



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

**RELATÓRIO DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO
(Instituída pela Portaria nº 74/2021/GR)**

São Cristóvão – SE
2021

SIGLAS E ABREVIACOES

ADUFS	Associao dos Docentes da Universidade Federal de Sergipe
CGU	Controladoria Geral da União
CPG	Comissão do Programa de Gestão
SINTUFS	Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Educao da UFS
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administrao Federal
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1:** Servidores sob responsabilidade do gestor
- Gráfico 2:** Conhecimento dos Gestores sobre a IN65/2020
- Gráfico 3:** Enquadramento das atividades do setor nas autorizadas pela IN65/2020
- Gráfico 4:** Atividades vedadas ao teletrabalho no setor segundo o gestor
- Gráfico 5:** Diferença entre teletrabalho e Trabalho Remoto em tempos de pandemia
- Gráfico 6:** Interesse dos gestores em solicitar a adesão ao Programa de Gestão
- Gráfico 7:** Campus de desenvolvimento de atividades do servidor
- Gráfico 8:** Conhecimento dos servidores técnico-administrativos sobre a IN65/2020
- Gráfico 9:** Conhecimento sobre a distinção entre trabalho remoto em tempos de pandemia e teletrabalho nos moldes do proposto pela IN65/2020
- Gráfico 10:** Conhecimentos dos servidores sobre mudanças e direitos a partir da execução de atividades em teletrabalho
- Gráfico 11:** Interesse dos servidores em aderir ao teletrabalho se for implementado
- Gráfico 12:** Modalidade de teletrabalho que o servidor teria interesse
- Gráfico 13:** Mapeamento de servidores em atividade remota
- Gráfico 14:** Razões para não estar em atividade remota
- Gráfico 15:** Formas de interação com a chefia e equipes de trabalho
- Gráfico 16:** Problemas operacionais e logísticos do trabalho remoto
- Gráfico 17:** Mapeamento de sobrecarga de trabalho
- Gráfico 18:** Identificação de motivos da sobrecarga
- Gráfico 19:** Mapeamento de acompanhamento de atividades no trabalho remoto
- Gráfico 20:** Autoavaliação de desempenho de atividades
- Gráfico 21:** Levantamento sobre Plano de Trabalho ou planejamento similar

- Gráfico 22:** Mapeamento de metas de desempenho do Plano Individual
- Gráfico 23:** Avaliação sobre cumprimento de atividades pactuadas, independente do Plano Individual.
- Gráfico 24:** Frequência de atualização do Plano Individual pela chefia imediata
- Gráfico 25:** Acompanhamento das atividades (remotas ou não) pela chefia imediata
- Gráfico 26:** Aferição de serviços prestados no setor
- Gráfico 27:** Prazos no período da pandemia em relação a prazos em condições de normalidade
- Gráfico 28:** Frequência de *feedbacks* da chefia
- Gráfico 29:** Utilização de equipamentos da Universidade no exercício do trabalho remoto
- Gráfico 30:** Infraestrutura necessária ao trabalho remoto
- Gráfico 31:** Conhecimento do requisito relativo à infraestrutura para adesão ao teletrabalho
- Gráfico 32:** Necessidade de capacitação para melhor desempenho de trabalho remoto

SUMÁRIO

Introdução	5
1. Programa de Gestão na dimensão legislativa – o que podemos?	6
2. Percurso da Comissão – debates e deliberações em síntese	9
3. Consulta aos Gestores – o que pensam as chefias participantes?	11
4. Consulta ao corpo técnico-administrativo – o que nos dizem os servidores?	18
4.1. O Teletrabalho e a Instrução Normativa nº 65/2020	19
4.2. Experiência de trabalho remoto durante a pandemia de covid-19	25
4.3. Do Plano Individual e Registro de Atividades	32
4.4. Estrutura operacional e logística	39
Conclusão	43
APÊNDICE A	45
APÊNDICE B	46
APÊNDICE C	63

Introdução

Em 19 de janeiro de 2021 a Portaria nº 74 do Gabinete do Reitor designou uma Comissão para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão (CPG), e nomeou os seguintes servidores para a realização desse trabalho: Roberto Wagner Xavier de Souza, Marcos Vinícius Nascimento Gonzalez Castaneda, Allan Dantas dos Santos, Patrícia Tavares de Araújo, Eduardo Keidin Sera, Gysnaya Polynandra Cavalcante Bedoia, Inácio Loiola Pereira de Sousa, Lucielma Santos Passos de Holanda. Como presidente e secretária da comissão foram nomeadas, respectivamente, a professora Dra. Thais Ettinger Oliveira Salgado e Fernanda Gurgel Raposo.

Além dos supracitados, em seu Art. 2º a Portaria nº 74 previu a possibilidade de nomeação de um representante da Associação dos Docentes da Universidade Federal de Sergipe (ADUFS) e outro do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Educação da UFS (SINTUFS), que designaram, respectivamente, o professor José Jailton Marques e o servidor Flávio Renato Gama Brito, para integrarem a comissão e promover uma interlocução entre os debates ocorridos no âmbito das suas representações de classe e em sede de reuniões de comissão.

Com base nisso a CPG realizou um total de nove reuniões, sendo duas delas extraordinárias e sete ordinárias, cujas discussões estão registradas em atas aprovadas nos encontros virtuais do grupo e se encontram no Apêndice C desse relatório. Como resultado dos trabalhos realizados, a comissão realizou estudos sobre as experiências de outros órgãos, com o que a maioria deles chama de teletrabalho, elaborou coletivamente um questionário para os gestores e outros para os demais servidores, a fim de levantar informações referentes ao conhecimento e à opinião desses sobre o assunto, e realizou uma mesa redonda com a participação de um dos seus membros, a secretária Fernanda Gurgel Raposo, e outras duas convidadas externas, Priscila Escórcio da França Diniz, auditora federal de finanças e controle da Controladoria Geral da União (CGU), que compartilhou as experiências em teletrabalho da CGU, e Mirian Dantas dos Santos, Pró-Reitora de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), que trouxe para a mesa os processos de implantação do teletrabalho na UFRN.

O relatório que segue apresenta em detalhes os trabalhos sumariamente descritos nesta introdução e não se propõe a representar a consolidação de um trabalho final necessário à implementação do Programa de Gestão - se essa for uma etapa que

interesse à administração, à gestão e à instituição – o estudo traz o passo inicial rumo a estudos mais aprofundados sobre a viabilidade de adoção dessa modalidade de trabalho, os riscos previsíveis da sua realização e as melhores estratégias para que seja incorporado de forma eficiente na administração pública e que melhor atenda ao interesse coletivo e ao bem comum. Para tanto, o texto que segue foi dividido em seções que tratarão: 1) dos aspectos legais que embasam a adoção de um Programa de Gestão no âmbito da Universidade Federal de Sergipe; 2) do percurso da comissão até aqui, ocasião em que traremos uma síntese dos principais debates do grupo; 3) do resultado da consulta aos gestores; 4) do resultado da consulta ao corpo técnico-administrativo; e 5) Oportunidades, desafios e reflexões a partir do diagnóstico. Vejamos o que nos dizem os trabalhos até aqui realizados.

1. Programa de Gestão na dimensão legislativa – o que podemos?

Antes de explorar o percurso de trabalho da comissão, é preciso compreender o que é Programa de Gestão e porque a Universidade Federal de Sergipe designou uma comissão para tratar do assunto. Para isso, pede-se *vênia* para quase incorrer em tautologia ao recordar que os atos da administração pública estão adstritos ao princípio da Legalidade Pública, o qual nada mais é senão a limitação de agir somente quando o ato intentado encontra autorização legal. Diferentemente da aplicação da legalidade aos agentes privados, que implica em autorização para agir de todas as formas não proibidas em lei, a administração pública tem o seu escopo de atuação restrito ao que está previsto em lei. A omissão ou ausência de lei sobre qualquer assunto, para a Universidade, implica em vedação.

Diante disso, a possibilidade se instituírem debates sobre Programa de Gestão é inaugurada em 1995, pelo Decreto nº 1.590, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências, no seu Art. 6º §6º que diz que:

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante: [...]

§6º Em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujo teor e acompanhamento trimestral deverão ser publicado no Diário Oficial da União, ficando os servidores envolvidos dispensados do controle de assiduidade. (grifo nosso)

E aqui se tem as diretrizes de saída para a possibilidade de implementação de uma forma de trabalho dispensada das formas de controle de assiduidade e pontualidade previstas nos incisos do Art. 6º, posto que parte da métrica de resultados, mediante autorização do Ministro de Estado, e cujo controle se dá na esfera administrativa interna e na dimensão pública coletiva, uma vez que uma prestação de contas desses trabalhos deve ser publicizada em diário oficial a cada três meses.

O decreto supracitado se mantém vigente até os dias atuais, no entanto somente em 2020, mais precisamente em 30 de julho daquele ano, momento em que a pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2) veio a impelir a administração pública a implementar um sistema não planejado de trabalho remoto, quando a pandemia completava o seu terceiro mês; o Ministério da Economia publica a Instrução Normativa nº 65, através da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria de Desburocratização, Gestão e Governo Digital.

Frise-se que será feita referência a esse documento sob a abreviação IN65/2020 no corpo do texto deste relatório, apenas para garantir fluidez na leitura e evitar a repetição da referência completa à normativa. Esse documento estabeleceu orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) necessários à implementação de Programa de Gestão, e então temos um conceito para essa proposta. O artigo 3º, inciso I da referida instrução conceitua Programa de Gestão como sendo:

[...] ferramenta de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada pela norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes;

Observa-se que pouco foi mudado em relação ao conceito que já se podia extrair do decreto de 1995, mas isso não ofusca o caráter esclarecedor da Instrução Normativa nº 65, pois além de Programa de Gestão ela também conceitua, entre outros, teletrabalho, no inciso VII do mesmo Art. 6º, a saber:

[...] modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;

Isso auxilia a compreender a distinção entre dois termos que pareciam sinônimos nos estudos menos atentos sobre o tema: programa de gestão, que consiste em ferramenta de governança que disciplina o exercício de atividades cujos resultados possam ser efetivamente mensurados, e teletrabalho, que consiste em modalidade de trabalho realizado fora das dependências da instituição, que não se caracteriza como trabalho externo. Esse está legalmente posto como trabalho que pode ser realizado de forma parcial ou integral e cujas tarefas são passíveis da mensuração de resultados requerida pela legislação para a implementação de Programa de Gestão. Em suma, teletrabalho consiste em uma possibilidade de realização de atividades de um Programa de Gestão de forma remota. Por esse motivo, não se confunde com o trabalho remoto realizado em decorrência das medidas de urgência de saúde adotadas para prevenção do contágio por SARS-CoV-2.

Para fechar esse primeiro extrato de relatório, faz-se de extrema relevância transportar para o corpo do texto da análise que aqui se apresenta os objetivos elencados na IN65/2020 para a implementação do Programa de Gestão, pois esses representaram objetivo de debates de muitas reuniões da comissão e foram lembrados no curso de todas as deliberações sobre ações e coleta de dados do grupo. A IN65/2020 traça caminhos de melhoria para prestação do serviço público em seu o Art. 6º e incisos, o qual denota o percurso que a IN lecionou e deu causa aos trabalhos da comissão:

Art. 6º São objetivos do programa de gestão:
I - promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;
II - contribuir com a redução de custos no poder público;
III - atrair e manter novos talentos;
IV - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;
V - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;
VI - melhorar a qualidade de vida dos participantes;
VII - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e
VIII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

Esse artigo foi um dos principais e que mais se fez presente nos debates e elucubrações nas reuniões da comissão. Resta claro que, a normativa não pretendia elencar um rol de finalidades possível de ser expandido pelas instituições, posto que se encontram ausentes termos como “entre outros”, “não somente” ou similares. Outra razão para considerar a importância desse dispositivo é a necessidade de mantê-lo no

campo de visão permanente dos responsáveis pela elaboração da normativa *interna corporis* que regulamentará o Programa de Gestão, caso este venha a ser implementado no âmbito da UFS. É ponto de destaque que os problemas identificados com o trabalho remoto podem ser sanados, caso os objetivos traçados pelo artigo supracitado ocuparem o papel de guia e de limites às disposições normativas sobre o assunto. Destacam-se, em especial, os incisos IV e VI, pelas manifestações de insatisfação com o trabalho remoto obtidas através a pesquisa realizada pela comissão, com os servidores do quadro técnico-administrativo. Mais detalhes sobre esse mapeamento serão fornecidos quando apresentarmos a análise da referida pesquisa.

A seguir são apresentadas as deliberações da comissão designada para realizar os estudos preliminares no âmbito da Universidade Federal de Sergipe sobre o assunto.

2. Percurso da Comissão – debates e deliberações em síntese

Explorados os aspectos legais que convidam a pensar sobre a possibilidade concreta de implementação do Programa de Gestão na Universidade Federal de Sergipe, a Comissão instituída para elaborar os estudos sobre o Programa de Gestão estabeleceu como ferramentas de comunicação: trocas de mensagens por e-mails e postagens e interações pela plataforma *Teams* da *Microsoft*. Além disso, realizaram-se nove reuniões pelo *Google Meets*, sendo duas extraordinárias e outras sete ordinárias; todas registradas em ata e gravadas. Ambos os registros estão à disposição da gestão. Por esse motivo, no presente relatório será feito um panorama sucinto do que ocorreu até aqui.

De pronto cumpre registrar que já na primeira reunião, realizada no dia 28 de janeiro de 2021, os membros da comissão se debruçaram sobre os dispositivos da Instrução Normativa nº 65 e uma série de dúvidas foram colocadas sobre a implementação do programa no âmbito da universidade. Além disso, já nesse primeiro encontro a secretária da comissão apresentou algumas experiências de outras instituições públicas com o teletrabalho e alguns questionamentos sobre como solucionar problemas internos por intermédio do teletrabalho executado, a exemplo da concessão para servidores não contemplados com afastamento para pós-graduação *stricto sensu*, ou como manter a remuneração e as atividades de servidores que precisam acompanhar cônjuge, por exemplo; dentre outros.

Diante dos desafios identificados, alguns emanados das dúvidas da comissão, o grupo decidiu fazer um levantamento de opinião com os gestores e com os técnico-administrativos, com fulcro de identificar o interesse da comunidade na implementação do programa. Tal iniciativa se justifica, porque a adesão, nos moldes do que está posto nas normas que regem e embasam as atividades da UFS, colocam o Programa de Gestão como uma alternativa às universidades, que deverá ser implementado mediante solicitação de autorização ao Ministério da Economia. A mesma voluntariedade se verifica na adesão individual dos servidores ao teletrabalho. Assim sendo, revestido de razoabilidade, fez-se necessário mapear os interesses antes de pensar em estratégias de ação para sensibilização, quiçá para a implementação efetiva.

As reuniões que se seguiram, concentraram-se na delimitação dos objetivos de pesquisa para melhor elaboração das perguntas que integrariam dois questionários: um que seria aplicado aos gestores, sendo eles professores ou não, e outro aplicado aos demais servidores, contudo somente àqueles do quadro técnico-administrativo, uma vez que é a esses que se abre a possibilidade de adesão ao programa. Como ponto de partida, foi dado acesso ao questionário aplicado aos servidores da UFRN, que serviu de parâmetro para melhor compreender os tipos de perguntas, as quais viriam a fornecer os dados necessários. Além disso, a elaboração das perguntas, a definição de prazos de envio, a disponibilização dos questionários e a forma como essas perguntas chegariam aos servidores foram definidas coletivamente nas reuniões ordinárias e extraordinárias.

Também foi decidido que um evento de sensibilização sobre o teletrabalho seria organizado e, conforme exposto na introdução deste relatório, uma mesa redonda foi realizada no dia 07 de abril¹, com a presença de representantes da Controladoria Geral da União e da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Além disso, um *banner* digital, que tinha por objetivo sensibilizar os servidores, fora enviado via sistema, de modo a esclarecer e distinguir o teletrabalho, do trabalho remoto. O material elaborado encontra-se disponível no Apêndice A deste documento. Outrossim, pode-se observar os objetivos traçados para cada um dos questionários enviados aos servidores, bem como o que se pode extrair, numa análise imediata, desses dados.

¹ Disponível em: <http://www.ufs.br/conteudo/67028-servidores-da-ufs-podem-opinar-sobre-possivel-implementacao-do-teletrabalho>

3. Consulta aos Gestores – o que pensam as chefias participantes?

Nos estudos realizados pela comissão, sobre a Instrução Normativa nº 65/2020, percebeu-se que as atividades executadas se encontravam amparadas nas possibilidades de realização em teletrabalho, pelas instituições que optassem implementar o Programa de Gestão, no entanto as atividades precisavam ser acompanhadas pela chefia imediata, nos moldes do disposto no Art. 3º, inciso II. Além disso, entre as fases de implementação do programa, encontram-se a elaboração e aprovação de procedimentos gerais, cujas diretrizes estão elencadas na Seção II do Capítulo II da referida Instrução Normativa.

Ela traz como elemento o ato normativo, editado pelo dirigente da unidade, o qual deve tratar sobre os procedimentos gerais a serem adotados para implementação do Programa de Gestão, bem como o termo de ciência e responsabilidade que deverá ser assinado pelo servidor e pela chefia imediata (Art. 10, inciso VII).

Essa também tem poderes de redefinir as metas do servidor, para atender às necessidades do serviço, sempre que surgirem demandas prioritárias não previstas, quando da elaboração do Plano de Trabalho (Art. 13, §2º), que tem por finalidade prever a aferição das entregas, sempre acompanhado de análise fundamentada da chefia (Art. 14). É também o superior imediato quem dá notas às entregas, cujas metas são consideradas atingidas quando essa nota for superior a 5 (Art. 14, §2º).

Diante do que foi exposto, a Comissão compreendeu que a chefia tem papel fundamental no desenvolvimento do programa e, sem a sua autorização, especialmente porque é ela que fundamenta o Plano de Trabalho, como também sem a sua colaboração no acompanhamento, não há como se implementar um programa dessa natureza para que se coteje chances mínimas de sucesso. Eis as razões pelas quais os estudos de mapeamento de conhecimentos sobre o tema e de interesse em vê-lo como uma alternativa à realização do teletrabalho na instituição, começaram por uma pesquisa aplicada aos servidores em cargos ou funções de chefia.

O questionário, escrito coletivamente, foi aprovado na reunião do dia 04 de fevereiro e ficou disponível para respostas dos gestores até o dia 26 de fevereiro. O formulário, que está em anexo, foi composto por sete perguntas, sendo seis delas objetivas. Essas questões forneceram imediatamente gráficos com percentuais das respostas, sendo apenas uma delas subjetiva, com o objetivo de trazer as razões pelas

quais o gestor não teria interesse na implementação do Programa de Gestão, caso ele tivesse marcado “não” nesse item.

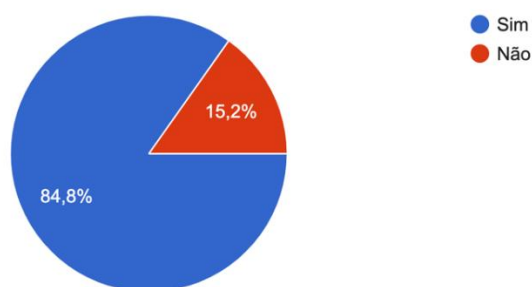
Dos formulários enviados, advieram respostas de 125 (cento e vinte e cinco) servidores em cargo de chefia na UFS. Todos estão identificados, por nome, matrícula SIAPE e setor de atividade. Essa etapa foi inserida como forma de garantir a validade dos dados coletados, evitando-se, assim, várias respostas de um mesmo servidor.

A seguir, são exibidos os gráficos das respostas dos gestores a cada uma das perguntas. Seqüencialmente, será dada uma síntese das respostas à cada pergunta.

Gráfico 1: Servidores sob responsabilidade do gestor

Possui servidores nos moldes do art. 2º da IN 65/2020 sob sua responsabilidade?

125 respostas

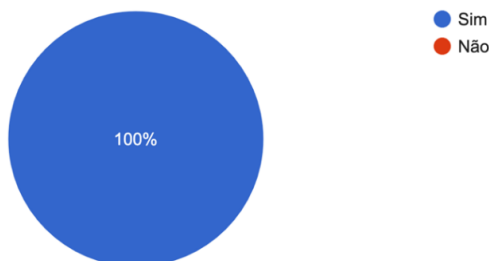


Essa pergunta foi inserida no questionário, pois o Art. 2º da IN65/2020 traz quais servidores podem participar do Programa de Gestão. A intenção da comissão era criar uma base de dados em que fosse possível excluir as respostas dos gestores que não pudessem inserir servidores em atividades passíveis de teletrabalho, caso esse viesse a ser o interesse, na ocasião da análise mais minuciosa dos dados. Ademais, o gráfico permite inferir que mais de 80% (oitenta por cento) dos servidores da instituição em cargos de chefia possui equipes de técnico-administrativos sob sua gestão.

A pergunta a seguir pretendia verificar o conhecimento dos gestores sobre a Instrução Normativa nº 65, para que se pudesse dimensionar quantos chefes estão a par da existência do Programa de Gestão e dos encaminhamentos que o Ministério da Economia tem dado ao tema. O resultado indica que todos conhecem, conforme dados do Gráfico 2.

Gráfico 2: Conhecimento dos Gestores sobre a IN65/2020

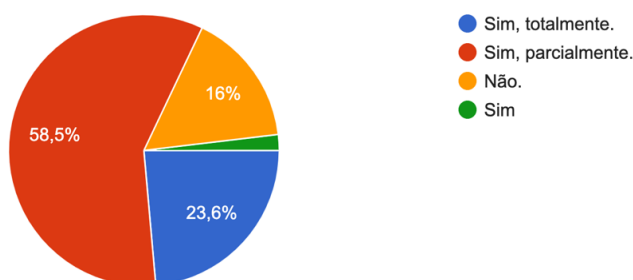
Conhece o texto da Instrução Normativa 65/2020 do Ministério da Economia mencionada na introdução? (disponível no Diário Oficial...mativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395)
106 respostas



A pergunta seguinte tinha por objetivo coletar o percentual de atividades sob gestão da chefia que, na interpretação dada por esses gestores, se enquadravam nas tarefas administrativas expressas no seu §1º do Art. 5º da IN65/2020, a qual recomenda que sejam realizadas preferencialmente na modalidade de teletrabalho, desde que possam ser adequadamente executadas de forma remota, e a sua redação na íntegra será transcrita porque no relatório de resultados do próprio *Google Forms* ela é apresentada num formato com cortes. A redação completa é: “As atividades desenvolvidas na sua unidade se enquadram em alguma dessas hipóteses (art. 5º, § 1º, incisos I, II e III, da IN 65/2020)? I. demande maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos; II. com complexidade que exija elevado grau de concentração; ou III. seja de baixa a média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.”, o resultado foi o seguinte:

Gráfico 3: Enquadramento das atividades do setor nas autorizadas pela IN65/2020

As atividades desenvolvidas na sua unidade se enquadram em alguma dessas hipóteses (art. 5º, § 1º, incisos I, II e III, da IN 65/2020)... de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.
106 respostas



Para compreender o Gráfico 3 é preciso reconhecer e reiterar que se trata de uma avaliação dos próprios a partir de interpretações individuais do disposto na norma, bem como de avaliações das condições dos seus setores à luz do seu entendimento sobre o enquadramento do trabalho rotineiro nas hipóteses da referida Instrução Normativa. Para a comissão é crível que essa avaliação sobre adequação de atividades à modalidade remota deva ser feita seguindo os mesmos critérios, de forma equânime, para todos os setores da instituição e, para tanto, é recomendável que o mesmo grupo de servidores esteja responsável por essa etapa do processo de avaliação para implementação do Programa de Gestão.

De toda forma, o olhar do gestor sobre o enquadramento da pergunta também representa um dado por si, que pode ser inclusive comparado às análises isonômicas das atividades se forem feitas, *a posteriori*, conforme sugestão apresentada no parágrafo anterior, para fins de diagnóstico sobre a fidelidade dessa interpretação extraída de uma leitura individual da norma. Essa diferença pode servir de justificativa e base para a realização de ações instrutivas, educativas ou informativas sobre o teletrabalho e o Programa de Gestão.

Em razão da extensão da pergunta seguinte, essa também se apresenta com cortes no gráfico de resultado e, por isso, transcrita a seguir, por razões didáticas, de modo a evitar a necessidade de interrupção da leitura da análise para consulta ao questionário: “De acordo com o § 2o art. 5o, o teletrabalho 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. As atividades dos servidores, que estão sob a sua gestão, estão entre as atividades que não poderão aderir ao teletrabalho?”

Uma leitura superficial e precipitada pode induzir aquele que venha a tomar conhecimento deste questionário a erro, levando a entender que essa pergunta e a anterior já foram feitas quando indagado se o gestor possuía sob a sua supervisão servidores enquadrados nas categorias passíveis de realizar teletrabalho. Contudo, destacou-se que não há repetição de dados por similitude de perguntas. Naquele primeiro caso, o que o questionário pretendia era mapear os servidores em cargos de chefia que possuíam equipe, as quais tinham sob sua gestão outros servidores, pois há técnicos e professores em funções gratificadas e Cargos de Direção sem equipe; como por exemplo: as funções de assessoria técnica e as de assessoria da alta administração.

Nesse segundo e terceiro casos, o intuito era tomar conhecimento se os gestores que possuem equipes, supervisionam atividades que se enquadram no formato de teletrabalho ou se estão vedadas para essa modalidade.

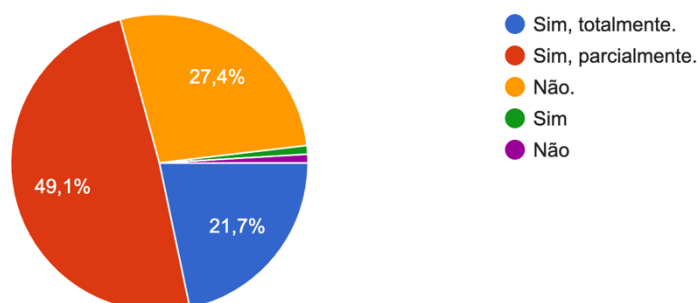
Para ambos os casos, a resposta “sim, parcialmente” representou quase ou pouco mais da metade das respostas. É importante recordar que essa avaliação parte de uma interpretação individual da norma e da adequação da atividade a partir das diretrizes gerais estabelecidas na Instrução Normativa nº 65/2020. Essas não podem ser tomadas como um diagnóstico final da adequação das atividades. Recomenda-se uma avaliação feita por profissionais capacitados para isso e de forma igualitária para todos os setores da instituição. De todo modo, faz-se oportuno considerar que a percepção dos gestores também é um dado *de per se*.

Conforme o Gráfico 4 que segue, na percepção de 27,4% das chefias, não há atividades nos seus setores que não possam ser realizadas em teletrabalho, 49,1% afirmam que parte das atividades podem ser realizadas nessa modalidade e 21,7% consideram que nenhuma atividade do setor se enquadra nas possibilidades autorizadas de adesão. Uma análise dessa interpretação pode provocar debates e novas pesquisas para identificar se esse “sim, parcialmente” é um grupo de tarefas que podem ser incluídas numa modalidade de teletrabalho parcial, possibilidade também prevista pela Instrução Normativa 65/2020.

Gráfico 4: Atividades vedadas ao teletrabalho no setor segundo o gestor

De acordo com o § 2º art. 5º, o teletrabalho não poderá: I. abranger atividades cuja natureza exija a presença física do participante na unidade...vidades que não poderão aderir ao teletrabalho?

106 respostas



Apesar das opiniões postas sobre as vedações e oportunidades trazidas pela Instrução Normativa nº 65/2020, e igualmente, apesar de todos os respondentes terem afirmado conhecer o referido documento; 9,5% das chefias considera não compreender

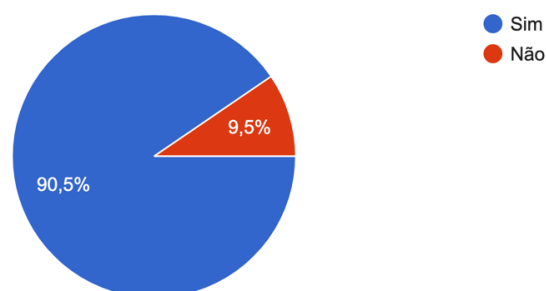
a diferença entre o teletrabalho nos moldes do que está posto na legislação e pelo Ministério da Economia e o trabalho remoto que os servidores estão realizando desde o começo da pandemia provocada pelo Sars-CoV-2, conforme Gráfico 5, que segue.

Esse é um dado que induz à sugestão de ações que possa esclarecer e divulgar informações que permitam sanar essa dúvida, de modo que sejam adotadas antes da implementação do Programa de Gestão, caso a instituição considere haver interesse na adoção dessa ferramenta como estratégia de ampliação da eficiência na prestação do serviço público. Registre-se que esse mecanismo visa ser capaz de atender ao interesse coletivo pela criação de oportunidade de aproveitamento de talentos, de melhoria da qualidade de vida e de economia de recursos públicos, entre outros objetivos do programa que estão elencados no Art. 6º, e que podem ser atendidos com a medida.

Gráfico 5: Diferença entre teletrabalho e Trabalho Remoto em tempos de pandemia

Você compreende a diferença entre teletrabalho e o trabalho remoto que vem sendo desenvolvido neste período de pandemia?

105 respostas

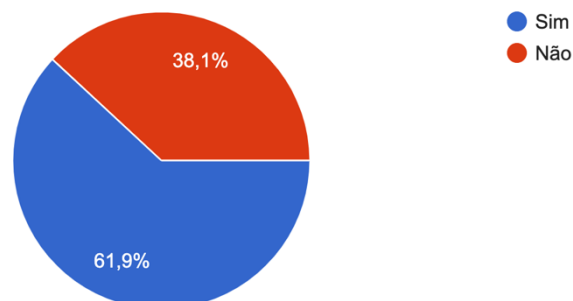


Por fim, compreendendo que a adesão ao Programa de Gestão depende da concordância da chefia, por uma questão de coerência com os protocolos de acompanhamento de atividades na implementação do programa, somado ao fato de que a regulamentação interna também pode segmentar a adesão por setor e condicioná-la a um requerimento da chefia, entre outras inúmeras possibilidades que dependam da concordância dos gestores, foi perguntado aos respondentes sobre o interesse na adesão e os percentuais de interesse e de falta deste se encontram ilustrados no Gráfico 6, a seguir.

Gráfico 6: Interesse dos gestores em solicitar a adesão ao Programa de Gestão

Caso o Programa de Gestão seja implementado na Instituição, você solicitaria adesão na sua unidade?

105 respostas



Pelo Gráfico 6, percebe-se que 38,1% de gestores que não tem interesse na adesão ao Programa de Gestão hoje. Contudo, é importante considerar que quase 10% dos respondentes não sabem a diferença entre teletrabalho nos moldes do proposto pela regulamentação do Programa de Gestão, e talvez essa lacuna tenha interferido também aqui, assim como os gestores que consideram que o seu setor não tem atividades que se enquadram naquelas que podem ser contempladas com essa nova modalidade, e recordamos que esse percentual foi de 27,4%. Essa pergunta sobre a intenção de adesão foi seguida de uma indagação subjetiva sobre as razões pelas quais quem respondeu não, assim o fizera.

As respostas, em sua maioria foram sobre a inadequação das atividades do setor ao formato do teletrabalho, ausência de informações necessárias à tomada efetiva de decisão, necessidade de mais esclarecimentos sobre como o programa funcionaria, para que a resposta pudesse ser melhor fundamentada. Registre-se que apenas uma resposta não pôde ser enquadrada em nenhum desses três grandes grupos e esta dizia não ver produtividade em teletrabalho. Todas as demais ficaram entre as três razões supracitadas.

Diante desses dados extraídos da participação dos gestores, segue-se para o questionário aplicado aos demais servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Sergipe.

4. Consulta ao corpo técnico-administrativo – o que nos dizem os servidores?

Paralelamente a aplicação do questionário para os gestores, a comissão elaborou as perguntas que integrariam o questionário para os servidores do quadro técnico-administrativo. Aprovado na reunião do dia 17 de março, o questionário que ficaria disponível do dia 22 de março ao dia 04 de abril, teve o seu prazo estendido para o dia 09 do mesmo mês a pedido dos servidores que participaram da mesa redonda sobre o tema, realizada no dia 07 de abril. A dilação do prazo nos permitiu chegar aos 275 participantes.

O questionário aplicado aos técnicos administrativos foi mais extenso que aquele feito com os gestores, pois a comissão entendeu que era preciso além de consultá-los sobre o conhecimento da Instrução Normativa nº 65/2020 e o interesse no teletrabalho, também conhecer as condições do trabalho remoto em tempos de pandemia. Por essa razão, o questionário foi dividido em cinco seções, sendo a primeira delas destinada à identificação pessoal e profissional do respondente, pelas mesmas razões apontadas quando da justificativa em escolher questionário para aplicar aos gestores. A segunda buscou identificar o conhecimento e o interesse dos servidores na modalidade do teletrabalho. A terceira e a quarta foram sobre a execução de atividades no trabalho remoto atual. A quinta e última teve por finalidade conhecer a condições operacionais e logísticas do trabalho remoto desenvolvido pelos servidores que estão cumprindo suas jornadas em local diverso das instalações da Universidade Federal de Sergipe.

A comissão escolheu ir além da consulta sobre a normativa do programa de gestão em si, como resultado dos debates nas reuniões, que levou a considerar relevante a experiência do remoto para a melhor implementação do Programa de Gestão. O grupo considerou que a experiência atual poderia fornecer dados úteis e importantes sobre infraestrutura de desenvolvimento do trabalho, bem como relacionamento com a chefia e equipe e carga de trabalho no período, para a melhor elaboração de uma normativa sobre o teletrabalho, caso a instituição tenha interesse em aderir ao Programa de Gestão.

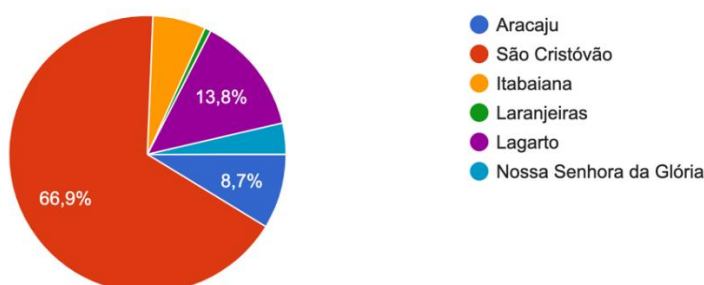
Para garantir eficiência na avaliação e análise dos dados apresentados neste relatório, considerando a extensão dessa segunda pesquisa, as informações que seguem estão divididas conforme as seções do questionário aplicado, exceto a primeira, cuja única finalidade era a identificação do servidor, conforme descrevemos no parágrafo anterior.

4.1. O Teletrabalho e a Instrução Normativa nº 65/2020

A segunda seção da pesquisa, aplicada aos servidores que podem aderir ao Programa de Gestão, nos moldes do que autoriza o Art. 2º da IN65/2020 inicia com a pergunta sobre o campus onde o servidor desenvolve as suas atividades e temos o seguinte resultado:

Gráfico 7: Campus de desenvolvimento de atividades do servidor

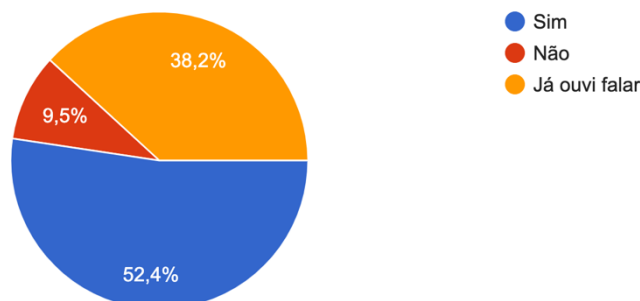
Em qual campus da UFS você trabalha?
275 respostas



A segunda pergunta dessa seção tinha por finalidade identificar o conhecimento do servidor sobre a IN65/2020, e já na introdução trazia o link para a normativa. Tratou-se de uma questão que pretendia mapear o conhecimento expresso no seu texto, ao mesmo tempo em que convidava os respondentes a conhecer e o seu resultado indica que 52,4% dos servidores conhecem o texto da instrução, 9,5% não conhecem e 38,2% já ouviram falar, conforme Gráfico 7. Esses percentuais expuseram um paradoxo, o de considerar o montante de servidores que “já ouviram falar” como um grupo que igualmente não conhece a normativa, já que a resposta indica esse desconhecimento, apesar da introdução da seção ter oferecido a oportunidade de conhecer. Somados aos que responderam expressamente que não conhecem, tem-se quase metade dos servidores nesse grupo, um quantitativo que apresenta um ponto a ser trabalhado nas atividades de sensibilização e informação recomendados para um momento anterior à possível implementação do Programa de Gestão.

Gráfico 8: Conhecimento dos servidores técnico-administrativos sobre a IN65/2020

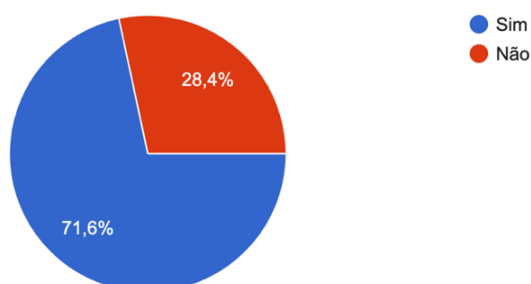
Você conhece a Instrução Normativa 65/2020 do Ministério da Economia, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais ...entação de Programa de Gestão (teletrabalho)?
275 respostas



Em seguida a comissão julgou relevante perguntar expressamente se os servidores tinham ciência de que o trabalho remoto desenvolvido em tempos de pandemia se distingue do teletrabalho proposto pelo Programa de Gestão. Mesmo já tendo questionado o conhecimento dos servidores sobre o texto da IN65/2020, a comissão considerou que uma pergunta direta sobre as diferenças entre o que está sendo feito atualmente como desenvolvimento de atividades remotas e o que poderá ser feito se o programa de que trata a normativa for implementado e o resultado foi o seguinte:

Gráfico 9: Conhecimento sobre a distinção entre trabalho remoto em tempos de pandemia e teletrabalho nos moldes do proposto pela IN65/2020

Você tem conhecimento de que há diferenças entre as atividades remotas desenvolvidas hoje na UFS durante a pandemia de Covid-19 e ...alho prevista na Instrução Normativa 65/2020?
275 respostas



Quase 30% dos servidores não compreendem a diferença entre o trabalho remoto em tempos de pandemia e o modelo de execução de atividades de que trata a IN65/2020. Esse é outro dado que justifica a necessidade de desenvolvimento de ações

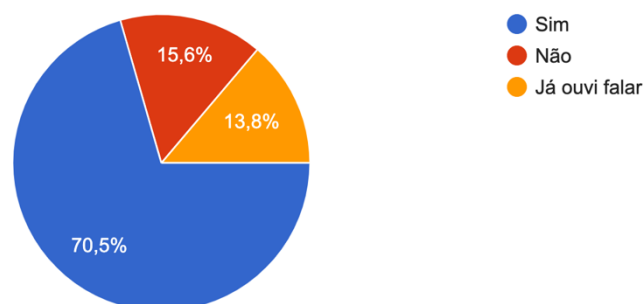
de disseminação de informações ou de sensibilização com o modelo. Além disso, os dados de ambos os questionários convidam a pensar na urgência de ações informativo-educativas a fim de evitar sobrecarga de trabalho, excesso ou abuso de poder na relação chefia-servidor e de prevenção a doenças mentais e físicas. Mentais pelas duas razões anteriores, e físicas por carências ergonômicas na infraestrutura de trabalho onde o servidor optar por desenvolver as suas atividades.

A pergunta seguinte, e que intencionalmente antecede aquela que investiga o interesse dos servidores na adesão ao teletrabalho visa identificar a ciência dos técnico-administrativos sobre eventuais mudanças nos seus contracheques, quando houver adicionais em suas folhas que se justificam pelas condições do ambiente laboral no exercício presencial de atividades, a exemplo dos adicionais de periculosidade e insalubridade, cujos elementos justificadores tendem a desaparecer com o desenvolvimento predominante e majoritário de atividades fora do campus, no modo tele presencial. De igual modo, adicionais noturnos que eram pagos porque havia necessidade da presença do servidor em horário presencial noturno, podem também ser suprimidos caso se identifique que a atividade poderá ser desenvolvida em horário não abrangido pelo referido adicional.

De toda forma, a própria pergunta destaca que a suspensão aparece na IN65/2020 como uma prerrogativa da administração que se aplica somente ao período em que o servidor estiver desenvolvendo as suas atividades em ambiente que não justifique mais a percepção dos referidos valores. E a pergunta, que aparece cortada no Gráfico 10, completa era: “Você tem conhecimento que o regime de teletrabalho altera a forma de cumprimento da jornada de trabalho e pode haver a suspensão do pagamento de algumas vantagens e indenizações, a exemplo do adicional de insalubridade e auxílio transporte (arts. 29 a 36, da IN 65/2020), enquanto estiver sob esse regime?”.

Gráfico 10: Conhecimentos dos servidores sobre mudanças e direitos a partir da execução de atividades em teletrabalho

Você tem conhecimento que o regime de teletrabalho altera a forma de cumprimento da jornada de trabalho e pode haver a suspensão ...N 65/2020), enquanto estiver sob esse regime?
275 respostas



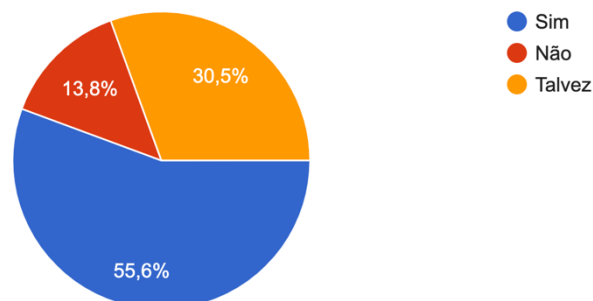
Considerando, mais uma vez, que aqueles que responderam “já ouviu falar” sobre o Programa de Gestão, podem ter suas opiniões sobre o mesmo amparadas em informações adversas da IN 65/2020, da mesma forma aqueles que responderam “não”, pertencem a um grupo de servidores que precisam de esclarecimentos sobre o assunto totalizando 29,4%, isso tudo indica que as ações de sensibilização recomendadas também precisam considerar a necessidade de esclarecimentos sobre esse assunto.

E, para fechar a seção sobre a Instrução Normativa nº 65 de 2020, e inaugurar os questionamentos sobre o trabalho remoto que está sendo desenvolvido nesse período de pandemia; os servidores foram sobre os interesses individuais na adesão ao teletrabalho, bem como na modalidade que melhor lhes apraz, caso o Programa de Gestão fosse implementado na Universidade. A pergunta sobre a modalidade considerava o conhecimento do servidor sobre a IN65/2020, mas as próprias categorias possuem nomenclaturas autoexplicativas (parcial e integral). Os resultados da consulta sobre ambos os assuntos estão distribuídos nos Gráficos 11 e 12, a seguir:

Gráfico 11: Interesse dos servidores em aderir ao teletrabalho se for implementado

Caso haja possibilidade, você teria interesse em aderir ao teletrabalho nos termos da IN 65/2020?

275 respostas



O Gráfico 11 evidencia que há um percentual maior de servidores que ainda não tem uma opinião formada sobre o assunto, do que de servidores que não tem interesse, e acreditamos que essa decisão dependa das formas pelas quais o Programa de Gestão e o teletrabalho serão regulamentados e executados no âmbito da Universidade Federal de Sergipe, mas essa conclusão não está nos dados, trata-se de opinião formulada pelas perguntas e intervenções feitas durante o evento da mesa redonda, bem como durante a *live* do SINTUFS, de que participou a presidente desta comissão.

A pergunta que seguinte era aberta e tinha por objetivo descobrir as razões pelas quais os servidores poderiam não ter interesse na adesão e as respostas, que totalizaram 38 (trinta e oito), puderam ser agrupadas em seis grupos. O primeiro compreende os servidores que preferem o trabalho presencial, e redigiram respostas nesse sentido um total de 6 (seis) servidores, o segundo aqueles que consideram que a natureza do serviço não se adéqua ao trabalho em casa, e nesse grupo tivemos 16 (dezesesseis) respostas. O terceiro grupo é o dos servidores que consideram que não poderiam arcar com os custos de infraestrutura do teletrabalho, ou que não adeririam para não ter que fazê-lo, conforme critério técnico de adesão abordado pelo Art. 11, parágrafo único, inciso VI² combinado com o Art. 13, inciso III, alínea d³ e esses totalizam 6 (seis) servidores.

² Art. 11. O dirigente da unidade dará conhecimento aos seus subordinados do teor do ato normativo de que trata o art. 10 e do interesse da unidade na implementação do programa de gestão. Parágrafo único. O dirigente da unidade divulgará os critérios técnicos necessários para adesão dos interessados ao programa de gestão, podendo conter, entre outras especificidades: [...] VI - infraestrutura mínima necessária ao interessado na participação.

³ Art. 13. O candidato selecionado pelo dirigente da unidade para participar do programa de gestão deverá assinar o plano de trabalho, que conterá: [...] III - o termo de ciência e responsabilidade contendo, no mínimo: [...] d) o dever do participante de manter a infraestrutura necessária para o exercício de suas

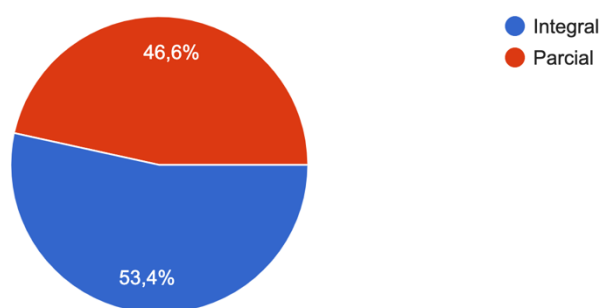
O quarto grupo compreende servidores que consideram o teletrabalho um indicador de precarização das condições de realização do labor ou que consideram que não melhora a vida do servidor, e esses totalizam 9 (nove) pessoas. Por fim, um servidor respondeu que não aderiria porque não conhece a IN65/2020, mesmo que tenhamos disponibilizado o link que dá acesso a esta na introdução do questionário.

Em relação à modalidade pela qual o servidor teria interesse *a priori*, o resultado foi surpreendente também pois tivemos um equilíbrio quase perfeito entre ambas as possibilidades, conforme nos mostra o Gráfico 12, que segue.

Gráfico 12: Modalidade de teletrabalho que o servidor teria interesse

Caso você tenha interesse na adesão ao modelo de teletrabalho previsto na Instrução Normativa 65/2020, seria em qual modalidade?

232 respostas



Diante desses resultados, é possível concluir que, entre os 275 servidores que se dispuseram a responder o questionário aplicado, números expressivos tem interesse na modalidade, ainda que a experiência com o trabalho remoto em tempos de pandemia não tenha sido exatamente satisfatória, conforme veremos na seção a seguir. De todo modo, a aplicação do questionário nos forneceu dados que serviram para o melhor planejamento de ações de continuidade dos trabalhos dessa comissão, caso seja de interesse da administração. O mapeamento apresentado até aqui nos mostra que o corpo técnico-administrativo em sua maioria conhece a IN65/2020 e tem interesse na adesão ao programa. Vejamos o que podemos extrair das perguntas sobre a experiência com o trabalho remoto em tempos de pandemia.

4.2. Experiência de trabalho remoto durante a pandemia de covid-19

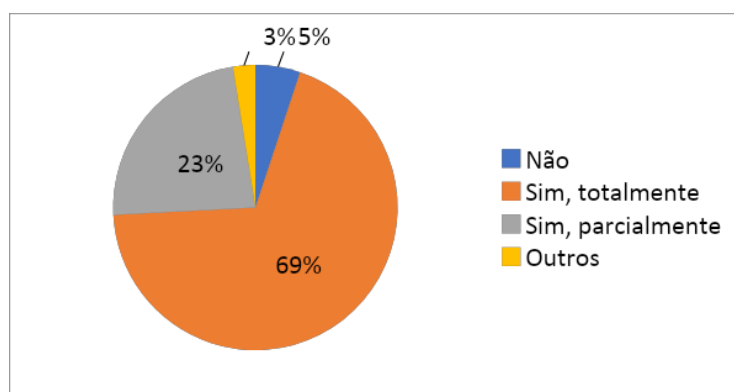
Dada a extensão do questionário aplicado aos técnico-administrativos, foram necessárias algumas reuniões para que a comissão conseguisse aprová-lo tal qual se apresenta no Apêndice B. No encontro virtual do dia 10 de março de 2021, essa seção do questionário foi aprovada. Discutiui-se a necessidade de fazer perguntas sobre o trabalho remoto, e os membros da comissão concordaram que conhecer a realidade do trabalho que vem sendo desenvolvido em casa, no período em que a comissão deliberava sobre o Programa de Gestão, poderia ajudar a gestão a traçar melhores estratégias para o futuro, com ou sem a implementação do referido programa.

Isto posto, segue-se às perguntas e aos resultados extraídos das respostas fornecidas. A primeira delas tinha por objetivo extrair que percentual de servidores está em trabalho remoto, e que percentual está indo para os seus locais de trabalho, e para evitar vieses nas respostas, foram inseridas outras alternativas como aos afastamentos e licenças, que contemplam servidores que nem estão no remoto e nem indo a nenhum dos postos de trabalho da instituição. O resultado é o Gráfico 13 que segue.

Gráfico 13: Mapeamento de servidores em atividade remota

Você está em atividade remota neste momento de pandemia?

275 respostas



Pelas respostas fornecidas, mais de 90% dos técnico-administrativos estão em trabalho remoto totalmente (69,1%) ou parcialmente (23,3%), o que nos indica que os dados das respostas que seguem foram fornecidos por um número bastante expressivo de servidores que estão experimentando o trabalho fora das instalações da instituição e isso significa que estão passando pelas experiências com infraestrutura própria, com custos com o trabalho em casa, com as condições de trabalho nesses espaços, com as

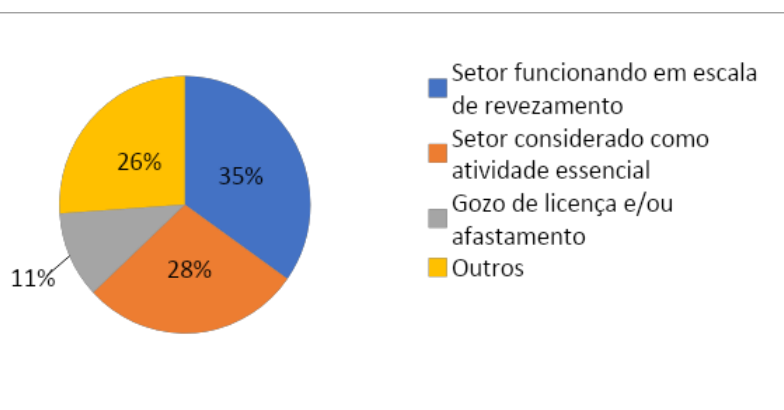
novas formas de comunicação com a equipe e com a chefia e com a economia decorrente da ausência de deslocamento, alimentação fora de casa e custos com vestuário e calçados.

Para aqueles que responderam que não estão em trabalho remoto, e esses representam menos de 10% dos servidores, foi questionada a razão para isso e 28,3% responderam que os seus setores oferecem serviços considerados essenciais à comunidade, e 34,8% disseram estar em escala de revezamento. O terceiro maior percentual, 10,9% representa os servidores que estão em alguma modalidade de licença ou afastamento. Os demais motivos tiveram todos percentuais abaixo de 3%.

Gráfico 14: Razões para não estar em atividade remota

Caso você não esteja em atividade remota, qual o motivo para isso ocorrer?

46 respostas

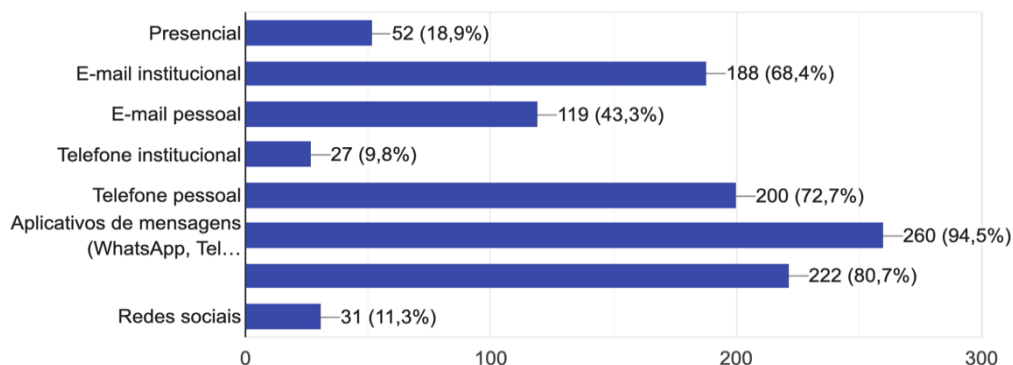


A pergunta que seguiu tinha por finalidade conhecer as formas pelas quais a comunicação se estabeleceu nesse último ano entre a chefia e os servidores e as respostas seguem no Gráfico 15. A questão foi construída no formato em que o servidor pode marcar mais de uma alternativa, então se veio a explorar números brutos de respondentes para as categorias com maiores números, ao invés dos percentuais. A alternativa com maior número de respostas foi a de aplicativos de mensagens, a exemplo do WhatsApp, com 260 respostas. Destaca-se que 275 servidores responderam ao questionário. Pela imagem fornecida automaticamente pelo *Google Forms* ficou suprimida a segunda alternativa mais marcada, com 222 respostas, que representava vídeo chamadas ou reuniões virtuais. Em terceiro e quarto lugares estão, respectivamente, as comunicações por telefone pessoal (200 servidores) e e-mail institucional (188 servidores), conforme se observa no Gráfico 15 a seguir.

Gráfico 15: Formas de interação com a chefia e equipes de trabalho

Durante o período de isolamento social, como ocorreu (ocorre) a interação com a sua chefia e com as equipes de trabalho que você normalmente se relaciona?

275 respostas

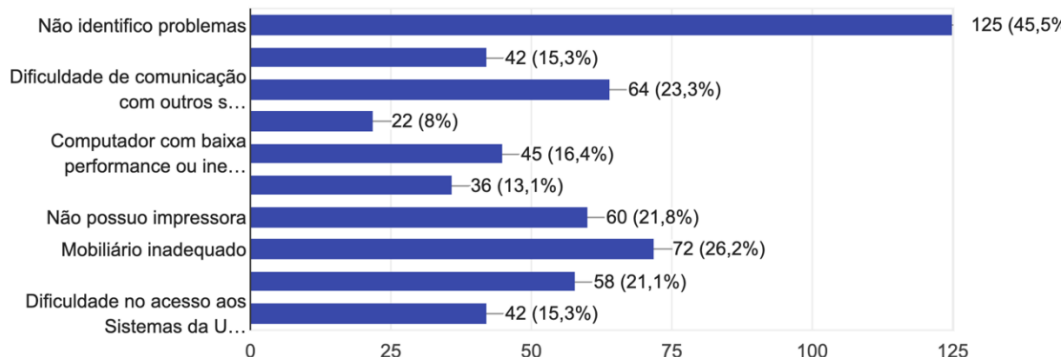


A pergunta seguinte também permitia múltiplas respostas e se destinava a conhecer os problemas operacionais e logísticos do trabalho remoto, e 45,5% dos servidores afirmam não identificar problemas, representando a alternativa com maior número total de respostas, conforme nos mostra o Gráfico 16. Entre os problemas apontados, o que apresentou maior número de respostas foi o mobiliário inadequado, em primeiro lugar, com 26,2%, a dificuldade de comunicação com outros setores, com a chefia imediata ou com outros colegas, com 23,3% das respostas, em segundo lugar, não possuir impressora, em terceiro com 21,8% e internet instável ou de baixa qualidade com 21,1%, ou seja, 58 respostas. Os demais se distribuíram entre as alternativas restantes com números sempre abaixo dos 20%.

Gráfico 16: Problemas operacionais e logísticos do trabalho remoto

Quais os problemas operacionais e logísticos você identifica neste momento de atividade funcional remota?

275 respostas

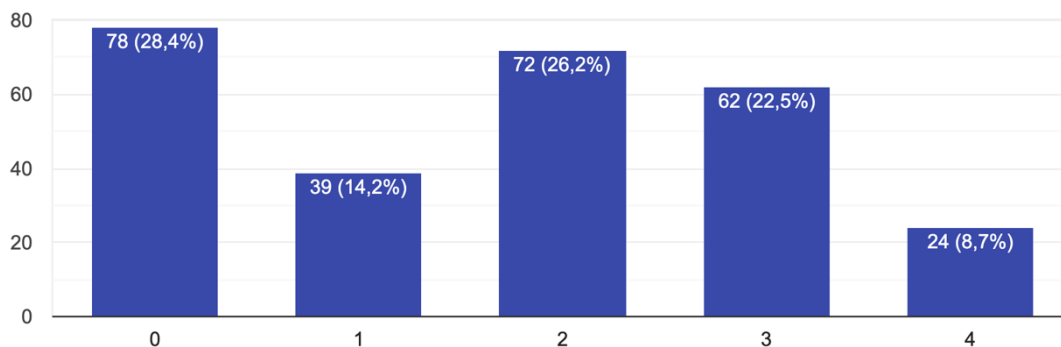


Em relação a uma avaliação individual de sensação de sobrecarga, a comissão optou por oferecer alternativas em escala de 0 a 4 cujas respostas ficaram distribuídas conforme Gráfico 17 a seguir.

Gráfico 17: Mapeamento de sobrecarga de trabalho

Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria nenhuma sobrecarga e 4 muita sobrecarga, como você avalia o trabalho durante o período de atividades remotas?

275 respostas



Na identificação dos motivos de sobrecarga, para aqueles que identificam, as duas alternativas com maiores números de respostas, e que não aparecem no Gráfico 18 pelos motivos da limitação do *Google Forms*, como já mencionado, mas que podem ser identificados nos questionários anexados, estão a adaptação das tarefas presenciais para a modalidade remota e as demandas fora do horário funcional, intempestivas e

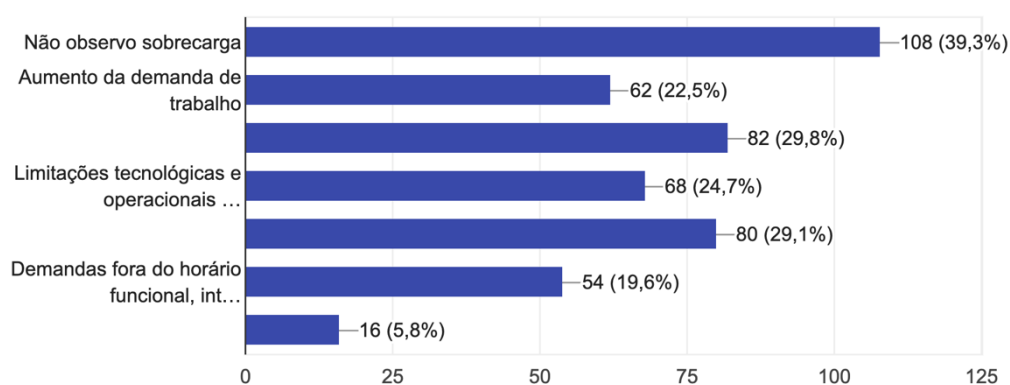
desvinculadas do cargo e das atribuições do servidor. Em terceiro e quarto vieram as limitações tecnológicas e operacionais e o aumento da demanda de trabalho.

Enquanto comissão, especialmente conhecendo o texto da IN65/2020 com alguma profundidade decorrente da repetição da sua leitura e dos debates registrados nas reuniões, acredita-se que se trata de problemas que podem ser resolvidos por uma normatização de procedimentos que considere esses dados que os questionários fornecem. Somente uma regulamentação bem desenhada é capaz de colocar limites a problemas como aumento da demanda de trabalho e demandas fora do horário da jornada, intempestivas ou desvinculadas das atribuições do servidor. Para os casos de adaptação de tarefas e limitações tecnológicas e operacionais, pelo texto da IN65/2020 é possível afirmar que esses problemas dificilmente seriam registrados no teletrabalho, pois a adequação das atividades e a disponibilidade de infraestrutura são condições essenciais para a concessão da modalidade, de modo que, uma vez ausentes esses elementos, o trabalho seria realizado na modalidade presencial. A importância da coleta desses dados está na utilidade desses dados para a instituição de uma boa política de teletrabalho desde a sua implementação ou do seu piloto, se for o caso.

Gráfico 18: Identificação de motivos da sobrecarga

Essa sobrecarga se dá por qual motivo?

275 respostas



A pergunta que seguiu tratou do acompanhamento das atividades desenvolvidas pelo servidor em trabalho remoto pela chefia e o resultado está no Gráfico 19 que segue. Antes de considerar os percentuais, faz-se *mister* recordar que desde 01 de abril de 2020 a Universidade Federal de Sergipe tem registrado a frequência dos servidores que estão desenvolvendo as atividades presencialmente e tem acompanhado as atividades

daqueles que estão no trabalho remoto através dos documentos e das diretrizes trazidos pela Instrução Normativa nº 04/2020 (IN 04/2020), que suspende a obrigatoriedade do registro biométrico de frequência para os técnico-administrativos. Seus anexos oferecem modelos de documentos que permitem o acompanhamento do desenvolvimento do trabalho tanto pelo registro de ponto quanto pelo de atividades remotas.

Apesar da pergunta cujos resultados estão no Gráfico 19 não ter feito referência à IN 04/2020/GR/UFS, dada a inexistência de metas de atividade antes da referida norma, podemos inferir que 70,2% dos servidores podem estar registrando suas atividades para suporte da chefia através dos documentos oferecidos pela IN 04/2020/GR/UFS. Em ordem decrescente de percentual temos 48,4% dos servidores realizando atendimentos virtuais que têm consistido em forma de controle de frequência e produtividade.

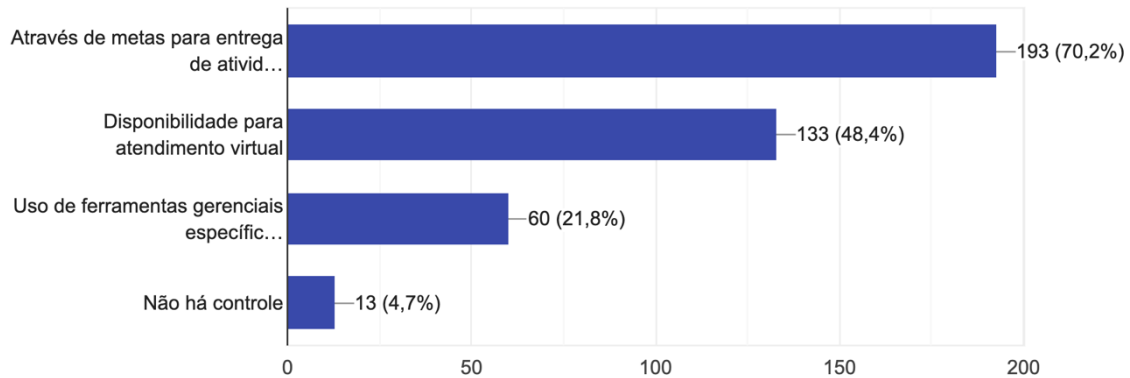
Novamente, se forem consideradas as formas de execução de atividades antes da pandemia, a qual obrigou a adaptar as atividades para uma forma remota de trabalho, esses atendimentos virtuais podem estar dentro das atividades presenciais adaptadas que tem gerado sobrecarga, conforme Gráfico 18. Para que essa inferência imediata pudesse ser comprovada, os dados do formulário precisariam passar por uma análise mais minuciosa para separar os servidores que responderam “adaptação das tarefas presenciais” na pergunta anterior, com aqueles que responderam “disponibilidade para atendimento virtual” nessa questão.

Enquanto comissão, a recomendação é pelo refinamento de cruzamentos dessa natureza para que a implementação da política, se for o caso, possa ser realizada evitando lacunas na normatização que possam gerar problemas difíceis de serem remediados ou que já haviam sido diagnosticados, a partir das informações já disponibilizadas pelos trabalhos desse grupo.

Gráfico 19: Mapeamento de acompanhamento de atividades no trabalho remoto

Com a dispensa da assiduidade por biometria, como está sendo realizado o controle de trabalho pela sua chefia?

275 respostas

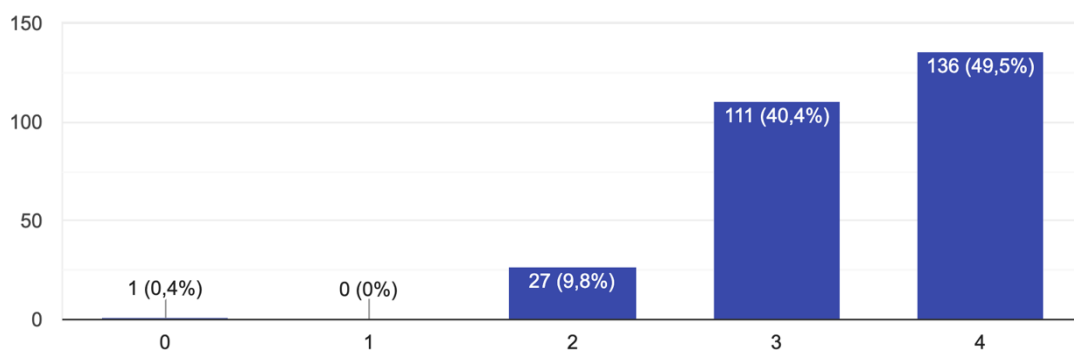


Até aqui o mapeamento do servidor fez perceber o volume de trabalho, como ele tem se comunicado com a chefia e com a equipe, como tem sido feito o acompanhamento de atividades e que problemas ele identifica no modelo de trabalho atual. Levantadas essas informações, restava mapear como o servidor tem sentido o seu desempenho apesar das dificuldades e das adaptações feitas para viabilizar o desenvolvimento das atividades em trabalho remoto, e o resultado está demonstrado no Gráfico 20 abaixo.

Gráfico 20: Autoavaliação de desempenho de atividades

Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria ruim e 4 ótimo, como você avalia o desempenho de suas atividades funcionais remotas?

275 respostas



A distribuição da percepção de produtividade e satisfatoriedade da execução de tarefas no remoto, numa escala de 0 a 4, em que 0 representa ruim e 4 ótimo, aproximadamente 90% dos técnico-administrativos consideram possuir um desempenho

bom ou ótimo. Esse resultado indica que apesar das dificuldades encontradas nesse processo de transferência e adaptação de atividades, a grande maioria dos servidores que responderam ao questionário consideram que as suas atividades estão sendo desenvolvidas de forma mais que satisfatórias.

Essa pergunta encerra a terceira seção do questionário. As perguntas que seguirão se dividiram em outras duas seções, mas continuam sendo sobre o trabalho remoto que se apresentou como alternativa ao desempenho das tarefas do servidor em tempos de pandemia, para atendimento às recomendações de saúde e segurança internacionais, nacionais, federais, estaduais e municipais. Elas foram divididas em duas partes sendo a primeira sobre Plano Individual e Registro de Atividades, e foi a seção 4, e sobre a Estrutura Operacional e Logística, na seção 5 do questionário. Conforme dito, essa última encerra a pesquisa aplicada aos técnico-administrativos da UFS. Seguem os dados que denotam os resultados.

4.3. Do Plano Individual e Registro de Atividades

Essa quarta seção se destina a investigar aspectos específicos do acompanhamento de atividades a partir do ponto de vista do servidor que não está em função ou cargo de chefia. Para tanto, foram elaboradas 8 (oito) perguntas sobre plano de trabalho, registro de atividades, metas de desempenho e sobre as adequações e retornos das chefias nesse período.

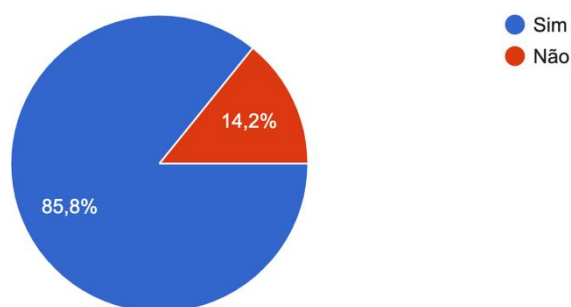
A questão que inaugura a seção se relaciona a uma que já analisada, na qual discute-se o controle de trabalho, cujos resultados estão dispostos no Gráfico 19, mas dessa vez especifica a forma de acompanhamento. A pergunta de abertura teve por objetivo descobrir o percentual de servidores que estão desenvolvendo as suas atividades em atenção à Instrução Normativa nº 04/2020/GR/UFS, ou seja, quantos por cento dos servidores têm executado tarefas planejadas, seguindo o Anexo II da referida norma, e têm apresentado os resultados na forma do sugerido pelo Anexo III. Além disso, abre espaço para que assinalem “sim” servidores cujos trabalhos estão sendo acompanhados por outros meios “similares”, ou seja, a comissão, na elaboração das perguntas, já prévio que pudesse haver outras formas de acompanhamento que não as que estão na IN 04/2020, apesar do seu texto não se caracterizar como sugestão de ação ou procedimento, mas de obrigação de cumprimento desse modelo.

As respostas coletadas nos indicam que 14,2% dos servidores não têm feito uso das sugestões da IN 04/2020, apesar dos §§ 1º e 2º do Art. 3º⁴ desta trazerem como mandatórios os modelos dos anexos, conforme redação dos dispositivos em rodapé. Vejamos como ficou a distribuição das respostas no Gráfico 21 que segue.

Gráfico 21: Levantamento sobre Plano de Trabalho ou planejamento similar

Você possui Plano Individual e Registro de Atividades ou documento similar?

275 respostas



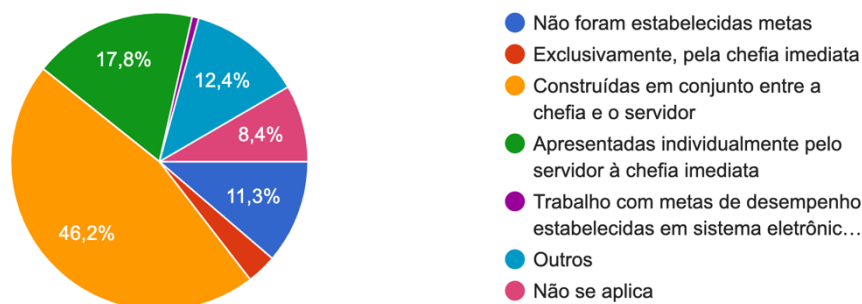
A questão seguinte diz respeito às formas pelas quais as metas de desempenho foram estabelecidas e, como a comissão julgou ser pergunta essencial da seção, ela foi caracterizada como obrigatória, mas trouxe a opção “não foram estabelecidas metas”, para que os servidores que marcassem “não” na pergunta anterior encontrassem alternativa coerente com a resposta dada. O resultado segue no Gráfico 22 e mostra que 46,2% dos servidores estabelecem metas junto com a chefia, 17,8% apresentam os próprios objetivos para o mês, 3,3% trabalham com metas estabelecidas exclusivamente pela chefia, e no gráfico esses estão na parte vermelha sem número, e 11,3% afirmam não trabalharem sob o regime de metas.

⁴ Art. 3º Caberá as chefias imediatas o controle e acompanhamento das atividades dos servidores submetidos ao regime de trabalho remoto. § 1º O replanejamento dos setores para trabalho remoto deverá ser feito conforme o Anexo II. § 2º Os relatórios de trabalho remoto deverão ser elaborados mensalmente, anexados ao SIGRH, de acordo com o plano individual e registro das atividades de trabalho remoto, conforme o Anexo III, até o final da concessão. (IN 04/2020 - GR/UFS)

Gráfico 22: Mapeamento de metas de desempenho do Plano Individual

Como foram estabelecidas as metas de desempenho do Plano Individual?

275 respostas

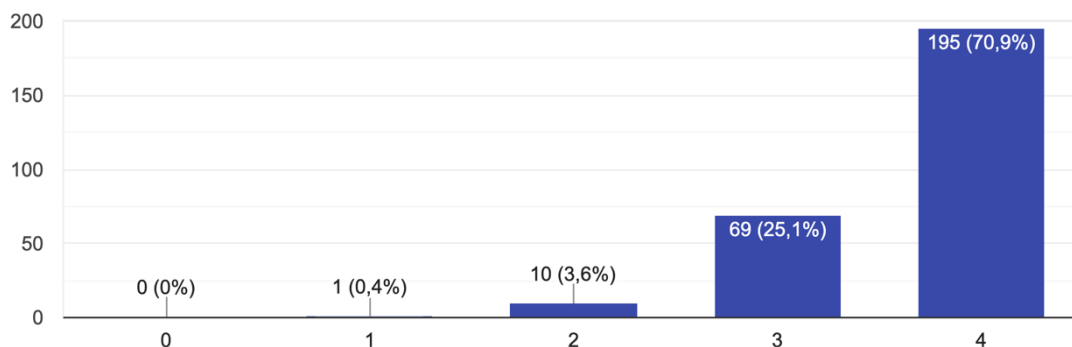


Além de conhecer as formas pelas quais os pactos entre servidor e chefia foram firmados em relação ao cumprimento de atividades, a comissão julgou interessar às análises que seguirão os estudos preliminares do grupo saber como o servidor avalia o cumprimento das atividades que foram pactuadas independente da existência de Plano Individual, pois não eram conhecidos os quantitativos de servidores utilizando a ferramenta. O resultado dessa pergunta está no Gráfico 23, e novamente apresenta uma percepção majoritária de satisfação dos servidores nessa autoavaliação de cumprimento dos acordos bilaterais firmados com os seus superiores hierárquicos. Essas sensações que se expressam nos questionamentos auto avaliativos nos indica ausência de sensação de insuficiência e frustração que pode figurar como gatilhos de doenças mentais decorrentes das atividades laborais. Esse é um indicador que precisa ser mantido caso a Universidade Federal de Sergipe decida implementar o Programa de Gestão no âmbito das suas atividades, e esses resultados podem servir de parâmetro em análises comparativas futuras.

Gráfico 23: Avaliação sobre cumprimento de atividades pactuadas, independente do Plano Individual.

Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria nunca e 4 sempre, como você avalia seu cumprimento das atividades funcionais remotas pactuadas previstas ou não em Plano Individual?

275 respostas

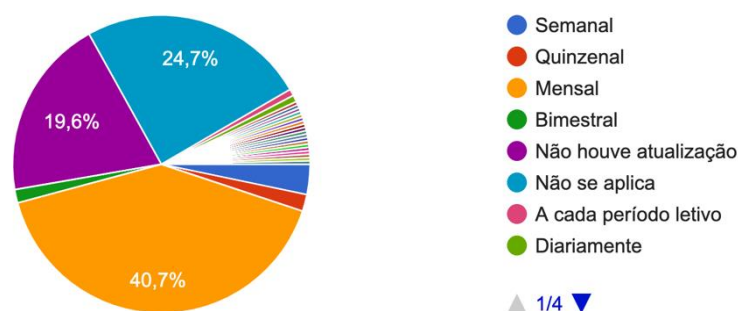


A pergunta seguinte tinha por objetivo saber se os Planos Individuais tem sido atualizados pelas chefias imediatas e qual a frequência desse processo. O resultado está demonstrado no Gráfico 24 e nos indica que menos de 20% dos planos dos técnico-administrativos não tem passado por atualização, percentual inferior ao de servidores que tem tido atualizações semanais, que totalizam 24,7% e daqueles que tem tido uma atualização mensal, que representam 40,7%. As demais periodicidades ficaram mais ou menos igualmente distribuídas nos 15% restantes, conforme legendas e distribuição do Gráfico 24 que segue.

Gráfico 24: Frequência de atualização do Plano Individual pela chefia imediata

Com que frequência seu Plano Individual é atualizado pela chefia imediata?

275 respostas

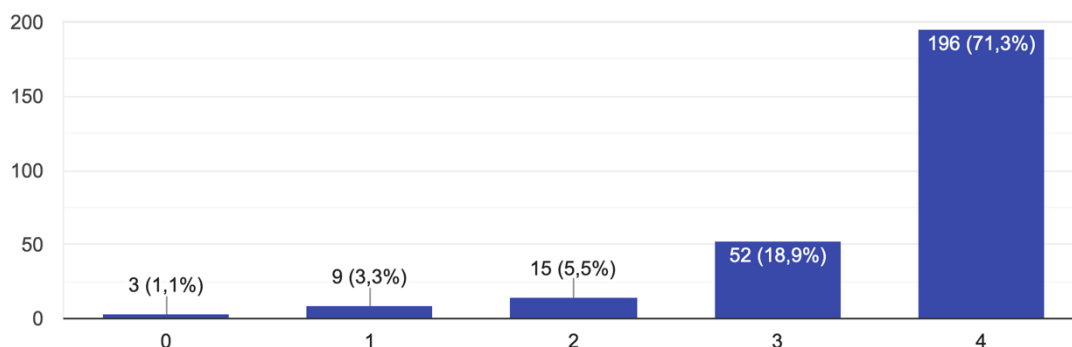


Tratada da atualização do Plano Individual interessava à comissão conhecer, em partes, a frequência de acompanhamento das atividades por parte da chefia,

especialmente considerando que a implementação do Programa de Gestão prevê uma participação ativa dos superiores hierárquicos imediatos no controle de produtividade, e saber como esse acompanhamento vinha sendo feito, sem que houvesse um plano estruturado como o que se pretende ver instituído a partir da adoção do programa supracitado, representava dado importante para as próximas deliberações sobre o assunto. É por essa razão que os dados demonstrados no Gráfico 25 são bastante relevantes ao reconhecimento dos nossos avanços em tempos de adaptação abrupta de trabalho antes presencial.

Gráfico 25: Acompanhamento das atividades (remotas ou não) pela chefia imediata

Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria nunca e 4 sempre, as atividades remotas desenvolvidas nesse momento de pandemia, previstas ou não...damente acompanhadas pela chefia imediata?
275 respostas



A proposta da comissão era, a partir das ações selecionadas, oferecer dados que subsidiassem a decisão e os próximos passos a serem dados pela instituição. Nesse sentido, conhecer os desafios e os avanços registrados em período de trabalho remoto provocado pela pandemia pode atender à finalidade de diagnóstico da nossa capacidade de adaptação sem comprometer a eficiência e nos parece que o acompanhamento de atividade já consiste em cultura incorporada ao trabalho. Se observarmos o Gráfico 25, veremos que mais de 90% dos servidores afirmam haver acompanhamento frequente da chefia imediata das suas atividades, independente de previsão em Plano Individual.

A Instrução Normativa nº 65/2020, no seu Art. 10 traz como requisito do ato normativo da instituição uma tabela de atividades com as informações elencadas no §2º do Art. 26 e são elas: I - atividade; II - faixa de complexidade da atividade; III - parâmetros adotados para definição da faixa de complexidade; IV - tempo de execução

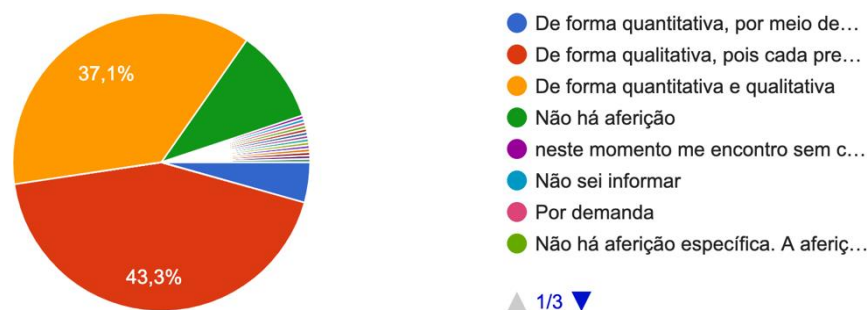
da atividade em regime presencial; V - tempo de execução da atividade em teletrabalho; VI - ganho percentual de produtividade estabelecido; e VII - entregas esperadas.

Isso levou a crer que um dos requisitos da implementação do teletrabalho é a possibilidade de aferição qualitativa e quantitativa das atividades desenvolvidas pelos servidores que aderirem à modalidade. Diante dessa necessidade, a comissão decidiu elaborar uma pergunta para verificar se já havia algum tipo de aferição dos serviços prestados no trabalho remoto e o resultado está apresentado no Gráfico 26, vejamos:

Gráfico 26: Aferição de serviços prestados no setor

Como é feita a aferição dos serviços prestados no seu setor?

275 respostas



As respostas nos indicam, primeiramente, que em sua maioria, as atividades desenvolvidas no trabalho remoto passam por algum tipo de aferição de produtividade, e 43,3% afirmam haver aferição qualitativa, de acordo com a natureza da atividade, 37,1% afirmam se tratar de aferição mista, com indicadores quantitativos e qualitativos e 10,2%, representados na área verde do Gráfico 26, dizem não haver aferição. Se for considerado que não há normativa interna sobre o assunto, e que a aferição se deu de forma voluntária, pode-se inferir e supor que este não será um desafio a ser superado pela normativa do Programa de Gestão, posto que fora facilmente incorporado à cultura organizacional, a partir das adaptações do trabalho presencial para o remoto, sem que houvesse norma imperativa sobre o assunto.

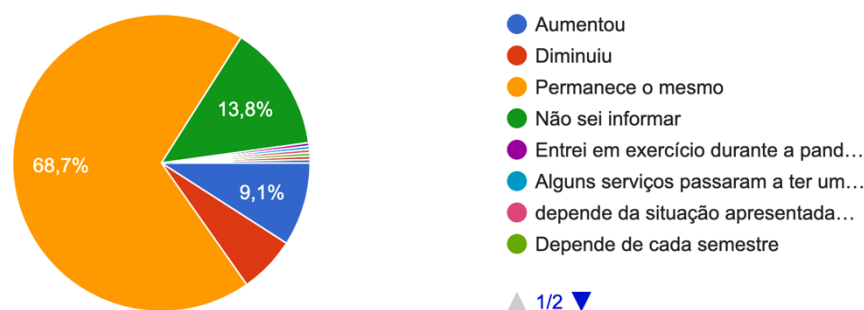
Contudo, em atenção a IN 65/2020, e considerando os debates sobre a tabela de atividades no âmbito da comissão interna e no âmbito da comissão instituída pela FORGEPE para discutir o teletrabalho, essa parece representar o maior desafio da normatização do teletrabalho até aqui, posto que consiste em algo a ser criado a partir da implementação do Programa de Gestão que não encontra parâmetros equivalentes anteriores. De forma complementar, o questionário aplicado aos técnico-administrativos

perguntava sobre a relação com os prazos antes e depois do trabalho remoto e 68,7% dos servidores afirma não ter mudado, 13,8% não sabem informar, 9,1% dizem ter aumentado e 6,2% afirmam ter diminuído e esses estão na área vermelha cujos números não aparecem no Gráfico 27 pelas limitações do *Google Forms* já apontadas. Os outros 2,2% se distribuíram entre as demais alternativas, conforme segue:

Gráfico 27: Prazos no período da pandemia em relação a prazos em condições de normalidade

Em relação aos prazos de entregas das atividades ou serviços, previstos ou não em Plano Individual, durante o trabalho remoto:

275 respostas

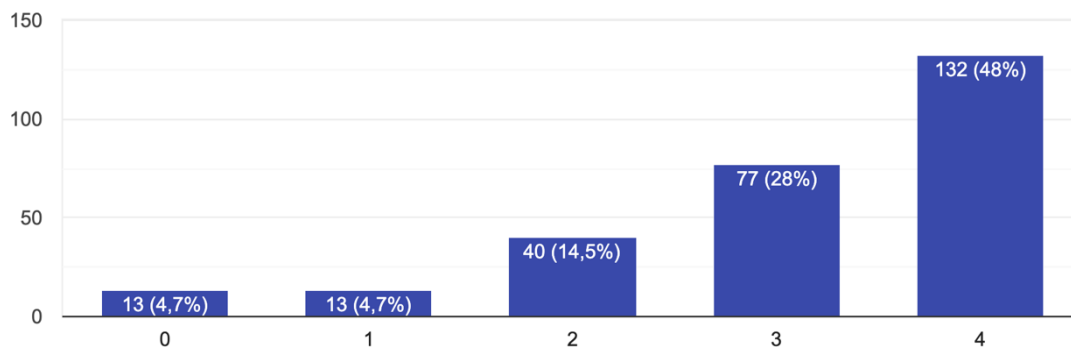


E, para encerrar a seção destinada ao Plano Individual e Registro de atividades, a comissão pretendia mapear a frequência de retornos das chefias aos servidores em trabalho remoto, para melhor pensar estratégias de manutenção das entregas e dos retornos no desenvolvimento de atividades não presenciais. A comissão considera que *feedbacks* de superiores tanto consistem em estratégia de motivação extrínseca, quanto são parte da tarefa de adaptação de Planos Individuais, quando necessária, e de avaliação periódica de produtividade. As respostas se distribuíram numa escala de 0 a 4, em que 0 significa nunca e 4 significa sempre e os números ensejam pensar em formas de melhorar as interações da chefia imediata com o servidor nesse quesito, não obstante os números apresentarem uma distribuição que indica haver retornos com frequência.

Gráfico 28: Frequência de *feedbacks* da chefia

Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria nunca e 4 sempre, sua chefia imediata tem apresentado *feedback* (retorno, crítica, parecer) quanto ao seu desempenho remoto?

275 respostas



A penúltima seção do questionário aplicado aos servidores técnico-administrativos, apesar de tratar do Plano Individual e Registro de Atividades do trabalho remoto que está sendo desenvolvido em decorrência da pandemia provocada pelo SARS-CoV-2, fornece informações de extrema relevância para a Comissão do Programa de Gestão, uma vez que permite aos seus membros conhecer o que da cultura institucional necessária ao melhor desenvolvimento de atividades em teletrabalho já está instituída em virtude das adaptações feitas para viabilizar o trabalho remoto. As análises permitem vislumbrar um cenário otimista caso a implementação do Programa de Gestão seja avaliada com estratégia de melhoria na prestação dos serviços públicos da Universidade Federal de Sergipe.

A seção que segue se destina a conhecer as condições operacionais e logísticas desse trabalho remoto e os dados encontrados ajudarão a fechar um prognóstico sobre o teletrabalho no âmbito da UFS, a partir das condições atuais.

4.4. Estrutura operacional e logística

A quarta e última seção do questionário dos técnico-administrativos que não ocupam função ou cargo de chefia foi composta por quatro perguntas sobre infraestrutura necessária ao desempenho das atividades laborais fora das instalações físicas da instituição. As razões para a criação dessa seção são duas: a primeira foi a

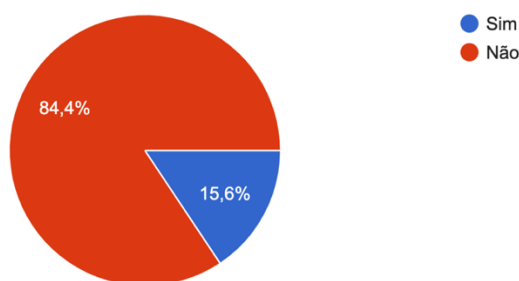
necessidade de conhecer a realidade do atendimento aos requisitos estruturais dos domicílios do servidor, e a segunda foi descobrir quantos por cento dos servidores têm ciência de que a adesão ao teletrabalho, nos moldes do disposto na IN 65/2020, depende da disponibilidade própria de infraestrutura, conforme Art. 11, parágrafo único, inciso VI⁵ da normativa.

Diante disso, a seção é inaugurada com a pergunta do Gráfico 29, a seguir:

Gráfico 29: Utilização de equipamentos da Universidade no exercício do trabalho remoto

No exercício das suas atividades funcionais remotas, você está utilizando equipamentos da Universidade Federal de Sergipe?

275 respostas

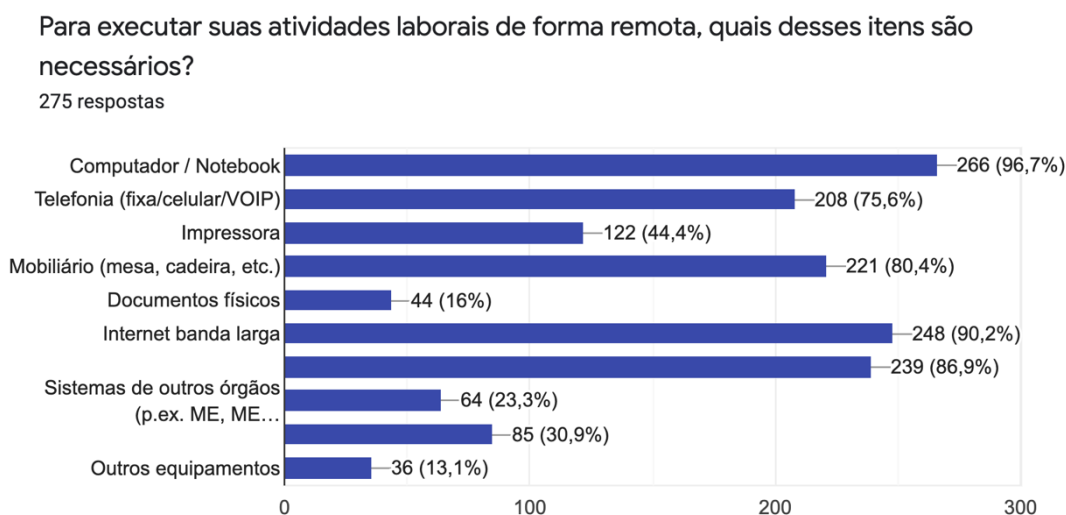


As respostas distribuídas no Gráfico 29 nos indicam que 15,6% dos servidores que responderam ao questionário precisam ou estão usando equipamentos emprestados na Universidade Federal de Sergipe. Esse dado conduz a refletir algumas possibilidades de razões para esse grupo, quais sejam: 1) o serviço requer infraestrutura própria da instituição; 2) o servidor não possuía condições de arcar com a infraestrutura; 3) havia equipamento disponível para empréstimo e o servidor preferiu usufruir; entre outras hipóteses. Esse é um dado que precisaria ser melhor investigado. De toda forma, os estudos da IN65/2020 nos indicam que haverá atividades passíveis de serem contempladas com o teletrabalho e outras não, e haverá requisitos individuais de adesão à modalidade que precisarão ser definidos, para especificações diante da realidade institucional, mas em atenção aos parâmetros gerais estabelecidos pela normativa do Ministério da Economia supracitada.

⁵ Art. 11. O dirigente da unidade dará conhecimento aos seus subordinados do teor do ato normativo de que trata o art. 10 e do interesse da unidade na implementação do programa de gestão. Parágrafo único. O dirigente da unidade divulgará os critérios técnicos necessários para adesão dos interessados ao programa de gestão, podendo conter, entre outras especificidades: [...] VI - infraestrutura mínima necessária ao interessado na participação. (IN 65/2020/ME/SEDGG/SGP)

A pergunta específica sobre o que era necessário para o desempenho das atividades de cada servidor veio na pergunta subsequente e mais de uma alternativa poderia ser assinalada. O resultado está no Gráfico 30 e receberam maiores percentuais os itens com computador, internet banda larga, Sistema SIG/UFS, que não aparece no gráfico, mas que está na linha com 239 respostas, mobiliário e telefone. Exceto por mobiliários, que esses talvez precisem ser adquiridos para atender as normas de ergonomia que melhor previnem problemas de saúde, e talvez internet banda larga, os demais são recursos encontrados na maioria das residências de pessoas com renda na faixa da dos servidores, acreditamos. Mas esse é um dado que precisaria ser melhor estudado, se os próximos passos requererem.

Gráfico 30: Infraestrutura necessária ao trabalho remoto

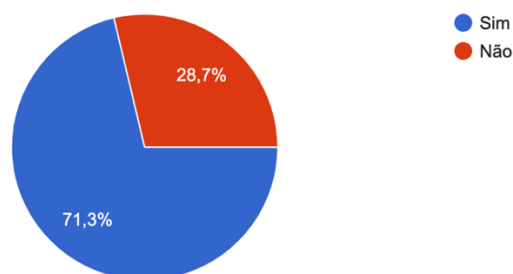


Mapeados os recursos hoje identificados como necessários ao desempenho das atividades, a comissão inseriu no questionário uma pergunta sobre o conhecimento do servidor acerca do Art. 23 da IN 65/2020⁶ e 28,7% informaram não conhecer o artigo, conforme demonstrado no Gráfico 31. Esse dado indica que ações destinadas a informar os servidores sobre pontos específicos como esse precisarão ser desenvolvidas antes da adesão individual ao Programa de Gestão. Essas ações podem ser mesas redondas, palestras, infográficos, eventos de divulgação, entre outros.

⁶ Art. 23. Quando estiver em teletrabalho, caberá ao participante providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições.

Gráfico 31: Conhecimento do requisito relativo à infraestrutura para adesão ao teletrabalho

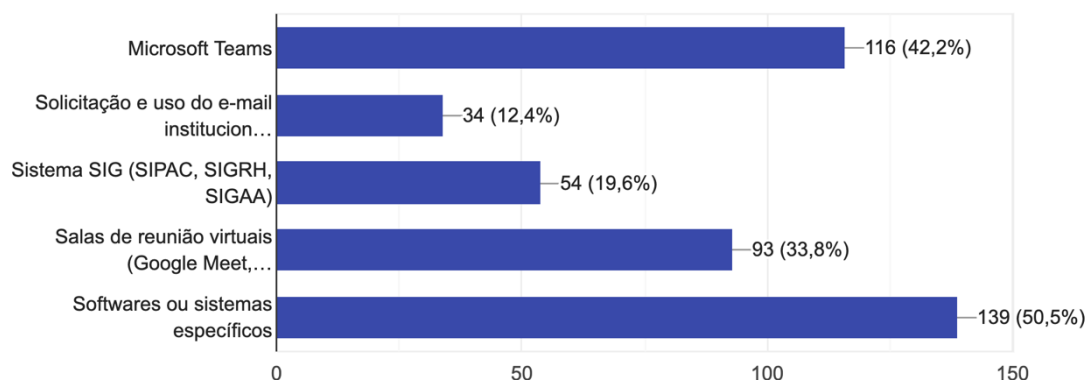
Você conhece o art. 23 da IN 65/2020, que determina que caberá ao servidor que aderir ao teletrabalho deve possuir as estruturas físicas...ercer suas atividades laborais de forma remota?
275 respostas



E, por fim, a pergunta que encerra a seção e o questionário diz respeito a necessidade de formação ou capacitação para operacionalizar algum recurso que se fez necessário durante o desenvolvimento das atividades em trabalho remoto e já identificada que uma falha nas alternativas pode ter gerado excesso de informações nos itens, pois a comissão não se atentou para a necessidade de inserção de uma alternativa com a opção “nenhuma”. Diante da ausência dessa possibilidade de resposta, os itens com maiores percentuais foram “Softwares ou sistemas específicos” e “Microsoft Teams”.

Gráfico 32: Necessidade de capacitação para melhor desempenho de trabalho remoto

Para o cumprimento de suas atividades laborais, das ferramentas tecnológicas abaixo listadas, quais você necessita de algum tipo de formação/capacitação?
275 respostas



A seção que encerra o questionário nos permitiu conhecer uma condição que será imposta ao servidor que desejar aderir ao teletrabalho, caso o Programa de Gestão venha a ser implementado no âmbito da Universidade Federal de Sergipe, e que foi um

ponto que apareceu nas respostas subjetivas direcionadas aos servidores que, hoje, com o conhecimento que têm sobre o assunto, não desejariam aderir ao modelo, que é a exigência de disponibilidade de infraestrutura própria para o desempenho das atividades laborais. São as finalidades de instituição da política na UFS que determinarão a relevância desses dados para os próximos encaminhamentos.

De todo modo, a comissão julgou relevante proceder ao levantamento, pois são dados que podem subsidiar a melhor tomada de decisão.

Conclusão

A comissão nomeada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021, formada por 12 membros, sendo dois deles indicados pelas representações sindicais dos técnico-administrativos e dos docentes, discutiu em reuniões as diretrizes normativas sobre o Programa de Gestão e traçou estratégias simplificadas de coleta de dados e de ação para que fossem dados os primeiros passos rumo à avaliação do interesse institucional na implementação do referido programa, se se entender que a iniciativa pode contribuir para o melhor atendimento às finalidades institucionais e ao interesse público.

Entre as estratégias estão: 1) reuniões gravadas e com atas de registro dos pontos centrais dos debates aprovadas, 2) estudo e discussão da normativa posta pelo governo federal sobre o tema; 3) delineamento de estratégias de coleta de dados para investigação de interesse dos servidores na adesão; 4) aplicação de questionário para coleta de dados úteis aos próximos passos e à tomada de decisão; 5) realização de mesa redonda com convidados externos como parte de uma iniciativa de sensibilização dos técnico-administrativos; e 6) apresentação de relatório com síntese das conclusões e descrição simplificada de dados para servirem de base aos próximos passos.

Na expectativa de ter contribuído, para uma tomada de decisão que alterará substancialmente as formas de exercício de atividades laborais, de estabelecimento de relações interpessoais com colegas de trabalho, e da relação do corpo técnico-administrativo com a instituição, sugere-se, para o amadurecimento dos estudos iniciados por essa Comissão, a continuidade dos debates na instituição abordando as repercussões da implementação do Programa de Gestão (teletrabalho) nas soluções de TI em uso na universidade, na atualização de seus normativos internos e na análise dos riscos relacionados à eventual adoção de regime de teletrabalho na UFS. Além disso, sugere-se a troca de experiências acerca dos fluxos de processos que dizem respeito a

implementação do teletrabalho, com instituições onde esta modalidade já está consolidada, como por exemplo, termo de cooperação entre órgãos.

Propõe-se ainda que, caso a Gestão visualize a possibilidade e oportunidade para implementar o teletrabalho na UFS, a realização de experiências setoriais a fim de verificar os pontos a serem aperfeiçoados, bem como, auxiliar na construção de um programa de gestão alinhado às particularidades e demandas da instituição.

Por oportuno, destacamos a recente mudança promovida pelo Ministério da Educação que, por meio da Portaria nº 267 de 30 de abril de 2021, autoriza a implementação do programa de gestão pelas unidades do Ministério da Educação - MEC e de suas entidades vinculadas, restando cumprido o art. 9º, parágrafo único, da Instrução Normativa SGP/ME nº 65, de 30 de julho de 2020.

Por fim, esta comissão se coloca à disposição da Gestão para dirimir eventuais dúvidas e prestar esclarecimentos adicionais, caso seja necessário.

APÊNDICE A



Você sabe a diferença entre Trabalho Remoto e Teletrabalho?

O **isolamento social**, devido ao novo coronavírus, fez com que as empresas precisassem “correr” para não parar completamente. Foi nesse contexto que o trabalho remoto e o teletrabalho se firmaram como alternativas ao regime de trabalho presencial em 2020.

Mas, apesar do teletrabalho e o trabalho remoto serem desempenhados em casa, eles não são a mesma coisa.

O **Trabalho Remoto** refere-se uma situação pontual e não permanente, mesmo que exista uma regularidade, para que o profissional realize seu trabalho de casa. Por exemplo, é possível que uma empresa adote um regime de rodízio ou modelo híbrido de trabalho, no qual eles passam dois ou três dias trabalhando em casa. Isso confere uma liberdade muito maior para esses indivíduos, que têm maior poder de personalização sobre suas rotinas.

Já o **Teletrabalho** é a modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos. Para isso, é necessário que as atividades sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidas, dispensando do controle de frequência.

Não é só por conta da pandemia que esse tipo de trabalho surgiu. Diversas pessoas já preferem trabalhar em casa há bastante tempo.

Porém, **sabemos que nem todos possuem perfil ou estrutura para isso e ainda bem!** Pois a modalidade de trabalho deve ser adequada ao profissional ou a atividade a ser executada.

Ainda não ficou claro? **Quer saber mais?**

Fique atento as próximas informações!

APENDICE B

MESA REDONDA: INOVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: TELETRABALHO



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS



Mediação
THAÍS ETTINGER OLIVEIRA
PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

07 DE ABRIL • 9H - online

**CONHECENDO O TELETRABALHO:
DESAFIOS E PERSPECTIVAS**
FERNANDA GURGEL
ASSESSORA DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



**EXPERIÊNCIA EM TELETRABALHO:
RELATO DA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO**
PRISCILA ESCÓRCIO DA FRANÇA DINIZ
AUDITORA FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE DA
CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU)



**PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO
TELETRABALHO NA UFRN**
MIRIAN DANTAS DOS SANTOS
PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UFRN



<https://youtu.be/F5ncvGTlefg>

APENDICE C

19/04/2021

Estado preliminar sobre a viabilidade do Teletrabalho na UFS - Técnicos Administrativos

Estudo preliminar sobre a viabilidade do Teletrabalho na UFS - Técnicos Administrativos

O questionário a seguir contempla um rol de perguntas cujas respostas são fundamentais para subsidiar as deliberações vindouras da Universidade Federal de Sergipe sobre o Programa de Gestão e a implementação do teletrabalho, nos moldes da Instrução Normativa N° 65/2020, perante a comissão responsável por estes estudos (vide Portaria 74/2021/GR). Os servidores da UFS poderão responder o levantamento até o dia 04 de abril, para que a agenda de trabalho possa ser cumprida, incluindo os debates sobre o tema.

As informações aqui prestadas serão usadas pela Comissão do Programa de Gestão e estão sob proteção da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assim como da Lei de Acesso à Informação (LAI), sendo vedado seu uso, disponibilização e/ou compartilhamento para outros fins além do previsto nesse estudo de viabilidade.

Desde já agradecemos a participação.

Comissão do Programa de Gestão.

***Obrigatório**

1. Nome completo (sem abreviação) *

2. Matrícula SIAPE *

19/04/2021

Estudo preliminar sobre a viabilidade do Teletrabalho na UFS - Técnicos Administrativos

3. Em qual campus da UFS você trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- Aracaju
 São Cristóvão
 Itabaiana
 Laranjeiras
 Lagarto
 Nossa Senhora da Glória

4. Em qual setor você desenvolve suas atividades laborais? *

O Teletrabalho e a
Instrução
Normativa N°
65/2020

Para mais informações sobre a Instrução Normativa N° 65/2020 (teletrabalho), acesse <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>

Para mais informações sobre a Instrução Normativa N° 004/2020/GR (trabalho remoto durante a pandemia do COVID 19) acesse: <http://coronavirus.ufs.br/conteudo/65072-normativa-orienta-procedimentos-de-trabalho-remoto-e-programacao-de-ferias-durante-pandemia>

5. Você conhece a Instrução Normativa 65/2020 do Ministério da Economia, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais relativos à implementação de Programa de Gestão (teletrabalho)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Já ouvi falar

6. Você tem conhecimento de que há diferenças entre as atividades remotas desenvolvidas hoje na UFS durante a pandemia de Covid-19 e a modalidade de teletrabalho prevista na Instrução Normativa 65/2020? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

7. Você tem conhecimento que o regime de teletrabalho altera a forma de cumprimento da jornada de trabalho e pode haver a suspensão do pagamento de algumas vantagens e indenizações, a exemplo do adicional de insalubridade e auxílio transporte (arts. 29 a 36, da IN 65/2020), enquanto estiver sob esse regime? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Já ouvi falar

8. Caso haja possibilidade, você teria interesse em aderir ao teletrabalho nos termos da IN 65/2020? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Talvez

9. Caso tenha marcado "Não", por qual motivo você não gostaria de aderir ao regime de teletrabalho?

10. Caso você tenha interesse na adesão ao modelo de teletrabalho previsto na Instrução Normativa 65/2020, seria em qual modalidade?

Marcar apenas uma oval.

- Integral
- Parcial

Da experiência de trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19

11. Você está em atividade remota neste momento de pandemia? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não
- Outro: _____

19/04/2021

Estudo preliminar sobre a viabilidade do Teletrabalho na UFS - Técnicos Administrativos

12. Caso você não esteja em atividade remota, qual o motivo para isso ocorrer?

Marcar apenas uma oval.

- Setor considerado como atividade essencial
- Setor funcionando em escala de revezamento
- Gozo de licença e/ou afastamento
- Outro: _____

13. Durante o período de isolamento social, como ocorreu (ocorre) a interação com a sua chefia e com as equipes de trabalho que você normalmente se relaciona? *

Marque todas que se aplicam.

- Presencial
- E-mail institucional
- E-mail pessoal
- Telefone institucional
- Telefone pessoal
- Aplicativos de mensagens (WhatsApp, Telegram, Signal, dentre outros)
- Vídeo chamadas ou reuniões virtuais
- Redes sociais

19/04/2021

Estado preliminar sobre a viabilidade do Teletrabalho na UFS - Técnicos Administrativos

14. Quais os problemas operacionais e logísticos você identifica neste momento de atividade funcional remota? *

Marque todas que se aplicam.

- Não identifico problemas
- Ambiente para home office conturbado ou inadequado
- Dificuldade de comunicação com outros setores/chefia imediata/servidores da instituição
- Falhas, atritos ou desentendimentos no uso das ferramentas virtuais
- Computador com baixa performance ou inexistente
- Custo com telefonia (Fixa / Celular / VOIP)
- Não possuo impressora
- Mobiliário inadequado
- Internet instável ou de baixa qualidade
- Dificuldade no acesso aos Sistemas da UFS (SIGRH, SIPAC, SIGAA...)

15. Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria nenhuma sobrecarga e 4 muita sobrecarga, como você avalia o trabalho durante o período de atividades remotas? *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nenhuma sobrecarga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muita sobrecarga

16. Essa sobrecarga se dá por qual motivo? *

Marque todas que se aplicam.

- Não observo sobrecarga
- Aumento da demanda de trabalho
- Adaptação das tarefas presenciais (processos e procedimentos) para a modalidade remota
- Limitações tecnológicas e operacionais (computador, internet etc)
- Equalização dos horários de jornada, com as demandas pessoais
- Demandas fora do horário funcional, intempestivas e desvinculadas quanto ao seu cargo e atribuições
- Falta de experiência nas ferramentas institucionais

17. Com a dispensa da assiduidade por biometria, como está sendo realizado o controle de trabalho pela sua chefia? *

Marque todas que se aplicam.

- Através de metas para entrega de atividades/produtos (relatório)
- Disponibilidade para atendimento virtual
- Uso de ferramentas gerenciais específicas
- Não há controle

18. Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria ruim e 4 ótimo, como você avalia o desempenho de suas atividades funcionais remotas? *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Ruim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ótimo

Do Plano Individual e
Registro de Atividades

(acompanhamento das atividades realizadas em trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19)

19. Você possui Plano Individual e Registro de Atividades ou documento similar? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

20. Como foram estabelecidas as metas de desempenho do Plano Individual? *

Marcar apenas uma oval.

- Não foram estabelecidas metas
- Exclusivamente, pela chefia imediata
- Construídas em conjunto entre a chefia e o servidor
- Apresentadas individualmente pelo servidor à chefia imediata
- Trabalho com metas de desempenho estabelecidas em sistema eletrônico específico
- Outros
- Não se aplica

21. Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria nunca e 4 sempre, como você avalia seu cumprimento das atividades funcionais remotas pactuadas previstas ou não em Plano Individual? *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

22. Com que frequência seu Plano Individual é atualizado pela chefia imediata? *

Marcar apenas uma oval.

- Semanal
- Quinzenal
- Mensal
- Bimestral
- Não houve atualização
- Não se aplica
- Outro: _____

23. Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria nunca e 4 sempre, as atividades remotas desenvolvidas nesse momento de pandemia, previstas ou não em Plano Individual, estão sendo devidamente acompanhadas pela chefia imediata? *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

24. Como é feita a aferição dos serviços prestados no seu setor? *

Marcar apenas uma oval.

- De forma quantitativa, por meio de indicador pré-estabelecido
- De forma qualitativa, pois cada prestação de serviço tem características específicas
- De forma quantitativa e qualitativa
- Não há aferição
- Outro: _____

25. Em relação aos prazos de entregas das atividades ou serviços, previstos ou não em Plano Individual, durante o trabalho remoto: *

Marcar apenas uma oval.

- Aumentou
- Diminuiu
- Permanece o mesmo
- Não sei informar
- Outro: _____

19/04/2021

Estudo preliminar sobre a viabilidade do Teletrabalho na UFS - Técnicos Administrativos

26. Numa escala de 0 a 4, onde 0 seria nunca e 4 sempre, sua chefia imediata tem apresentado feedback (retorno, crítica, parecer) quanto ao seu desempenho remoto? *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

Estrutura operacional e logística

(estrutura disponível para o trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19)

27. No exercício das suas atividades funcionais remotas, você está utilizando equipamentos da Universidade Federal de Sergipe? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

28. Para executar suas atividades laborais de forma remota, quais desses itens são necessários? *

Marque todas que se aplicam.

- Computador / Notebook
 Telefonia (fixa/celular/VOIP)
 Impressora
 Mobiliário (mesa, cadeira, etc.)
 Documentos físicos
 Internet banda larga
 Sistema SIG/UFS (SIGRH/SIPAC/SIGAA...)
 Sistemas de outros órgãos (p.ex. ME, MEC, TCU, etc.)
 Software específicos
 Outros equipamentos

29. Você conhece o art. 23 da IN 65/2020, que determina que caberá ao servidor que aderir ao teletrabalho deve possuir as estruturas físicas e tecnológicas para exercer suas atividades laborais de forma remota? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

30. Para o cumprimento de suas atividades laborais, das ferramentas tecnológicas abaixo listadas, quais você necessita de algum tipo de formação/capacitação? *

Marque todas que se aplicam.

- Microsoft Teams
 Solicitação e uso do e-mail institucional
 Sistema SIG (SIPAC, SIGRH, SIGAA)
 Salas de reunião virtuais (Google Meet, Skype, RNP)
 Softwares ou sistemas específicos

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

Consulta aos gestores - Programa de Gestão

Prezados gestores,

O questionário a seguir contempla um total de sete perguntas cujas respostas são fundamentais para subsidiar as deliberações vindouras da Universidade Federal de Sergipe sobre o Programa de Gestão e o teletrabalho.

A Comissão responsável pelas deliberações a esse respeito, nomeada pela Portaria 74/2021, pede que os senhores nos forneçam as informações solicitadas abaixo até o dia 26 de fevereiro, para que a agenda de debates sobre o assunto possa ocorrer.

Destacamos que as informações que nos forem fornecidas são sigilosas, de uso interno e exclusivo da Comissão supracitada, e servirão para o diagnóstico do modelo de teletrabalho na Instituição.

Desde já agradecemos a participação.

***Obrigatório**

1. Nome: *

2. Mat. Siape *

3. Setor de exercicio *

4. Possui servidores nos moldes do art. 2º da IN 65/2020 sob sua responsabilidade? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Pergunta 2:

5. Conhece o texto da Instrução Normativa 65/2020 do Ministério da Economia mencionada na introdução? (disponível no Diário Oficial da União de 31 de junho de 2020, em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395> *

Para que o questionário siga para as próximas perguntas, é preciso conhecer a normativa, pois as perguntas que seguem estão relacionadas a ela.

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Pergunta 3:

6. As atividades desenvolvidas na sua unidade se enquadram em alguma dessas hipóteses (art. 5º, § 1º, incisos I, II e III, da IN 65/2020)? I. demande maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos; II. com complexidade que exija elevado grau de concentração; ou III. seja de baixa a média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas. *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, totalmente.
 Sim, parcialmente.
 Não.

Pergunta 4

19/04/2021

Consulta aos gestores - Programa de Gestão

7. De acordo com o § 2º art. 5º, o teletrabalho 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. As atividades dos servidores, que estão sob a sua gestão, estão entre as atividades que não poderão aderir ao teletrabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, totalmente.
- Sim, parcialmente.
- Não.

Pergunta 5

8. Você compreende a diferença entre teletrabalho e o trabalho remoto que vem sendo desenvolvido neste período de pandemia? *

A compreensão dessas diferenças é essencial para que a opinião emitida nas perguntas que seguem sejam de fato correlatas ao Programa de Gestão e ao teletrabalho, e não ao trabalho remoto que estamos desenvolvendo em caráter de urgência e das demandas de saúde pública causadas pela pandemia.

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Pergunta 6

9. Caso o Programa de Gestão seja implementado na Instituição, você solicitaria adesão na sua unidade? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Pergunta 7

<https://docs.google.com/forms/d/1pCy9QoQabbU7uPfad0jomU7ZaB4C7DPiKataHjwoA/edit>

3/4

19/04/2021

Estado preliminar sobre a viabilidade do Teletrabalho na UFS - Técnicos Administrativos

6. Você tem conhecimento de que há diferenças entre as atividades remotas desenvolvidas hoje na UFS durante a pandemia de Covid-19 e a modalidade de teletrabalho prevista na Instrução Normativa 65/2020? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

7. Você tem conhecimento que o regime de teletrabalho altera a forma de cumprimento da jornada de trabalho e pode haver a suspensão do pagamento de algumas vantagens e indenizações, a exemplo do adicional de insalubridade e auxílio transporte (arts. 29 a 36, da IN 65/2020), enquanto estiver sob esse regime? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Já ouvi falar

8. Caso haja possibilidade, você teria interesse em aderir ao teletrabalho nos termos da IN 65/2020? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Talvez

19/04/2021

Consulta aos gestores - Programa de Gestão

10. Caso tenha marcado não, na pergunta anterior, justifique sua resposta.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE D

ATA DA 1ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, REALIZADA EM 28 DE JANEIRO DE 2021.

Às 14h (catorze horas) do dia 28 (vinte e oito) de janeiro de 2021 (dois mil e vinte e um), a comissão designada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021 para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão da Universidade Federal de Sergipe reuniu-se na sala virtual <https://meet.google.com/bdb-zgka-ehk> da plataforma Google Meets, sendo presidida pela Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO onde estiveram presentes, além da presidente, a secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, e os membros ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA, PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, EDUARDO KEIDIN SERA, INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA, LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA e o representante do SINTUFS, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO. Ausentes os demais membros e o representante da ADUFS, não indicado até a referida reunião. Em pauta os seguintes itens: **1.** Apresentação da comissão; **2.** Discussões introdutórias sobre os objetivos do Programa de Gestão, **3.** Definição de agenda, **4.** O que ocorrer. Às 14 horas e 08 minutos, a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO declarou o início da reunião e pediu autorização para gravar esse primeiro encontro para que pudesse ficar disponível aos ausentes, e a autorização então foi dada pelos presentes. 1º ponto de pauta, os presentes procederam as apresentações pessoais, os 2º e 3º pontos da pauta foram abordados concomitantes e são inaugurados pela secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, que apresentou os fundamentos normativos do trabalho da comissão e trouxe algumas provocações sobre pontos de partida para os debates do grupo. Além disso, algumas peculiaridades do trabalho que vem sendo desenvolvido por outros órgãos foram apresentadas. Foram apresentados o Decreto 1.590/1995 no ponto que interessa ao Programa de Gestão, a Instrução Normativa nº 65 de 30 de junho de 2020, e o que ela aborda em linhas gerais. Foram lidos em conjunto o conceito de Programa de Gestão e os objetivos dele segundo esse instrumento normativo do Ministério da Economia. A apresentação trazia perguntas sobre o que já temos até aqui que pode ser usado pela comissão. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO falou sobre uma pesquisa feita pelo sindicato, mas explicou que a pesquisa feita foi sobre o Trabalho Remoto em períodos de pandemia, e não exatamente sobre teletrabalho. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA comparou a IN 65/2020 com a IN 1/2018, essa última revogada pela primeira, e traz o problema do controle de frequência quando o servidor está em teletrabalho e em trabalho remoto, que se verifica quando o teletrabalho é parcial, como prevê ser possível a IN 65/2020. Aponta pontos que já foram objeto de debates anteriores no âmbito da universidade, e que podem servir à comissão, como a dificuldade de quantificar trabalho, especialmente sobre os servidores que fazem trabalho externo e sobre aqueles cuja natureza da própria atividade impede o trabalho remoto. Mencionou também os debates que já estão superados pelos avanços da tecnologia, como emissão de certificados presencialmente e digitalmente. Questiona sobre a inserção parcial no programa de gestão e sobre a percepção de benefícios de forma parcial, como auxílio transporte, por exemplo. FERNANDA GURGEL RAPOSO falou sobre o adicional noturno e quando ele cabe, mesmo no teletrabalho, segundo a IN/65/2020. Isso para explicar que o programa de gestão não exclui os benefícios acessórios de pronto e como

um todo. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO complementa com a abordagem que a IN 65 dá ao tema, em concordância com a informação de que nem todos os benefícios são suprimidos. Seguiu-se um debate sobre a natureza dessas verbas e sobre experiências da universidade pós controle de frequência. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere um programa piloto em setores de natureza geral, para que possamos partir de uma experiência com atividades mais gerais e sem especificidades, e lembra que a IN 65 se aplica ao Poder Executivo como um todo, e aponta dificuldades no estabelecimento de parâmetros. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO pontua que precisamos saber como é a nossa realidade para avaliar se temos condições de implementar o Programa de Gestão, e sugere uma pesquisa com servidores e gestores para conhecer a nossa realidade, antes de pensarmos em como fazer. Questiona se conseguimos disponibilizar computador e material para trabalhar e como será a implementação do Programa de Gestão nos setores flexibilizados. A professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO concorda que precisamos fazer um levantamento do que a comunidade acadêmica pensa sobre isso. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO diz ter sentido falta da abordagem sobre riscos, não do teletrabalho, mas do nosso processo como comissão, na IN 65/2020, e relembra os colegas que riscos tem sido um tema recorrente nas auditorias dos órgãos de controle. Sugere que documentemos e nos mantenhamos gravando reuniões para que seja inserido de forma expressa e comprovada a gestão de riscos. FERNANDA GURGEL RAPOSO comenta a fala de Flávio explicando que nenhum servidor será obrigado a aderir ao programa de gestão e que em todos os outros órgãos é o servidor que arca com o maquinário de que precisa, por achar que ainda assim é mais vantagem estar em teletrabalho e citou o próprio exemplo para contrapor custos de locomoção com custo do teletrabalho. Comentou também que a flexibilização se justificou pela necessidade de atendimento ininterrupto dos setores flexibilizados, e que esse argumento exclui automaticamente a adesão ao teletrabalho, pois serviços essenciais de atendimento não podem aderir ao programa, e essa vedação se encontra na própria IN 65/2020. Na experiência de outros órgãos o teletrabalho reduz custos e melhora a qualidade de vida. INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA pede a palavra, sugere que não pulemos etapas e comenta as preocupações que os colegas levantaram na reunião. Sugere que as chefias determinem que atividades podem estar no teletrabalho, e fala das vantagens financeiras do programa para os servidores, comparando os próprios custos de deslocamento e os custos que teria trabalhando em casa, assim como fizera e em concordância com a secretária da comissão. Acrescenta a vantagem às mães com filhos pequenos em casa e no quanto ficar com eles, mesmo trabalhando, pode ser extremamente vantajoso na criação e acompanhamento dos filhos. Recorda a todos que o trabalho remoto representa também, em algum grau, alguma experiência na implementação desse modelo. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA retoma a IN 65/2020 para falar dos servidores que tem saldos em banco de horas e a vedação de participação desses no programa de gestão até que essas horas tenham sido zeradas. Recorda a todos a diferença entre redução de carga horária e flexibilização, e sobre esse segundo caso, o servidor continua sendo um servidor 40h, mas presta a atividade com flexibilização. Convida os colegas a pensar na proteção de dados e em como o programa de gestão vai viabilizar o cumprimento da LGPD. Fala também de um redimensionamento de força de trabalho que a UFS já começou a realizar e sugere que esse seja o nosso ponto de partida. FERNANDA GURGEL RAPOSO retoma com os pontos “para reflexão” e trata de vedações de sobrecarga em instrumentos normativos de outros órgãos. Convida os colegas a pensar sobre quais são os nossos objetivos, se vamos dispor de um sistema informatizado de acompanhamento, exemplifica como outros órgãos fizeram isso, com

as experiências do CNJ, questiona sobre os problemas que desejamos solucionar com o Programa de Gestão, e traz soluções a problemas preexistentes que o CNJ deu através do teletrabalho, como os servidores em horário especial e servidores no exterior. Questiona se queremos solucionar problemas de afastamento para capacitação vedados por ausência do cumprimento de requisitos, e se queremos solucionar os mesmos problemas que o CNJ solucionou com o teletrabalho. Por fim, pergunta se vamos implementar um piloto. Em seguida foram abordados alguns questionamentos específicos como metas de desempenho superiores aos servidores em trabalho presencial, e a forma como outros órgãos tratam do assunto foram expostas também, tais como RFB e CNJ. O segundo questionamento específico foi a quem competirá a solicitação de adesão do setor ao programa, às chefias ou aos servidores, e se haverá percentual máximo de adesão ao programa por setor. Sobre esse assunto foram trazidas as experiências da RFB, inclusive no tocante a plano de trabalho e teste de métricas. Por fim, a secretária sugere que a comissão pense que grupos terão sua participação vedada, em especial que consideremos as hipóteses de servidores em estágio probatório e ocupantes de cargo em comissão. Foi exposto o tratamento dado pela CGU aos servidores em funções de confiança e cargos em comissão e as mudanças nessa política no curso do tempo. Encerrada a apresentação, ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA pergunta se o tipo de trabalho desenvolvido pelos servidores dos órgãos exemplificados é similar ao nosso e sobre isso a secretária FERNANDA GURGEL RAPOSO informou que não seria possível afirmar e que o critério usado na escolha dos exemplos foi a experiência e antiguidade de implementação de teletrabalho, e não a semelhança entre o trabalho desenvolvido na universidade e nesses órgãos. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO comenta o debate e informa que solicitou e recebeu da UFRN o questionário de consulta pública que eles realizaram. A presidente informou que o questionário será disponibilizado a todos pela plataforma TEAMS, onde será montado um grupo para a comissão. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO pede a palavra e concorda com o mapeamento e diz que precisamos saber onde o Programa de Gestão é conveniente e possível a partir desse panorama, sugere que seja obrigatória a participação da chefia e dos técnicos. Foi passada a palavra para PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO que manifesta preocupação em relação a consultar os gestores, por causa do art. 5º §1º da IN 65/2020 que trata das atividades que podem ser contempladas com o teletrabalho, e o art. 2º que trata do que é vedado ao este. Segundo ela, somente as chefias podem responder a essas questões. Ela usa exemplo pessoal para comparar posicionamentos de chefias e subordinados, e afirma que somente os primeiros podem responder às demandas dos dispositivos citados por ela. Porém, reconhece que precisamos saber se os técnicos pretendem aderir e quantos servidores têm interesse. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA retoma a necessidade de mapear riscos na execução do plano de gestão, mas considera desnecessário que isso seja feito para os trabalhos da comissão. Além disso, destaca a necessidade de traçar objetivos e justificativas gerais para a implementação do Programa de Gestão. Concorda que o levantamento de opinião deve começar pelas chefias para, só então, partirmos pros servidores. Sugere tarefas futuras a partir dos questionamentos que estão na apresentação (objetivos, benefícios, etc.). FERNANDA GURGEL RAPOSO esclarece que a consulta à chefia se justifica pelo poder dessa na instituição, mas defende que é preciso saber se os técnicos pretendem aderir, uma vez que a adesão depende do pedido voluntário dos servidores. A secretária questiona se faz sentido deliberar sobre algo que pode não ter interessados em aderir. Esclarece que as chefias podem revogar a qualquer tempo a concessão do teletrabalho, e que não é algo definitivo. Por fim, questiona se devemos mesmo controlar o trabalho do servidor por

um *login* de sistema, uma vez que o objetivo é a entrega de produtos e não o cumprimento de horas. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA retifica que não falou em defesa de um sistema de controle de tempo, mas sim de entrega de atividades. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO retoma a palavra e traz exemplos da UFRN, e de como ela está fazendo esse controle de produtividade. A presidente pede a secretária que disponibilize o documento que recebeu da UFRN. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA questiona o tempo que temos e o tempo que levaria fazer uma consulta às chefias e aos técnicos. Sugere que expliquemos antes aos consultados sobre o que estamos falando para que eles possam decidir já com a informação necessária. Os colegas presentes concordam com esse passo. Foi discutido, a seguir, se essa informação seria por vídeo explicativo, evento com as chefias ou campanha em folder digital. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO levanta a hipótese de pedir prorrogação de prazo caso necessário e de contarmos com a DECAV nessa iniciativa de expandir a comunicação com os servidores, para conscientização sobre o programa. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO sugere que essa comunicação distinga o que é teletrabalho e o que é o trabalho remoto que estamos fazendo hoje, e levanta problemas na relação entre secretário e chefe como algo que poderá obstar a implementação do programa. Informa que o SINTUFS fará a própria pesquisa e conscientização. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA aponta os riscos da consulta em relação às expectativas. Sugere que definamos um projeto piloto para o momento presente, antes de lançarmos para a comunidade como um todo, e sugere que este seja aplicado na reitoria, como forma inclusive de evitar riscos, especialmente em relação a mensuração da produtividade. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO retoma a palavra e comenta que a conscientização das chefias deveria ser presencial, através de oficina, e só ao final entregaríamos o questionário dos gestores, porque tudo passa pela chefia e precisamos considerar a diversidade de visões sobre gestão pública que temos nesses cargos hoje na Universidade. Sugere que esse evento tenha por foco a IN 65/2020 do ministério da economia, e isso precisa ficar claro para os gestores. Especialmente para que eles compreendam a abrangência e os limites do programa. Em seguida foi discutido qual o objetivo da comissão e a professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO sugere que partamos desse ponto. FERNANDA GURGEL RAPOSO retomou a apresentação, a partir dos questionamentos que estão lá, seguindo a sugestão de MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA retoma os objetivos da IN 65/2020 e sugere que partamos desse artigo 6º, talvez unindo objetivos que estão lá para enxugar o texto, sem deixar de contemplar o que está posto pela normativa do ministério. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA pede cuidado na delimitação dos objetivos porque os servidores não contemplados podem se sentir fora de objetivos como qualidade de vida, por exemplo. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO comenta o objetivo que trata do governo digital e ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere que seja associado a algum outro. EDUARDO KEIDIN SERA questiona se vamos consultar os alunos e a comunidade como um todo sobre a implementação do programa, e se seguiu um debate de concordâncias e discordâncias em relação aos resultados serem possíveis de serem sentidos por esses usuários, especialmente quando os trabalhos são muito internos. FERNANDA GURGEL RAPOSO retoma a palavra para lembrar as vedações do programa, em especial setores de atendimento essencialmente presencial. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA manifesta concordância em relação a uma consulta pública para saber o que a comunidade acha sobre isso, ainda que não perceba mudança de produtividade. Sobre esse atendimento, a presidente THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO cita o

exemplo do DRS e do atendimento que tem sido feito via *whatsapp* e como foi feita a campanha sobre isso, ainda que não seja teletrabalho, pode servir de espelho para o que desejamos fazer. EDUARDO KEIDIN SERA comenta o teletrabalho para setores em que a jornada está flexibilizada e a satisfação dos demais colegas. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO retoma a palavra pra dizer que precisamos focar no teletrabalho e não na flexibilização, e sugere a montagem de um grupo no TEAMS para dar agilidade aos trabalhos e compartilhamentos. Nada mais havendo a tratar, a Presidente declarou encerrada a reunião, lavrando a presente Ata, que, após lida e aprovada, será assinada pelos membros.

Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos/SE, 28 de janeiro de 2021.

EDUARDO KEIDIN SERA

FERNANDA GURGEL RAPOSO
Secretária da Comissão

FLÁVIO RENATO GAMA BRITO

INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA

LUCIELMA SANTOS PASSOS DE
HOLANDA

MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO
GONZALEZ CASTANEDA

PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO

ROBERTO WAGNER XAVIER DE
SOUZA

THAIS ETTINGER OLIVEIRA
SALGADO
Presidente da Comissão

ATA DA 2ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, REALIZADA EM 04 DE FEVEREIRO DE 2021.

Às 10h (dez horas) do dia 04 (quatro) de fevereiro de 2021 (dois mil e vinte e um), a comissão designada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021 para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão da Universidade Federal de Sergipe reuniu-se na sala virtual <https://meet.google.com/eyk-fuon-mym> da plataforma Google Meets, sendo presidida pela Pró-Reitora, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO onde estiveram presentes, além da presidente, a secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, e os membros ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA, PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, EDUARDO KEIDIN SERA, INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA, LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO, ALLAN DANTAS DO SANTOS, GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA e o representante da ADUFS, o professor JOSÉ JAILTON MARQUES. A reunião fora gravada como a anterior. Em pauta os seguintes itens: 1. Aprovação da ata anterior, que ficou para a próxima reunião. 2. Aprovação dos questionários; Sobre o assunto, Foi lido o questionário e sugestões de alteração foram feitas. Decidiu-se escrever os conceitos exatamente como está na IN 65/2020. Foram feitas sugestões de alteração do texto do questionário e essas foram votadas. Decidiu-se incluir o SIAPE no questionário para melhor direcionar ações futuras. Foi discutido em que momentos o questionário deveria encerrar e em que momentos ele deveria seguir, a partir da essencialidade dos dados. Nesse sentido, mesmo as chefias que não conhecem a IN 65/2020 responderão as demais perguntas para que possamos comparar os resultados ao final. Foi sugerido que os documentos postados no TEAMS estabeleçam um prazo para leitura e manifestação dos colegas, e foi sugerido que esse prazo fosse de 48h. Consideradas as alterações sugeridas e votas, foi aprovada uma versão do questionário Dado o horário e a duração da reunião que já ultrapassava as duas horas e cinquenta minutos, os próximos pontos de pauta ficaram para a próxima reunião. Nada mais havendo a tratar, a Presidente declarou encerrada a reunião, lavrando a presente Ata, que, após lida e aprovada, será assinada pelos membros.

Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos/SE, 04 de fevereiro de 2021.

ALLAN DANTAS DO SANTOS

EDUARDO KEIDIN SERA

FLÁVIO RENATO GAMA BRITO

INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA

LUCIELMA SANTOS PASSOS DE
HOLANDA

MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO
GONZALEZ CASTANEDA

PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO

ROBERTO WAGNER XAVIER DE
SOUZA

JOSÉ JAILTON MARQUES

GYSNAYA POLYNANDRA
CAVALCANTE BEDOIA

FERNANDA GURGEL RAPOSO
Secretária da Comissão

THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO
Presidente da Comissão

ATA DA 1ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, REALIZADA EM 09 DE FEVEREIRO DE 2021.

Às 10h30 (dez horas e trinta minutos) do dia 09 (nove) de fevereiro de 2021 (dois mil e vinte e um), a comissão designada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021 para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão da Universidade Federal de Sergipe reuniu-se na sala virtual <https://meet.google.com/jpg-gfsu-siy> da plataforma *Google Meets*, sendo presidida pela Pró-Reitora, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO onde estiveram presentes, além da presidente, a secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, e os membros ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA, PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA, LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO, ALLAN DANTAS DO SANTOS, GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA, JOSÉ JAILTON MARQUES e EDUARDO KEIDIN SERA. A reunião fora gravada como a anterior. Em pauta os seguintes itens: 1. Redefinição de estratégias e atividades; A professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO releu para todos os artigos da Portaria 74 de 19 de janeiro de 2021 e destacou o que se espera da presente comissão e para que finalidade ela foi criada. Assim, sugere que não pensemos ainda numa minuta, mas sim na realização de estudos e mapeamento da nossa realidade e das peculiaridades da instituição. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO destaca experiências anteriores com os órgãos de controle e o pedido reiterado de apresentação de documentos que serviram de base para a tomada de decisão. Por essa razão, a mesma acompanha a presidente no posicionamento sobre a mudança de estratégia da comissão. Ela acredita que estudos sobre a viabilidade da implementação do teletrabalho podem ser requeridas futuramente por esses órgãos. A servidora apresentou alguns pontos, a partir da ótica de auditora, como etapas do trabalho da comissão, e foram elas, justificativa, metodologia, riscos associados ao programa de gestão e propostas da comissão. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA reitera que não obstante não seja necessário pensar uma gestão de riscos para as atividades da comissão, para a implementação do teletrabalho esta é extremamente necessária. O servidor expõe a preocupação com a descrição de tarefas para que possamos acompanhar e comprovar que as atividades que os servidores desempenham estão amparadas pela IN 65/2020. Da mesma forma, ele não concorda com a exigência de aumento de produtividade porque isso exigiria que pudéssemos comprovar a mensuração da produtividade. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO pontua a falta de efetividade do Teams como ferramenta de diálogo e debate, e expressa preocupação em relação à necessidade de convocações extraordinárias para discutir pontos urgentes que poderiam ser resolvidos pelo *Teams*. Concorda que precisamos partir dos estudos expostos por PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO e volta a pontuar um possível prejuízo ao atendimento presencial de alunos, por exemplo. Encerra a fala dizendo que os servidores precisam ser consultados e informados sobre vantagens e desvantagens da adesão, entre outras atividades. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA informa que o *Teams* não funciona bem no celular dele em relação a notificações. Concorda que precisamos alinhar a comunicação e destaca que a portaria que nos nomeou para apresentar proposta ao CONSU, e que isso significa uma minuta. Se não for isso, a minuta precisa ser revogada, se o que se espera a partir de agora for outra coisa. Pontua outras questões referentes a possíveis auditorias, inclusive sobre a subjetividade de

alguns critérios, como qualidade de vida. Sugere que pensemos numa agenda para a comissão, primeiro, e não diretamente no teletrabalho e discorda de uma estruturação de trabalhos seguindo o que uma auditoria pode pedir, pois isso poderia nos limitar em tudo o que pode ser desenvolvido de tal modo que seja inócuo o nosso trabalho. Sugere que o piloto seja o parâmetro para melhorias e mudanças. INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA informa o grupo de que já havia sido levantada a hipótese de pensarmos o teletrabalho pra universidade antes da IN 65/2020, e à época, se decidiu que a UFS esperaria que outras universidades implementassem, mas, diante do trabalho remoto decorrente da pandemia, talvez já tenhamos material para os primeiros estudos em cima dos quais a comissão pode começar a trabalhar, pois tivemos que nos reinventar e trabalhar remotamente, especialmente para prestar contas à sociedade. Segundo ele, entre o Decreto 1.590/95 e a implementação do ponto eletrônico passaram-se vinte anos. Por essa razão, concorda com ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA no ponto de que talvez não precisemos de tantos estudos antes de apresentar uma proposta, posto que é preciso alguma experiência para se fazer os ajustes. Recomenda que nos atenhamos a Portaria que nos designa à elaboração de uma minuta para submeter ao CONSU. Recorda a todos a representação do conselho e o aspecto democrático do processo, posto que a minuta ainda passará pelo gabinete e depois pelo conselho. JOSÉ JAILTON MARQUES levanta os receios em relação ao teletrabalho se tornar algo obrigatório com o passar do tempo. Discorda que haja representatividade nos Conselhos da Universidade. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA discorda do pedido de prorrogação nesse momento e defende o teletrabalho como algo que será bom para os servidores, independente de ser algo bom para o governo também. Discorda que possa vir a ser obrigatório, posto que a previsão é de 1995 e nunca foi tornado compulsório. FERNANDA GURGEL RAPOSO destaca que o fato de ser uma medida que visa gerar economicidade para o governo não significa que seja uma medida necessariamente ruim para o servidor e cita o TRT que consegue fazer concurso para mais servidores do que cabe nos prédios e isso é positivo para a classe, por exemplo. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO defende que sigamos no mapeamento e nos estudos e considera que 45 dias é pouco tempo para apresentarmos o que é esperado de nós. Defende que alguém do STI esteja conosco para subsidiar os debates sobre a viabilidade do que envolve sistemas. LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA pergunta se não poderíamos trabalhar com estudo de caso mesmo precisando encaminhar a proposta de implementação no MEC. Discutiu-se o momento de pedir prorrogação de prazo. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA defende que precisamos, sim, entregar uma minuta e que isso pode ser construído como está posto na agenda postada no *Teams*. Sugere que criemos um canal de comunicação com a comunidade. A professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO reitera que precisamos apresentar uma proposta dentro do prazo que temos e precisamos ser mais objetivos nas reuniões, pois tendemos a nos enveredar por assuntos diversos e fugir da pauta. Sugere que apresentemos a realidade a partir dos estudos sugeridos pelos demais membros. Discutiu-se de precisa ou não alterar a portaria para contemplar o que identificamos que precisa ser feito. Decidiu-se que o prazo para os gestores responder será até dia 26 de fevereiro e que enquanto isso trabalharemos no questionário para os servidores e paralelamente também na minuta em grupos. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere um evento com alguém de fora para falar sobre teletrabalho e uma apresentação da IN/65/2020 feita por alguém da comissão, inclusive para mencionar a existência dos trabalhos que estão sendo desenvolvidos por esta. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO sugere que se aproveitemos a alteração da portaria para incluir um membro do STI no grupo. Como precisamos apresentar um questionário para

servidores na próxima reunião, foi cancelada a reunião dessa semana. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO sugere que alguns colegas fiquem com a apresentação do questionário para a próxima reunião que ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere que seja na quarta-feira e não na quinta. Farão parte do grupo os integrantes ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO, EDUARDO KEIDIN SERA e INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA. Na próxima reunião será apresentada pela presidente as propostas de eventos e comunicações com a comunidade acadêmica. Nada mais havendo a ser colocado a reunião foi encerrada ao meio dia e quarenta e cinco.

Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos/SE, 09 de fevereiro de 2021

ALLAN DANTAS DO SANTOS

EDUARDO KEIDIN SERA

FLÁVIO RENATO GAMA BRITO

INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA

LUCIELMA SANTOS PASSOS DE
HOLANDA

MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO
GONZALEZ CASTANEDA

PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO

ROBERTO WAGNER XAVIER DE
SOUZA

JOSÉ JAILTON MARQUES

GYSNAYA POLYNANDRA
CAVALCANTE BEDOIA

FERNANDA GURGEL RAPOSO
Secretária da Comissão

THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO
Presidente da Comissão

ATA DA 3ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, REALIZADA EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021.

Às 16h30 (dez horas e trinta minutos) do dia 17 (dezesete) de fevereiro de 2021 (dois mil e vinte e um), a comissão designada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021 para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão da Universidade Federal de Sergipe reuniu-se na sala virtual <https://meet.google.com/ewg-oqcq-hnd?authuser=0> da plataforma Google Meets, sendo presidida pela Pró-Reitora, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO onde estiveram presentes, além da presidente, a secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, e os membros ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA, PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO, GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA, EDUARDO KEIDIN SERA e ALLAN DANTAS DO SANTOS. A reunião fora gravada como a anterior. Em pauta os seguintes itens: 1. Aprovação das atas anterior. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO pediu para registrar em ata que o sindicato já realizou pesquisa e que já está disponível no site do SINTUFS. Atas das reuniões ordinárias 1 e 2 aprovadas, a ata da reunião extraordinária ficou para ser aprovada na próxima reunião, posto que o vídeo do encontro só fora enviado hoje. Aprovação das atas das reuniões anteriores; 2. Apresentação de proposta de eventos, mesas, palestras; Sobre o assunto a professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO apresentou proposta de mesas redondas para divulgação da IN65/2020. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere que substituamos exposições sobre a IN65/2020, que já está posta, por eventos destinados a esclarecer o que é o teletrabalho, sobre como está regulamentado no âmbito do poder executivo federal, mas considera que convidar profissionais do direito para esse evento talvez não fosse útil nesse momento. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO acredita que seja melhor esclarecer a IN65/2020, e que sugere que sejam trazidas experiências de outras instituições federais de ensino, e não de órgãos distintos ou de outros poderes. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA concorda com a importância de ambos os trabalhos, tanto a divulgação da IN65/2020 quanto de aspectos conceituais. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO sugere que nos apoiemos também em pesquisas já realizadas por psicólogos e outros profissionais da saúde que podem nos fornecer informações que podem ser úteis aos trabalhos da comissão. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO pontua que talvez o trabalho com posicionamentos de psicólogos possa ficar para um segundo momento, e que possamos partir de um trabalho informativo sobre o que é o teletrabalho e como ele funciona. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO ficou de levar essa proposta pra Rose do DDRH, para que na próxima reunião seja apresentada uma proposta de acordo com os posicionamentos. 3. Apresentação à comissão de proposta de questionário para os servidores; THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO pediu para que os colegas comecem a se manifestar na plataforma *TEAMS* para que possamos garantir mais eficiência aos trabalhos da comissão. A professora sugere que todos acessem o questionário e respondam para que possamos trazer sugestões na próxima reunião. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO sugere que os colegas elaborem sugestões de melhoria por escrito para que otimizemos o tempo. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO sugere que seja retirada a obrigatoriedade de algumas perguntas para que o servidor não responda a uma pergunta que não faz

sentido, como por exemplo quando ele responde que não usa maquinário da instituição e na sequência é obrigatório dizer que equipamentos da instituição usa, sendo que ele já disse que não usa, e sugere que seja aberto um campo de sugestões onde possamos já na resposta propor mudanças. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO justificou que esse modelo era o modelo da UFRN onde nos apoiamos para a elaboração do nosso questionário e que compartilhou com GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA um PDF do questionário que pode servir para esses ajustes. GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA pediu explicações sobre uma pergunta específica que fora inserida no questionário que pergunta se o servidor está ciente que aceitando o teletrabalho ele abrirá mão de direitos e vantagens que estão na Lei 8.112. Segundo a colega a pergunta ficou geral. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO justifica que não tem como especificar porque os direitos perdidos dependerão de cada caso. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO considerou que de fato a pergunta tem um tom de que o teletrabalho é algo ruim, quando poderíamos elaborar as perguntas de forma que o servidor possa avaliar se a proposta é boa para ele ou não. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA concorda que a generalidade da pergunta o levou a pensar que os servidores iriam perder todos os direitos, quando não é o caso. Na sequência sugere que tiremos o termo “direitos”, e mantenhamos só vantagem, mas pede aos colegas do direito para avaliar se for pertinente. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA diz que periculosidade e insalubridade e auxílio transporte para os casos de adesão integral o servidor abre mão, mas adicional noturno não, e que mesmo insalubridade e periculosidade ainda estão sendo discutido se o servidor perde ou não se ele se mantiver por pelo menos 50% do tempo sujeito a essa condição. Algumas sugestões de redação à essa pergunta foram feitas, mas a votação final sobre o texto ficou para a próxima reunião. Respondendo a MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA, ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA explica que há vantagens que precisam ser requeridas pelo servidor como é o caso do auxílio transporte, e explica que a insalubridade e periculosidade depende da sujeição a uma condição de trabalho por um percentual determinado de tempo. Explica que o teletrabalho resolve inclusive essa sujeição do servidor a um ambiente insalubre e que isso é vantajoso para o servidor. Sugere uma redação para a pergunta com a inserção do termo suspensão. FERNANDA GURGEL RAPOSO fala sobre pesquisa que está fazendo com amigos que fazem teletrabalho e se compromete a apresentar à comissão na próxima reunião, apenas para ajudar o trabalho da comissão. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO pergunta qual a intensão com esse questionário para os servidores, pois considera que está extenso e que precisa de uma explicação entre as perguntas. E pergunta se é do nosso interesse fazer recortes de grupos como fizemos no questionário para gestores e sugere que pensemos se queremos inserir essas explicações. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO concorda que podemos inserir explicações, mas nos provoca a pensar se isso ajudará ou se criará mais dúvidas, já que estaremos fazendo trabalhos em paralelo de disseminação de informações. Sugere que avaliemos como servidores o questionário para pensar sobre isso. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA considera que o material de ponto de partida do trabalho de divulgação de informações sobre o teletrabalho já temos e foi apresentado por FERNANDA GURGEL RAPOSO. Diz também que precisamos excluir os docentes da aplicação desse questionário porque as questões da IN65 não se aplicam aos docentes. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA comenta que o questionário está deveras longo e sugere uma mudança para a questão que já foi debatida no grupo, que é a pergunta sobre perda de direitos e vantagens. Sugere uma redação com o trecho “poderá ter suspensa algumas das suas vantagens se”. Destaca,

ainda, que as chefias podem temer por essa perda de direitos dos técnicos que trabalham com ele posto que pode impactar a motivação do servidor. Sugere, em concordância com PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO que precisamos inserir um espaço de observações para que o servidor se manifeste. FERNANDA GURGEL RAPOSO concorda que o servidor já pode ter uma noção a partir do remoto de como vai funcionar o teletrabalho mas que o servidor precisa ter noção das diferenças antes de aceitar, inclusive sobre o caráter mensurável das atividades, planos de trabalho e relatórios que serão publicados em Diário Oficial. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA e ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA discutiram as atividades de técnicos de laboratório que poderão ou não ser contemplados, pois o primeiro considera que alguns experimentos podem ser feitos em casa, e o segundo coloca as atividades daqueles que acompanham as aulas e que há atividades que não poderão mesmo serem incluídas no teletrabalho. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO manifesta preocupação com o risco de alguns servidores acharem, a partir desse trabalho que estamos realizando, que o teletrabalho será implementado e isso não é verdade. Segundo ela, o que estamos fazendo é analisando a viabilidade do que está posto na IN65/2020, para a realidade da instituição. Informa, ainda, que irá pedir prorrogação do prazo dos trabalhos da comissão. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO sugere a indicação de um cronograma para a implementação do teletrabalho, em momento mais à frente, mas que use algum critério de setor ou de atividade. FERNANDA GURGEL RAPOSO considera precipitado, pois não está posto que a instituição implementará o teletrabalho. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere uma melhoria na metodologia, com questionário, sensibilização e piloto. A partir disso é possível avaliar a viabilidade. Pergunta se o que precisamos é de uma minuta e THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO diz que não, que precisamos apresentar um estudo, informações sobre o programa de gestão a partir dessas atividades que estamos desenvolvendo. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA concorda que definamos unidades piloto onde o teletrabalho será aplicado a partir dos resultados do questionário. A seleção da unidade piloto seria feita a partir do resultado dos questionários. Pergunta se podemos criar link explicativos dentro do questionário. Os demais colegas explicaram que não e FLÁVIO RENATO GAMA BRITO explica como pode ser feito na introdução do questionário. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO lê a pergunta sobre a necessidade de autorização do ministério para implementação de um piloto, mas foi uma dúvida geral. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere que aproveitemos a permanência do remoto e façamos um piloto enquanto os servidores ainda não estão de volta ao presencial, mas que não seja designado como teletrabalho. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO apresentou os gráficos das respostas dos gestores ao questionário até o presente momento. Foram identificadas respostas duplicadas, mas que podem ser consideradas como uma só. Foram analisados os percentuais até o presente momento. Para a próxima reunião ficou decidido que o questionário será votado e alterado em conjunto a partir da sugestão de todos. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO ficou de ajustar o questionário e de avisar ao grupo que já pode responder. Na próxima reunião será apresentada a proposta de eventos também. Alguns problemas no questionário foram pontuados e MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA sugeriu que os resultados fossem divulgados periodicamente por dois ou três responsáveis. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO informou que designará todos como editor, mas pede que os colegas não alterem o questionário, mas usem o campo de sugestões para alterações. A próxima reunião ficou para quarta-feira que vem às 10h30. Nada mais havendo a tratar, a

Presidente declarou encerrada a reunião, lavrando a presente Ata, que, após lida e aprovada, será assinada pelos membros.

Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos/SE, 17 de fevereiro de 2021.

ALLAN DANTAS DO SANTOS

EDUARDO KEIDIN SERA

FLÁVIO RENATO GAMA BRITO

GYSNAYA POLYNANDRA
CAVALCANTE BEDOIA

LUCIELMA SANTOS PASSOS DE
HOLANDA

MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO
GONZALEZ CASTANEDA

PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO

ROBERTO WAGNER XAVIER DE
SOUZA

FERNANDA GURGEL RAPOSO
Secretária da Comissão

THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO
Presidente da Comissão

ATA DA 4ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, REALIZADA EM 03 DE MARÇO DE 2021.

Às 14h10 (catorze horas e dez minutos) do dia 03 (três) de março de 2021 (dois mil e vinte e um), a comissão designada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021 para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão da Universidade Federal de Sergipe reuniu-se na sala virtual <https://meet.google.com/han-kttf-xow> da plataforma Google Meets, sendo presidida pela Pró-Reitora, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO onde estiveram presentes, além da presidente, a secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, e os membros ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA, INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA, PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO, GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA, JOSÉ JAILTON MARQUES, EDUARDO KEIDIN SERA e ALLAN DANTAS DO SANTOS. FÁBIO DOS SANTOS BARBOSA foi o indicado do SINTUFS para substituir FLÁVIO RENATO GAMA BRITO a partir do segundo ponto de pauta. A reunião fora gravada como a anterior. Em pauta os seguintes itens: 1. Aprovada da ata da reunião anterior seguiu-se para os demais pontos de pauta; 2. Apresentação de proposta de eventos, mesas, palestras. Sobre esse ponto, a professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO comentou que foi publicada no TEAMS a proposta de evento e pergunta se alguém se opõe a proposta, e não houve oposição. A professora justificou a data em abril, por motivos de organização de agendas dos palestrantes principais; A professora pediu sugestões também para o texto que será enviado por e-mail para informar os técnicos sobre o teletrabalho. Perguntou se tínhamos algum ponto a acrescentar. FÁBIO DOS SANTOS BARBOSA pergunta quais são os pontos que vão constar em vantagens e desvantagens. FERNANDA GURGEL RAPOSO concorda ser delicado apontar as vantagens e desvantagens, pois se trata de uma visão muito individual sobre vantagens e desvantagens. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere que aproveitemos a experiência de setores a partir do remoto para tratar das vantagens e desvantagens ou a experiência da UFRN. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO chega à conclusão que não podemos falar em desvantagens e vantagens sem ter implementado ainda, e o ponto foi retirado do texto. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere que os cursos do DDRH sobre teletrabalho gerem certificados para que haja duplo ganho para os servidores. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO se manifesta pra dizer que tem receio de que esses cursos sejam confundidos como capacitação requisito para fazer o teletrabalho. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere a adoção de infográficos também como parte das estratégias de sensibilização sobre o assunto e ficou de falar com Cleber a elaboração deste. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA sugere que para não tirar o ponto de vantagens e desvantagens, que acordemos enquanto comissão quais as vantagens e desvantagens, mas com um aspecto generalista. Contudo, ele considera que a tendência será a de junção de pontos de vista pessoais e diz que não se opõe à retirada do ponto. FÁBIO DOS SANTOS BARBOSA manifesta a preocupação justamente sobre esse aspecto de visão individual sobre isso. Traz para comissão a informação de que os debates com o SINDIJUS e com o SINDIPREV permitiram perceber que não há como impedir o

teletrabalho na UFS porque há uma parte dos técnicos que tem interesse nessa modalidade. Ele sugere que abordemos o que muda com o teletrabalho e como ele se diferencia do trabalho remoto e do trabalho presencial, porque abordar vantagens e desvantagens vai depender do olhar de quem vê. Que fique claro para o servidor que a adesão dependerá primeiramente da sua atividade, do setor a que está vinculado, e da sua chefia optar por aderir ao teletrabalho. Por último, vem o interesse do servidor. Inclusive, não há como prever novas alterações e possíveis perdas após a adesão à nova modalidade. Por isso, ele tem que estar bastante consciente da sua escolha. FERNANDA GURGEL RAPOSO concorda com a sugestão do colega representante do SINTUFS e diz que precisamos pensar formas de sensibilizar os colegas com o uso dos termos adequados, para evitar dizer que o aluno não terá mais contato com o técnico, quando na verdade não haverá contato físico, mas virtual. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA concorda com a sugestão de mudança de FABIO DOS SANTOS BARBOSA também, e reitera que ninguém será obrigado a fazer teletrabalho, e que há inclusive a modalidade parcial e talvez essa fosse uma possibilidade mais fácil de adesão a priori. FERNANDA GURGEL RAPOSO sugere que coletemos depoimentos de colegas que já fazem teletrabalho para que possamos usar como exemplo de experiências e impressões individuais sobre vantagens e desvantagens. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA coloca mais uma vez a preocupação o cuidado necessário para que as nossas opiniões não se coloquem como verdades, segundo ele, precisamos ter cuidado para que as nossas falas não sejam enviesadas e não pareçam a opinião do grupo e reitera a preocupação dele. FABIO DOS SANTOS BARBOSA manifesta a preocupação com a mesa redonda acontecer no limite do prazo da comissão, mais uma vez. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO esclarece que não, que os trabalhos só serão finalizados com todos os eventos prontos. Assim sendo, esclarece que pretende pedir prorrogação assim que o prazo se aproximar.

3. Aprovação do questionário dos servidores; Os debates sobre o questionário começaram pela introdução do questionário para construção de um texto coletivamente. A primeira pergunta da professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO é sobre que informações queremos obter sobre o teletrabalho. FERNANDA GURGEL RAPOSO sugere mapeamento de impressões sobre o teletrabalho. Passada para a introdução, FABIO DOS SANTOS BARBOSA sugere que identifiquemos qual o objetivo do questionário para chegarmos na introdução. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA pergunta sobre o questionário aplicado pelo sindicato e os objetivos dele. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO faz sugestões e indica outras feitas pelos colegas no chat da reunião e a de EDUARDO SERA foi adotada e ficou “Estudo preliminar sobre a viabilidade do Teletrabalho na UFS – Técnicos-Administrativos. Seguiu-se um debate sobre os campi contemplados. As sugestões dos colegas foram sendo lida e alterações foram sendo feitas, inclusive o campo sugestões foi retirado porque só estava lá para que a comissão pudesse opinar. Foram discutidas as melhores alternativas para a pergunta sobre as razões pelas quais a pessoa não está em trabalho remoto. EDUARDO SERA considera que as alternativas terão que ser determinadas para que possamos filtrar as respostas que interessam às análises, a exemplo dos servidores afastados para pós-graduação ou de licença médica. GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA concorda em deixar a resposta aberta e diz que a chefia não tem autonomia para dispensar o servidor, e que por isso esse item não cabe. Foi substituída a Dispensa da autoridade máxima da instituição por “licenças ou afastamentos”. Sobre a pergunta em relação às condições para realização do trabalho Remoto, FERNANDA GURGEL RAPOSO sugeriu inserir o termo “infraestrutura”. FABIO DOS SANTOS BARBOSA sugere que elenquemos o

que é condição adequada, e podemos usar como parâmetro o que consta na IN65/2020. Seguiu-se uma discussão sobre contemplar no questionário o remoto ou não, as percepções do servidor do que ele está fazendo agora ou não. FABIO DOS SANTOS BARBOSA discorda e acha que o servidor precisa se colocar sobre as condições em que ele está trabalhando no remoto. INACIO LOYOLA PEREIRA DE SOUSA sugere que evitemos misturar as duas coisas e que foquemos no teletrabalho. FERNANDA GURGEL RAPOSO, sugere que será criado um grupo menor para reelaborar o questionário e submeter novamente à comissão e que seja um questionário explicativo. FABIO DOS SANTOS BARBOSA sugere que o novo questionário seja elaborado em cima do que já foi começado para não desperdiçar o tempo de quem já trabalhou nele. 4. O que ocorrer. Nesse ponto de pauta THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO apresentou os resultados da pesquisa feita com os gestores. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA sugeriu que ao invés de percentuais, sejam colocados os números de respostas por setores no gráfico sobre os setores participantes. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO chama atenção para a quantidade de respostas que diz não poder opinar por falta de informações e isso reitera a necessidade de eventos informativos. FERNANDA GURGEL RAPOSO sugere a reaplicação da pesquisa para identificar eventuais mudanças de opinião a partir dos eventos. Para a próxima reunião ficou de ser apresentada a proposta de infográfico por ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA e o questionário por PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, EDUARDO SERA e FLÁVIO RENATO GAMA BRITO que ficou para quarta-feira às 14h00. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO pede para constar em ata que o google meets tem uma limitação de cento e cinquenta pessoas se todos entrarem pelo e-mail acadêmico e sugere que a mesa seja transmitida pelo Youtube. Todos aprovaram a mudança. Nada mais havendo a ser colocado a reunião foi encerrada às dezesseis horas e cinco minutos.

Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos/SE, 03 de março de 2021.

ALLAN DANTAS DO SANTOS

EDUARDO KEIDIN SERA

FABIO DOS SANTOS BARBOSA

GYSNAYA POLYNANDRA
CAVALCANTE BEDOIA

LUCIELMA SANTOS PASSOS DE
HOLANDA

MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO
GONZALEZ CASTANEDA

INACIO LOIOLA PEREIRA DE
SOUSA

JOSÉ JAILTON MARQUES

PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO

ROBERTO WAGNER XAVIER DE
SOUZA

FERNANDA GURGEL RAPOSO
Secretária da Comissão

THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO
Presidente da Comissão

ATA DA 5ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, REALIZADA EM 10 DE MARÇO DE 2021.

Às 14h10 (catorze horas e dez minutos) do dia 10 (dez) de março de 2021 (dois mil e vinte e um), a comissão designada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021 para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão da Universidade Federal de Sergipe reuniu-se na sala virtual <https://meet.google.com/ttw-vcnd-uhv> da plataforma Google Meets, sendo presidida pela Pró-Reitora, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO onde estiveram presentes, além da presidente, a secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, e os membros ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA, INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA, PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO, GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA, EDUARDO KEIDIN SERA e JOSÉ JAILTON MARQUES. A reunião fora gravada como a anterior. Em pauta os seguintes itens: 1. Aprovação da ata da reunião anterior, pois não houve o encaminhamento do link com a gravação da reunião correspondente; A ata ficou para ser aprovada na reunião seguinte, posto que há dúvida dos representantes do sindicato sobre o que está posto na ata. 2. Aprovação do questionário dos servidores; A seguir a professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO sugeriu que o questionário pré-elaborado pelos integrantes PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO e EDUARDO KEIDIN SERA fossem apresentado. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO começa a apresentação explicando como o questionário foi elaborado, a partir do questionário da UFRN. Explicou também que essa nova proposta foi escrita a partir do questionário que havia sido previamente elaborado. Foi dado um tempo para que todos pudessem ler o questionário e fazer observações para compartilhamento a seguir. Começamos os debates definindo o período em que o questionário ficará disponível para respostas e chegou-se à data de 04 de abril. Além disso foi definido que o questionário será enviado pelo *Google Forms* mesmo através do SIGADMIN. Foi decidido que a pergunta sobre a intenção em responder o questionário seria excluída. Os membros se manifestaram sobre manter ou excluir a seção sobre o trabalho remoto. Ficou decidido que a seção será mantida. A seguir foi discutida a pergunta sobre a perda de direitos e vantagens e a melhor redação para a pergunta, de modo a manter a transparência e o caráter informacional do questionário. A esse respeito, ficou decidido que a redação contemplaria exemplos de perdas e os artigos da IN65/2020 que trazem essas perdas. Igualmente, foi incluído que essa condição será mantida enquanto o regime de teletrabalho permanecer. A professora THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO sugeriu a inserção de pergunta de equilíbrio perguntando se o servidor tem ciência de que a jornada será flexibilizada no teletrabalho. A comissão percebeu que esse ponto já estava contemplado na mesma pergunta sobre perda de vantagens. A seguir foi discutido se devemos manter a pergunta que fala sobre a chefia imediata avaliar como viável a participação do setor no Programa de Gestão. Decidiu-se impessoalizar a pergunta e tirar o termo “chefia

imediate” e trocar “caso seja viável”. De igual modo, discutiu-se se mantinha “no seu setor” ou “na UFS”. Seguiu-se uma discussão sobre o poder da chefia imediata e sobre como a comissão quer lidar com essa política no âmbito das deliberações sobre o teletrabalho. Decidiu-se pela simplificação da pergunta e foi debatida a necessidade ou não de manter o “talvez” entre as respostas. Seguindo recomendação de EDUARDO SERA, foi mantido o talvez para excluir uma resposta forçada no sim ou no não. Foi discutida a necessidade das duas perguntas seguintes, relativas as modalidades, para os servidores que manifestaram interesse na modalidade, e as razões para o não interesse, para aqueles que marcaram não. Decidiu-se remarcar a reunião extraordinária para terça-feira as 10h da manhã. E foi mantida a ordinária para quarta-feira. De todo modo, ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugeriu concluir a seção 3 e a comissão anuiu. Decidiu-se manter a pergunta sobre a comunicação com a chefia no trabalho remoto, para que tenhamos uma noção de como está sendo realizado hoje, para que possamos pensar uma política no futuro. Algumas sugestões simples sobre as respostas e melhor elaboração das perguntas foram feitas para a seção três e todas as sugestões foram debatidas e acordadas em grupo. Decidiu-se manter o escalonamento de 0 a 4 em perguntas que antes traziam uma escala nominal. Assim foi feito com a pergunta sobre sobrecarga e sobre desempenho de atividades funcionais no trabalho remoto. A última pergunta da seção três foi excluída por se entender desnecessária. A reunião foi encerrada às 17h07.

Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos/SE, 10 de março de 2021.

ROBERTO WAGNER XAVIER DE
SOUZA

EDUARDO KEIDIN SERA

FABIO DOS SANTOS BARBOSA

GYSNAYA POLYNANDRA
CAVALCANTE BEDOIA

INACIO LOIOLA PEREIRA DE
SOUSA

MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO
GONZALEZ CASTANEDA

PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO

JOSÉ JAILTON MARQUES

FERNANDA GURGEL RAPOSO

THAIS ETTINGER OLIVEIRA
SALGADO
Presidente da Comissão

ATA DA 2ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, REALIZADA EM 16 DE MARÇO DE 2021.

Às 10h10 (catorze horas e dez minutos) do dia 16 (dezesesseis) de março de 2021 (dois mil e vinte e um), a comissão designada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021 para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão da Universidade Federal de Sergipe reuniu-se na sala virtual <https://meet.google.com/evr-qfuu-dxt> da plataforma *Google Meets*, sendo presidida pela Pró-Reitora, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO onde estiveram presentes, além da presidente, a secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, e os membros, MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA, ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO, ALLAN DANTAS DO SANTOS, GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA, LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA, EDUARDO KEIDIN SERA. A reunião fora gravada como a anterior. Em pauta os seguintes itens: 1. Aprovação das atas das duas reuniões anteriores. As atas das reuniões 4 e 5 foram aprovadas com os ajustes sugeridos por e-mail já feitos. 2. Aprovação do questionário dos servidores; PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO continuou a apresentação a partir do ponto em que ficamos na reunião anterior. Continuamos a aprovação a partir da pergunta que se refere ao Plano de Trabalho e o primeiro questionamento que ocorreu foi sobre a viabilidade de misturar a IN nº 65/2020 do Ministério da Economia com a normativa sobre o trabalho remoto da universidade. Ficou decidido que essa pergunta ficaria melhor no bloco anterior e que deveria versar só sobre o trabalho remoto realizado no período de pandemia. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO alegou que fazia mais sentido saber se o servidor tem plano de trabalho antes de perguntar sobre o relacionamento dele com a chefia. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO explica que não faz sentido em falar sobre Plano de Trabalho nos moldes da IN nº 65/2020. GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA sugere que seja adotado o termo usado pela normativa do remoto que é Plano Individual e Registro de Atividades. A sugestão foi acatada e FLÁVIO RENATO GAMA BRITO sugeriu que explicássemos que de que remoto estamos falando, como fizemos em perguntas anteriores. As perguntas da seção 4 foram reformuladas para adaptar ao termo usado na IN 04/2020. Da mesma forma, alternativas entre as respostas que a comissão julgou desnecessárias foram excluídas. As perguntas sobre o plano que tinham alternativas nominais foram modificadas para alternativas numéricas, como nas seções anteriores. EDUARDO KEIDIN SERA explicou a lógica do que havia sido escolhido e explicou que não haveria prejuízo na troca pelo padrão numérico. O estilo das respostas foi alterado, então, para esse segundo em todas as perguntas que usavam o padrão nominal. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA sugere que deixemos aberto para que os servidores possam falar sobre a aferição das atividades mesmo quando o servidor marcar que não tem plano. Segundo o colega, pode ser que não haja plano, mas haja aferição de atividades. Sobre isso PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO explica que o nosso interesse é saber sobre o plano, para que esses dados possam subsidiar os nossos trabalhos e, nesse sentido, informações sobre o

funcionamento do setor e a prestação dos serviços não interessem tanto. MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO GONZALEZ CASTANEDA concordou e ALLAN DANTAS DO SANTOS sugeriu uma pergunta sobre revisão ou atualização do plano. Os colegas informaram que há uma pergunta nesse sentido mais adiante. Na ausência de possibilidade de pular uma só pergunta, em algumas alternativas das questões da quarta seção foi mantida a alternativa “não se aplica” e na pergunta com escala, tirou-se a obrigatoriedade da pergunta. EDUARDO SERA sugere que nas perguntas com alternativas com escalas numéricas, 0 seja nunca, e não raramente. Os demais membros concordaram. FERNANDA GURGEL RAPOSO sugere substituir “seu chefe imediato” por “sua chefia imediata” para manter o padrão. Passou-se a seção 5 que trata da infraestrutura disponível para o trabalho remoto. Sobre a primeira pergunta GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA sugere que seja inserido, entre as alternativas que tratam de material necessário para o desempenho das atividades, os arquivos e processos físicos. A sugestão foi acatada pelo grupo e a alternativa foi inserida. A última pergunta foi reelaborada para que as respostas nos fornecessem os dados que precisamos. Da mesma forma, as alternativas foram adaptadas às alterações da pergunta. O link do questionário ficou de ser enviado para revisão final e aprovação amanhã. Nada mais havendo a decidir ou debater, a reunião foi encerrada às 11h50.

Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos/SE, 16 de março de 2021.

ROBERTO WAGNER XAVIER DE
SOUZA

EDUARDO KEIDIN SERA

FLAVIO RENATO GAMA BRITO

GYSNAYA POLYNANDRA
CAVALCANTE BEDOIA

FERNANDA GURGEL RAPOSO

MARCOS VINÍCIUS NASCIMENTO
GONZALEZ CASTANEDA

PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO

ALLAN DANTAS DO SANTOS

LUCIELMA SANTOS PASSOS DE
HOLANDA

THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO
Presidente da Comissão

ATA DA 6ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, REALIZADA EM 17 DE MARÇO DE 2021.

Às 14h10 (catorze horas e dez minutos) do dia 17 (dez) de março de 2021 (dois mil e vinte e um), a comissão designada pela Portaria nº 74 de 19 de janeiro de 2021 para discutir e elaborar documento sobre o Programa de Gestão da Universidade Federal de Sergipe reuniu-se na sala virtual <https://meet.google.com/dsw-eaqe-bus> da plataforma Google Meets, sendo presidida pela Pró-Reitora, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO onde estiveram presentes, além da presidente, a secretária da comissão, FERNANDA GURGEL RAPOSO, e os membros ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA, LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA, ALLAN DANTAS DO SANTOS, PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO, FLÁVIO RENATO GAMA BRITO, GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA. A reunião fora gravada como a anterior. Em pauta os seguintes itens: 1. Aprovação das atas das reuniões anteriores. Decidiu-se aprovar a ata da quinta reunião, e deixar a ata da segunda reunião extraordinária para a próxima reunião, pois há alterações sugeridas a avaliar. 2. Aprovação do plano de sensibilização de servidores; Sobre o assunto, ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere que elaboremos um material com base numa FAQ do governo federal. Segundo ele, podemos aproveitamos o conteúdo do material também para que evitemos elaborar interpretações que possam gerar problemas. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere a formação de um grupo menor para extrair os pontos mais interessantes dessa FAQ, alterar o que for conveniente, para resumir ou explicar melhor. Esse material poderia ser remetido para a ASCOM para que fosse feito o trabalho gráfico. Esse material poderia ficar disponível no link no site da UFS e na página do instagram. GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA pergunta se o material ficaria no *story* fixo. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA explica que a proposta seria de manter no *feed*. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO levanta a possibilidade de manter o material nos destaques da pagina da UFS no Instagram. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA destaca a necessidade de selecionar as informações que nos interessam e sugere que não nos atenhamos a questões específicas e pontuais como a possibilidade de cessão de material e infraestrutura de trabalho em casa. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO pergunta se, em negando essa possibilidade na IN65/2020, a UFS poderia normatizar no sentido de permitir a cessão de material. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA diz que se trata de questão de exemplo, e que a IN é norma geral. Quando a UFS decidir normatizar, a pontos que dependem de ato volitivo da instituição, pois se trata de norma amparada pela especialidade. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO complementa que o que não podemos ir de encontro à IN65/2020, mas que podemos normatizar conforme a IN65 com as especificidades do que nos interessa. A professora pede que não nos antecipemos no debate e pergunta se a ideia está aprovada. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO pergunta se a *live* está mantida e a presidente da comissão diz que sim, que a FAQ é uma ação complementar. Em relação à ASCOM, THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO informa que a diagramação pode ser feita através

da bolsista da PROGEP, Giulia, que tem trabalhado nos materiais da Pró-Reitoria. A seguir ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA pede que pensemos nas palavras-chaves que queremos usar, teletrabalho ou Programa de Gestão, modalidade híbrida, parcial e semipresencial. FLÁVIO RENATO GAMA BRITO manifesta preocupação em causar confusão com os conceitos. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO sugere que usemos os mesmos termos e sinônimos do material do governo para evitar confusão terminológica mais adiante. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA leu algumas perguntas que sanam dúvidas que já ocorreram nas reuniões, como auxílio alimentação e atestado de comparecimento. FERNANDA GURGEL RAPOSO relembra que a CGU aplicou um piloto para estabelecer uma métrica de tempo que determinadas atividades fixas levam para serem desempenhadas. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO sugere que nos documentos finais que entregaremos a Reitoria apresentemos a nossa realidade e como outros órgãos estão fazendo. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO nos lembra que o que quer que apresentemos passará pelo CONSU e que é de lá que sairá a manifestação oficial da posição da universidade sobre o assunto. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO diz que não precisaremos apresentar minuta de normativa, mas os estudos que estamos realizando. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO relê a portaria que nos constituiu, nos artigos 1º e 3º que indicam que precisamos aprovar uma minuta de resolução. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO levanta a possibilidade de na próxima portaria de prorrogação, alterar o texto para que apresentemos os estudos e não uma minuta. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA sugere que elaboremos uma política de teletrabalho, que poderá ser usada quando for interessante para a universidade implementar. FERNANDA GURGEL RAPOSO sugere que esperemos a reitoria decidir se vai aderir ou não ao teletrabalho antes de dedicarmos tempo a elaboração de uma política. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO concorda, inclusive pelas limitações que temos em relação a sistema. GYSNAYA POLYNANDRA CAVALCANTE BEDOIA e FLÁVIO RENATO GAMA BRITO concordam também. PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO discorda e diz que nós estamos mais habilitados a minutar uma proposta porque estamos realizando os estudos e informações que podem melhor subsidiar a elaboração de uma política. Ela considera que se isso for transferido para o CONSU ou para a Governança, porque eles precisariam começar do zero tudo o que já fizemos. O estudo dará somente uma base, mas eles precisarão fazer parte do caminho que já fizemos. ROBERTO WAGNER XAVIER DE SOUZA concorda com a colega e propõe uma minuta com cinco artigos somente instituindo a política. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO ficou de perguntar a reitoria que documento eles esperam da comissão, para que possamos decidir em cima da expectativa. 3. Aprovação do questionário dos servidores; Todos leram o questionário e o mesmo foi aprovado. THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO informa que enviará para os servidores pelo SIGADMIN até sexta. Nada mais havendo a discutir, manifestar ou aprovar, a reunião foi encerrada às 15h30.

Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos/SE, 17 de março de 2021.

ROBERTO WAGNER XAVIER DE
SOUZA

FERNANDA GURGEL RAPOSO

FLÁVIO RENATO GAMA BRITO

GYSNAYA POLYNANDRA
CAVALCANTE BEDOIA

ALLAN DANTAS DO SANTOS

PATRÍCIA TAVARES DE ARAÚJO

LUCIELMA SANTOS PASSOS
DE HOLANDA

THAIS ETTINGER OLIVEIRA
SALGADO
Presidente da Comissão