que o servidor arque com computadores e equipamentos para realizar o trabalho é inaceitável.
212	Para trabalhos que demandam concentração, como análise de documentos, conferência detalhada de dados e redação de despachos/e-mails que tenham consequências importantes, o ambiente de casa é, por muitas vezes, bastante mais adequado e produtivo que o institucional. A divisão de espaços na UFSC com colegas que possuem hábitos ou necessidades de trabalho diferentes e com setores que realizam outros tipos de atendimento; bem como a frequente interrupção por demandas que surgem "no meio" de atividades sensíveis em diversos casos dificulta atividades que seriam "simples" e diminui a produtividade e qualidade do serviço quando realizado presencialmente.
213	Não tenho nada a acrescentar
214	Sou Revisor de Textos, e tenho desempenhado minhas funções remotamente, durante a pandemia, de forma competente, diligente e zelosa, cumprindo prazos e metas pré-estabelecidos por minha chefia imediata e pela Direção do CED. Assim, entendo ser amplamente possível o desempenho de minhas atividades por meio do teletrabalho.
215	Acho que essa legislação precisa ser bem estudada e implementada. Acredito que a pandemia acelerou processos de uso de tecnologia e rearranjos de trabalho que foram benéficos, só que não tem como o serviço público se desresponsabilizar totalmente dos instrumentos de trabalho para o seu servidor. Isso é um absurdo! Tenho colegas que trabalham no remoto há anos e todos os equipamentos são fornecidos pela empresa.
216	Talvez poderia se mesclar o teletrabalho e o trabalho presencial dependendo da especificidade de cada setor.
217	O sistema adotado durante a pandemia gerou um aumento da produtividade em meu departamento e maior agilidade no atendimento aos usuários.
218	Seria ótimo se fosse possível converter a licença para acompanhamento de cônjuge em teletrabalho. Assim a UFSC não perderia a força de trabalho do servidor e nem a vaga.
219	Tendo em vista o ótimo funcionamento das atividades técnico-administrativas da Universidade no regime de trabalho remoto, acredito ser essencial a implementação da IN nº 65 na UFSC, considerando também a série de atividades desempenhadas eletronicamente pelos setores que não fazem atendimento ao público, podendo operar integralmente via teletrabalho sem prejuízos para a instituição. Além disso, é notória a diminuição dos gastos de manutenção da instituição nos últimos meses desde a adoção do trabalho remoto como medida de enfrentamento da pandemia.
220	Considero um regime híbrido a melhor alternativa, com dias de trabalho presencial e dias de tele-trabalho

221	Priorizar "Mobilidade e Nuvem" como meios de ensino, armazenamento e acesso web em detrimento de aulas com recursos locais da instituição onde o aluno fica limitado a uso somente no dia/hora da respectiva disciplina.
222	Acho interessantíssimo para docentes não integrantes de programas de pesquisa e extensão, pois parte de nossas horas são em sala, mas as horas restantes podem ser em teletrabalho.
223	Permitir a possibilidade de aulas ministradas remotamente nos moldes da aula presencial só que a distância e de forma síncrona.
224	Deve haver um amplo debate a respeito antes da decisão sobre a participação das Ifes, bem como um questionamento institucional dos aspectos lesivos à saúde e aos direitos dos trabalhadores das Universidades que vêm embutidos na Instrução Normativa.
225	No meu setor sou o único servidor e portador de deficiência mis(visual e auditiva) mas as minhas atribuições permitem que atenda remotamente como estou até agora, sem prejuízos ao andamento do serviço, salvo alguma situação excepcional, que resolvo presencialmente.
226	Acredito que o teletrabalho se mostrou ser muito mais produtivo que o trabalho presencial nestes tempos de pandemia. Um exemplo prático disso é o meu setor, onde a produtividade do trabalho que exerço cresceu substancialmente nos anos de 2020 e principalmente em 2021. A quantidade de patentes que registramos hoje em dia mais que dobrou com relação ao período pré-pandemia. Atendimentos podem ser realizados via chat e videochamadas. Resumindo, o teletrabalho é uma realidade que veio para ficar.
227	Penso que seria necessário um período "piloto" para verificar reais possibilidades do teletrabalho. Após verificação dos índices após um semestre, poder decidir se implementa realmente. Apesar do contexto remoto já ser um piloto, é diferente testar o teletrabalho com a UFSC funcionando presencialmente. Acho que é válido um piloto antes da implementação definitiva.
228	A normativa deveria ser amplamente debatida com os diferentes setores da comunidade, suas implicações, suas consequências, além desse questionário, assim seria garantido o correto entendimento da modalidade teletrabalho nas diferentes esferas TAEs e docentes.
229	Acho muito importante que docentes possam exercer parte de sua carga horária em teletrabalho, visto que temos algumas atividades comuns que demandam bastante concentração, como redação e/ou correção de projetos/relatórios/TCC/manuscritos/trabalhos/provas, que já costumamos realizar em casa, fora do horário de trabalho (pela noite ou finais de semana), para conseguirmos dar conta de nos concentrarmos adequadamente

230	<p>Acredito que as atividades de ensino do curso, incluindo estágios, aulas práticas e as aulas teóricas devam acontecer sempre na modalidade presencial, uma vez que esta é uma condição à qual a qualidade do ensino em saúde está indissociavelmente atrelada, ao meu ver. No entanto, o trabalho remoto vem apresentando-se como uma possibilidade maior de produtividade acadêmica no meu caso, uma vez que encontrei maior facilidade para organização de atividades de pesquisa, estudo, preparação de aulas, escrita de artigos, entre outros nesta modalidade remota. Este período foi bastante difícil para todos, mas por outro lado bastante produtivo do ponto de vista do aumento das parcerias e cooperações com grupos de outras universidades, na realização de reuniões, bancas e palestras que, por serem realizadas via videochamada, são mais tranquilamente conduzidas em ambiente externo àquele em que exercemos o nosso trabalho presencial no departamento. Ressalto que, ao conduzir também algumas atividades administrativas nesse período, é imprescindível dizer que fui atendida com muita atenção e diligência pelos órgãos administrativos da UFSC (PROPG, PROPEAQ, CEPESH, PRODEGESP, entre outros) sempre que o necessitei, por email ou por telefone. Sou bastante favorável à adoção do regime parcial de teletrabalho, desde que preservadas todas as atividades de ENSINO na modalidade presencial para os cursos da área da saúde.</p>
231	<p>Tenho muito receio em como gerenciar a questão do teletrabalho no que diz respeito às atividades de ensino. Considero extremamente necessário e urgente uma avaliação aprofundada com relação aos impactos da pandemia para a qualidade do ensino. Esta avaliação pode contribuir com o Programa de Gestão, tendo em vista que ainda que o teletrabalho possa ser adotado com sucesso em determinados tipos de atividades, a tríade Ensino-Pesquisa-Extensão é a razão de ser da universidade. Fico contente em saber que há uma preocupação da Prodegesp em realizar este levantamento. Aguardo pelos resultados.</p>
232	<p>Vejo esse Programa de forma bastante positiva, e podendo melhorar a qualidade de vida dos servidores e também da qualidade do trabalho realizado.</p>
233	<p>O sistema híbrido, onde há um equilíbrio entre trabalho presencial e teletrabalho, seria a melhor opção para o meu setor.</p>
234	<p>Acredito que a pergunta sobre "acredita ser possível implementar o Programa de Gestão no seu setor de trabalho, sem prejuízos aos usuários?"</p>
235	<p>Ainda que aparentemente muito interessante, sob a ótica do empregado (evitar trânsito, economia de combustível, o conforto do lar), acho temerária que essa condição venha a se tornar prática regular. Isso poderá subsidiar maior estrangulamento dos recursos dirigidos a IES bem como a precariedade física. Isso, sem contar que não conseguiremos exigir rápida contrapartida de uma determinada demanda (ex., pessoal técnico-administrativo) quando estiverem atuando de suas casas. Ainda, temo que seja o início do fim das aulas presenciais, motivando aqueles que querem acabar com as IES a investirem no EaD. Isso não quer dizer que utilizado com alguma dosagem e muita parcimônia não tenha suas vantagens, mas temo o resultado diante da cultura do comodismo que já era elevada no pré-pandemia.</p>
236	<p>Penso que com a situação enfrentada atualmente pudemos observar o quão enriquecedor é a possibilidade de uma Instituição como a UFSC poder implementar uma modalidade de trabalho que tende a ser o futuro das organizações. Em nosso setor, falo pelo meu, pois é o que eu conheço a realidade diária, as atividades foram rapidamente adequadas ao método do trabalho remoto e acredito que daria ainda mais certo com o teletrabalho, em que há planos estruturados de acompanhamento e avaliação.</p>

237	<p>Acredito que a modalidade de teletrabalho (para os servidores docentes da UFSC) poderia ser implementada para algumas atividades, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> * reuniões, * bancas, * parte do atendimento de alunos. <p>Realizando reuniões e bancas de maneira remota não haveria a necessidade de agendamento de espaço físico. Além disso, percebi que reuniões feitas remotamente tendem a ser mais produtivas e demorar menos. Bancas remotas abrem a possibilidade de convidar diversos membro externos, além de permitir a participação de um público muito mais amplo. Participei de várias bancas (de qualificação, TCC, mestrado e doutorado), e todas correram muito bem. Além disso, consegui montar bancas externas para meus alunos que não teria a possibilidade de fazer no presencial.</p> <p>O atendimento aos alunos feito de forma remota (parcialmente) poderia contemplar horários melhores (por exemplo, realizar atendimentos no período noturno), além de termos a possibilidade de gravar os atendimentos (e disponibilizar a gravação para todos os estudantes). Ressalto aqui que o atendimento aos alunos não deveria ser feito integralmente de maneira remota, apenas parcialmente.</p>
238	<p>Acredito que o teletrabalho será um grande avanço, principalmente nas atividades que demandam maior concentração e foco. Posso falar, por mim, que o rendimento/a produtividade foi muito maior nesse período de trabalho remoto. Consigo me concentrar mais no que estou fazendo, sem interrupções. Com isso, as entregas foram em maior quantidade e qualidade.</p>
239	<p>É importante que a administração pública comece a realizar estudos sobre o teletrabalho, pois trata-se de um alternativa que, se bem dimensionada e monitorada, pode trazer benefícios tanto para o servidor quanto para o público atendido.</p>
240	<p>Acredito que seremos servidores mais produtivos e saudáveis com o trabalho remoto. O trajeto casa-trabalho e almoçar fora de casa é dispendioso financeiramente e cansativo. Conciliar os horários do trabalho com nossas necessidades pessoais e familiares seria excelente, principalmente, para nós que perdemos o direito a aposentadoria devido as últimas mudanças de lei. Creio que precisamos atenção especial! E cá entre nós, quantas vezes deixamos de terminar nosso trabalho por conta do barulho nas salas da instituição ou terminamos o trabalho e a nós mesmos. Espero que isso se torne realidade! No meu caso, parte do trabalho precisa ser presencial, mas a outra que exige elaborar projetos, relatórios e afins não faz o menor sentido sair de casa para ir a UFSC. Agradeço a oportunidade de responder a pesquisa.</p>
241	<p>Na BU precisaria ser analisado cada caso, pois todos os setores realizam atendimento ao público, porém, verificando de forma individual e planejando adequadamente, alguns servidores podem concentrar funções que poderiam se beneficiar desta modalidade de trabalho (atividades que requerem concentração e isolamento), trazendo benefícios para a instituição, além de possivelmente melhorar a produtividade.</p>
242	<p>Nas questões anteriores já inclui meus comentários. Sinceramente, acredito que após todos os TAES, docentes e estudantes terem tomando a dose de reforço, não faz mais sentido mantermos ensino remoto, muito menos optarmos por teletrabalho, visto que as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas demandam interações interpessoais.</p>

243	<p>A qualidade do trabalho, mesmo com todas a estrutura de equipamentos, não é a mesma, pois existem diversas situações em casa que atrapalham a concentração no trabalho. Além disso, as relações tanto entre os setores quanto no atendimento ao público, ficaram muito IMPESSOAIS, tornando as coordenações das atividades mais lentas e difíceis, o contato com determinado servidor ficará prejudicado, pois somente será possível encontrá-lo por telefone ou e-mail e, caso fosse presencial, bastava apenas se dirigir fisicamente ao local do servidor para encontrá-lo.</p>
244	<p>O trabalho do projetista exige alta concentração e metas para entrega de produtos. Um ambiente que permita maior concentração está diretamente relacionado com maior produtividade do servidor, algo que pode ser observado ao longo do trabalho remoto durante a pandemia. Apesar de serem necessárias algumas visitas in loco no desenvolvimento de projetos, estas, todavia, não caracterizam trabalho presencial.</p>
245	<p>Deverá ser feito de forma justa, sem desigualdade não como acontece hoje, que existe servidores trabalhando ainda em trabalho remoto que não voltaram a trabalhar</p>
246	<p>O teletrabalho seria um passo importante, mas por se tratar de uma secretaria que atua com atendimentos internos e externos acredito que poderíamos adaptar ao teletrabalho parcial, como uma escala de revezamento no presencial, visto que somos em duas secretárias, de modo que se mantenha o atendimento presencial, no momento, no trabalho remoto temos resolvido tudo via e-mail, mas claro que uma pessoa que busca a secretaria quer ser atendida presencialmente. Contudo, as atividades administrativas podem ser realizadas de forma remota, o que me faz entender que o teletrabalho parcial seria uma alternativa possível.</p>
247	<p>Para algumas tarefas, seria interessante o trabalho presencial, desde que com segurança e revezamento. Mas há qualidade também em executar algumas tarefas remotamente. Espero que a UFSC possa prover dessa segurança, inclusive exigindo vacinação a todos da comunidade universitária.</p>
248	<p>Com a tecnologia VoIP é possível ter ramais UFSC configurados no computador de teletrabalho e por isso ter virtualmente o telefone de sua mesa de trabalho presencial UFSC em casa! O teletrabalho é benéfico para a comunidade uma vez que diminui o trânsito de veículos na cidade em horários de pico, consequentemente a poluição e proporciona economia para o governo (água, limpeza, auxílio transporte, desgaste patrimonial, etc). Um benefício poderia ser o atendimento de 12 horas ininterruptas, com jornadas individuais de 8 hs/dia (com mais 1 de almoço) considerando a organização do setor, uma vez que o tempo que se perderia para ir e voltar ao trabalho presencial pudesse ser melhor aproveitado empregando-o no teletrabalho (ao invés de começar a atender às 08h00, seria possível iniciar às 07h00)!!! mais esse benefício para a comunidade!!!</p>
249	<p>Na minha unidade, a realização das atividades foi possível devido à adesão aos mais variados meios tecnológicos que garantiram a manutenção do nosso trabalho, inclusive do atendimento ao público. Uma das principais dificuldades que enfrentamos nessa pandemia foi a não adesão de outros setores a esses mesmos recursos, o que tornou morosas as nossas interações e também fez com que outros servidores nos repassassem reclamações sobre a dificuldades em serem atendidos, especialmente os aposentados e pensionistas. Caso haja adesão massiva na UFSC ao Programa de Gestão, o uso desses recursos deveria ser imposto como condição. Caso contrário, a capacidade de atendimento acabará sendo reduzida, como observamos em vários setores durante a pandemia.</p>

250	Há muitas atividades que podem ser realizadas em teletrabalho. Outras, precisa do presencial. No caso dos servidores técnicos, muitas podem ser realizadas na forma de teletrabalho. Contudo, caso as reuniões da Pós-Graduação sejam presenciais, é necessário a presença do secretário. Os demais professores que participam do programa, nos horários das aulas, devem retornar no presencial obedecendo o calendário da UFSC naqueles horários. As demais atividades de pesquisa e extensão devem ser analisadas caso a caso.
251	Mais transparência e discussão com os setores na implantação do teletrabalho
252	Há alguma previsão de quando a atividade permitir, de teletrabalho no exterior?
253	Entendo que esta é uma discussão que deve ser debatida por todos os servidores da unidade, para que todos os setores e suas particularidades sejam ouvidas. Desta forma poderá ter uma boa organização do tele Trabalho para que o mesmo seja bem desenvolvido.
254	Penso que o sistema de métricas (para avaliação de metas e produtividade) poderia ser substituído por um sistema que avaliasse o atendimento das atribuições e tarefas do servidor e a satisfação do público-alvo do atendimento
255	Em linhas gerais, expressei minhas ideias na parte anterior. Aqui incluiria que essa tentativa é válida de se buscar formas alternativas de jornadas e tipos de trabalhos. Mas penso, repito, que o assunto é muito novo e precisaria de maior discussão na comunidade acadêmica. Não sou dono da verdade, claro, mas penso que para as chefias e direções essa mudança pode trazer problemas tanto pela comparação de trabalhos de servidores como pela possível falta de colegas em ambientes que precisam de trabalho presencial.
256	A opção de teletrabalho pode ser válida para diversas situações pessoais permanentes ou temporárias, como condições de saúde/de deficiências, licenças que envolvam restrições ou mudança de local, etc. No entanto, a instrução normativa estabelece uma necessidade de produtividade maior, o que pode ir contra uma visão de se facilitar condições/promover a qualidade de vida para algumas pessoas/situações, como gestantes/lactantes, por exemplo; e também pode excluir, de certo modo, essa possibilidade de "facilitação" para trabalhadores que não estejam incluídos no tipo de trabalho alvo da Instrução Normativa.
257	Moro em uma cidade que é 80km do meu trabalho, o teletrabalho aumentaria minha qualidade de vida, bem como traria economicidade para a Universidade com vale transporte.
258	Entendo que o trabalho remoto é uma necessidade dada a situação causada no mundo pela COVID-19, contudo, entendo também que a UFSC como espaço público, tem plena condições de voltar ao trabalho presencial assim que as condições de saúde sejam asseguradas. Entendo ainda como funcionário público que o concurso que fiz foi para trabalho presencial e qualquer outra alteração no modelo de trabalho que tenho é contra a atual legislação federal.

259	<p>Teletrabalho e trabalho presencial convencional não atendem a complexidade da Instituição e as necessidades e anseios de sua comunidade universitária.</p> <p>Melhor seria a adoção de um modelo híbrido inscrito num plano de gestão sistêmico e por sua vez inscrito num plano de readequação do funcionamento da Universidade em períodos letivos mais concisos, como da pós-graduação por exemplo.</p> <p>Em vez da continuidade de 2 semestres de 5,5 meses de trabalho e atividades acadêmicas, a implantação de um novo modelo com 3 trimestres de funcionamento pleno (c/ trabalho híbrido e presencial) intercalados por 3 'recessos' (3 períodos c/ trabalho remoto como modo de trabalho).</p> <p>A mudança pode beneficiar TODA a comunidade universitária (corpo discente e docente, e servidores técnico-administrativos) dando-a qualidade de vida e propiciando-a foco no desenvolvimento dos trabalhos administrativos e acadêmicos, bem como atender a pleno a sociedade mantendo o caráter público e social da Instituição.</p>
260	<p>Gostaria de comentar que sou servidora com deficiência visual (cegueira) e para mim o trabalho remoto tem sido uma experiência positiva. No início, me preocupei por considerar que teria muitas dificuldades para trabalhar em casa. Entretanto, conforme o tempo foi passando e fui me ajustando a essa nova configuração, as demandas foram surgindo e o trabalho está fluindo muito bem. Hoje, após todo esse tempo de trabalho remoto me sinto produtiva, contente e motivada para desenvolver minhas atividades, o que não acontece no trabalho presencial.</p> <p>O trabalho na modalidade presencial interfere consideravelmente na minha saúde mental. Fico muito estressada e angustiada com as dificuldades de deslocamento e a necessidade do auxílio de outras pessoas. Esclarecendo melhor, preciso do auxílio de terceiros Para deslocamentos e apoio com a alimentação, que na Universidade é realizado pelos meus colegas.</p> <p>Quanto aos deslocamentos, para chegar na UFSC, dependo do transporte coletivo e do auxílio de familiares que me acompanham até o ponto para fazer a identificação do ônibus, pois onde moro passam várias linhas e já peguei ônibus errado várias vezes. Dentro do campus da UFSC, preciso da assistência dos meus colegas que me acompanham no trajeto entre o ponto de ônibus e o prédio onde trabalho, assim como, para ir em outros setores, para participar de reuniões e eventos em outros espaços da UFSC, entre outras situações. Quanto à alimentação, durante o expediente, necessito ser auxiliada com a guarda e manuseio de alimentos e bebidas, ou mesmo da gentileza de colegas que saem para comprar algum lanche para mim.</p> <p>Em casa tenho total autonomia, não dependendo de ninguém para me deslocar e fazer as coisas. Sei onde as coisas ficam, tendo independência para preparar meus lanches e refeições sem nenhum auxílio. É ótimo conseguir fazer as coisas sozinha e com tranquilidade e segurança! O fato de não precisar ir para a rua e pegar ônibus, também é um aspecto positivo, pois desobriga meus familiares e colegas de terem que me auxiliar com o ir e vir. Tudo isso tem promovido maior leveza no meu dia a dia, favorecendo para uma maior motivação para o trabalho.</p> <p>O trabalho remoto remodelou as dinâmicas de trabalho, possibilitando que minha força de trabalho fosse melhor aproveitada. Atualmente, desempenho muito mais atividades do que no trabalho presencial. A qualidade do trabalho também melhorou, pois em casa tenho mais concentração devido a não ter os barulhos típicos do presencial. Aliás, o silêncio e a ausência de ruídos é fundamental para mim, pois como sou cega e usuária de software leitor de telas minha concentração e desempenho estão associados a um ambiente tranquilo. Também passei a participar mais de eventos e capacitações on-line e a participação em grupos de trabalho e comissões foi facilitada. No presencial eu não teria essas oportunidades pelo fato de sempre depender do auxílio dos colegas, o que me deixa muito incomodada e desconfortável. Sei que o trabalho remoto e o teletrabalho apresentam diferenças, no entanto, se assemelham em muitos aspectos. Então, na minha opinião o teletrabalho pode ser uma alternativa extremamente interessante para vários casos e situações. É otimizar o tempo e o espaço, dar melhores condições de trabalho para muitos servidores (principalmente para casos como o meu), promover maior produtividade e qualidade de vida, entre tantos outros benefícios. Espero ter contribuído!</p>

261	Com a experiência de trabalho remoto, que foi uma medida emergencial tomada durante o período da pandemia, pude constatar que é possível implantar o teletrabalho no meu setor. Toda a equipe uniu esforços para fazer o melhor e conseguimos continuar trabalhando em sintonia apesar de todos os ajustes repentinos que tivemos que fazer. Então, imagino que conseguiríamos fazer um trabalho ainda melhor com toda organização prevista para o teletrabalho.
262	No caso da questão 11, minha resposta considerou a modalidade parcial como sendo a melhor opção para o atendimento aos usuários do PIAPE, programa com o qual trabalho na minha coordenadoria. Porém, no mesmo setor, isso varia de programa para programa. No meu ponto de vista, os outros dois programas do setor poderiam funcionar muito bem na modalidade integral de teletrabalho.
263	Eu me manifesto fortemente pelo tele trabalho parcial. Acho que haverá ganhos de produtividade juntamente com a redução dos custos operacionais. É uma tendência internacional.
264	A tecnologia dentro do ambiente acadêmico não é algo novo. No meu setor, em específico, ela já fazia parte dos procedimentos de entrega de teses e dissertações, que hoje é totalmente on line. Sendo esse um ótimo motivo para que se adote o teletrabalho quanta à atividade que desempenho.
265	Não sou contrária ao teletrabalho, mas até o Momento não consigo ver o benefício ao público. Vejo apenas benefício aos servidores.
266	Que a UFSC seja pioneira no desenvolvimento e implantação sem demora desse novo programa de gestão
267	Não tenho opinião ainda
268	Não acho justo a Administração se eximir dos custos com tecnologia (servidor pagará para trabalhar e a Administração terá economia?), apesar de eu não querer aderir a este programa.
269	Os benefícios do teletrabalho superam as despesas inerentes a esse tipo de regime. Por outro lado, penso ser importante o convívio com os demais colegas de trabalho em determinados momentos.
270	Não tenho o menor interesse em realizar tele trabalho

271	<p>Acredito que após tanto tempo trabalhando remotamente e, verificando que o atendimento de todas as demandas foi realizado, independentemente de não estarmos presencialmente no DAP, não é mais viável retornar a uma velha forma de trabalho, com horário e locais fixos. A flexibilidade que o teletrabalho proporciona traz qualidade de vida para o servidor. Tenho total consciência de que usarei meus equipamentos pessoais, minha internet e que irei arcar com custos de energia elétrica e manutenção, caso necessário. Entretanto, nada disso se torna oneroso quando levo em conta o bem estar que que trabalhar fora da UFSC, em um ambiente que eu escolhi, no qual não há interrupção e não ouço os colegas conversando, me proporciona. Além, é claro, de que se levar em conta o tempo no trânsito e a gasolina/passagem gasta, o trabalho remoto/teletrabalho, compensa. Penso que a pandemia acelerou a necessidade de se repensar o trabalho e como ele deve se encaixar na nossa vida. Acredito que todo trabalho deve ter metas e prazos e já é assim que trabalhamos em meu setor, então o programa de gestão não interfere no nosso entendimento quanto às relações de trabalho. Por fim, acredito que deva haver dois públicos na universidade: os que querem retornar ao presencial e aqueles que querem continuar em trabalho remoto e estes dois públicos podem ser atendidos pela IN 65, uma vez que a adesão ao teletrabalho não é obrigatória. Espero que a UFSC adote o programa de gestão proposto pela instrução normativa.</p>
272	<p>Estou em trabalho remoto desde o dia 17/03/2020 e, após organização dos horários versus atividades para não ultrapassar às 8h diárias, me sinto super confortável para aderir ao teletrabalho. Pelo lado profissional o avalio como produtivo e eficaz. Nossa produção aumentou muito! Pelo lado pessoal o teletrabalho será essencial para meus tratamentos de saúde.</p>
273	<p>O trabalho remoto se mostrou bastante eficiente nesse período de pandemia. Um exemplo no meu setor é o aumento considerável do número de pedidos de patentes e registros de propriedade intelectual, principalmente no ano de 2021. Os prazos cumpridos integralmente junto à empresa terceirizada. A fiscalização de contratos, bem como acompanhamento de prazos de pagamento de GRUs foram todos cumpridos sem atrasos. Aliás, foram mais eficientes.</p>
274	<p>O ensino híbrido pode favorecer o caminho para a retomada de aulas presenciais, principalmente para avaliações. O trabalho remoto para disciplinas específicas, cursos de extensão online e desenvolvimento de pesquisa, é muito produtivo depois de cerca de 2 anos nesta configuração. Podemos agora definir atividades programadas com redução de deslocamento e aumento de produtividade pensando na condição ideal de ensino híbrido.</p>
275	<p>Sou deficiente visual e minha acuidade não permite mais ler documentos físicos, forçando-me a trabalhar unicamente pelo computador. Também, sou epilético, e minha esposa trabalha e mora em outra cidade, sendo assim, estarei sozinho em Florianópolis e corro o risco de morte caso venha convulsionar sozinho em casa. Com o tele trabalho estarei junto a minha esposa evitando tal problema. Onde estou residindo nesse período de pandemia, tenho um ambiente de trabalho equipado e tranquilo para o desenvolvimento das minhas atividades laborais sem qualquer prejuízo, como também, entendo que melhorei a minha produtividade e qualidade de vida, de acordo com as imposições da minha deficiência.</p> <p>OBS.</p> <p>Na pergunta 16.I; tem uma ambiguidade dessa forma coloco a observação que a minha resposta "não" é que o setor não será prejudicado em relação a atendimentos e, sim, poderá se realizar a prática do trabalho remoto sem nenhum prejuízo ao setor.</p> <p>Na visão geral do setor, tendo em vista a minha experiência como chefe de um subsetor, digo que facilmente pode se implementar, acompanhar e avaliar as atividades dos servidores que aderirem o regime de tele trabalho. Utilizando-se de metas para respostas de emails, protocolos no sistema e abrindo outros meio de comunicação para que as trocas de informações sejam feitas de modo célere.</p>

276	Reuniões de trabalho me parecem ser mais produtivas na modalidade online, inclusive para as votações. Já para a docência, apenas o uso do Moodle para postagem de trabalhos seria útil permanecer, pois aulas presenciais são muito mais recomendadas para essa faixa etária.
277	Considerando o país que vivemos, é fundamental para o servidor estar presencialmente no seu trabalho (garantia de direitos e organização laboral).
278	Não
279	Acredito que os servidores que aderirem ao teletrabalho deveriam ganhar alguma ajuda de custo para pagamento de internet, manutenção ,compra de computadores e energia elétrica. Bem como, precisamos ter garantido as leis de acidente de trabalho etc. Pode ser uma opção para melhorar a resolutividade, mas precisamos de garantia de condições de trabalho para executar nosso trabalho.
280	De fato, penso que esta modalidade deva ser aplicada essencialmente para os casos previstos para trabalho remoto , com pessoas portadoras de comorbidade(s), o que é meu caso.
281	POr favor, considerem aqueles que possuem FG, ainda mais as mais baixas, já que os valores não justificam a não participação do teletrabalho. Também poderiam verificar nos locais, qual o tipo de atendimento ao público que o servidor presta, por exemplo, todos os meus atendimentos são por e-mail, só preciso ir até a UFSC para buscar algum documento ou autenticar documentação que tb pode ser feita por vídeo chamada (neste momento de pandemia).
282	E o futuro está caminhando para o Metaverso, que é um espaço coletivo e virtual compartilhado, constituído pela soma de "realidade virtual", "realidade aumentada" e "Internet".
283	O teletrabalho deveria ter o suporte técnico como TI e internet.
284	Reforçar que as aulas devem ser presenciais, mas penso que reuniões, conselhos de classe e talvez aulas de reforço possam ser online.
285	Maior apoio da instituição ao servidor que aderir ao regime de teletrabalho
286	O trabalho docente muitas vezes exige concentração, no meu caso que moro sozinha, o ambiente domiciliar é mais adequado para exercer algumas tarefas, outras serão obrigatoriamente realizadas de forma presencial.
287	Considero que a UFSC deveria contribuir com os custos de internet e emprestando equipamentos para quem precisar.

288	Acredito ser possível a instituição do teletrabalho no meu setor, pois os servidores são colaborativos e, pela experiência vivida na pandemia, nenhuma área ou tarefa ficou descoberta ou represada. Muito pelo contrário, as demandas foram respondidas com ainda mais celeridade, já que havia maior capacidade de concentração dos servidores e pouca/nenhuma interrupção.
289	Seria a solução para o problema do setor de alta demanda de atividades complexas que exigem muita concentração, atendimento de prazos com possíveis metas a serem elaboradas.
290	<p>Tenho dúvida se a qualidade de vida, até citada na IN, seria tão incrementada; penso que quem estiver em teletrabalho dependerá de uma relação respeitosa com chefia imediata e de uma adequação justa quanto a quantidade de metas e de trabalho.</p> <p>Para o público alvo das ações do setor que trabalho poderia tanto acontecer ganho (no caso de estudantes em graduação mais estágio ou trabalho) como prejuízo (ter condições de acesso à internet e local adequado é fundamental e nem todos as têm); de qualquer forma, o trabalho envolve multicausalidades e agora não tenho clareza de como mensurar resultado de uma ação ou projeto do setor, se houvesse teletrabalho.</p>
291	É possível o correto andamento do trabalho no regime de teletrabalho sem prejuízo dos prazos e das tarefas realizadas pelo setor.
292	Observo que meu setor atende aos requisitos da Lei 12.527 de Acesso à Informação, possibilitando tele atendimento, do qual destaco o seguinte: Art. 11. O órgão ou entidade pública deverá autorizar ou conceder o acesso imediato à informação disponível. § 6º Caso a informação solicitada esteja disponível ao público em formato impresso, eletrônico ou em qualquer outro meio de acesso universal, serão informados ao requerente, por escrito, o lugar e a forma pela qual se poderá consultar, obter ou reproduzir a referida informação, procedimento esse que desonerará o órgão ou entidade pública da obrigação de seu fornecimento direto, salvo se o requerente declarar não dispor de meios para realizar por si mesmo tais procedimentos.
293	A atividade - teletrabalho poderia ser justificada no caso parcial ou excepcionalmente de forma integral, na situação do servidor ter que atender familiares em situação de risco.
294	Creio que no momento atual, a instituição poderia garantir o teletrabalho para alguns grupos de servidores, como gestantes, lactantes e quem tem pessoas que precisem de cuidados na família. Além disso, acredito que a experiência do trabalho remoto foi positiva em algumas situações, as quais acredito que continuem ocorrendo de modo remoto, como as reuniões e disciplinas de pós graduação. Sendo assim, enquanto tradutora e intérprete de libras, penso que existirá público e demanda para teletrabalho, não vejo motivos para não aderirmos.
295	Não. Sou professor recém contratado e ainda estou me familiarizando com as informações!
296	Não.

297	Para os cursos ou disciplinas em que não há a necessidade de utilizar laboratórios, o teletrabalho deve ser implementado, o qual reduzirá os custos com manutenção da UFSC, possibilita ampliar a quantidade de vagas ofertadas na graduação e pós-graduação, permite que o ensino e a pesquisa cheguem as pessoas de cidades distantes de Florianópolis.
298	Não
299	A atividade presencial já deveria estar sendo organizada neste início do ano de 2022.
300	Penso que após esta experiência com o ensino remoto durante a pandemia é possível executar o trabalho docente no formato de teletrabalho, inclusive aulas de disciplinas essencialmente teóricas, especialmente se forem optativas pois poderiam ser ofertadas em horários alternativos aos turnos das disciplinas obrigatórias (à noite, por exemplo), o que facilitaria a participação dos estudantes sem choque de horários, tendo em vista o grande número de horas adicionais que serão necessárias para reposição de atividades práticas obrigatórias que ficaram pendentes devido às restrições impostas pela pandemia.
301	O teletrabalho parece oportuno para muitas atividades da Universidade, como algumas atividades de pesquisa, atividades dos PPGs, orientações, etc. O teletrabalho tem um fim na comunidade também, que pode ter acesso mais democrático às atividades das universidades. Vai ao encontro de alguns pressupostos de sustentabilidade e otimização de recursos (de todos os tipos). Particularmente favorece a motivação e ao bem-estar mental.
302	Apenas agradecer as equipes da UFSC pelos cuidados com os servidores. Abraços a todos.
303	Para Regime teletrabalho, onde o servidor arca com todos os custos (energia, internet, equipamentos de tecnologia, etc), não incluiu compensação financeira ao servidor. Ou seja, a Administração exonera-se da responsabilidade trabalhista e administrativa quando repassa somente para o servidor toda estrutura necessária para realização das atividades administrativas sem realizar uma compensação em prol de não arcar com estrutura (edificação, sala, computador, energia, internet, etc)
304	Até o presente momento, tive que me reorganizar para o trabalho remoto, adaptação do espaço físico, dinâmica de trabalho em casa, aquisição de equipamentos, etc. Penso que esta normativa, não responde a necessidade dos trabalhadores. Está mais preocupada em garantir que o teletrabalho seja viável, porém, sem quaisquer responsabilidades sobre isto e as nossas condições. É lamentável que isto aconteça com docentes, estudantes e Taes.
305	Observei que o TELE TRABALHO incentiva os servidores a buscarem mais capacitações e , dessa forma sentirem se mais motivados para cumprirem suas demandas.

306	<p>Desde o início da pandemia, o setor que trabalho, SEPROT (setor de protocolos), transformou todos os atendimentos presenciais em digitais, não houve perda de nenhum atendimento, e uma melhor eficiência na prestação dos serviços públicos. Houve vários ganhos o trabalho remoto que se repetiram com o teletrabalho: casos como o requerente não precisar ir mais ao órgão solicitar algo que já pode ser feito solicitado de casa, esquecimentos de documentos que acometia o requerente e com isso tinha que voltar outro dia não ocorrem mais, foco coisa que no presencial era perdido com facilidade pois sempre toca um telefone ou existem conversas paralelas, não há mais extravios de processos, hoje minha seção realiza semanalmente reunião com outras seções e a direção coisa que não ocorria na modalidade presencial, sem falar dos gastos de papel, luz, água, tinta e transporte que antes eram arcados pela UFSC gerando economia.</p>
307	<p>algumas questões estão enviesadas para a adoção do teletrabalho integral, então deixo claro aqui que, as questões que tive de responder assertivamente contrário ao que pede a IN65/20 não alimentam contradição ao que respondi nas demais questões. Apenas não puderam ser integralmente expostas. Este formulário diz respeito à adoção de teletrabalho parcial em setor laboratorial, considerando as atividades administrativas e de gestão (compras, licitação, empenho, relatórios de prestação de contas, desenvolvimento de estudos técnicos, dentre outras), que partilham de mesma carga horária das demais atividades laboratoriais.</p>
308	<p>Trabalho com crianças em faixa etária que não está obrigatória a vacinação contra Coronavirus. Neste sentido, estando eu com 60 anos de idade, acho imprudente contato em coletivos de pessoas que podem ser portadoras e transmissoras do vírus.</p>
309	<p>O teletrabalho é importante para execução de atividades que necessitam de concentração. Acho importante ter ao menos duas horas diárias em teletrabalho para cumprimento das demandas administrativas</p>
310	<p>Para adesão ao programa deveria ser considerado a natureza das atividades desenvolvidas e a escolha do servidor, sendo necessário a fixação de critérios objetivos. Não devendo ser uma decisão discricionária da chefia imediata.</p>
311	<p>Onde for possível, pela existência de mais de um servidor, dias alternados, e para todos trabalho remoto às sextas-feiras.</p>
312	<p>As perguntas do presente instrumental efetivamente não foram pensadas para problematizar as questões decorrentes das formas de uso da força de trabalho autorizadas pela IN n.º 65 2020. Isso direciona o resultado do levantamento para se chegar a um diagnóstico previamente desejado.</p>
313	<p>É necessário esclarecer melhor os funcionários.</p>
314	<p>A definição pelo teletrabalho nos mais diversos setores não pode levar em conta somente o interesse do servidor, mas também as demandas e atribuições do setor na relação com a comunidade universitária. Os mais diversos setores fazem atendimento ao público que estará no local presencialmente e precisará acessar computadores e telefones para entrar em contato ou conseguir atendimento de servidores que estarão fora da universidade.</p>

315	As IES's devem considerar os aprendizados sobre atividades remotas com a pandemia e manter/aprimorar/adotar as ações/práticas positivas.
316	<p>Minhas respostas se forem analisadas separadamente, parecem estranhas. No processo de gestão, muitas atividades realmente não demandam estar presente na UFSC. Isso ficou bem claro quando estivemos em atividade remota (que não é a mesma coisa), mas nos ensinou muito sobre isso. Então, vejo o teletrabalho com bons olhos. Pois na forma como está escrito na Instrução Normativa Nº 65, tem seus mecanismos de controle e avaliação, o que faz dela uma possibilidade possível, em especial se sua aplicação for positiva para ambos os lados: de um lado a instituição que de certa maneira pode economizar (em termos financeiros e de infraestrutura) e por outro lado o funcionário que mesmo perdendo algumas vantagens (que parecem fazer sentido se estivesse presencial) e tendo que providenciar uma infraestrutura, ganha em tempo e penso principalmente em qualidade de vida, especialmente se o deslocamento é motivo de stress.</p> <p>Mesmo sendo docente, atuei na coordenação de curso por uns 9 anos. Hoje eu penso que se fosse possível, seria muito bom cumprir parte dessa carga horária (a de coordenação) via teletrabalho, pois muitas demandas eu mesmo ficando integralmente na UFSC, deixava para fazer em casa à noite ou nos finais de semana, pois precisavam de um "tempo sem interrupções"</p> <p>Digo ainda que a implementação do teletrabalho implica em um planejamento responsável para os dois lados. Vejo que a UFSC, ao fazer essa pesquisa, já começou com o pé direito. Ouvindo as partes para que possa (caso seja implementado) fazê-lo da melhor maneira possível. Parabéns!!!</p> <p>Por fim, penso que seria interessante (uma vez implementado o teletrabalho) uma campanha de esclarecimento interno (para colegas, alunos,...) e externo (para comunidade em geral) com o intuito de que eles entendam que teletrabalho não é "não trabalhar", como temos sido acusados por muitas pessoas nesses semestres de trabalho remoto (que é diferente eu sei, mas guarda muitas similaridades).</p> <p>Muito obrigada pela oportunidade de opinar.</p>
317	Teletrabalho já! Só a UFSC está ficando pra trás!!
318	O tele trabalho parece aceitável de forma esporádica, mas a pandemia mostrou, ao menos para mim, que muito se perde nas relações interpessoais pois a comunicação vai muito além do verbal. A médio e longo prazo isso deve prejudicar bastante a formação e equipes e grupos de trabalho com funcionamento adequado
319	Durante esse período de trabalho remoto como professor fiquei convencido que devemos preservar alguns elementos do ensino remoto, mesmo após o término da fase aguda da pandemia. O acesso a aulas gravadas, atividades de estudo orientado progressivo, uso de recursos digitais para simulações e exercícios, devem ser preservados. Eles dão flexibilidade para alunos avançarem no seu próprio ritmo e favorecem ao desenvolvimento da independência do aluno.
320	Não
321	As atividades presenciais já poderia estar acontecendo naturalmente com todos os controles previstos em lei.

322	Sim, deveria haver uma ajuda de custo para equipamentos e internet no trabalho remoto.
323	Penso que haverá prejuízo no atendimento personalizado. A secretaria de pós-graduação tem se mostrado eficiente, e não há reclamação sobre a eficiência durante a pandemia, mas vejo que os estudantes sentem falta de atendimento presencial.
324	Penso que esta proposta merece larga discussão dentro da UFSC, pelos seus impactos.
325	Sou professora do Curso de Odontologia; as aulas presenciais, em laboratório ou com pacientes é fundamental para o bom aprendizado técnico dos conteúdos que ministro.
326	O vencimento é constrangedor no caso de TAE*, agravado por supressões de rubricas, desestimula eventual adesão. * TAE: servidores integrantes do PCCTAE.
327	Teletrabalho proporciona melhor qualidade de vida ao servidor.
328	A proposta do teletrabalho parece ser interessante, e, se bem organizada como propõe a IN 65/2020, pode ser uma modalidade que pode contribuir, inclusive, para a saúde mental dos servidores.
329	Várias atividades da administração universitária dão para ser exercida na modalidade Teletrabalho, mas a minha atividade eu tenho que estar presente para diagnosticar e abrir um computador, por exemplo, ou religar uma máquina.
330	Sem comentários.
331	Há determinados conteúdos, de determinadas disciplinas, que podem ser programados para serem ministrados de forma remota, em condições de teletrabalho. Isso sem prejuízos aos acadêmicos, quando devidamente, planejados e aprovados seus "Planos de Ensino".
332	Como professor, o teletrabalho pode colaborar nas reuniões coletivas.
333	A favor da modalidade, estamos em outros tempos
334	É preciso fortalecer na UFSC um amplo processo de organização democrática para resistências aos ataques aos direitos dos trabalhadores, promovidos pelo Governo Federal.
335	Não tenho muito conhecimento.