



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO E CONTROLE DE
GESTÃO

Ramone da Silva

O Impacto do Trabalho Remoto na Universidade Federal de Santa Catarina em Tempos de Pandemia: uma análise do comportamento dos gastos e da perspectiva dos servidores em relação à produtividade

Florianópolis
2023

Ramone da Silva

O Impacto do Trabalho Remoto na Universidade Federal de Santa Catarina em Tempos de Pandemia: uma análise do comportamento dos gastos e da perspectiva dos servidores em relação à produtividade

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Controle de Gestão da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do título de Mestre em Controle de Gestão.

Orientador: Prof. Fernando Richartz, Dr.

Florianópolis

2023

Ficha de identificação da obra

Silva, Ramone da

O Impacto do trabalho remoto na Universidade Federal de Santa Catarina em tempos de pandemia : uma análise do comportamento dos gastos e da perspectiva dos servidores em relação à produtividade / Ramone da Silva ; orientador, Fernando Richartz, 2024.

82 p.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Controle de Gestão, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Controle de Gestão. 2. Trabalho Remoto. 3. Pandemia. 4. Universidade Federal. I. Richartz, Fernando. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Controle de Gestão. III. Título.

Ramone da Silva

O Impacto do Trabalho Remoto na Universidade Federal de Santa Catarina em Tempos de Pandemia: uma análise do comportamento dos gastos e a perspectiva dos servidores em relação à produtividade

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Fernando Richartz, Dr.(a)
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.(a) Luiz Alberton, Dr.(a)
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.(a) Franklin Matos Silva Júnior, MSc.
Universidade Federal do Sul da Bahia

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de mestre em Planejamento e Controle de Gestão.

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof.(a) Fernando Richartz, Dr.(a)
Orientador(a)

Florianópolis, 2023.

Dedico este trabalho à minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, que são meu alicerce e sem eles nada seria possível. Além do amor e apoio, agradeço todo o sacrifício que se propuseram para me proporcionar as oportunidades acadêmicas que tive até hoje. Vocês são minha fonte de inspiração.

Agradeço também ao meu irmão, que a todo momento acreditou na minha competência e determinação, comemorando sempre minhas vitórias e mantendo minha motivação durante todo meu percurso.

Ao meu noivo, minha âncora nos momentos mais difíceis, agradeço por estar sempre ao meu lado, sem sua compreensão e apoio incansável este trabalho não seria possível. Suas palavras de encorajamento foram essenciais nessa caminhada.

Por fim, meu agradecimento especial ao meu orientador, Fernando Richartz, que acreditou em mim e na minha pesquisa mesmo nos meus momentos de maiores dúvidas e questionamentos, me motivando e inspirando durante toda minha jornada de construção deste trabalho.

A todos vocês, meu mais profundo agradecimento, pois cada um contribuiu de alguma forma para o sucesso dessa pesquisa.

RESUMO

Este estudo analisa o impacto do trabalho remoto, durante a pandemia, na Universidade Federal de Santa Catarina. O estudo verifica duas perspectivas: uma voltada aos custos da instituição e a outra referente a produtividade. A pesquisa avalia os custos da universidade nos anos de 2018 a 2022 de forma comparativa, que foram disponibilizados pela Superintendência de Orçamento da universidade e os demais dados foram coletados através dos Relatórios de Gestão. Além disso, houve a aplicação de um questionário aos servidores técnicos administrativos para verificar a perspectiva de produtividade e satisfação no período de teletrabalho na pandemia. Referente aos custos durante o período de teletrabalho, observa-se grandes reduções nas contas de água, luz, compra e serviço de alimentação e vale-transporte; em contrapartida houve aumentos consideráveis em Tecnologia de Informação e Comunicação, para atender as novas demandas da Universidade referente às aulas remotas e o teletrabalho dos servidores, e auxílios financeiros para os estudantes em situação de vulnerabilidade com a criação do Programa Emergencial de Apoio ao Estudante. Sobre a perspectiva dos servidores em relação à produtividade, a pesquisa mostra uma maior satisfação com o teletrabalho do que o trabalho presencial, porém a maioria dos servidores consideram o trabalho híbrido o melhor formato, preservando as vantagens do teletrabalho sem perder o convívio entre os servidores.

Palavras-chave: Trabalho remoto. Pandemia. Universidade Federal.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of home office, during a pandemic, at the Federal University of Santa Catarina. The study verifies two perspectives: a perspective on the institution's costs and another regarding productivity. A survey evaluates the university's costs in the years 2018 to 2022 in a comparative way, which were made available by the university's Budget Superintendency and the other data were obtained through Management Reports. In addition, a questionnaire was administered to administrative technical staff to check the perspective of productivity and satisfaction during the period of home office during the pandemic. Regarding costs during the home office period, there are large reductions in water, electricity, food purchase and service bills and transportation vouchers; on the other hand, there were considerable increases in Information and Communication Technology, to meet the new demands of the University regarding remote classes and teleworking of servers, and financial aid for students in vulnerable situations with the creation of the Emergency Support Program to the Student. Regarding the perspective of servers in relation to productivity, the survey shows greater satisfaction with home office than in-person work, however, the majority of servers plan hybrid work as the best format, preserving the advantages of home office without losing conviviality between administrative technical staff.

Keywords: Home office. Pandemic. Federal University.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Respostas abertas referente a administração do tempo	51
Quadro 2 - Respostas abertas referente interrupções no trabalho	52
Quadro 3 - Respostas abertas referente deslocamento até o trabalho.....	52
Quadro 4 - Demais respostas abertas dos respondentes	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Análise horizontal das despesas obrigatórias executadas de 2019 e 2020	31
Tabela 2 - Análise horizontal das despesas discricionárias executadas de 2019 e 2020.....	33
Tabela 3 - Investimentos realizados em TIC no ano de 2020	35
Tabela 4 - Análise horizontal das despesas obrigatórias executadas de 2020 e 2021	36
Tabela 5 - Análise horizontal das despesas discricionárias executadas de 2020 e 2021.....	37
Tabela 6 - Análise horizontal das despesas obrigatórias executadas de 2021 e 2022	39
Tabela 7 - Análise horizontal das despesas discricionárias executadas de 2021 e 2022.....	40
Tabela 8 - Análise vertical das despesas obrigatórias executadas de 2018 a 2022	42
Tabela 9 - Análise vertical das despesas discricionárias executadas de 2018 a 2022	42

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Despesas com as variações mais significativas (parte 1).....	44
Gráfico 2 - Despesas com as variações mais significativas (parte 2).....	44
Gráfico 3 - Faixa etária dos respondentes	46
Gráfico 4 - Respondentes que possuem filhos que residem com eles em período do trabalho remoto.....	47
Gráfico 5 – Aproveitamento do tempo livre devido ao trabalho remoto.....	48
Gráfico 6 - Redução dos gastos no período do trabalho remoto	49
Gráfico 7 – Maior segurança trabalhando em casa.....	50
Gráfico 8 – Melhoria da qualidade da alimentação	50
Gráfico 9 – Maior administração do tempo.....	51
Gráfico 10 – Redução do estresse.....	52
Gráfico 11 – Ambiente adequado ergonomicamente para trabalhar	53
Gráfico 12 – Interação com os colegas de trabalho.....	54
Gráfico 13 – Dificuldade em dividir a vida pessoal da profissional	55
Gráfico 14 – Qualidade e/ou tempo de sono	55
Gráfico 15- Qualidade do trabalho	56
Gráfico 16 – Faltas no trabalho	56
Gráfico 17 – Concentração e celeridade na execução das atividades.....	57
Gráfico 18 – Desenvolvimento profissional.....	57
Gráfico 19 – Flexibilidade no trabalho.....	58
Gráfico 20 – Distração com atividade domiciliares	58
Gráfico 21 – Motivação no trabalho.....	59
Gráfico 22 – Reconhecimento dos meus superiores.....	59
Gráfico 23 – Troca de conhecimento com colegas de trabalho.....	60
Gráfico 24 – Administração da carga horária de trabalho.....	61
Gráfico 25 – Produtividade do trabalho	61
Gráfico 26 – Formatos de trabalho	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

AGECOM – Agência de Comunicação

ANDIFES – Associação Nacional dos Dirigentes de Instituições Federais de Ensino Superior

CIEGES – Centro de Inteligência Estratégica para Gestão Estadual do SUS

CONASS – Conselho Nacional de Secretarias de Saúde

COVID-19 – *Corona Virus Disease 2019*

EPIs – Equipamentos de Proteção Individual

EUA – Estados Unidos da América

HU – Hospital Universitário

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEC – Ministério da Educação

OMS – Organização Mundial da Saúde

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PJSC – Poder Judiciário de Santa Catarina

PNE – Plano Nacional de Educação

PRAE – Pró-Reitoria de Permanência Estudantil

SETIC – Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação

SIAFI – Sistema Integrado de Administração Financeira

SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas

SUS – Sistema Único de Saúde

TAE – Técnico Administrativos em Educação

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

UFJR – Universidade Federal de Juiz de Fora

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

UTI – Unidade de Tratamento Intensivo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
1.1	OBJETIVOS	15
1.1.1	Objetivo Geral.....	16
1.1.2	Objetivos Específicos	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	GESTÃO DOS CUSTOS NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS	16
2.2	TRABALHO REMOTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	20
2.3	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO REMOTO	23
2.4	SATISFAÇÃO NO TRABALHO REMOTO	25
3	METODOLOGIA.....	27
3.1	ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	27
3.2	PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	28
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	31
4.1	ANÁLISE DAS DESPESAS DA UNIVERSIDADE	31
4.2	ANÁLISE DA PRODUTIVIDADE E DA SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES..	46
5	CONCLUSÃO.....	67
	REFERÊNCIAS.....	69
	APÊNDICE A – Questionário	76
	ANEXO A – Despesas executadas da UFSC e HU de 2018 a 2022.....	80

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) elevou o estado de contaminação do novo coronavírus (Sars-Cov 2) ao status de pandemia (Oliveira, 2020). Para lidar com essa situação, iniciaram-se diversas medidas de prevenção em todo o país, afetando vários setores da sociedade, incluindo o serviço público, dentre eles as instituições de ensino. Diante disso, com intuito de proteger seus servidores, alunos, professores e até mesmo a sociedade em geral, diversas universidades federais em todo o Brasil suspenderam as aulas e os atendimentos nas unidades administrativas presenciais, autorizando dessa forma o trabalho remoto para os servidores administrativos e implementando o formato de aulas à distância.

A exemplo disso, na Universidade Federal de Santa Catarina o trabalho presencial dos servidores técnicos-administrativos foi suspenso no dia 18 de março de 2020, pela Portaria Normativa nº 354/2020/GR, dando início à adesão ao trabalho remoto, de forma provisória.

No Brasil, ainda era principiante a adesão do trabalho remoto no setor público até a chegada da pandemia do coronavírus em 2020. Algumas organizações já adotavam ou estudavam a possibilidade de aderir a modalidade remota no trabalho, visto que algumas experiências indicavam prósperos resultados, mostrando aumento significativo na produtividade e uma redução considerável nos custos (Lucas; Santos, 2021).

Apesar da universidade ter aderido ao trabalho remoto devido à situação pandêmica que ocorria, foi publicada durante a pandemia a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 que permitia a execução desta modalidade de trabalho permanentemente nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), onde estabelecia orientações, critérios e procedimentos gerais para a implementação. Essa portaria ficou em vigor até 13 de dezembro de 2022, quando foi revogada (Instituto Federal De Santa Catarina, 2022). Atualmente novas instruções normativas orientam os aspectos relacionados a implementação do Programa de Gestão, mas vale destacar a importância da IN nº 65 em 2020 com a transformação do serviço público para uma modalidade até então nova, como o teletrabalho.

O formato de trabalho remoto descentraliza os serviços públicos, passando a serem feitos em diferentes lugares por meio de Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs, justificando a razão para essa modalidade está conquistando aderência entre as organizações, reduzindo os custos e tornando os serviços mais produtivos (Mendes; Oliveira; Veiga, 2020).

Os preceitos de eficácia, eficiência e avaliação de resultados estão em grande evolução e implementação dentro do serviço público, que busca utilizar instrumentos que são adotados no serviço privado para aperfeiçoamento da capacidade gerencial (Ching; Da Silveira; Freire, 2011). Um exemplo disso é a adoção do trabalho remoto. Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas - SOBRATT (2022) além do trabalho remoto ajudar na produtividade, na redução de custos e dar maior flexibilidade para as empresas, ela torna-se importante para o problema de mobilidade urbana das grandes cidades.

Referente a redução de custos, lembra-se que o governo federal economizou cerca de R\$ 1,5 bilhão durante a pandemia de COVID-19, apenas no período de março de 2020 a junho de 2021, devido a modalidade de trabalho remota implantada nos órgãos públicos, principalmente com os gastos de locomoção, passagens, energia elétrica e reproduções de documentos (Albuquerque, 2021).

Destaca-se que as universidades federais brasileiras são mantidas, majoritariamente, com recursos públicos repassados pelo governo federal, no entanto desde 2015 tem havido uma queda abrupta no orçamento discricionário das instituições, passando de R\$ 15,67 bilhões em 2015 para R\$ 5,5 bilhões em 2021, uma diminuição de mais de 60% do orçamento discricionário - aquele que corresponde à manutenção da universidade, como limpeza, energia elétrica e segurança (Haje, 2022).

Por isso, essa pesquisa se torna importante, pois busca levantar os impactos que o trabalho remoto trouxe para a Universidade Federal de Santa Catarina, o que auxiliará os gestores dessa instituição na tomada de decisões para uma futura implementação permanente do trabalho remoto, visto que já existe atualmente a adesão de um projeto piloto, que visa avaliar essa implementação.

Diante do exposto, tendo na UFSC um caso em que o trabalho remoto foi implementado durante a pandemia e, atrelado a discussão atual de adoção permanente do trabalho remoto, tanto nas esferas privadas quanto públicas, chega-se à pergunta que norteia essa pesquisa: quais os impactos que o trabalho remoto, no período de pandemia, trouxe na Universidade Federal de Santa Catarina?

1.1 OBJETIVOS

Nas seções abaixo estão descritos o objetivo geral e os objetivos específicos desta pesquisa.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar os impactos que o trabalho remoto, realizado em função da pandemia, causou nos gastos da Universidade Federal de Santa Catarina e a percepção dos servidores em relação à produtividade e a satisfação com o trabalho.

1.1.2 Objetivos Específicos

São definidos como objetivos específicos para alcance do objetivo geral:

- a) Levantar os gastos da Universidade Federal de Santa Catarina, dos anos de 2018 até 2022.
- b) Verificar a percepção dos servidores técnicos-administrativos em educação (TAEs) em relação à produtividade na instituição no período do trabalho remoto e do trabalho presencial.
- c) Analisar a satisfação dos TAEs referente ao trabalho remoto implementado na universidade, devido à pandemia, entre os períodos de março de 2020 a fevereiro de 2022.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados quatro tópicos que trazem embasamentos para as discussões necessárias referente ao problema de pesquisa deste estudo. O primeiro tópico apresenta os estudos sobre a gestão de custos nas universidades federais públicas, o segundo tópico evidencia as perspectivas e experiências relacionadas ao trabalho remoto na administração pública desde o seu surgimento. O terceiro trata dos estudos relacionados à produtividade no trabalho, principalmente no setor público; e por último, no quarto tópico, retrata-se os entendimentos diante da satisfação de funcionários referente ao trabalho remoto.

2.1 GESTÃO DOS CUSTOS NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS

O setor público, nas últimas décadas, vem passando por diversas reestruturações voltadas à gestão, passando a se aproximar do perfil visto no setor privado, onde prevalece a ênfase em resultados (Messias; Ferreira; Soutes, 2018). O Brasil passou por evoluções

admiráveis a partir de 1986 com a implantação do Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI), gerando uma transformação na gestão das finanças públicas, tornando-se referência internacional no controle dos gastos informatizados (Alonso, 1999). Messias, Ferreira e Soutes (2018) ainda recordam que diante de recursos escassos as metodologias e ferramentas que otimizam a gestão com o dinheiro público são de extrema importância. Como já retratado anteriormente, os últimos anos tiveram expressivos cortes no orçamento das universidades públicas federais no Brasil, surgindo então uma necessidade para os gestores de maior planejamento em relação aos gastos destas instituições.

Segundo Chiau e Panucci Filho (2014) é nas universidades federais que se originam soluções para diversos problemas enfrentados pela sociedade. Trento (2020) enfatiza que o ensino gratuito e a formação continuada são os principais proventos das instituições públicas de ensino, além da contribuição para a pesquisa com diversas estruturas físicas como laboratórios, observatórios astronômicos, estações ecológicas, centros desportivos, entre outros.

Por isso, Magalhães *et al.* (2007) trazem que a apuração dos custos nesse tipo de organização torna-se complexa devido à existência de diversas atividades. Amaral (2004) destaca que por ser complexo, as instituições acabam obtendo outras variações de custos, como custo por estudante, custo da pesquisa, custo da extensão, custo do hospital universitário, custo das atividades administrativas, entre outros. Muitos organismos governamentais trazem a percepção de “custo por aluno”, apesar de não explicar a metodologia utilizada para calcular essa forma de custo, o que acabou sendo um argumento para reduzir os recursos e congelar os salários dos servidores dessas instituições (Amaral, 2004).

Dias (2017) destaca em sua obra “Educação Superior como Bem Público” um importante aspecto relacionado às universidades: a sua autonomia. O autor afirma que “as universidades e os estabelecimentos de ensino superior, em geral, devem tomar seus destinos em suas mãos, organizar sua gestão, administrar seus recursos, ser livres, pesquisar e organizar o ensino que ministram” (Dias, 2017, p. 121). O autor relembra durante a obra o quão é importante, para o conceito de universidade, a sua liberdade e autonomia, que se apresenta como o poder de autogestão.

Para um entendimento melhor sobre o comportamento dos custos nas universidades públicas, considera-se crucial uma breve conceituação dos tipos de despesas públicas. As despesas públicas são classificadas em dois grupos: as despesas obrigatórias, que envolvem a maior parcela dos gastos dentro de um órgão público e corresponde ao montante que o ente público não tem discricionariedade para suspender, como pagamento de pessoal, encargos

sociais, benefícios previdenciários, sentenças judiciais, entre outras; e as despesas discricionárias, que são realizadas conforme disponibilidade de recursos orçamentários, neste caso, é a parcela do orçamento que o governo pode ou não executar e consiste no pagamento das despesas relacionadas a manutenção dos órgãos, como compra de equipamentos, limpeza, energia elétrica, entre outras (ENAP, 2017).

De forma geral, as despesas obrigatórias representam a maior parte do montante das instituições de ensino superior públicas. Para exemplificar essa estrutura na divisão das despesas, pode-se analisar o orçamento da Universidade Federal de Santa Catarina, que em 2020 foi composto por 89,32% por despesas obrigatórias, restando 10,68% para despesas discricionárias (Universidade Federal de Santa Catarina, 2020).

Com a chegada da pandemia de COVID-19 no Brasil em 2020, as universidades federais no país se viram em uma situação de extrema adversidade, necessitando de enorme poder de planejamento orçamentário e financeiro, para organizar da melhor forma a estrutura da universidade diante da nova realidade que ocorria.

Uma pesquisa conduzida por Cavalcanti e Guerra (2021) que teve como objetivo analisar a situação das universidades públicas na pós-pandemia de COVID-19, ressaltou que mesmo as IFES possuindo o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) há mais de 15 anos, não foi encontrado nenhum planejamento referente a esse tipo de crise, tampouco foi encontrado no Ministério da Educação (MEC).

A partir do mês de março de 2020, após a OMS declarar o estado de pandemia mundial, começou a surgir as primeiras portarias no Governo Federal com orientações à sociedade. Em relação a ensino, a primeira orientação veio com a Portaria MEC nº 343, de 17 de março de 2020, onde dispôs sobre a substituição das aulas presenciais por aulas remotas, enquanto perdurasse a situação da pandemia. Logo em seguida, em 25 de março, publicou-se a Portaria nº 117 reconhecendo o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março, decretando o estado de calamidade pública em território nacional. As portarias relacionadas à mudança do formato de aulas para remota, foi sendo prorrogado com o passar dos meses, visto que a situação de calamidade continuava a amedrontar a sociedade.

Antes de analisar-se a questão orçamentária das universidades nesse período de pandemia, vale ressaltar uma observação de Dourado (2019) que enfatiza a situação política que o Brasil vivia com o governo já antes do surgimento da COVID-19, cujas sinalizações eram voltadas para o aprofundamento das políticas neoliberais e ultraconservadoras, especificamente no campo educacional, onde essa intensificação da política conservadora era expressada em

cortes nos orçamentos, tendo um destaque especial as instituições de educação superior federais.

Vilela (2021) destaca que em 2019, ano que antecedeu a pandemia, o valor dos recursos destinados as instituições referente as despesas discricionárias era de R\$ 6,061 bilhões, em 2020 e 2021, período de maior enfrentamento da calamidade pública, foram de, respectivamente, R\$ 5,537 bilhões e R\$ 4,512 bilhões.

Neste contexto, o professor Marcus Vinicius, reitor da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e presidente da Associação Nacional dos Dirigentes de Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), em entrevista dada ao site Brasil de Fato, relata que o motivo das universidades terem sobrevivido nesses dois anos com essas diminuições no orçamento se deve à pandemia, em decorrência da suspensão das atividades presenciais, que acarretou em redução dos custos com manutenções e serviços (Vilela, 2021).

Um dado importante referente ao ano de 2021 foi sobre destinação de orçamento para as universidades federais, quando ocorreu o veto do presidente Jair Messias Bolsonaro a dois dispositivos da Lei Complementar 177 de 2021: um que proibia o uso indevido dos recursos destinados à ciência, tecnologia e inovação, dessa forma permitindo o uso para outras finalidades; e o outro sobre permissão para limitação de empenho, liberando assim o contingenciamento do orçamento. Meses depois, em julho de 2021, o Ministério da Economia solicitou ao Congresso Nacional que destinasse apenas R\$ 89,7 milhões dos cerca de R\$ 690 milhões de crédito suplementar que estava planejado para serem repassados integralmente ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, fazendo a redistribuição dos mais de R\$ 600 milhões a outros Ministérios (Serafim; Dias; Etilain, 2021).

Em 2022 a verba disponibilizada foi de R\$ 5,3 bilhões, havendo um aumento de cerca de 17% em relação ao ano anterior. Mesmo assim, o orçamento do ano de 2022 para as universidades ainda representa menos de 68% do orçamento discricionário do ano de 2015, auge da destinação de orçamento para as universidades federais (Oliveira, 2021).

Diante dessa variação decrescente nos investimentos em ensino superior, vale ressaltarmos uma incoerência em relação ao planejamento do governo, pois o Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024, do Ministério da Educação, que tem entre suas diretrizes a erradicação do analfabetismo, a universalização do atendimento escolar, a melhoria da qualidade da educação, a superação das desigualdades educacionais, entre outras (Brasil, 2014) traz como meta 12:

elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33% (trinta e três por cento) da população de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, assegurada a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, 40% (quarenta por cento) das novas matrículas, no segmento público (Brasil, 2014, p. 11)

Porém, na pesquisa realizada por Carvalho e Oliveira (2022) apresenta-se uma análise do atingimento das metas 12, 13 e 14 na PNE, que tratam das dificuldades na elevação das matrículas da graduação e pós-graduação na educação superior, além no aumento de titulados. Neste estudo os autores destacam os percalços para atingir essas metas de expansão no ensino superior e entre as principais problemáticas estão as políticas de congelamento ou cortes de recursos orçamentários das universidades públicas. Nos dados apresentados no estudo, os autores concluem que será muito difícil o atingimento da meta 12 até 2024, principalmente pelas matrículas criadas que até 2022 estavam abaixo dos 40% esperados pelo governo.

Observa-se assim, que mesmo o governo tendo em seu planejamento o objetivo de expandir a oferta de ensino superior de qualidade, isso não se apresenta na evolução dos investimentos dos últimos anos.

2.2 TRABALHO REMOTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Segundo Carvalho e Fincato (2018), existe uma confusão do conceito ideal do que é trabalho remoto e acreditam que para uma pesquisa científica sobre o tema é importante estabelecer o verdadeiro entendimento do termo. Por isso faz-se necessário o melhor entendimento deste conceito por meio de perspectivas encontradas na literatura. Para Nogueira Filho *et al* (2020) não há uma data precisa de quando surgiu o trabalho remoto, mas esse termo originou-se do inglês *telecommuting* ou *telework*. Sakuda (2001, p. 36) explica que a palavra *telecommuting* “foi cunhada pelo norte-americano Jack Nilles pela primeira vez em *The Telecommunications Transportation Trade Off* em 1976”.

Segundo Rocha e Amador (2018), o teletrabalho é vinculado, mais especificamente, aos trabalhos ligados ao TIC e seu surgimento ocorreu na década de 1970, ocorrendo primeiramente na Europa e Estados Unidos da América (EUA), motivados por algumas situações, como crise petrolífera, popularização e maior acesso aos aparelhos de tecnologia e o surgimento da telemática. “Na passagem dos anos 1970 para os 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (*commuting*, em inglês)” (Rocha; Amador, 2018, p. 153).

Segundo a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, inciso VII, art. 3º, considera-se teletrabalho 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 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. (Brasil, 2020.a).

A Instrução Normativa nº 109, de 29 de outubro de 2020, traz uma diferenciação entre os termos teletrabalho e trabalho remoto, pois especifica no § 4º, inciso III, art. 7º que o trabalho remoto ocorre quando os empregados públicos estão impossibilitados de comparecer presencialmente ao trabalho, divergindo do termo teletrabalho pertinente ao programa de gestão referente à Instrução Normativa nº 65/2020, que seria a forma permanente de implementação dessa modalidade.

Apesar de ambas INs já estarem revogadas, por não corresponderem mais ao momento em que a sociedade vive de pós-pandemia, elas esclarecem as nomenclaturas do ponto de vista do governo federal.

Já a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT) considera que termo Teletrabalho é o mesmo que Trabalho Remoto, apenas denominações de uma mesma modalidade de trabalho (SOBRATT, 2020).

Dessa forma, neste estudo utilizar-se-á ambos os termos, considerando o entendimento da SOBRATT, onde ambas denominações são apenas sinônimos, visto que a sociedade não se encontra mais em situação de emergência na saúde pública referente a COVID-19, como foi declarado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 5 de maio de 2023, não havendo mais a necessidade de diferenciação como foi feito pelo governo federal durante a pandemia (Organização Pan-Americana De Saúde, 2023).

No Brasil datam de 2009 as primeiras ações referentes ao trabalho remoto no serviço público, partindo do Tribunal de Contas da União, depois em 2012 com a Secretaria da Receita Federal e em 2015 a Controladoria-Geral da União (Toledo, 2020). Ainda para Toledo (2020, p. 31), dos órgãos federais “com experiência de trabalho remoto, e do que se tem notícia, são todas exitosas, resultando em economia de gastos, com a redução de espaços das instalações físicas e aumento de produtividade por parte dos servidores”

Corroboram essa afirmação Nogueira Filho *et al.* (2020, p. 276-277), “[...] os quais destacam que o teletrabalho vem sendo adotado nas organizações públicas como ferramenta capaz de proporcionar vantagens para o serviço público, compatibilizando a redução de custos e o aumento da produtividade”, destacando ainda que permite um modelo mais moderno e eficiente na prestação de serviço à sociedade.

Mendes, Oliveira e Veiga (2020, p. 12750) lembram que o teletrabalho traz práticas novas ao serviço, vivenciando “[...] uma nova tarefa não desgastante, porém, desafiadora, com maior produtividade nos locais de teletrabalho com redução de custo operacionais no serviço público, o que ratifica a sua vinculação ao melhor desempenho”, ou seja, afetando não somente as despesas com a diminuição dos gastos públicos, mas também melhorando a performance dos servidores.

Pode-se elencar diversas vantagens e desvantagens para as instituições em relação ao teletrabalho. Como vantagens cita-se a redução de custos relacionados a infraestrutura; diminuição de conflitos entre funcionários; melhora na produtividade dos funcionários; eliminação de absenteísmo; expansão geográfica para contratação de funcionários; possibilidade de crescer sem alteração de infraestrutura. Por outro lado, tem-se as desvantagens para a empresa, como a possibilidade de perder confidencialidade dos dados da organização, perda de hierarquias, dificuldade em motivar os funcionários, dificuldade em absorver a cultura da instituição, entre outras (Nohara *et al.*, 2010).

Em 2020, com a chegada repentina de uma pandemia que assolou o mundo, tanto as organizações da iniciativa privada quanto as públicas se viram obrigadas a alterar suas modalidades de trabalho, adotando assim o teletrabalho. Apesar de diversas iniciativas de adoção do trabalho remoto já ocorrer no serviço público, no período da pandemia viu-se essa experiência difundida globalmente em um curto espaço de tempo, que em situações de normalidade levariam anos para uma implementação concretizada (Lelles; Lima, 2022).

Uma pesquisa conduzida por Feck (2022) intitulada “Mudança nas Práticas de Gestão de Pessoas com o Trabalho Remoto: sob a ótica de gestores do setor público” analisou a perspectiva dos gestores em relação a mudança brusca para o trabalho remoto que ocorreu na pandemia. Um dos maiores desafios relatados pelos gestores dos órgãos públicos foi em relação a utilização da tecnologia como principal forma de dinâmica no trabalho. Outro desafio destacado pelos gestores envolveu a conciliação das prioridades naquele momento de pandemia, que reunia a compreensão da situação dos trabalhadores e a sobrevivência da

organização, tendo como objetivo garantir uma qualidade de trabalho aos funcionários e produzir bons resultados para a instituição.

2.3 PRODUTIVIDADE NO TRABALHO REMOTO

O conceito de produtividade é diverso, com inúmeras opiniões. Segundo Torres (2005) não existe um conceito absoluto sobre o termo, porém o entendimento mais comum relacionado à produtividade está vinculada a eficiência. Acredita-se que a produtividade é um meio para alcance de eficiência.

Por anos o trabalho era visto como um processo repetitivo, numa linha de montagem constante, tornando-se um trabalho alienante e desumanizante, mas atualmente a sociedade se encontra em novos sistemas de trabalho, que por certos momentos apresentam perspectivas de liberdade e em outros ares sacrificantes (Kanan; Arruda, 2013).

Uma relação interessante analisada é a importância da implementação de novas tecnologias junto ao treinamento adequado para um aumento na produtividade, dessa forma, avanços tecnológicos voltados às mudanças do mundo atual conseqüentemente geram uma evolução na qualidade da produção (Boothby; Dufour; Tang, 2010). Pode-se citar como uma dessas mudanças atuais a grande disseminação do trabalho remoto.

Segundo Carvalho e Barreirinhas (2007) ocorre uma mudança de foco com a adoção dessa nova modalidade de trabalho, pois ao invés de preocupar-se com horas de trabalho, passa-se a valorizar questões voltadas ao desempenho.

Jordão (2020, p. 199) ressalta que com o trabalho remoto “[...] eliminam-se distrações presentes no ambiente corporativo, e aumenta-se o foco necessário para a realização de tarefas de maior complexibilidade”. Além disso, Jordão (2020) enfatiza que esse modelo de trabalho traz uma maior flexibilização no horário do serviço, onde torna possível a exploração, por cada servidor, dos picos de maior performance que não necessariamente seria o horário padrão executado pelas empresas.

Pinel (2012) identificou diversas perspectivas relacionadas à produtividade no teletrabalho, entre as vantagens destacam-se: autonomia, próprio ritmo de trabalho, menor número de interrupções, maior capacidade de concentração, retorno mais rápido depois de uma licença médica, diminuição do *stress* causado em deslocamento, em caso de catástrofes as atividades não são suspensas, diminuição de absenteísmo, entre outras.

Um estudo feito por Maiellaro (2016) concluiu que quando o teletrabalho é implementado de forma adequada, seguindo a legislação vigente e dando suporte aos envolvidos, conseqüentemente agregará maior produtividade e motivação aos colaboradores. A união entre a produtividade organizacional e o bem-estar do teletrabalhador é a principal preocupação no atual contexto (Ribeiro, 2020).

Apesar de todos os pontos de vista relacionados à implementação do trabalho remoto, vale destacar as adversidades do contexto que vivenciamos em todo o mundo com a chegada na pandemia de COVID-19, onde viu-se o surgimento repentino de milhares de teletrabalhadores que não tiveram outra escolha a não ser aderir a esse novo formato de trabalho. Essa mudança abrupta, sem tempo hábil para um planejamento adequado para tamanha mudança de vida, acarretou inúmeros percalços.

Em uma pesquisa realizada por Bridi *et al* (2020) sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19, que contou com 906 (novecentos e seis) respondentes de abrangência nacional, analisou-se as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que tiveram que aderir ao trabalho remoto durante e em decorrência da pandemia. Como resultados da pesquisa, um dado importante foi sobre a percepção dos respondentes em relação ao ritmo e qualidade do trabalho, onde “48,45% consideram que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto e 87,2% responderam que a qualidade do trabalho no presencial é melhor ou igual ao trabalho desenvolvido remotamente” (Bridi *et al*, 2020, p. 5).

Bridi *et al* (2020) conclui sua pesquisa destacando que apesar de ter sido um privilégio para muitos trabalhadores trabalhar remotamente, pois puderam se proteger do contágio da doença, vale ressaltar que para uma implementação permanente do trabalho remoto deve-se analisar todas as suas contradições, limites e potencialidades, a fim de conter novas formas de exploração de trabalho.

No estudo de Leonardo (2020), propôs-se uma análise da perspectiva de profissionais de RH durante o período de teletrabalho na pandemia. A pesquisa foi enviada para cerca de 1000 profissionais de Recursos Humanos e concluiu-se, em relação à produtividade, que a visão dos respondentes foi de forma individualizada e não coletiva, onde expressaram mais a sua própria atuação do que os impactos causados na organização como um todo. O autor entende que essa percepção se deu, principalmente, pelo fato de o termo produtividade ser um assunto muito sensível, onde possa ter “havido algum grau de constrangimento em mencionar, do ponto de vista individual, que a produtividade possa ter sido reduzida” (Leonardo, 2020, p. 91).

A produtividade também foi analisada na pesquisa conduzida por Feck (2022), onde trouxe a perspectiva dos gestores de órgãos públicos em relação ao formato de medida adequado em relação a produção dos servidores no trabalho remoto. Foi verificado que controlar o tempo de jornada de trabalho não fazia mais sentido, que para um posicionamento mais estratégico a avaliação deveria ter como foco o resultado.

2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO REMOTO

Segundo Siqueira (2008) a expressão “satisfação no trabalho” está relacionada ao quanto o indivíduo considera prazeroso as experiências vivenciadas dentro da organização em que trabalha. O autor ainda destaca que essa avaliação da satisfação dos empregados deve levar em consideração o quanto a empresa oferece em retornos monetários, como salários e promoções, na sequência também se considera importante verificar aspectos relacionados com a convivência entre os colegas e chefes da organização, e por fim, analisar o quanto gratificante e prazeroso a realização das tarefas é considerada pelo indivíduo (Siqueira, 2008).

A satisfação dos empregados proporciona consequências tanto para eles próprios quanto para as organizações, pois afeta a saúde física e mental dos mesmos (Locke 1976 apud Marqueze; Moreno, 2005).

Dejours (1999) traz uma observação interessante sobre a questão do reconhecimento do trabalho, onde ele menciona que o reconhecimento não é tratado pelos que trabalham como algo em segundo plano, muito pelo contrário, ele torna-se decisivo para a contemplação da motivação no trabalho. “Quando a qualidade do meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido” (Dejours, 1999, p. 34). Por isso o autor destaca que o reconhecimento no trabalho fortalece a construção de sua identidade.

Na percepção de Nilles (1999 apud Schroeder, 2007), a adaptação ao teletrabalho não ocorre de forma igual com todas as pessoas, ele acredita que exista perfis de personalidade que se enquadram melhor nesta modalidade de trabalho. Dentre essas características ele destaca a automotivação, autodisciplina, competência profissional, espírito de inovação, capacidade de socialização com intuito de evitar o isolamento, além de uma boa relação familiar que propicia conciliação na vida profissional e pessoal. Boonen (2003) destaca que existe algumas características do trabalhador que prefere o teletrabalho, como a fase da vida em que se encontra, a situação familiar e a idade.

No estudo feito por Hau e Todecast (2018) em um órgão com jurisdição estadual, foram identificadas três das maiores satisfações dos trabalhadores em relação ao trabalho remoto. Primeiro foi a possibilidade de maior equilíbrio entre vida familiar e profissional, além de poder ter uma maior organização com o tempo livre. O segundo aspecto de grande satisfação dos funcionários nesse estudo foi referente ao fim do estresse com deslocamento até o serviço; e a terceira vantagem foi referente à maior concentração no trabalho em casa. Este último aspecto foi destacado por Pinel (2012), onde ela ressalta que o ambiente convencional de trabalho gera maiores interferências em relação ao trabalho remoto, diminuindo a concentração nas tarefas.

Torna-se importante analisar que existem percepções positivas e negativas em relação à implementação do teletrabalho, Boonen (2003) defende que apesar do teletrabalho proporcionar benefícios como a redução do nível de estresse, a flexibilização dos horários, a maior disponibilidade para família e a diminuição nos gastos com deslocamentos, tem-se em contrapartida um sistema de trabalho isolado, a necessidade de maior autodisciplina, a dificuldade em separar o espaço familiar do profissional, além de ocorrer possíveis conflitos familiares devido ao exercício de diferentes papéis no mesmo ambiente: trabalho e/ou descanso.

Boonen (2003) ainda lembra que mesmo havendo sucesso na modalidade de teletrabalho entre os trabalhadores, isso não anula os possíveis fracassos após a implementação dessa modalidade, principalmente pela falta de comunicação entre os teletrabalhadores e seus superiores.

Para Mancebo (2020) há uma problematização em relação as circunstâncias e a capacidade dos trabalhadores em se adaptarem ao trabalho remoto, pois a carga horária que na modalidade presencial era legalmente protegida e remunerada adequadamente, pode deixar de ser, tornando o trabalho mais árduo, além de aumentar o desemprego e a oscilação de salários. Pois isso não há qualquer garantia de que o trabalho remoto aumente a satisfação de todos os envolvidos.

É consenso que devido a repentina calamidade que se encontrava o mundo, em relação a pandemia de COVID-19, houve pouco tempo hábil para organizar de forma mais adequada a implementação do trabalho remoto, por isso a nova modalidade foi “entregue” aos trabalhadores praticamente de forma automática, jogando o trabalhador em sua casa, que segundo o ponto de vista de Mancebo (2020, p. 110) provocou “o insulamento domiciliar, quebrando solidariedades de classe e embaralhando de vez o tempo de trabalho e de vida”.

Segundo Araújo e Lua (2020), a forma abrupta que foi empregado o trabalho remoto além de tornar um espaço que antes era estritamente pessoal – a casa – como algo público, trouxe também outras mudanças repentinas, como a multiplicação das demandas, exigências e jornadas de trabalho. Tudo isso somado as incertezas trazidas pela situação pandêmica que se vivia.

Por isso, torna-se importante destacar que ocorria naquele cenário de pandemia uma duplicidade de tensão: “por um lado, multiplicam-se as exigências, sem o devido preparo e treinamento; por outro, as zonas de escape das tensões sofreram limitações drásticas, em função da restrição da circulação e das relações e contatos sociais.” (Araújo; Lua, 2020, p. 2).

Em uma pesquisa realizada por Frainer *et al* (2020) com os servidores do Instituto Federal Catarinense sobre trabalho remoto durante a pandemia, observou-se que o formato de trabalho desenvolvido junto a realidade vivida na pandemia, além do distanciamento social imposto, causou muitos efeitos físicos e mentais em mais de 80% dos respondentes.

Os autores apresentaram dados referente à satisfação dos servidores durante esse período, onde mostraram que o grau de satisfação é menor em relação à forma de controle das suas atividades do que com o próprio trabalho em si (Frainer *et al*, 2020). Isso evidencia a falta de planejamento e treinamento das chefias, em relação ao monitoramento das atividades na modalidade remota, o que se torna compreensivo devido à repentina mudança na instituição.

3 METODOLOGIA

Neste tópico está apresentada a metodologia utilizada na pesquisa, dividindo-se em dois subtópicos. O primeiro trata-se do enquadramento metodológico, que classifica o tipo de estudo, a abordagem da pesquisa e os objetivos.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A metodologia, referente ao procedimento, é classificada como estudo de caso, conforme Beuren (2008, p. 84), “[...] a pesquisa do tipo estudo de caso caracteriza-se principalmente pelo estudo concentrado de um único caso. Esse estudo é preferido pelos pesquisadores que desejam aprofundar seus conhecimentos a respeito de determinado caso específico”. Sendo assim, pretende-se nesta pesquisa, por meio de um estudo mais específico, analisar com maior profundidade os efeitos numa única instituição.

Referente a abordagem dessa pesquisa, caracteriza-se predominantemente como qualitativa, pois para Beuren (2008, p. 92), a pesquisa qualitativa “concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado. A abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de estudo quantitativo”. Porém, observa-se também a abordagem quantitativa, pois como mencionado por Proetti (2018), “a pesquisa quantitativa tem por objetivo demonstrar, de forma quantificada, a importância dos dados coletados em uma verificação”.

Dal-Farra e Lopes (2013) destacam a relevância de pesquisas mistas:

(...) os estudos quantitativos e qualitativos possuem, separadamente, aplicações muito proficuas e limitações deveras conhecidas, por parte de quem os utiliza há longo tempo. Por esta razão, a construção de estudos com métodos mistos pode proporcionar pesquisas de grande relevância para a Educação como corpus organizado de conhecimento (Dal-Farra; Lopes, 2013, p.71).

Ainda sobre o estudo, quanto aos objetivos, considera-se descritivo, pois de acordo com Lopes (2006), a pesquisa descritiva não sofre interferência do pesquisador, apenas busca observar os fatos, catalogá-los, classificá-los e interpretá-los.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Os procedimentos para coleta de dados dividem-se em dois momentos. No primeiro o levantamento dos custos da universidade de 2018 a 2022. Lembrando que esse período foi escolhido por motivos convenientes, visto que se trata dos dois anos antes da pandemia e do teletrabalho instaurado na instituição (2018 e 2019), os dois anos de implantação do teletrabalho na universidade (2020 e 2021) e o período de retorno ao trabalho presencial (2022), pois acredita-se que com a coleta de informações referente à esses períodos será possível uma melhor avaliação da interferência da pandemia nos custos, de forma comparativa.

Na busca de informações que possam trazer um melhor esclarecimento sobre o impacto do teletrabalho neste período, opta-se pela coleta de dados de todas as despesas da universidade, porém dando uma atenção maior na análise das que tiveram maiores alterações, de forma direta ou indireta, devido à mudança na modalidade de trabalho dos servidores. Além de identificar as principais alterações na distribuição de recursos dentro da universidade durante a pandemia, visto que houve mudanças nas necessidades da instituição durante este período.

Os dados referentes aos gastos da universidade, como despesas com energia elétrica, água, manutenção da infraestrutura, limpeza, conservação, material de expediente, entre outros,

foram coletados no portal da transparência federal e também foram solicitados, via e-mail à superintendência de orçamento, dados mais detalhados em relação aos custos da universidade nesse período de 2018 a 2022.

O relatório enviado pela superintendência de orçamento apresentava de forma consolidada as despesas executadas (total das despesas empenhadas no exercício, considerando as liquidadas e não liquidadas) da UFSC e HU (Hospital Universitário), que também é de responsabilidade da universidade.

Após a coleta dos dados foram aplicadas análises horizontais e verticais entre os anos coletados. Segundo Marion (2012, p. 112-113), “na análise horizontal é possível analisarmos a variação dos valores das contas nos períodos, buscando tendências de crescimento ou decréscimo. Na análise vertical é possível avaliarmos a participação em valor e percentual dos valores das subcontas no total das contas”. Basicamente, o objetivo de aplicar essas análises consta em verificar em quais contas e o quanto a pandemia interferiu nas despesas da universidade ao longo dos últimos cinco anos.

No segundo momento foi elaborado e encaminhado via e-mail um questionário, utilizando o aplicativo *Google Forms*, para os técnicos-administrativos referente à produtividade e satisfação no teletrabalho, com o objetivo de levantar as vantagens e desvantagens desse período pela perspectiva dos servidores.

O questionário era formado por perguntas de múltipla escolha, perguntas em aberto e perguntas com o formato de escala *Likert*, que segundo Aguiar, Correia e Campos (2011), trata-se de uma das escalas de autorrelato mais utilizadas, onde consiste de questionamentos que possuem, em média, cinco opções para respostas, nomeadas geralmente como: Concordo Totalmente, Concordo, Neutro, Discordo e Discordo Totalmente. Ou seja, “ao invés de responder apenas “sim” ou “não” a uma pergunta, é dada uma nota a partir da escala, especificando o quanto o respondente concorda ou discorda daquela afirmação” (Feijó; Vicente; Petri, 2020).

Feijó, Vicente e Petri (2020, p. 28) trazem a percepção da utilização de escalas de atitude na área das Ciências Contábeis, onde destacam que as escalas *Likert* “são amplamente utilizadas, principalmente nas questões de preferências, gostos e percepções. Conhecida como uma escala caracterizada como simples e de fácil entendimento, tem uma recorrência grande nos estudos da área”.

Composto por 9 (nove) perguntas, o questionário dividiu-se em 4 (quatro) partes: o primeiro identificando o perfil do entrevistado, trazendo perguntas como idade, gênero e número de filhos; a segunda parte com 12 (doze) afirmativas e mais uma pergunta em aberto, sobre aspectos sociais/pessoais em relação ao trabalho remoto; a terceira parte com 12 (doze) afirmativas e mais uma pergunta em aberto, sobre aspectos profissionais na época do teletrabalho; e por último, a quarta parte formada por uma pergunta múltipla escolha, sobre a melhor modalidade segundo o servidor e uma em aberto sobre a experiência dos respondentes com o trabalho remoto.

Os respondentes alvo foram os servidores técnicos-administrativos em educação, não se incluiu nesse estudo os servidores docentes da universidade, visto que a análise foi feita em relação a parte administrativa da UFSC, onde há legislações vigentes para a implementação do trabalho remoto, o que ainda não ocorre na parte do ensino. Para envio do questionário utilizou-se dois meios, primeiro uma lista de e-mail dos técnicos-administrativos em educação disponibilizado pela AGEKOM (Agência de Comunicação) da UFSC. Este e-mail necessita prévia autorização do moderador – servidor da AGEKOM – que após permissão foi disparado de forma automática para os técnicos-administrativos cadastrados nesta lista e-mail; e o segundo meio foi via grupos de servidores pelo aplicativo de comunicação *WhatsApp*.

Conforme dados da universidade no mês de junho de 2023, existem 2.821 (dois mil, oitocentos e vinte e um) técnicos-administrativos educacionais ativos no quadro de servidores da UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina, 2023.c), porém, vale ressaltar que esse quadro de referência passa por atualizações mensalmente, devido as exonerações e novas contratações que ocorrem de forma recorrente, visto a magnitude da instituição.

Referente as respostas coletadas, alcançou-se 258 (duzentos e cinquenta e oito) respondentes, durante o período de 16 de maio a 12 de junho de 2023. O primeiro envio ocorreu no dia 16 de maio, pela lista de e-mail e pelo *WhatsApp*, e depois reenviado dia 24 de maio apenas via *WhatsApp*. Destaca-se que apesar do estudo não se enquadrar em uma pesquisa puramente quantitativa, verifica-se que o número de respostas coletadas corresponde estatisticamente a um percentual de 90% de confiança.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme proposta apresentada neste estudo, após coleta dos dados referente aos custos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) dos períodos de 2018 a 2022 e da aplicação do questionário para verificação da percepção de produtividade e satisfação dos servidores técnicos-administrativos em educação, em relação ao trabalho remoto, efetuou-se as análises necessárias para conclusão da pesquisa.

4.1 ANÁLISE DAS DESPESAS DA UNIVERSIDADE

Diante dos dados coletados, a primeira análise foi em relação as despesas obrigatórias que passaram por maiores variações do ano de 2019 para 2020, visto que foi no ano de 2020 que ocorreu a pandemia e consequentemente a adoção do teletrabalho, foco do estudo. Optou-se por não analisar de forma comparativa o ano de 2018 com 2019, visto que foram dois anos de normalidade na instituição, não apresentando variações em relação ao objetivo de estudo deste trabalho, que é o período de teletrabalho.

Vale lembrar que a chegada da pandemia ocorreu em 2020, então a Tabela 1 compara um ano de normalidade, que foi 2019, com o primeiro ano de teletrabalho na universidade, que foi 2020.

Tabela 1 - Análise horizontal das despesas obrigatórias executadas de 2019 e 2020

	2019	2020	A. H.
DESPESAS OBRIGATÓRIAS	1.632.809.342,40	1.668.233.162,09	2,17%
PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	1.577.464.616,66	1.615.565.985,39	2,42%
Ativos	822.679.740,50	812.943.965,13	-1,18%
Inativos	529.133.299,77	554.587.258,55	4,81%
Pensionistas	66.804.646,94	70.379.049,27	5,35%
Encargos sociais	152.573.763,53	166.101.488,24	8,87%
Precatórios	6.273.165,92	11.554.224,20	84,18%
BENEFÍCIOS SOCIAIS	55.344.725,74	52.667.176,70	-4,84%
Auxílio alimentação	31.339.664,06	30.429.594,01	-2,90%
Vale transporte	2.113.754,98	1.369.818,57	-35,20%
Auxílio creche	3.245.347,30	3.201.503,22	-1,35%
Auxílio saúde	17.652.439,74	16.966.686,92	-3,88%
Exames médicos	228.965,00	0,00	-100,00%
Auxílio funeral e natalidade	699.199,42	634.218,74	-9,29%
Pensões Indenizatórias	65.355,24	65.355,24	0,00%

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023).

Nas despesas obrigatórias, apresentadas na Tabela 1, as contas que apresentam maiores variações significativas foram: vale transporte, onde ocorreu uma redução de 35,20% e a de precatórios, que houve um aumento de mais de 84%. O vale transporte passou por essa redução devido a decisão do Ministério da Economia com a publicação das instruções normativas nº 27 e nº 28, ambas de 25 março de 2020, onde suspendia-se o pagamento de diversos benefícios e entre eles o de auxílio-transporte, enquanto perdura-se o estado de emergência de saúde pública. A UFSC, respeitando as instruções normativas, suspendeu o auxílio transporte dos servidores que estavam em trabalho remoto.

A despesa relacionada aos precatórios merece uma análise mais abrangente. Segundo Brito (2022), a pandemia fez o Poder Judiciário evoluir tecnologicamente de forma bem intensa, prova disso foi a criação do Justiça 4.0 – um programa de inteligência artificial que permite o aumento da produtividade em até cinco vezes mais da prestação jurisdicional – e o Juízo 100% Digital – que permite o cidadão acessar a justiça de forma remota, desde atos processuais até sessões de julgamento. Ainda segundo a editora, esse avanço “proporcionou inúmeros benefícios, otimizando o trabalho dentro e fora dos tribunais, aumentando a produtividade dos juízes e trazendo vantagens ao meio ambiente em razão da significativa economia de papel (...)” (Brito, 2022, p. 3).

O presidente da OAB/SC em vigor no ano de 2020, Rafael Horn, em entrevista ao portal de notícias do Poder Judiciário de Santa Catarina afirmou que “o aumento de produtividade do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC) em meio à pandemia, principalmente a partir do incremento na expedição de alvarás judiciais e na prolação de decisões judiciais, teve papel importante na atuação dos advogados do Estado nesse período” (Medeiros, 2020, p.1)

Diante disso, percebe-se que o aumento em precatórios, que nada mais são, segundo Conselho Nacional de Justiça, do que “requisições de pagamento expedidas pelo Judiciário para cobrar de municípios, estados ou da União, assim como de autarquias e fundações, valores devidos após condenação judicial definitiva” (Conselho Nacional De Justiça, 2023), ocorreu de forma mais ágil após a chegada da pandemia e todas as evoluções tecnológicas que ocorreram no Poder Judiciário. Isso é confirmado também pelo jurista Lenio Streck em entrevista para a CNN Brasil, no qual afirmou que durante o período de pandemia houve aumento na produtividade dos funcionários, inclusive dos próprios juízes, devido ao regime de trabalho remoto atrelado a redução recorde de mais de 2 milhões de processos em 2020, em relação à 2019 (Garcia, 2021).

Tabela 2 - Análise horizontal das despesas discricionárias executadas de 2019 e 2020

	2019	2020	A. H.
DESPESAS DISCRICIONÁRIAS	195.184.949,03	187.372.072,02	-4,00%
CUSTEIO	180.266.311,18	167.047.227,02	-7,33%
Precatórios	384.332,24	659.065,20	71,48%
Diárias	1.287.305,57	102.071,95	-92,07%
Auxílio Financeiro a Estudantes (Bolsas)	28.673.321,30	40.942.844,06	42,19%
Bolsa de estudo no país	28.541.526,39	40.521.013,49	41,97%
Auxílio p/ desenvolvimento de estudos e pesquisas	131.794,91	421.830,57	220,07%
Material de Consumo	12.596.308,19	5.454.754,67	-56,70%
Combustíveis e lubrificantes automotivos	783.346,15	240.904,77	-69,25%
Gás engarrafado	502.559,27	184.319,90	-63,32%
Gêneros de alimentação	6.432.950,63	564.454,71	-91,23%
Material de expediente	307.037,15	149.355,08	-51,36%
Material p/ manutenção de bens imóveis	432.945,62	770.627,09	78,00%
Material p/ manutenção de bens móveis	262.909,53	297.511,50	13,16%
Material elétrico	580.304,12	716.687,05	23,50%
Material p/ manutenção de veículos	537.088,44	132.790,43	-75,28%
Material p/ utilização em gráfica	372.846,40	661.689,97	77,47%
Demais despesas de material de consumo	2.384.320,88	1.736.414,17	-27,17%
Passagens	1.090.016,56	13.637,96	-98,75%
Outros Serviços Terceirizados Pessoa Jurídica	125.110.672,11	109.618.366,28	-12,38%
Locação de imóveis	8.358.858,75	9.322.343,20	11,53%
Manutenção e conservação de bens imóveis	5.934.155,26	5.032.977,33	-15,19%
Manutenção, conservação de máquinas e equipamentos	2.784.947,67	1.616.662,74	-41,95%
Fornecimento de alimentação	9.822.512,16	258.085,62	-97,37%
Serviços de energia elétrica	20.668.098,56	17.633.547,98	-14,68%
Serviços de água e esgoto	4.455.413,96	3.217.487,66	-27,78%
Serviços domésticos	6.822.054,67	4.193.210,17	-38,53%
Serviços de apoio ao ensino	10.716.105,69	14.064.336,05	31,24%
Vigilância ostensiva/monitorada	19.075.384,12	19.351.421,87	1,45%
Limpeza e conservação	17.619.898,13	18.692.722,75	6,09%
Serviço de apoio administrativo, técnico e operacional	15.308.105,26	13.597.542,03	-11,17%
Demais despesas de O.S.T.PJ	3.545.137,88	2.638.028,88	-25,59%
Outras Despesas de Custeio	12.187.425,64	10.660.817,47	-12,53%
CAPITAL	14.918.637,85	20.324.845,00	36,24%
Obras	7.036.748,56	1.916.881,56	-72,76%
Material Permanente	7.867.651,91	18.353.068,50	133,27%
Aparelhos de medição	230.670,47	123.838,51	-46,31%
Aparelhos, equip. e utensílios méd, odont, lab e hosp	1.321.847,03	2.014.415,34	52,39%
Equipamentos p/ áudio, vídeo e foto	389.292,02	193.468,27	-50,30%
Máquinas e equipamentos energéticos	2.159.636,98	218.196,61	-89,90%
Material de TIC (permanente)	2.042.968,98	13.005.543,48	536,60%
Mobiliário em geral	1.264.635,59	1.003.488,83	-20,65%
Demais despesas com material permanente	458.600,84	1.794.117,46	291,22%
Outras Despesas de Capital	14.237,38	54.894,94	285,57%

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023).

As despesas discricionárias foram as que ocorreram as maiores mudanças, visto que são as despesas que a universidade tem maior autonomia para direcionamento dos recursos. Na Tabela 2 é possível verificar as mudanças que ocorreram com o primeiro ano de teletrabalho da UFSC. Tanto as diárias como as passagens reduziram em mais de 90% e isso se deve ao estado de emergência de saúde pública que se vivia, onde impossibilitava a viagem de servidores, principalmente docentes, não ocorrendo assim o mesmo fluxo de viagens de 2019.

Outra redução importante ocorreu com as despesas relacionadas a alimentação, tanto em material de consumo de gêneros de alimentação (redução de 91,23%), como de serviço de fornecimento de alimentação (redução de 97,37%), isso foi motivado pela suspensão das atividades do restaurante universitário, que interrompeu seu atendimento em 18 de março de 2020 com a Portaria Normativa nº 354/2020/GR, junto com as atividades da universidade. Mas ocorreram outras reduções significativas dentro das despesas de material de consumo, como combustíveis e lubrificantes automotivos (69,25%), gás engarrafado (63,32%), material de expediente (51,36%) e material para manutenção de veículos (75,28%).

Dentre as reduções que ocorreram com as despesas de custeio, pode-se destacar algumas que ocorreram devido, exclusivamente, ao teletrabalho, ou seja, que mesmo com a modalidade de trabalho remoto em situações de normalidade passariam por redução, como é o caso do serviço de energia elétrica, serviço de água e esgoto, serviços domésticos, além de alguns já citados anteriormente, como material de expediente.

Uma atenção especial deve ser dada a conta de auxílio financeiro a estudantes, que houve um aumento de mais de 40% e isso ocorreu devido ao Programa Emergencial de Apoio ao Estudante, iniciativa da Pró-Reitoria de Permanência e Assuntos Estudantis (PRAE), que viabilizou o chamado “Auxílio Emergencial”. Conforme o Relatório de Gestão de 2020 da UFSC o objetivo deste programa foi auxiliar os estudantes em situação de vulnerabilidade econômica, tendo como público os estudantes já cadastrados, em situação regular, no Programa de Isenção do Pagamento das Refeições do Restaurante Universitário e com matrícula regular dos cursos de graduação. O valor do auxílio era de R\$ 200,00 reais mensais e foi distribuído durante todo o ano de 2020, totalizando mais de R\$ 6,5 milhões nesse ano.

Outra iniciativa da PRAE ocorreu com a inclusão digital conforme Edital nº 10/PRAE/2020, que tinha como objetivo identificar os estudantes que necessitavam de equipamentos de informática e acesso a rede de internet para desempenhar as atividades de ensino remoto. Segundo dados da PRAE, conforme Relatório de Gestão de 2020 da UFSC, foram disponibilizados 1.440 (mil quatrocentos e quarenta) equipamentos, entre estudantes do

colégio aplicação, graduação e pós-graduação. Já o auxílio internet, como ficou chamado, disponibilizou R\$ 100,00 por estudante, mensalmente, totalizando de setembro a dezembro de 2020 o valor de R\$ 99.700,00 de custo para a universidade.

Estes relatórios de despesas apresentados também contemplam o hospital universitário, por isso tem-se despesas relacionadas a aparelhos, equipamentos e utensílios médicos, odontológicos, laboratoriais e hospitalar. Como evidenciado na Tabela 2, as despesas com estes materiais tiveram um aumento de mais de 50% e isso se deve aos investimentos que foram necessários para suprir as demandas trazidas pela pandemia ao hospital universitário. Segundo o relatório de gestão, no ano de 2020 foram realizados mais de 1.100 testes de COVID-19, 645 agendamentos/notificações, cinco treinamentos sobre uso de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e duas campanhas de vacinação para profissionais de saúde. Além disso no ano de 2020 o hospital atingiu 90% do plano traçado em 2019 referente aquisição de bens.

De todas as despesas discricionárias, a que houve maior variação de 2019 para 2020 foi de material permanente de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação), com um aumento de mais de 530%. Segundo Relatório de Gestão de 2020 da UFSC no ano de 2020, as maiores contratações foram em tecnologia da informação e comunicação, um investimento necessário devido as demandas que a universidade sofria diante das aulas e atendimentos remotos. Segue detalhado na Tabela 3 os investimentos em infraestrutura que ocorreram em TIC.

Tabela 3 - Investimentos realizados em TIC no ano de 2020

Quantidade	Material	Valor
1.081	<i>Desktops</i>	R\$ 4.147.525,00
1.234	Licenças de <i>softwares</i>	R\$ 2.122.420,00
524	Monitores de vídeo	R\$ 366.348,00
243	<i>Notebooks</i>	R\$ 1.116.828,00
250	SMS	R\$ 13.000,00
882	<i>Storages</i>	R\$ 1.815.055,00
92	<i>Switches</i>	R\$ 918.351,54
1.025	VoIP	R\$ 856.386,10
352	Rádios de rede sem fio (Wi-Fi)	R\$ 784.256,00
Total		R\$ 12.143.169,74

Fonte: elaboração própria a partir de dados do relatório de gestão da UFSC (2020).

Além desses investimentos a UFSC também adotou soluções como o módulo de assinatura digital, que permitiu a emissão dos diplomas de forma digital para o curso de

medicina, além de investimentos em melhorias de infraestrutura na plataforma de ensino da universidade, para aperfeiçoamento das aulas remotas. Segundo informações do Relatório de Gestão da UFSC, esse aperfeiçoamento teve como objetivo atender um alto desempenho e alta disponibilidade da plataforma, diante da grande demanda durante a pandemia com as aulas remotas.

Partindo para a análise comparativa das despesas obrigatórias dos dois anos de pandemia, 2020 e 2021, pode-se notar ainda grandes variações. Conforme a Tabela 4, além das despesas que novamente tiveram grandes variações como em 2019 para 2020, de precatórios e vale transporte, desta vez ocorreu uma variação significativa também com o auxílio funeral, que aumentou em 65,52%. Segundo Painel Covid-19 do Centro de Inteligência Estratégica para Gestão Estadual do SUS (CIEGES), desenvolvido pelo Conselho Nacional de Secretarias de Saúde (CONASS) no ano de 2020 ocorreram 195.725 óbitos por COVID-19 no Brasil, já em 2021 esse número subiu para 423.349 mortes. Especificamente em Santa Catarina, o total de óbitos por COVID-19 em 2021 foi de 14.894, uma letalidade de quase 2 (duas) vezes maior que 2020 (Conselho Nacional De Secretaria De Saúde, 2023). E claro, esses números refletiram de forma significativa entre os servidores da universidade, alcançando um total de R\$ 1.049.789,89 em auxílio funeral e natalidade.

Tabela 4 - Análise horizontal das despesas obrigatórias executadas de 2020 e 2021

	2020	2021	A.H.
DESPESAS OBRIGATÓRIAS	1.668.233.162,09	1.715.567.923,07	2,84%
PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	1.615.565.985,39	1.662.255.925,56	2,89%
Ativos	812.943.965,13	830.104.304,27	2,11%
Inativos	554.587.258,55	561.219.610,88	1,20%
Pensionistas	70.379.049,27	74.971.137,29	6,52%
Encargos sociais	166.101.488,24	171.952.635,06	3,52%
Precatórios	11.554.224,20	24.008.238,06	107,79%
BENEFÍCIOS SOCIAIS	52.667.176,70	53.311.997,51	1,22%
Auxílio alimentação	30.429.594,01	30.288.581,98	-0,46%
Vale transporte	1.369.818,57	1.171.741,98	-14,46%
Auxílio creche	3.201.503,22	3.017.082,29	-5,76%
Auxílio saúde	16.966.686,92	17.730.335,86	4,50%
Exames médicos	0,00	0,00	0,00%
Auxílio funeral e natalidade	634.218,74	1.049.789,89	65,52%
Pensões indenizatórias	65.355,24	54.465,51	-16,66%

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023).

Um destaque importante a ser feito é referente ao período em que a universidade manteve o teletrabalho integral com os servidores da instituição, que foi de março de 2020 até fevereiro de 2022. Diante disso, verifica-se que apesar dos dois anos corresponderem ao período de teletrabalho, ainda assim houve alterações nas despesas.

A conta geral de material de consumo seguiu reduzindo, com maior relevância nas despesas de gênero de alimentação, material de expediente, material para manutenção de bens imóveis e material para utilização em gráfica. A conta de passagem teve um aumento de 1.700%, porém não corresponde nem a 23% do montante de 2019, que chegou a R\$ 1.090.016,56, mesmo assim houve um aumento considerável em relação ao primeiro ano de pandemia.

Segundo o Relatório de Gestão da UFSC de 2021, até o ano de 2020 o terceiro maior contrato da UFSC correspondia ao das cozinheiras do restaurante universitário, que totalizava R\$ 5.656.343,28, porém após a chegada da pandemia e consequente fechamento do restaurante, esse contrato foi suspenso e logo em seguida encerrado. Além desse contrato, também foi encerrado todos os demais relacionados ao fornecimento de refeições pela UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina, 2021).

Tabela 5 - Análise horizontal das despesas discricionárias executadas de 2020 e 2021

	2020	2021	A.H.
DESPESAS DISCRICIONÁRIAS	187.372.072,02	146.801.768,97	-21,65%
CUSTEIO	167.047.227,02	134.406.201,24	-19,54%
Precatórios	659.065,20	1.062.727,04	61,25%
Diárias	102.071,95	181.198,41	77,52%
Auxílio Financiamento a Estudantes (Bolsas)	40.942.844,06	38.388.576,74	-6,24%
Bolsa de estudo no país	40.521.013,49	38.124.793,43	-5,91%
Auxílio p/ desenvolvimento de estudos e pesquisas	421.830,57	263.783,31	-37,47%
Material de Consumo	5.454.754,67	3.778.270,78	-30,73%
Combustíveis e lubrificantes automotivos	240.904,77	324.127,46	34,55%
Gás engarrafado	184.319,90	210.210,71	14,05%
Gêneros de alimentação	564.454,71	53.082,43	-90,60%
Material de expediente	149.355,08	34.253,88	-77,07%
Material p/ manutenção de bens imóveis	770.627,09	238.894,94	-69,00%
Material p/ manutenção de bens móveis	297.511,50	386.445,62	29,89%
Material elétrico	716.687,05	177.280,09	-75,26%
Material p/ manutenção de veículos	132.790,43	221.013,52	66,44%
Material p/ utilização em gráfica	661.689,97	28.000,00	-95,77%
Demais despesas de material de consumo	1.736.414,17	2.104.962,13	21,22%

Passagens	13.637,96	245.550,95	1700,50%
Outros Serviços Terceirizados Pessoa Jurídica	109.618.366,28	82.969.120,64	-24,31%
Locação de imóveis	9.322.343,20	9.776.472,09	4,87%
Manutenção e conservação de bens imóveis	5.032.977,33	3.375.052,33	-32,94%
Manutenção, conservação de máquinas e equipamentos	1.616.662,74	1.090.566,49	-32,54%
Fornecimento de alimentação	258.085,62	0,00	-100,00%
Serviços de energia elétrica	17.633.547,98	8.607.346,97	-51,19%
Serviços de água e esgoto	3.217.487,66	656.671,88	-79,59%
Serviços domésticos	4.193.210,17	430.346,92	-89,74%
Serviços de apoio ao ensino	14.064.336,05	15.462.976,10	9,94%
Vigilância ostensiva/monitorada	19.351.421,87	16.425.034,06	-15,12%
Limpeza e conservação	18.692.722,75	14.338.789,02	-23,29%
Serviço de apoio administrativo, técnico e operacional	13.597.542,03	10.737.366,95	-21,03%
Demais despesas de O.S.T.PJ	2.638.028,88	2.068.497,83	-21,59%
Outras Despesas de Custeio	10.660.817,47	7.780.756,68	-27,02%
CAPITAL	20.324.845,00	12.395.567,73	-39,01%
Obras	1.916.881,56	2.824.696,92	47,36%
Material Permanente	18.353.068,50	9.445.995,64	-48,53%
Aparelhos de medição	123.838,51	300.126,08	142,35%
Aparelhos, equip. e utensílios med, odont, lab, hosp	2.014.415,34	1.742.814,63	-13,48%
Equipamentos p/ áudio, vídeo e foto	193.468,27	318.900,63	64,83%
Máquinas e equipamentos energéticos	218.196,61	52.547,28	-75,92%
Material de TIC (permanente)	13.005.543,48	5.766.750,32	-55,66%
Mobiliário em geral	1.003.488,83	339.235,85	-66,19%
Demais despesas com material permanente	1.794.117,46	925.620,85	-48,41%
Outras Despesas de Capital	54.894,94	124.875,17	127,48%

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023).

A despesa com material de TIC teve uma queda de mais de 55%, no ano de 2021, após grande investimento destes equipamentos no ano de 2020. Porém, o valor voltou a se aproximar com as despesas dos anos de 2018 e 2019, que foram, respectivamente, de R\$ 3.530.005,83 e R\$ 2.042.968,98. Como já destacado anteriormente, esse grande investimento que ocorreu em 2020, alterando de forma abrupta a despesa com material de TIC, teve como motivação a situação de trabalho e aulas remotas que a universidade enfrentava, onde surgiram muitas demandas externas.

Como no ano de 2021 os técnicos administrativos e os docentes trabalharam totalmente remotamente durante todo os 12 meses, muitas despesas tiveram quedas consideráveis, visto a diminuição ou falta de necessidade com estes gastos, como foram os casos das despesas com: mobiliário em geral; serviços de energia elétrica; serviços de água e esgoto; serviços domésticos; limpeza e conservação; e material para utilização em gráfica.

Tabela 6 - Análise horizontal das despesas obrigatórias executadas de 2021 e 2022

	2021	2022	A.H.
DESPESAS OBRIGATÓRIAS	1.715.567.923,07	1.716.689.450,23	0,07%
PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	1.662.255.925,56	1.663.867.500,57	0,10%
Ativos	830.104.304,27	828.630.343,39	-0,18%
Inativos	561.219.610,88	566.577.530,73	0,95%
Pensionistas	74.971.137,29	82.452.355,91	9,98%
Encargos Sociais	171.952.635,06	171.222.520,51	-0,42%
Precatórios	24.008.238,06	14.984.750,03	-37,58%
BENEFÍCIOS SOCIAIS	53.311.997,51	52.821.949,66	-0,92%
Auxílio Alimentação	30.288.581,98	29.668.749,94	-2,05%
Vale Transporte	1.171.741,98	2.518.352,51	114,92%
Auxílio Creche	3.017.082,29	2.870.580,43	-4,86%
Auxílio Saúde	17.730.335,86	16.721.881,93	-5,69%
Exames Médicos	0,00	0,00	0,00%
Auxílio Funeral e Natalidade	1.049.789,89	991.549,25	-5,55%
Pensões Indenizatórias	54.465,51	50.835,60	-6,66%

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023).

A partir de agora as análises ocorrem comparando com o ano de 2022, onde a universidade retornou gradualmente ao trabalho presencial administrativo junto com as aulas do colégio aplicação, graduação e pós-graduação, conforme Portaria Normativa nº 354/2020/GR. Em 2020 a UFSC criou um cronograma de retorno às atividades da instituição, tanto de ensino como administrativas.

Esse cronograma foi dividido em 3 fases: a fase 1 corresponde ao período em que a universidade se manteve 100% remota, devido à alta taxa de contágio e mortes no estado de Santa Catarina; a fase 2 corresponde ao período em que os servidores retornaram gradualmente as atividades no formato semipresencial, quando os casos de Covid-19 na região apresentaram decréscimos, além de ocupação inferior a 60% dos leitos de UTI (Unidade de Tratamento Intensivo) no SUS; e por último a fase 3, onde os servidores voltaram 100% presencialmente ao trabalho, devido a disponibilidade da vacina, do fim do estado de emergência em saúde, do decréscimo de novos casos e do número de mortes igual ou menor a um por semana no último mês (Universidade Federal de Santa Catarina, 2021.a)

Diante disso entende-se que as alterações nas despesas nesse período se devem ao retorno gradual que ocorreu na universidade durante o ano de 2022. As dependências administrativas da universidade voltaram a receber os servidores técnicos-administrativos, os centros de ensino voltaram a receber os professores e alunos, além de toda a comunidade que

faz parte da UFSC. No ano de 2022 as diárias aumentaram em mais de 550%, em contrapartida as bolsas reduziram em quase 35%, isso devido ao retorno dos alunos a universidade e o fim de alguns auxílios emergenciais.

Tabela 7 - Análise horizontal das despesas discricionárias executadas de 2021 e 2022

	2021	2022	
DESPESAS DISCRICIONÁRIAS	146.801.768,97	161.678.999,85	10,13%
CUSTEIO	134.406.201,24	152.751.374,85	13,65%
Precatórios	1.062.727,04	184.696,51	-82,62%
Diárias	181.198,41	1.187.782,98	555,52%
Auxílio Financeiro a Estudantes (Bolsas)	38.388.576,74	25.315.342,66	-34,06%
Bolsa de estudo no país	38.124.793,43	24.868.907,76	-34,77%
Auxílio p/ desenvolvimento de estudos e pesquisas	263.783,31	446.434,90	69,24%
Material de Consumo	3.778.270,78	15.723.388,51	316,15%
Combustíveis e lubrificação automotivos	324.127,46	715.762,65	120,83%
Gás engarrafado	210.210,71	509.166,66	142,22%
Gêneros de alimentação	53.082,43	10.466.680,29	19617,79%
Material de expediente	34.253,88	221.394,34	546,33%
Material p/ manutenção de bens imóveis	238.894,94	558.501,01	133,79%
Material p/ manutenção de bens móveis	386.445,62	381.219,11	-1,35%
Material elétrico	177.280,09	160.391,38	-9,53%
Material p/ manutenção de veículos	221.013,52	626.237,11	183,35%
Material p/ utilização em gráfica	28.000,00	243.463,63	769,51%
Demais despesas de material de consumo	2.104.962,13	1.840.572,33	-12,56%
Passagens	245.550,95	1.016.217,02	313,85%
Outros Serviços Terceirizados Pessoa Jurídica	82.969.120,64	102.199.703,71	23,18%
Locação de imóveis	9.776.472,09	8.311.663,19	-14,98%
Manutenção e conservação de bens imóveis	3.375.052,33	5.766.647,79	70,86%
Manutenção, conservação de máquinas e equipamentos	1.090.566,49	1.429.462,55	31,08%
Fornecimento de alimentação	0,00	9.311.382,16	
Serviços de energia elétrica	8.607.346,97	8.131.423,22	-5,53%
Serviços de água e esgoto	656.671,88	3.390.144,43	416,26%
Serviços domésticos	430.346,92	4.010.515,51	831,93%
Serviços de apoio ao ensino	15.462.976,10	14.541.466,22	-5,96%
Vigilância ostensiva/monitorada	16.425.034,06	18.120.721,79	10,32%
Limpeza e conservação	14.338.789,02	13.632.027,48	-4,93%
Serviços de apoio administrativo, técnico e operacional	10.737.366,95	12.419.820,99	15,67%
Demais despesas de O.S.T.PJ	2.068.497,83	3.134.428,38	51,53%
Outras Despesas de Custeio	7.780.756,68	7.254.243,46	-6,77%
CAPITAL	12.395.567,73	8.927.625,00	-27,98%
Obras	2.824.696,92	3.816.619,76	35,12%
Material Permanente	9.445.995,64	4.830.685,24	-48,86%

Aparelhos de medição	300.126,08	347.755,33	15,87%
Apar., equip. e utens. médico, odont., lab. e hosp.	1.742.814,63	513.347,62	-70,54%
Equipamentos p/ áudio, vídeo e foto	318.900,63	200.663,93	-37,08%
Máquinas e equipamentos energéticos	52.547,28	42.903,56	-18,35%
Material de TIC (Permanente)	5.766.750,32	2.083.235,29	-63,88%
Mobiliário em geral	339.235,85	570.089,67	68,05%
Demais despesas com material permanente	925.620,85	1.072.689,84	15,89%
Outras Despesas de Capital	124.875,17	280.320,00	124,48%

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023).

Em março de 2022 o restaurante universitário voltou aos atendimentos com a contratação de uma empresa, por meio de licitação, para disponibilização de refeições prontas aos estudantes, dando prioridade ao discentes de pós-graduação que já haviam retornado às aulas, em seguida a cozinha do restaurante voltou a atuar para atender também os alunos da graduação. Por isso, as despesas saltaram de R\$ 53.082,43 em 2021 para R\$ 10.466.680,29 em 2022, impressionantes 19.617,79% de aumento. Ocorrendo também um enorme aumento na prestação de serviço de fornecimento de alimento, saindo de um ano sem nenhuma despesa, devido ao fechamento do restaurante universitário, para o ano de 2022 com mais de 9 milhões em despesas.

Outra despesa que ocorreu um aumento considerável foi de material de expediente, que passou de R\$ 34.253,88 em 2021 para R\$ 221.394,34 no ano seguinte, consequência também do retorno dos alunos e servidores para a instituição.

Após o grande investimento que ocorreu em TIC em 2020, os valores foram reduzindo nos anos seguintes, atingindo em 2022 um valor muito próximo ao ano de 2019, antes da pandemia.

Outro ponto que merece destaque é o item de Serviços de Energia Elétrica, pois, em 2019, último ano antes da pandemia o gasto foi de mais de 2 milhões por ano. Em 2020, por sua vez, a UFSC adere, de forma obrigatória, ao trabalho remoto e, mesmo assim, o gasto de energia foi de mais de 17 milhões de reais. Em 2021 esse valor caiu para mais de 8 milhões e assim se mantém em 2022, quando a UFSC já estava em atividades presenciais. Esse fato pode ser explicado pela forma como a UFSC adquire sua energia, que é por contrato de demanda, e que não havia gestão eficiente desse contrato, como pode ser observado no seguinte link: https://obs.ufsc.br/observatorio/paineis-de-indicadores/energia#corpo_pagina.

Nas Tabelas 8 e 9 apresenta-se as análises verticais das despesas na universidade dos anos de 2018 a 2022. Com a análise vertical é possível verificar as mudanças, ao longo desses anos, da composição dos custos, dentro de cada grupo de despesa.

Tabela 8 - Análise vertical das despesas obrigatórias executadas de 2018 a 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
DESPESAS OBRIGATÓRIAS	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	96,45%	96,61%	96,84%	96,89%	96,92%
Ativos	53,07%	52,15%	50,32%	49,94%	49,80%
Inativos	32,10%	33,54%	34,33%	33,76%	34,05%
Pensionistas	4,15%	4,23%	4,36%	4,51%	4,96%
Encargos Sociais	10,13%	9,67%	10,28%	10,34%	10,29%
Precatórios	0,55%	0,40%	0,72%	1,44%	0,90%
BENEFÍCIOS SOCIAIS	3,55%	3,39%	3,16%	3,11%	3,08%
Auxílio Alimentação	56,89%	56,63%	57,78%	56,81%	56,17%
Vale Transporte	3,44%	3,82%	2,60%	2,20%	4,77%
Auxílio Creche	5,65%	5,86%	6,08%	5,66%	5,43%
Auxílio Saúde	32,90%	31,90%	32,21%	33,26%	31,66%
Exames Médicos	0,00%	0,41%	0,00%	0,00%	0,00%
Auxílio Funeral e Natalidade	1,00%	1,26%	1,20%	1,97%	1,88%
Pensões Indenizatórias	0,12%	0,12%	0,12%	0,10%	0,10%

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023).

A Tabela 8 traz as despesas obrigatórias, onde pode-se notar que não ocorreram consideráveis mudanças, pois apesar de ocorrer alterações significativas nos valores de um ano para outro, como já analisado anteriormente, quando verificado a sua composição dentro do mesmo ano de forma vertical percebe-se que não houve tamanha discrepâncias. Como por exemplo, a despesa com vale transporte, que do ano de 2019 para 2020 teve uma redução de mais de 35%, porém outras despesas também apresentaram reduções, como auxílio creche, auxílio saúde, exames médicos, entre outros, causando assim uma variação negativa na composição das despesas de 2019 para 2020, de auxílio transporte, de apenas 1,22%.

Já a composição das despesas discricionárias, apresentada na Tabela 9, passou por maiores alterações quando analisada de forma vertical. A exemplo disso temos as despesas com material de consumo, que apresentou variações de mais de 50% entre contas dos anos estudados. A despesa com gêneros de alimentação, por exemplo, compunha 51,07% do material de consumo em 2019, passando para apenas 10,35% em 2020 e 1,40% em 2021.

Tabela 9 - Análise vertical das despesas discricionárias executadas de 2018 a 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
DESPESAS DISCRICIONÁRIAS	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
CUSTEIO	93,43%	92,36%	89,15%	91,56%	94,48%

Precatórios	0,46%	0,21%	0,39%	0,79%	0,12%
Diárias	1,14%	0,71%	0,06%	0,13%	0,78%
Auxílio Financeiro a Estudantes (Bolsas)	15,98%	15,91%	24,51%	28,56%	16,57%
Bolsa de estudo no país	99,61%	99,54%	98,97%	99,31%	98,24%
Auxílio p/ desenvolvimento de estudos e pesquisas	0,39%	0,46%	1,04%	0,69%	1,80%
Material de Consumo	6,91%	6,99%	3,27%	2,81%	10,29%
Combustíveis e lubrificação automotivos	5,77%	6,22%	4,42%	8,58%	4,55%
Gás engarrafado	2,65%	3,99%	3,38%	5,56%	3,24%
Gêneros de alimentação	56,29%	51,07%	10,35%	1,40%	66,57%
Material de expediente	2,62%	2,44%	2,74%	0,91%	1,41%
Material p/ manutenção de bens imóveis	3,40%	3,44%	14,13%	6,32%	3,55%
Material p/ manutenção de bens móveis	2,31%	2,09%	5,45%	10,23%	2,42%
Material elétrico	4,42%	4,61%	13,14%	4,69%	1,02%
Material p/ manutenção de veículos	4,21%	4,26%	2,43%	5,85%	3,98%
Material p/ utilização em gráfica	2,33%	2,96%	12,13%	0,74%	1,55%
Demais despesas de material de consumo	15,99%	18,93%	31,83%	55,71%	11,71%
Passagens	1,00%	0,60%	0,01%	0,18%	0,67%
Outros Serviços Terceirizados Pessoa Jurídica	69,01%	69,40%	65,62%	61,73%	66,91%
Locação de imóveis	7,18%	6,68%	8,50%	11,78%	8,13%
Manutenção e conservação de bens imóveis	4,72%	4,74%	4,59%	4,07%	5,64%
Manutenção, conservação de máquinas e equipamentos	2,38%	2,23%	1,47%	1,31%	1,40%
Fornecimento de alimentação	8,15%	7,85%	0,24%	0,00%	9,11%
Serviços de energia elétrica	16,09%	16,52%	16,09%	10,37%	7,96%
Serviços de água e esgoto	3,84%	3,56%	2,94%	0,79%	3,32%
Serviços domésticos	4,73%	5,45%	3,83%	0,52%	3,92%
Serviços de apoio ao ensino	7,49%	8,57%	12,83%	18,64%	14,23%
Vigilância ostensiva/monitorada	14,66%	15,25%	17,65%	19,80%	17,73%
Limpeza e conservação	16,48%	14,08%	17,05%	17,28%	13,34%
Serviços de apoio administrativo, técnico e operacional	11,18%	12,24%	12,40%	12,94%	12,15%
Demais despesas de O.S.T.PJ	3,11%	2,83%	2,41%	2,49%	3,07%
Outras Despesas de Custeio	5,50%	6,17%	6,14%	5,79%	4,66%
CAPITAL	6,57%	7,64%	10,85%	8,44%	5,52%
Obras	29,24%	47,17%	9,43%	22,79%	42,75%
Material Permanente	70,08%	52,74%	90,30%	76,20%	54,11%
Aparelhos de medição	6,29%	2,93%	0,67%	3,18%	7,20%
Apar., equip. e utens. médi., odont., lab. e hosp.	16,14%	16,80%	10,98%	18,45%	10,63%
Equipamentos p/ áudio, vídeo e foto	1,71%	4,95%	1,05%	3,38%	4,15%
Máquinas e equipamentos energéticos	0,26%	27,45%	1,19%	0,56%	0,89%
Material de TIC (Permanente)	41,49%	25,97%	70,86%	61,05%	43,13%
Mobiliário em geral	20,50%	16,07%	5,47%	3,59%	11,80%
Demais despesas com material permanente	13,61%	5,83%	9,78%	9,80%	22,21%
Outras Despesas de Capital	0,68%	0,10%	0,27%	1,01%	3,14%

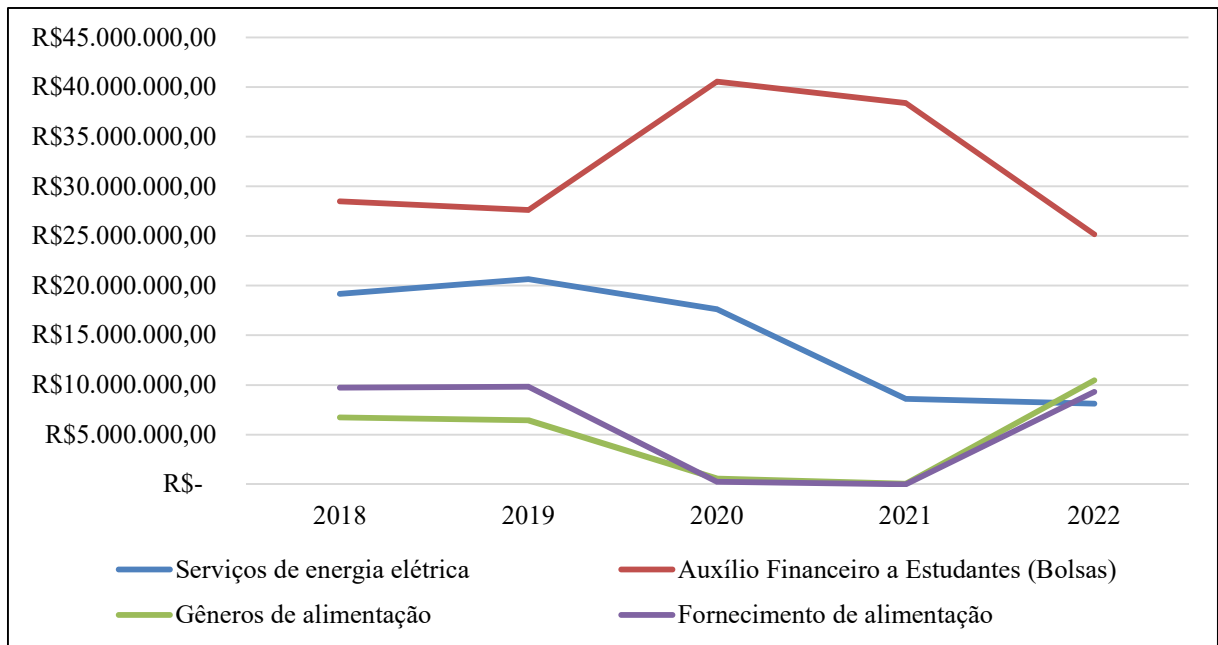
Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023)

Ainda dentro dos materiais de consumo, tem-se uma variação significativa com os materiais para manutenção de bens imóveis, que nos anos de 2018 e 2019 compunham cerca de 3,40% das despesas de consumo, mas em 2020 saltou para 14,13%. Quando analisado as despesas de forma horizontal, percebe-se que esta despesa apresentou de 2019 para 2020 um

aumento de 78%, como exposto na Tabela 2, justificando essa variação na composição da despesa de consumo. E claro, a despesa com material de TIC, que já foi mencionado anteriormente sobre seu significativo aumento no ano de 2020, quando analisado na Tabela 9, verifica-se a significância apresentada no ano de 2020 em comparação aos demais.

Por motivos de escala, foi dividido em dois gráficos algumas das despesas que apresentaram maiores variações nos cinco anos estudados, sendo elas: serviços de energia elétrica, gêneros de alimentação, fornecimento de alimentação, auxílio financeiro a estudantes, vale transporte, serviços de água e esgoto e matéria de TIC.

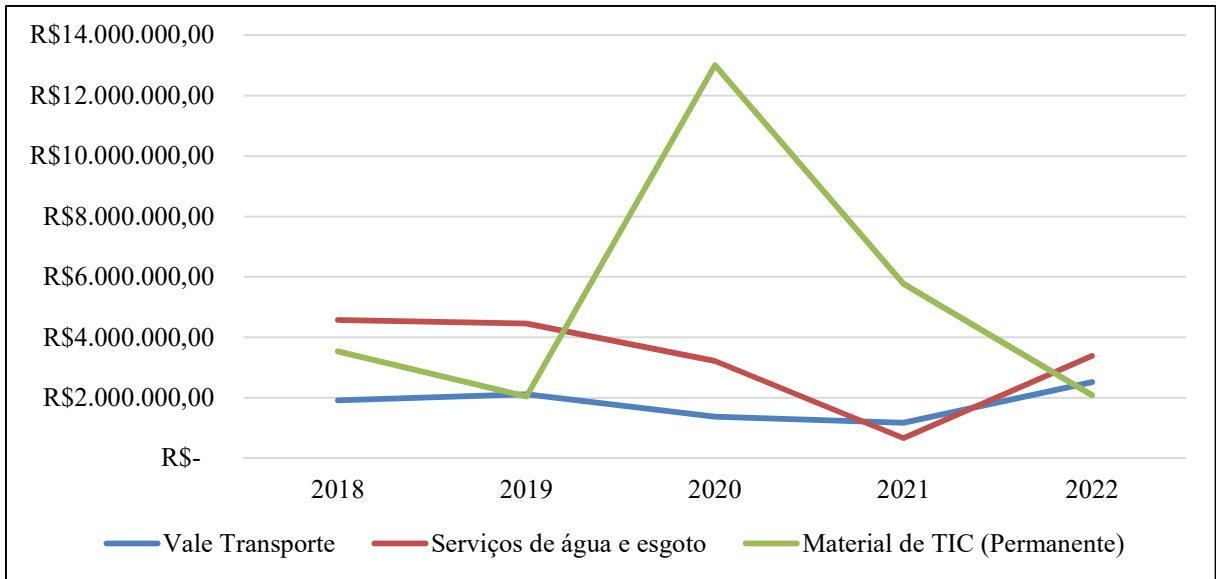
Gráfico 1 - Despesas com as variações mais significativas (parte 1)



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023)

Com a apresentação do Gráfico 1 e do Gráfico 2 fica mais claro o impacto da pandemia, onde visualiza-se que nos anos anteriores (2018 e 2019) houve um certo padrão no comportamento dos gastos, vindo a ocorrer consideráveis alterações nos anos de 2020 e 2021, sendo que no ano de 2022, com o retorno do trabalho presencial, as despesas normalizaram, ou seja, voltaram aos padrões semelhantes aos anos anteriores a pandemia.

Gráfico 2 - Despesas com as variações mais significativas (parte 2)



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da Superintendência de Orçamento da UFSC (2023)

Em audiência pública virtual que ocorreu entre a administração central da universidade e a representação estudantil, em 8 de maio de 2020, observa-se que a administração da universidade passava por diversas dúvidas em relação aos impactos da pandemia, como ressaltou o reitor Ubaldo Baltazar: “Esta pandemia não tem data marcada para terminar. [...] Alguns pesquisadores e cientistas da área dizem que é provável que entremos em junho e julho com a pandemia em pleno vapor” (Universidade Federal de Santa Catarina, 2020.b, p. 1).

Ainda nesta audiência foi destacado pelo secretário da época, Fernando Richartz, que “a suplementação orçamentária que a UFSC recebeu do Ministério da Educação para o pagamento dos auxílios será suficiente para cobrir os custos do edital de maio, mas que caso seja necessário manter o pagamento em meses subsequentes, os recursos sairão do orçamento da instituição” (Universidade Federal de Santa Catarina, 2020.b, p. 2), explicando assim as grandes destinações de recursos que ocorreram nos meses seguintes para auxílio financeiro aos estudantes.

Um fato que vale destacar referente ao teletrabalho a partir de 2022 é que a instituição aderiu ao trabalho híbrido, porém não alterou a estrutura física da universidade, no que diz respeito ao ambiente de trabalho dos técnicos administrativos em educação, ou seja, manteve-se as salas, mesas, computadores, entre outras coisas.

Dessa forma, não houve algum tipo de redução de custos em relação à estrutura física. Uma solução possível para essa situação seria a criação de espaços chamados *Coworking*, que trata-se de uma modalidade de trabalho onde diversos profissionais que não possuem lugar fixo compartilham o mesmo espaço e serviços de escritório (Medina; Krawulski, 2015). A exemplo

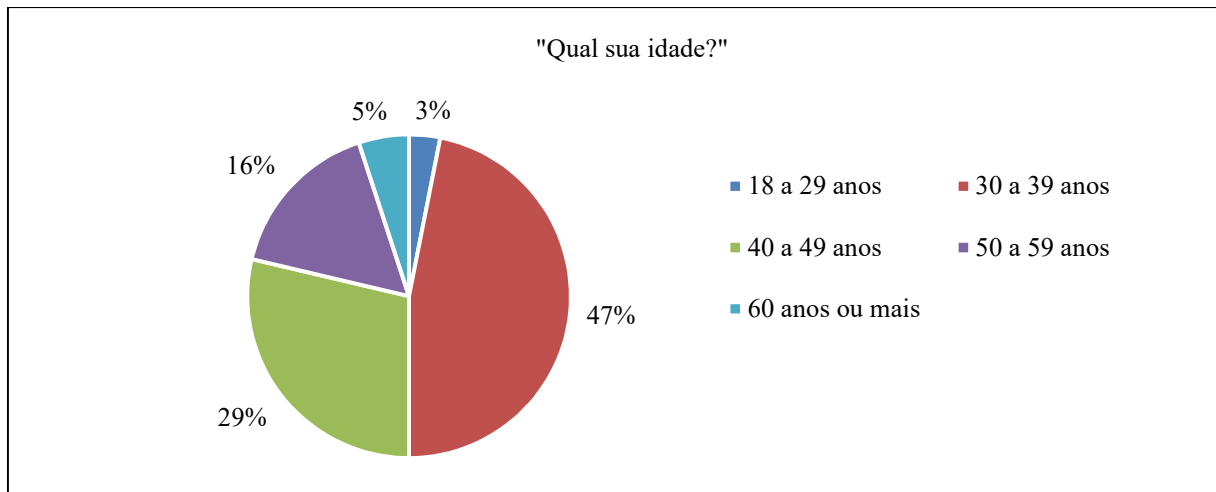
disso tem-se a “Sala 360” criada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) em Brasília com o propósito de atender aos servidores públicos de diversos órgãos, onde possui um espaço aberto, compartilhado e rotativo, que disponibiliza toda a estrutura necessária para desempenho das atividades de escritório (ENAP, 2022).

A criação desses espaços de *Coworking* pela administração pública federal tem como objetivo “modernizar a gestão dos espaços e prédios públicos, otimizar recursos e criar um estado mais eficiente (...)” (Universo Coworking, 2022)

4.2 ANÁLISE DA PRODUTIVIDADE E DA SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES

A aplicação do questionário visou analisar a perspectiva dos servidores com a nova modalidade de trabalho remoto, adotada na pandemia. As perguntas buscaram opiniões voltadas a parte profissional e pessoal dos técnicos-administrativos em educação. Pediu-se para os respondentes desconsiderarem as adversidades causadas pela pandemia, mantendo o foco na experiência do trabalho remoto.

Gráfico 3 - Faixa etária dos respondentes



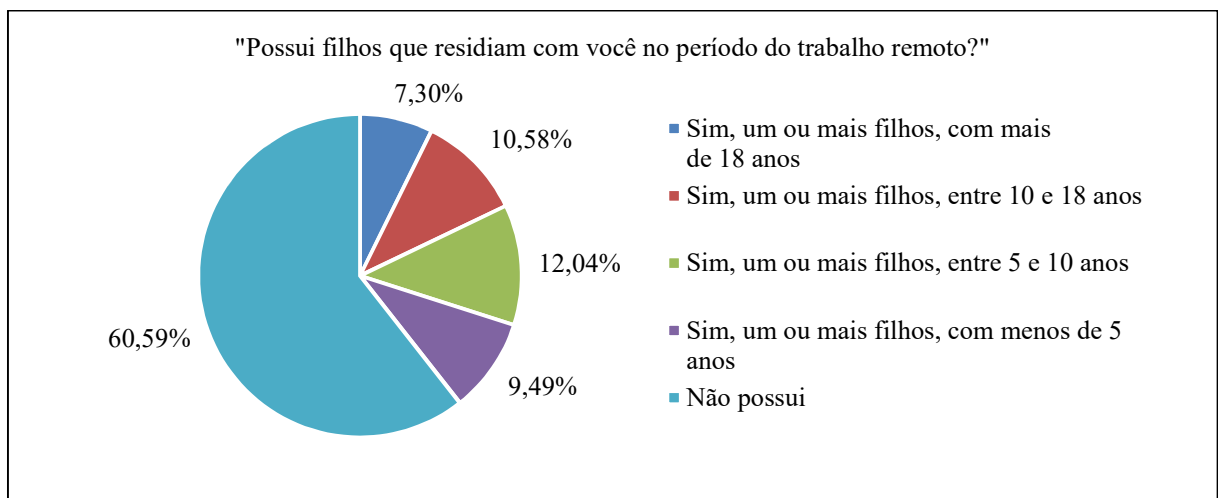
Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

As três primeiras perguntas foram formuladas para entender o perfil dos respondentes. No Gráfico 3 é possível verificar a composição da faixa etária dos 258 respondentes, onde verifica-se que a maior parte é composta por servidores entre 30 e 39 anos e a segunda maior é composta por servidores de 40 a 49 anos, que coincide com o total dos servidores técnicos-administrativos em educação, como apresentado no observatório da UFSC (Universidade

Federal de Santa Catarina, 2023.b) onde, atualmente, os dois maiores percentuais também estão nessa ordem de faixa etária.

O segundo questionamento feito aos respondentes foi sobre o gênero, onde novamente coincidiu exatamente com o percentual total dos servidores técnicos administrativos em educação da universidade, pois ambos totalizam 56,4% do gênero feminino (Universidade Federal de Santa Catarina, 2023.b). Dessa forma, pode-se verificar que a amostra de servidores respondentes representa uma perspectiva muito próxima da população que se quis atingir.

Gráfico 4 - Respondentes que possuem filhos que residem com eles em período do trabalho remoto



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

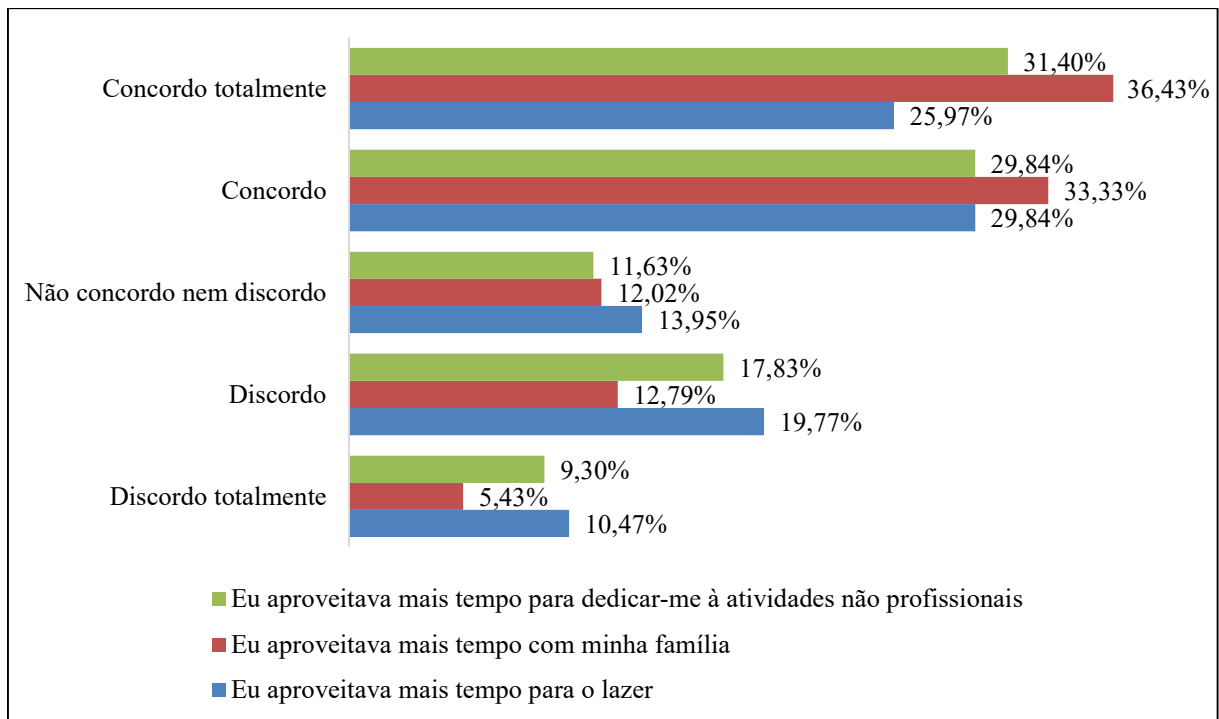
A terceira pergunta do questionário, conforme Gráfico 4, visou compreender umas das principais observações feitas pelos servidores durante a experiência do teletrabalho, que é a presença dos filhos em casa. Torna-se importante a análise de quantos respondentes possuíam filhos em casa, dividindo o ambiente de trabalho, para uma melhor percepção das respostas nas demais afirmativas que seguem no questionário. Neste caso, a maioria dos respondentes da pesquisa não possuíam filhos (60,59%), já entre os demais respondentes que possuíam filhos, 9,49% possuíam um ou mais filhos, com menos de 5 anos; 12,04% possuíam um ou mais filhos, entre 5 e 10 anos; 10,58% possuíam um ou mais filhos, entre 10 e 18 anos; e 7,30% possuíam um ou mais filhos, com mais de 18 anos.

A quarta e a quinta questão trouxeram aspectos sociais e pessoais sobre a modalidade de trabalho remoto. Na quarta pergunta foram apresentadas 12 (doze) afirmativas onde os respondentes escolhiam uma alternativa entre “Discordo Totalmente”, “Discordo”, “Não

Concordo Nem Discordo”, “Concordo” e “Concordo Totalmente”. A seguir são apresentadas as respostas das 12 afirmativas referente aos aspectos sociais e pessoais sobre o trabalho remoto.

No Gráfico 5 é possível verificar que as três primeiras afirmativas da questão 4 (quatro) baseiam-se na mesma percepção do quanto o trabalho remoto traz mais tempo livre aos servidores, podendo assim utilizá-lo com outras atividades e experiências.

Gráfico 5 – Aproveitamento do tempo livre devido ao trabalho remoto



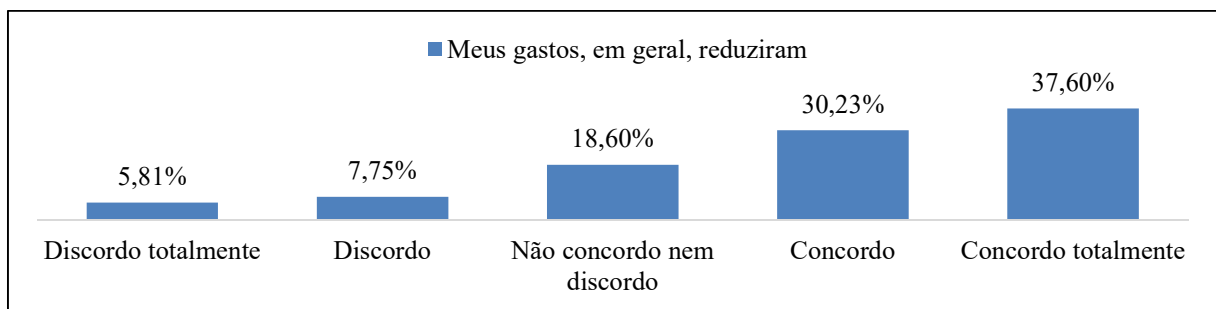
Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Percebe-se que a maioria dos servidores concordaram com as três afirmativas referente ao aproveitamento do tempo ganho com a modalidade remota do trabalho. Pode-se dar uma atenção maior ao tempo aproveitado com a família, que alcançou quase 70% de concordância, o que faz sentido, na medida em que o trabalho remoto, segundo Bittar (2021), aproxima as famílias, visto que os trabalhadores passam a ter mais tempo presente com filhos e cônjuges. É possível verificar essa afirmação do autor com algumas das respostas apresentadas, como do respondente 27 que destacou: “(...) me deu mais tempo para cuidar de mim e do meu filho”, o respondente 184 disse que tinha “mais tempo para dar atenção ao seu animal de estimação” ; o respondente 210 ressaltou que: “(...) de maneira geral, o trabalho remoto contribuiu para um melhor aproveitamento do tempo, principalmente no meu caso, pois iniciei as aulas do Doutorado (...)” e o respondente 152 mencionou que “o aumento na qualidade de vida (tempo para atividade física, cursos, lazer e melhor alimentação) foi nitidamente percebido”.

Referente a percepção de aproveitamento para executar atividade não profissionais, o respondente 125 comentou o seguinte: “durante o trabalho remoto eu me senti mais ativa, conseguia participar de outras atividades que com o trabalho presencial as vezes não permite. Como por exemplo, pude participar de vários grupos de estudos dentro e fora da UFSC”. O respondente 226 comentou que com o tempo ganho diariamente pode “aproveitar para fazer capacitações e atividades físicas”.

O respondente 214 trouxe uma percepção em relação saúde, pois segundo o servidor sobrou mais tempo para cuidar da sua saúde, onde ele diz: “pude me dedicar a atividade física (caminhada) quando diagnosticaram que estava com diabetes”. Sobre a percepção de lazer, houve uma certa dificuldade, conforme relatos nas questões em aberto, devido ao período de análise do teletrabalho, visto que a pandemia impossibilitou diversas práticas de lazer. Porém, muitos respondentes entenderam que não foi aproveitado o lazer no período do teletrabalho devido as circunstâncias da pandemia, como mencionado pelo respondente 210: “(...) além disso, a primeira pergunta, relacionada ao lazer, é difícil de responder, pois no tempo da pandemia o lazer era bastante restrito”. Mas em situações de normalidade o lazer estaria mais presente, como destacado pelo respondente 155: “(...) agora sem a pandemia é possível termos vida social fora do trabalho, antes estávamos presos em casa todos os dias, sem nenhum lazer externo”.

Gráfico 6 - Redução dos gastos no período do trabalho remoto

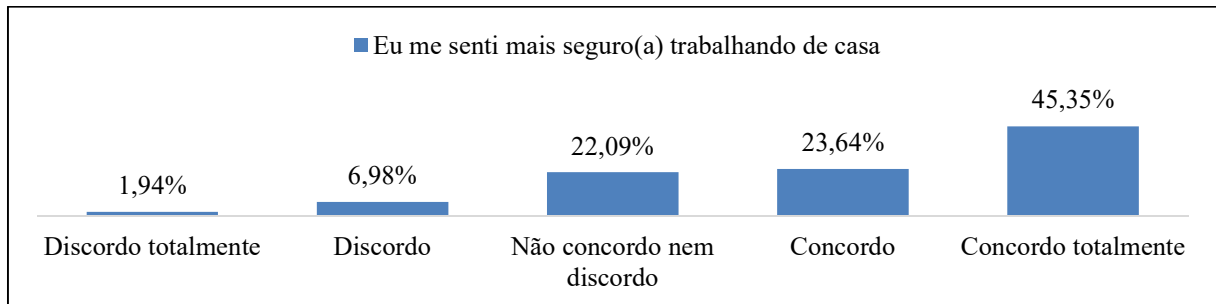


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Na afirmativa referente a redução dos gastos em geral, quase 70% dos servidores concordaram que o período de teletrabalho reduziu suas despesas. Isso vai de encontro com a percepção de Anciães (2022), que menciona a economia dos colaboradores com a adoção do trabalho remoto, não só com os gastos relacionados ao deslocamento, mas também com alimentação, babás ou creches. Em seu estudo, o autor analisou uma hipótese de que a adoção do trabalho remoto aumentaria os custos dos colaboradores, porém após concluir a pesquisa

constatou-se o inverso. Segundo dados apresentados pelo autor, os gastos alcançaram menos de 57% do total economizado com a nova modalidade de trabalho.

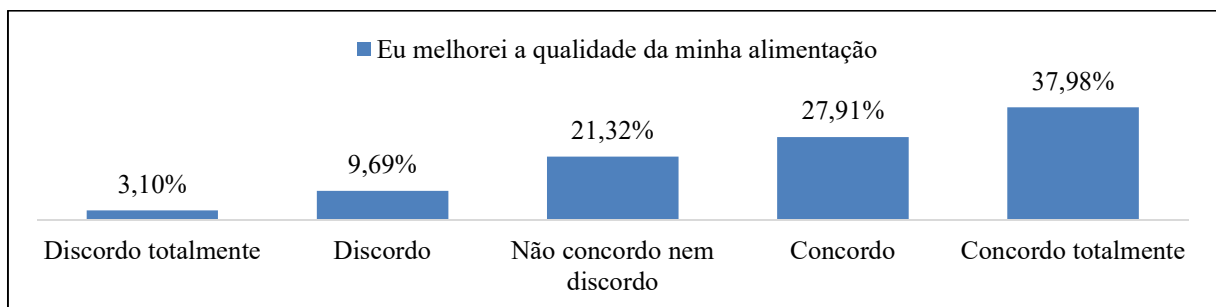
Gráfico 7 – Maior segurança trabalhando em casa



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

A 5ª afirmativa trouxe a opinião dos servidores em relação a segurança, onde mais de 68% concordaram sentir-se mais seguro. Essa perspectiva de que o trabalho remoto traz maior segurança aos trabalhadores ocorre devido a redução da exposição com violência urbana e os riscos do trânsito (Filardi; Castro; Zanini, 2020, Araújo, 2020), vale ressaltar também a segurança em relação a saúde, no qual o trabalho remoto foi primordial durante o período de pandemia, pois tornou-se um grande aliado para evitar a disseminação da COVID-19 e não paralisar as instituições no país.

Gráfico 8 – Melhoria da qualidade da alimentação

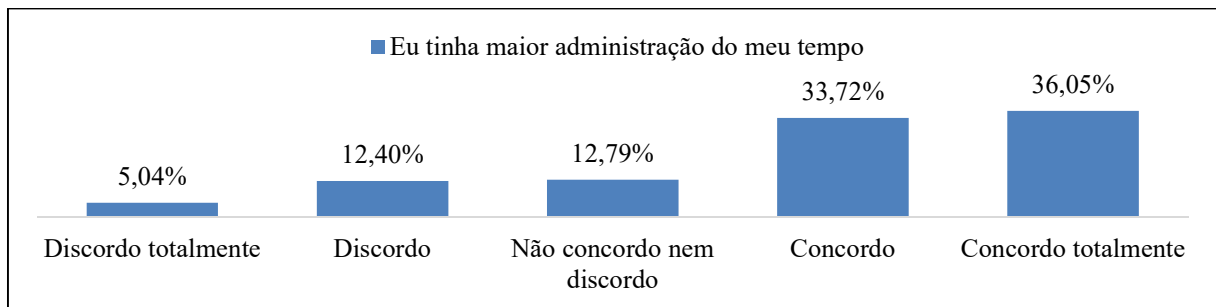


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Referente a alimentação dos servidores durante o período de teletrabalho, novamente vê-se mais de 65% dos respondentes concordando que houve uma melhora na qualidade das suas refeições. No estudo de Biacchi (2022), que trouxe a percepção de mudanças alimentares de trabalhadores em regime de teletrabalho em Portugal, Brasil e Irlanda, constatou-se que quase 54% dos participantes da pesquisa aumentaram o consumo de frutas e hortaliças e mais de 44% aumentaram a ingestão de água diariamente. A pesquisa analisou dimensões do comportamento alimentar, como alimentação emocional, descontrole alimentar e restrição

cognitiva, aspectos que, segundo o estudo, podem variar em relação ao sexo e idade dos trabalhadores. Exemplo disso foi o resultado apresentado no estudo sobre os mais jovens, que ao contrário dos trabalhadores mais velhos, tiveram um aumento no consumo de *fast foods* e no ritmo de comer.

Gráfico 9 – Maior administração do tempo



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Uma outra percepção que o trabalho remoto traz ao teletrabalhadores é sobre a melhor administração do seu tempo e ritmo de trabalho, possibilitando um maior gerenciamento para planejamentos estratégicos das suas atividades diárias, tanto profissionais quanto domésticas. Exemplifica-se essa afirmação com as próprias respostas dos servidores para as perguntas em abertos no questionário, que deixou a opção de os respondentes fazerem observações sobre aspectos pessoais e profissionais.

Quadro 1 - Respostas abertas referente a administração do tempo

Respondentes	Respostas das questões de 5 e 7
Respondente 68	“Consegui administrar minhas tarefas e cuidar dos meus filhos e casa”
Respondente 140	“Pude efetuar um melhor controle da minha saúde”
Respondente 180	“No teletrabalho eu tinha mais concentração e mais tempo para organizar documentos que há muito tempo não conseguia”
Respondente 196	“(…) consegui manejar melhor tarefas domésticas”

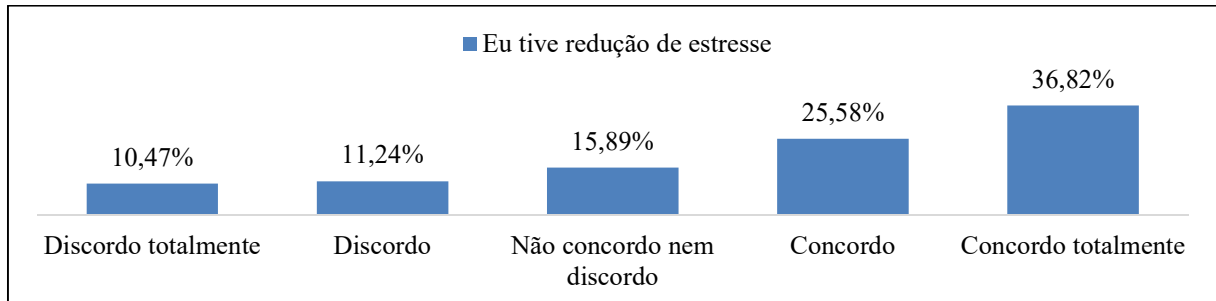
Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Na alternativa que afirmou “eu tive redução de estresse” tiveram mais de 60% concordando, mais especificamente 36,82% concordando totalmente e 25,58% apenas concordando, como apresentado no Gráfico 10.

Segundo a análise feita nas respostas das questões em aberto número 5 (cinco) e 7 (sete) que questionavam se o respondente possuía mais alguma perspectiva social/pessoal e profissional, respectivamente, para acrescentar sobre o trabalho remoto, percebeu-se que esse

aspecto de estresse por muitas vezes está relacionado, principalmente, ao tempo de deslocamento até o trabalho e as interrupções presencialmente durante a jornada de presencial.

Gráfico 10 – Redução do estresse



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

No Quadro 2 é apresentada as respostas dos servidores em relação as interrupções que acontecem no trabalho presencial, variando em comentários sobre o barulho, interações dos colegas, atendimento presencial, telefones, entre outras.

Quadro 2 - Respostas abertas referente interrupções no trabalho

Respondente	Respostas das questões 5 e 7
Respondente 2	“O ambiente de trabalho era mais silencioso, mais agradável, menos insalubre”
Respondente 125	“A qualidade de vida e o aumento da produtividade no trabalho, devido a ter menos barulho e interrupções dos colegas de trabalho”
Respondente 135	“Eu tive menos "distração" durante o trabalho (telefones, atendimento pessoal, etc)”
Respondente 137	“Por não haver a interação presencial constante, há menos condições de distrações e oportunidades para que alguns servidores "fofoquem" e/ou causem intrigas, mal estares e outros relacionados. Com o contato exclusivamente profissional, a saúde mental melhora e a qualidade do trabalho também”
Respondente 171	“O fato de não ter que parar para atender telefone e fazer atendimento presencial, a concentração é muito melhor e a chance de erros diminui muito”
Respondente 206	“Um dos grandes benefícios que percebi foi a melhoria da capacidade de concentração - há ambientes (quando em atividade presencial) com muito ruído e que exigem esforço para desempenho de certas atividades”

Fonte: elaboração própria a partir do questionário aplicado aos servidores.

Além disso, no Quadro 3 é possível verificar a quantidade de vezes que a questão do descolamento e/ou trânsito foi trazida pelos respondentes nas questões abertas do questionário. Verifica-se o quanto esse aspecto do deslocamento é tão estimado entre os teletrabalhadores, visto que foi o ponto mais mencionado entre os servidores na pesquisa.

Quadro 3 - Respostas abertas referente deslocamento até o trabalho

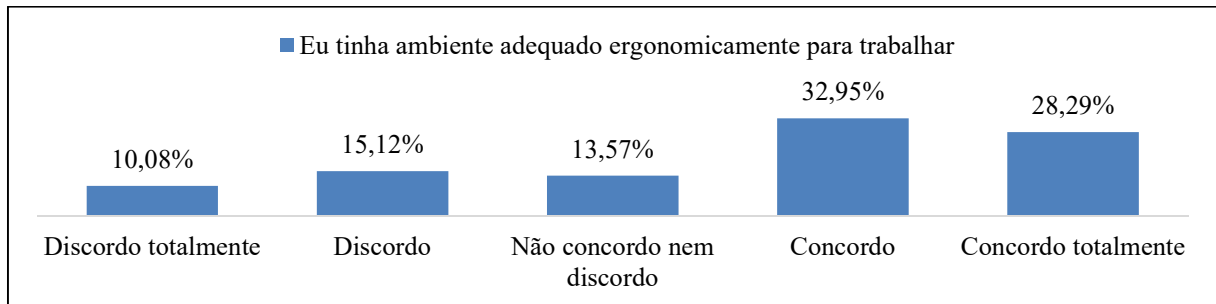
Respondente	Respostas das questões 5 e 7
Respondente 38	"4 horas do meu dia são de deslocamento para o trabalho e poderiam ser utilizados para outras atividades mais salutares"
Respondente 56	"Estresse por conta do deslocamento/trânsito"
Respondente 69	"Eu me livrei das filas do trânsito"

Respondente 71	"Aumentou o aproveitamento do tempo gasto no deslocamento para o trabalho"
Respondente 101	"O tempo perdido em trânsito, por exemplo, foi melhor aproveitado"
Respondente 134	"Menos tempo no trânsito"
Respondente 135	"Durante o trabalho remoto eu reduzi meu tempo desperdiçado no trânsito (casa x trabalho)"
Respondente 136	"Tenho mais tempo livre que antes gastava no deslocamento casa trabalho"
Respondente 137	"(...) não perco tempo com deslocamento e nem me exponho aos riscos do trânsito"
Respondente 180	"Para quem mora longe do trabalho, o teletrabalho é ótimo. Não precisar ter o estresse de enfrentar fila no trânsito todos os dias melhora muito a disposição e a qualidade de vida"
Respondente 206	"Um dos grandes benefícios que percebi foi a melhoria da capacidade de concentração - há ambientes (quando em atividade presencial) com muito ruído e que exigem esforço para desempenho de certas atividades"
Respondente 257	"Estresse com o deslocamento até o trabalho melhorou significativamente"

Fonte: elaboração própria a partir do questionário aplicado aos servidores.

Rodrigues (2020) comenta esse aspecto do deslocamento dos trabalhadores, tão mencionado sobre a adoção do trabalho remoto, destacando o quanto isso diminui o trânsito nas cidades, principalmente em horários de maior movimento, reduzindo assim a emissão de gases poluentes, tão prejudicial ao meio ambiente. O autor lembra também da maior liberdade dos trabalhadores em escolherem o local para residirem, pois não teriam mais a tendência de buscar moradia mais próxima ao local de trabalho, que na maioria das vezes encontram-se nos centros das cidades.

Gráfico 11 – Ambiente adequado ergonomicamente para trabalhar

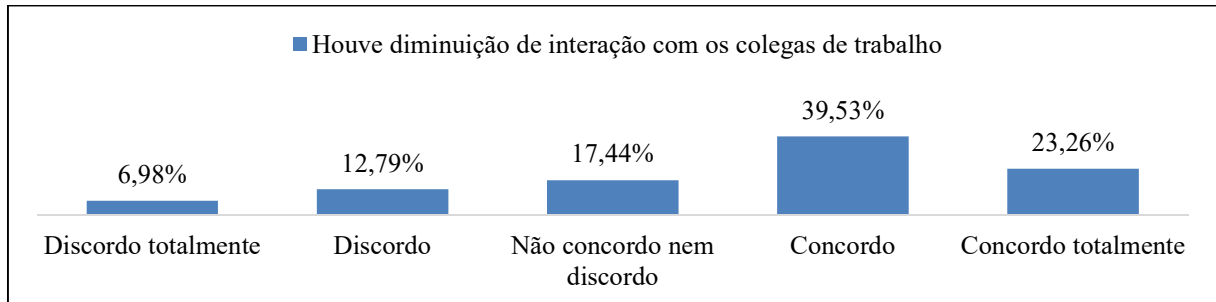


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Um aspecto importante e preocupante em relação ao trabalho realizado em residências sem devidas supervisões, é sobre a ergonomia no trabalho. Segundo Araújo e Junior (2021) grande parte das residências não possuem ambientes adequados ergonomicamente para execução do trabalho remoto, seja por espaços muito pequenos, mobílias inadequadas ou até iluminação insuficiente.

Apesar disso, no questionamento feito sobre a ergonomia em casa, mais de 60% dos servidores alegaram possuir ambiente ergonomicamente adequado, como apresentado no Gráfico 11.

Gráfico 12 – Interação com os colegas de trabalho



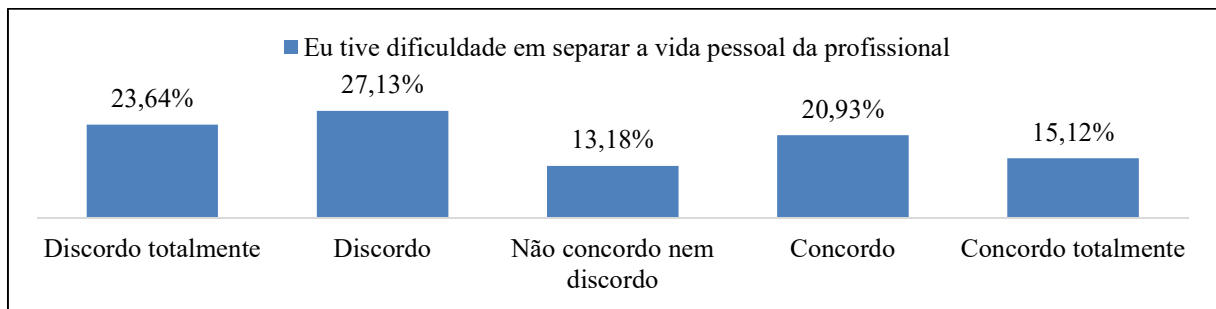
Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

A décima afirmativa, que questiona a diminuição da interação entre os colegas de trabalho, teve mais de 60% dos respondentes concordando que essa modalidade afastou os servidores – 39,53% apenas concordando e 23,26% concordando totalmente, conforme quadro 12. Esse contato entre os colegas de setor, que no trabalho presencial torna-se mais recorrente e dinâmico, no trabalho remoto ocorre por meios tecnológicos de comunicação, que não necessariamente se iguala a interação presencial.

Pode-se observar essa percepção com a opinião do respondente 11, que escreveu o seguinte: “Foi uma grande experiência, porém senti falta da interação diária com outros servidores pessoalmente”

Apesar da universidade ter disponível o *Chat* UFSC, uma canal de comunicação instantânea para os servidores da universidade, que segundo o SETIC (Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação) é uma ferramenta que “tem potencial de facilitar a comunicação entre os servidores da UFSC (...) pois tem mais agilidade que um e-mail, por exemplo” (Universidade Federal De Santa Catarina, 2023.a) ainda assim não substitui a interação pessoal dos servidores no ambiente de trabalho.

Gráfico 13 – Dificuldade em dividir a vida pessoal da profissional

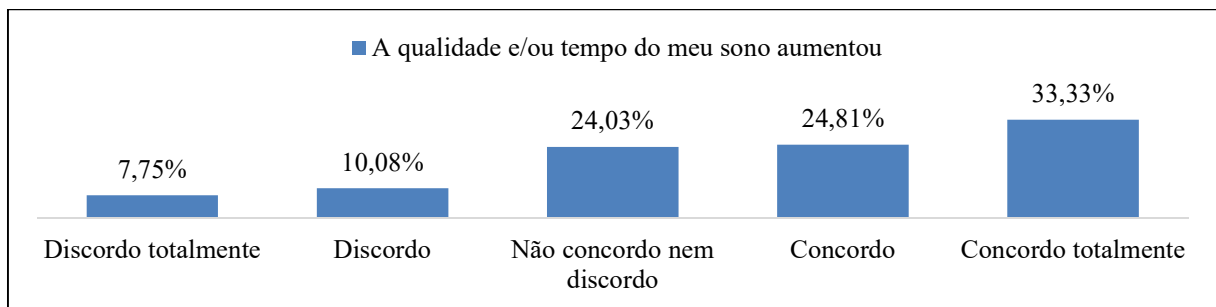


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

A décima primeira alternativa, conforme Gráfico 13, trouxe uma problemática relacionada à dificuldade dos técnicos em separar a vida pessoal da profissional, desta vez mais de 50% responderam que não tiveram essa dificuldade durante o trabalho remoto e pouco mais de 30% concordaram que não conseguiram fazer essa separação, o restante apresentou-se neutro a afirmativa.

O respondente 119 deixou claro sua insatisfação em não conseguir fazer essa distinção entre o ambiente de trabalho: “não sabia mais qual era a diferença em termos de ambiente, horário, função entre trabalhar e viver a minha vida pessoal”

Gráfico 14 – Qualidade e/ou tempo de sono



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

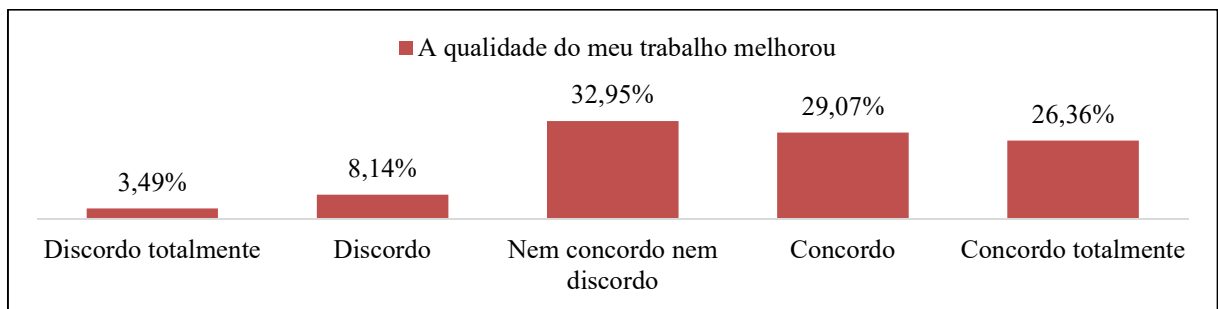
Na última alternativa da quarta questão, mais de 57% dos respondentes concordaram que a qualidade e/ou tempo de sono aumentou durante o período de trabalho remoto, isso vai de encontro as perspectivas de alguns autores, que consideram o trabalho remoto um motivador para melhorias na qualidade e tempo de sono (Biasi; Souza, 2006; Oliveira, 2021).

A pergunta 6 questionou os respondentes em relação aos aspectos profissionais. No mesmo formato da questão 4, apresentou-se afirmativas com 5 (cinco) opções de respostas. A primeira afirmativa, como apresentado no Quadro 15, questionou os servidores sobre a

qualidade do trabalho, de forma geral. A alternativa que houve o maior número de escolhas, alcançando 32,95% das respostas, foi “nem concordo, nem discordo”, isso pode-se interpretar como uma incerteza dos servidores, visto que não conseguiram concluir até que ponto o trabalho tornou de maior qualidade durante o trabalho remoto.

Porém, vale destacar que os demais respondentes se direcionaram as opções de concordo (com 29,07%) e concordo totalmente (com 26,36%), por isso, entende-se que poucos servidores concluíram que o trabalho remoto reduziu a qualidade do serviço na instituição.

Gráfico 15- Qualidade do trabalho

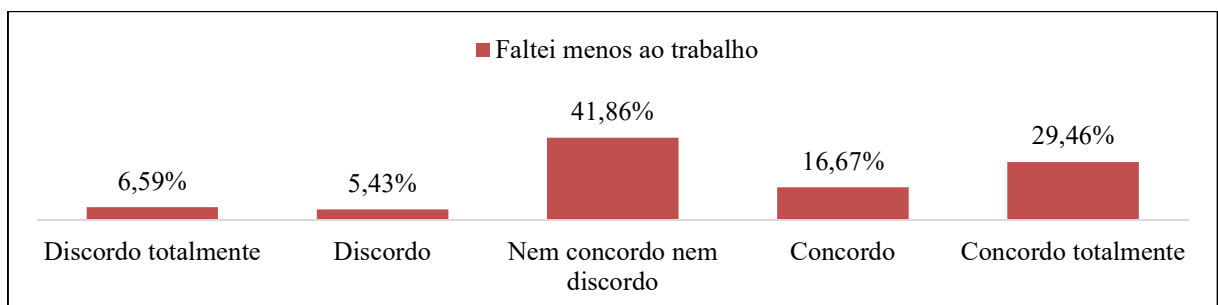


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Sobre a afirmativa 2, que trouxe a frase “faltei menos ao trabalho”, a opção com maior escolha ficou em “nem concordo, nem discordo”, porém, a soma dos percentuais das alternativas “concordo” e “concordo totalmente” sobressaem as demais. Isso pode ter ocorrido por diversas questões, mas pode-se observar uma destacada pelos próprios respondentes, como por exemplo o respondente 142: “(...) trabalhei muitas vezes estando com filhos doentes, pois conseguia conciliar o cuidado com eles e o trabalho”.

Pode-se citar também situações de locomoção que acabam interferindo na assiduidade dos servidores, como greve de ônibus e acidentes de trânsito, que são problemas inexistentes no trabalho remoto.

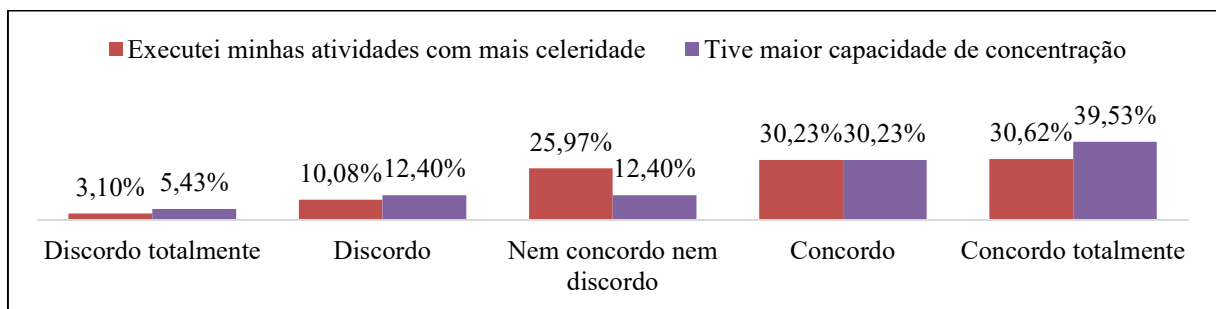
Gráfico 16 – Faltas no trabalho



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

No Gráfico 17 estão apresentadas duas afirmativas que tratam da celeridade nas atividades e a capacidade de concentração dos servidores. Mais de 60% dos técnicos-administrativos concordam que no período de teletrabalho as atividades foram executadas com maior celeridade e quase 70% concordam que tiveram maior capacidade para concentração. Essa percepção dos servidores é contemplada com as repostas em aberto, apresentado na tabela 11, que os respondentes destacam o quanto o trabalho, na modalidade presencial, sofre com interrupções constantes, dificultando assim a concentração e produtividade dos mesmos.

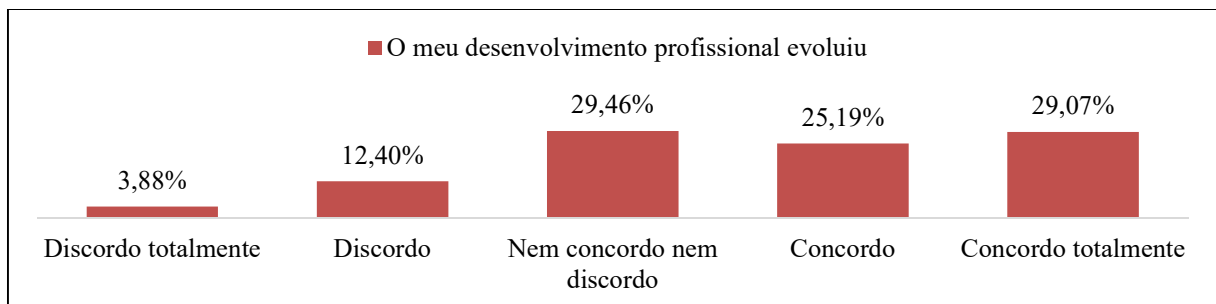
Gráfico 17 – Concentração e celeridade na execução das atividades



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Na afirmativa “o meu desenvolvimento profissional evoluiu”, a maior quantidade das respostas ficou para a opção “nem concordo, nem discordo”, porém as demais respostas tiveram tendência para as opções “concordo” com 25,19% e “concordo plenamente” com 29,07%. Nota-se no Gráfico 18 que fica evidente o baixo percentual para as opções em “discordo” e “discordo totalmente”, mostrando que a maioria dos servidores acreditam que o trabalho remoto pode ter trazido maiores desenvolvimentos profissionais aos servidores, seja por ter mais tempo para dedicação às suas atividades, seja por ter menos estresse, como já apresentado anteriormente.

Gráfico 18 – Desenvolvimento profissional

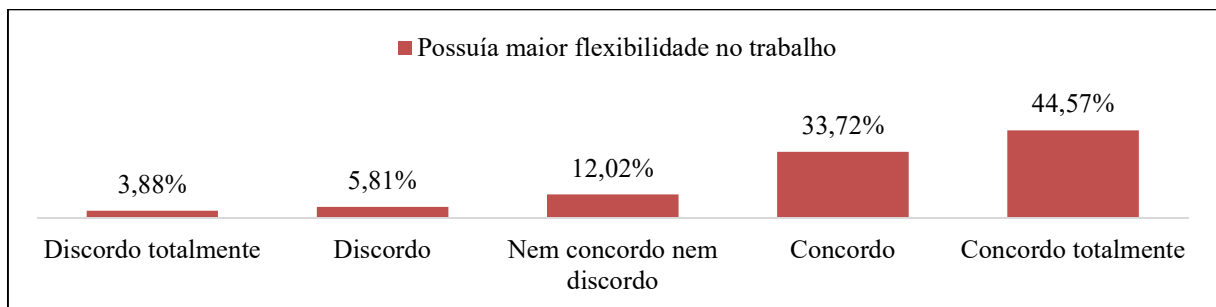


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Referente a perspectiva dos servidores em relação a flexibilidade no trabalho, foi a afirmativa que apresentou maior percentual de respondentes concordando, alcançado 33,72% na opção “concordo” e 44,57% com “concordo totalmente”, totalizando 78,29% dos servidores com a percepção de maior flexibilização do trabalho durante o período remoto.

Assim como foi comentado sobre as interrupções no trabalho presencial, torna-se válido verificar o quanto o trabalho remoto pode ter seus desafios relacionados a distração dos trabalhadores. Apesar de que a maior parte dos respondentes discordaram que se distraiam com as atividades domiciliares, como apresentando no Quadro 20, vale ressaltar que o percentual de servidores que concordaram foi significativo, pois alcançou cerca de 29%.

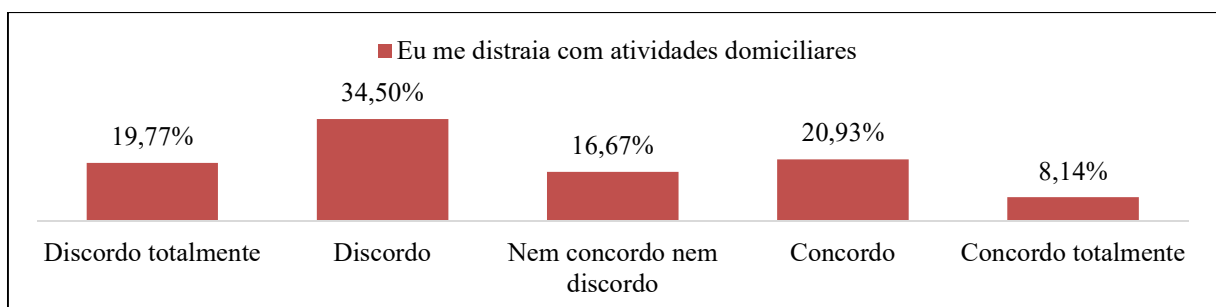
Gráfico 19 – Flexibilidade no trabalho



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Diante disso, pode-se analisar algumas respostas abertas que trouxeram a perspectiva dos que acreditaram ter distrações em casa, como por exemplo o respondente 140 que destacou que “(...) ficava inviável trabalhar no mesmo ambiente que as crianças, produtividade reduziu muito”, o respondente 169 ressaltou que “o contato com a família e estando em casa desvirtuava o foco no trabalho”.

Gráfico 20 – Distração com atividade domiciliares

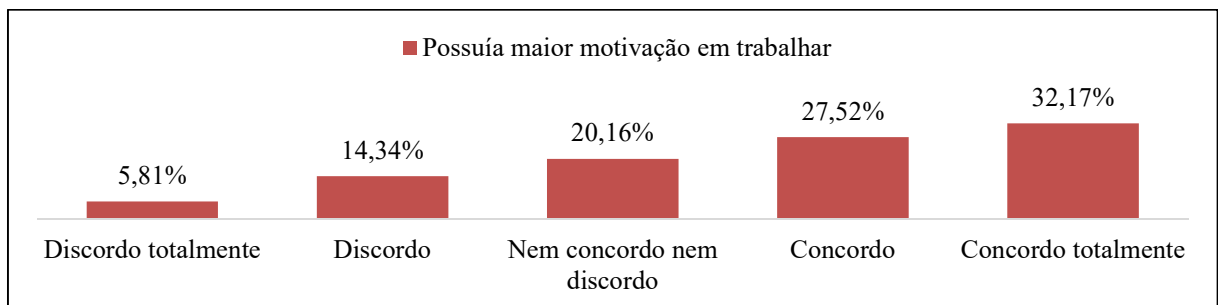


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

No Gráfico 21 é trazido uma afirmativa relacionada a motivação dos teletrabalhadores. “A motivação é uma condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos pessoais, do trabalho, das organizações e dos países” (Bueno, 2002, p. 5), a partir dessa afirmação percebe-se o quanto é importante dentro de uma instituição analisar a motivação dos seus servidores.

Na afirmativa “possuía maior motivação em trabalhar” os respondentes apresentaram uma maior concordância, alcançando um total de 59,69% confirmando que durante o teletrabalho sua motivação aumentou. Porém, vale destacar que mais de 20% se disseram neutros a essa afirmação, não conseguindo se posicionar em relação a motivação.

Gráfico 21 – Motivação no trabalho

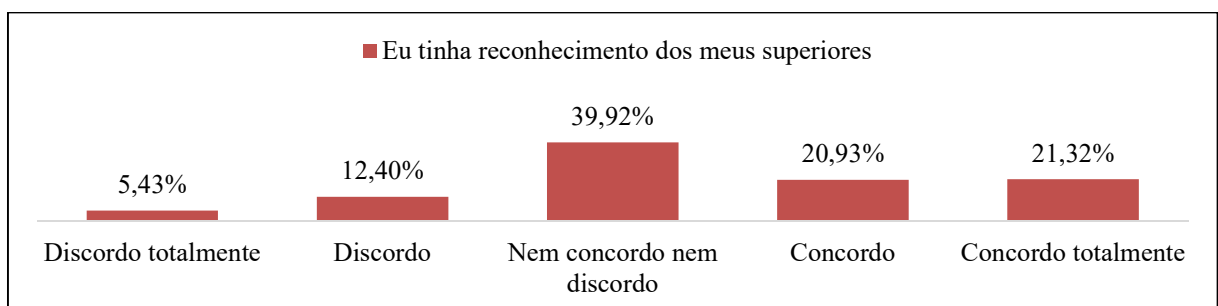


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Referente ao reconhecimento dos superiores durante o trabalho remoto, houve uma predominância da escolha da opção “nem concordo, nem discordo”, apresentando uma certa constância em relação ao trabalho presencial.

Algumas respostas dos servidores trouxeram perspectivas negativas em relação a essa afirmativa, como apresentado no Gráfico 22, e nas questões em aberto, como por exemplo o respondente 239, que escreveu: “o reconhecimento do trabalho não é sentido nem no presencial, houve uma grande ausência na pandemia”.

Gráfico 22 – Reconhecimento dos meus superiores

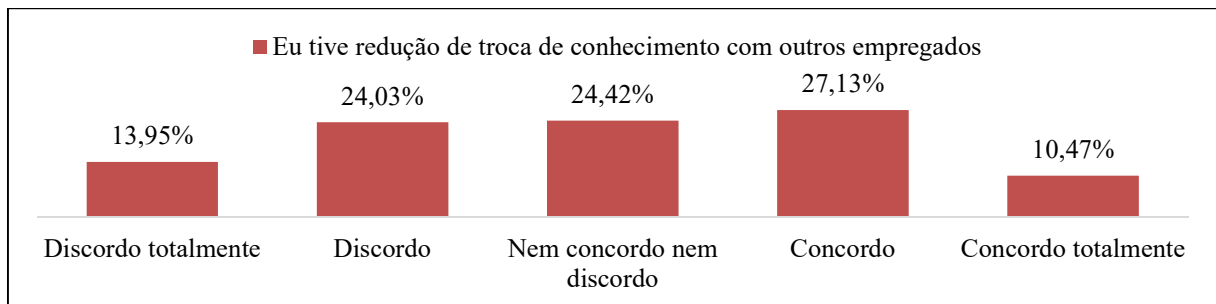


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

No Gráfico 23 verifica-se os percentuais das respostas dos servidores sobre a troca de conhecimento entre os colegas de trabalho, durante o teletrabalho. Essa afirmativa foi a que apresentou maior equilíbrio entre as alternativas, ocorrendo praticamente um empate entre os respondentes que concordaram e os que discordaram da afirmativa “eu tive redução de troca de conhecimento com outros empregados”. Entre os que discordaram somou-se 37,98% e os que concordaram 37,60%, uma diferença que representa apenas 1 (um) respondente a mais que discordou.

O respondente 51 destacou na questão aberta suas percepções sobre o trabalho remoto e trouxe uma opinião desfavorável sobre a comunicação com os demais servidores, onde ponderou: “(...) em parte ruim pela dificuldade de comunicação com todos os setores da UFSC que necessito interagir”. Outro servidor que sentiu falta dessa troca presencial foi o respondente 196, que destacou: “senti falta de momentos de troca com colegas de trabalho de forma mais fluida, sem precisar agendar uma reunião ou depender de comunicação assíncrona”.

Gráfico 23 – Troca de conhecimento com colegas de trabalho

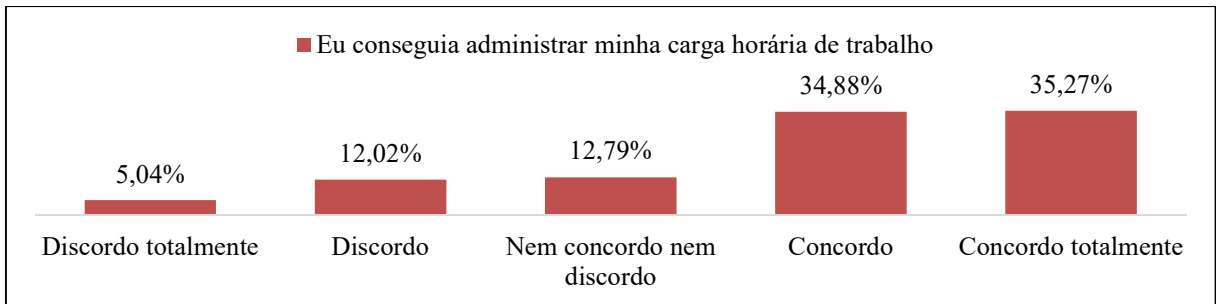


Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Por outro lado, na percepção do respondente 108 houve boa troca entre os servidores: “as chefias de minha unidade procuraram manter os times conectados e trocando experiências”. Acredita-se que devido a universidade ser uma instituição de grande porte, com diversos setores e chefias, essa experiência entre os colegas de trabalho pode variar de forma considerável e isso é visto nas respostas dessa afirmativa, onde não houve um grande consenso.

A afirmativa “eu conseguia administrar minha carga horária de trabalho”, apresentado no Gráfico 24, evidenciou mais de 70% dos servidores concordando, sendo que destes 35,27% concordaram totalmente. Do ponto de vista do respondente 13 o “trabalho remoto é a junção de atividades feitas em seu ambiente domiciliar que cabe a cada um impor limites e gerenciar de forma a maximizar as demandas do seu dia em benefício seu, dos que estão ao seu lado (familiares) e suas atividades profissionais”.

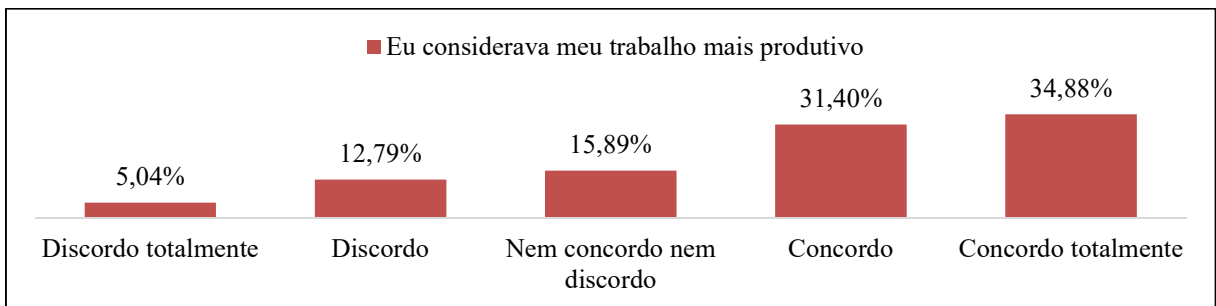
Gráfico 24 – Administração da carga horária de trabalho



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Porém, pode-se verificar também as ponderações dos servidores que não concordaram com essa afirmativa. O respondente 55 apresentou suas dificuldades em gerenciar sua carga horárias, pois ressaltou que: “isto tem que ser administrado e melhor trabalhado, pois acabei trabalhando muito mais que no presencial, trabalhava até tarde todos os dias”; o respondente 251 achou importante mencionar essa questão de carga horário de trabalho, pois segundo ele “o trabalho era realizado nos três turnos” e o respondente 189 ponderou o quanto “foi difícil para manter o controle da jornada, com as horas trabalhadas extrapolando em relação ao trabalho presencial”.

Gráfico 25 – Produtividade do trabalho



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

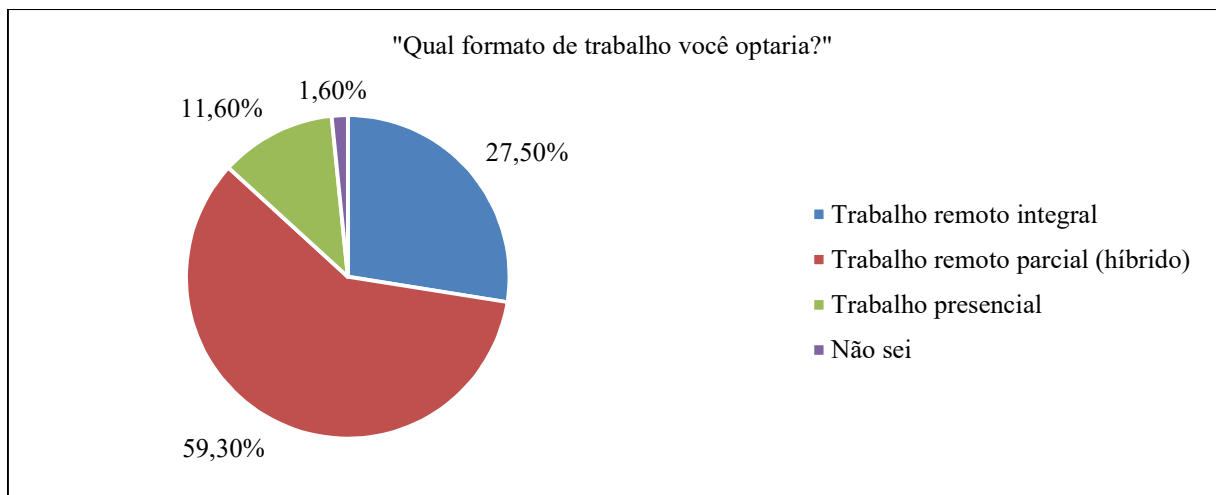
A última afirmativa da questão 6 “eu considerava meu trabalho mais produtivo” apresentou concordância de 66,28% dos respondentes, como apresentado no Gráfico 25, sendo que apenas 17,83% dos servidores discordaram da afirmativa.

Analisando as respostas das questões em aberto, foi possível identificar muitas vezes o termo “produtividade” entres os respondentes. Ressalta-se frases como “aumentando a produtividade sem aumentar a carga horária” (respondente 152), “bem produtivo” (respondente 217), “só ganho de produtividade e qualidade” (respondente 47), “consegui manter minha

produtividade com êxito” (respondente 68), “mais produtividade, menos estresse” (respondente 69), “eu produzo muito mais em casa” (respondente 125), “o teletrabalho pode contribuir com a qualidade de vida do servidor e também com a produtividade” (respondente 135) e “eu produzi muito mais trabalho com a modalidade de teletrabalho, diria que quase o dobro” (respondente 155).

Dessa forma, observa-se que um dos objetivos desse estudo, que é analisar a perspectiva dos servidores em relação produtividade, apresentou-se de forma positiva entre os respondentes, evidenciando que o trabalho na modalidade remota aumentou a produção de forma eficiente entre os técnicos-administrativos em educação.

Gráfico 26 – Formatos de trabalho



Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Por fim, a última pergunta objetiva do questionário foi referente ao formato de trabalho que o servidor optaria, dando ao respondente 4 (quatro) opções: trabalho remoto integral, trabalho remoto parcial (híbrido), trabalho presencial ou “não sei”. Como apresentado no Gráfico 26, quase 60% dos servidores escolheram a opção de trabalho híbrido, ou seja, alternariam os dias da semana trabalhando de forma remota e presencial. Excluindo a opção “não sei”, a opção que recebeu menor percentual foi do trabalho presencial, não alcançando nem 2% dos respondentes, isso equivale a apenas 4 servidores dos 258 que responderam à pesquisa.

Ao analisar-se as questões abertas do questionário, verificou-se que essa opção do trabalho híbrido foi mencionada pelos respondentes diversas vezes. O respondente 196 concluiu que “o trabalho remoto parcial, híbrido, traria o melhor dos dois mundos – maior qualidade de vida proporcionada pelo trabalho remoto e trocas mais significativas com os colegas com o

trabalho presencial”, o respondente 45 confirmou que “a opção de trabalho híbrido seria interessante” e para o respondente 47 o trabalho parcialmente remoto funcionaria “sem prejuízo de qualidade/desempenho, podendo ser 4 dias remotos e 1 presencial”.

Pesquisas voltadas a verificar qual o melhor formato de trabalho atualmente tendem a concluir que o trabalho híbrido seria a forma mais produtiva, tanto na perspectiva dos colaboradores, quanto da instituição. Prova disso é uma pesquisa financiada pela *Harvard Business School* em 2020 que concluiu no teste aplicado em uma organização em Bangladesh, que o trabalho híbrido seria o melhor cenário existente, oferecendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal aos colaboradores e os melhores resultados em relação a produtividade para a instituição (Choudhury *et al*, 2022).

“O trabalho híbrido pode unir os melhores aspectos da troca pessoal que ocorre no escritório com a praticidade do trabalho em casa” (Viana; Chitó; Hoffmeister, 2022, p. 5). Do ponto de vista de Pastore (2021) o modelo de trabalho híbrido é a opção mais escolhida entre os empregados e empregadores, pois combina o conforto do domicílio sem prejudicar o espírito de pertencimento das empresas e produtividade.

A pesquisa proporcionou conhecer diversas perspectivas dos servidores da universidade, principalmente pelas respostas abertas no questionário aplicado. No Quadro 4 estão apresentadas as demais respostas que não foram citadas no estudo até agora.

Quadro 4 - Demais respostas abertas dos respondentes

Respondentes	Respostas das questões abertas
Respondente 1	“Para quem trabalha respondendo e-mails e atendendo telefone, não faz sentido algum sair de casa para fazer isso dentro de uma sala da UFSC”
Respondente 9	“Acredito que tudo ficou muito virtual. Perdeu-se um pouco o senso de pertencimento”
Respondente 10	“Faço atendimentos aos estudantes, então o trabalho remoto se torna limitante pra mim pela necessidade do contato físico com os estudantes”
Respondente 15	“O lado positivo foi principalmente não ter que se deslocar os 5 dias da semana pro trabalho (17 ou 20 Km) seja de ônibus ou de motocicleta. Mas também trabalhar todos os dias em casa acho entediante e temo que a perda do convívio com os colegas os estudantes, enfim, a instituição de modo geral, possa prejudicar a imagem e funcionalidade da nossa Universidade!”
Respondente 19	“Totalmente favorável. Sem teletrabalho, estava em vias de pedir exoneração”
Respondente 22	“Tive algumas dificuldades de acesso a alguns sistemas para realizar o trabalho”
Respondente 33	“Considero que eu desempenho melhor meu trabalho de forma presencial. Presencialmente, consigo organizar minhas atividades separando trabalho da vida particular. Sinto-me motivada a trabalhar quando me desloco para a UFSC”
Respondente 36	“Por se tratar de uma inovação, os trabalhadores e usuários devem se adequar à nova modalidade (principalmente utilização de tecnologia)”
Respondente 40	“A jornada de trabalho, tanto presencial quanto remota, poderia ser de 30h semanais o que torna o trabalho mais produtivo”
Respondente 43	“Penso que a opção de trabalho híbrido seria interessante, com uma organização, cronograma e alguma forma de verificar a execução do trabalho. E, principalmente, que as mesmas regras se apliquem para todos os servidores, sejam técnicos ou docentes. Pois

	desde sempre os professores só precisam prestar contas das horas em sala de aula. Além disso, para implementar o trabalho remoto, especialmente se for integral, penso que a instituição deva prover todas as condições para o trabalho, assim como avaliar e monitorar o cumprimento dessas condições”
Respondente 45	“Achei excelente a experiência”
Respondente 59	“Particularmente, eu me senti morando no trabalho. Não foi uma experiência positiva”
Respondente 71	“Há menos formalidade na vestimenta” “Atitude inteligente e eficiente”
Respondente 80	“A maior parte das atividades pode ser executada na modalidade de teletrabalho/trabalho remoto”
Respondente 98	“Achei bom”
Respondente 113	“(…) na minha opinião, a saúde mental foi extremamente prejudicada, assim como a física” “A instituição não conseguiu dar o suporte necessário no que diz respeito às orientações básicas de ergonomia, ferramentas de trabalho, suporte psicológico e política de monitoramento da situação de saúde dos servidores” “Exaustivo, estressante, sem aporte necessário da instituição, difícil de conciliar diversos meios de comunicação, difícil de impor limites de horário e canal no sentido de ser acionado pela chefia ou público atendido, sociabilidade extremamente prejudicada, problemas posturais decorrentes da falta de orientação ergonômica... enfim, foi péssimo”
Respondente 126	“Acredito que foi muito positiva e discordo frontalmente de quem se avoca no direito de dizer que é contra, sem apresentar argumentos com fundamento (o sou contra porque sou contra e/ou sou contra porque não tenho direito e/ou não posso fazer)”
Respondente 130	“Melhora todos os aspectos pessoais, de saúde, alimentação, sono e tempo com a família”
Respondente 132	“É necessário que haja um bom controle de desempenho e que este seja transparente para que todos os colegas de trabalho saibam o que está sendo feito por cada servidor”
Respondente 133	“Acho q pessoas com idade abaixo de 45 anos jamais deveriam fazer 100% de trabalho remoto a convivência é um fator de socialização e aprendizado, fundamentais para o desenvolvimento intelectual, da empatia e da cidadania do indivíduo” “Aos 65 anos de idade, já trabalhando há 49, com horário para entrar e muitos anos sem sair, para mim, já acho produtivo o trabalho 100 % remoto, para q eu possa acompanhar minha filha e viver mais perto dela pelo tempo que ainda tenho. Porém, este olhar que tenho, acho pode misturar-se de forma interessante aos novos paradigmas”
Respondente 137	“O trabalho remoto evita o excesso de contato com as mesmas pessoas que, após anos consecutivos, desgasta as relações. Além disso, não perco tempo com deslocamento e nem me exponho aos riscos do trânsito. Por fim, posso comer o que quiser, na hora que quiser. Presencialmente preciso levar lanches e não consigo afirmar quanta fome terei. Presencialmente alguns dias trago comidas demais, outros a menos” “É extremamente gratificante participar desta modalidade de trabalho, visto que outros órgãos e muitas empresas já o fazem e possuem diversos benefícios para ambas as partes. Por fim, acredito que terá completo êxito, pois (ao menos onde trabalho), as chefias imediatas executam a fiscalização sem opressão/assédio e tudo funciona cordialmente na base do diálogo e das negociações. Nenhuma das partes sai prejudicada”
Respondente 141	“Entendo ser uma forma de trabalho mais atrativa para a maioria dos colaboradores, mas muito dificultosa para os gestores”
Respondente 147	“Acho importante destacar que muitos aspectos negativos do trabalho remoto estavam associados à pandemia. O lazer e o contato com familiares residentes em outra cidade foram drasticamente reduzidos e isso impactou drasticamente em minha ansiedade e estresse, além do temor de adoecer ou de perder entes queridos. Acredito que o teletrabalho implantado numa situação de normalidade traga maiores benefícios”
Respondente 152	“Minha experiência com o trabalho remoto foi excelente. Não tive nenhum problema em me adaptar porque todas as minhas atividades já era digitais e não tenho demanda de atendimentos presenciais. O aumento na qualidade de vida (tempo para atividade física, cursos, lazer e melhor alimentação) foi nitidamente percebido. Com a volta ao presencial e consequentemente a impossibilidade de cuidar da minha alimentação fora de casa, menos tempo para exercícios e nenhuma disposição para cursos percebi que meu ânimo no trabalho caiu. Tenho pensado em mudar de setor e tenho procurado outras alternativas de renda que possibilitem minha saída da UFSC. Fico triste porque nas minhas funções só uso o computador para trabalhar, todos os procedimentos são digitais, então não há

	necessidade de eu estar presencial. Sou frequentemente interrompida por assuntos que não tem relação com meu trabalho e não consigo desempenhá-lo a contento”
Respondente 169	<p>“Piorou problemas na coluna pela má postura, o contato com a família e estando em casa desvirtuava o foco no trabalho, a alimentação piorou porque comia o tempo todo”</p> <p>“Gatilhos para distração eram maiores, piora demais a interação entre os colaboradores e o retorno para demandas do trabalho ficam menos efetivas”</p>
Respondente 184	“As ferramentas de videoconferência conseguiram substituir reuniões presenciais, que eram vistas como um grande obstáculo ao trabalho remoto. A digitalização e o uso de ferramentas colaborativas também somaram e provaram seu valor. Depois da boa experiência de trabalho remoto durante a pandemia, creio que seria um retrocesso voltar ao trabalho 100% presencial”
Respondente 187	“Comecei detestando o trabalho remoto, pois em meu setor trabalhamos com horários fechados de atendimento presencial, sem possibilidade de ajustar nossos horários para trabalhar por demandas. Depois aprendi a valorizar o fato de não pegar mais trânsito, de fazer as refeições em casa, de economizar etc. O período em trabalho remoto foi bem longo e respondi ao questionário considerando a primeira fase. Com o tempo fui aprendendo a não trabalhar além dos meus horários diários, botei alarmes para parar no almoço e no final do expediente etc.”
Respondente 188	“Adorei a experiência!”
Respondente 204	“Aumento de disposição para realizar as atividades”
Respondente 206	“Experiência de trabalho remoto foi muito positiva. Apesar de perceber que certos servidores não mantiveram a produtividade e certas Chefias não controlavam isto também - sobrecarregando os comprometidos com resultado”
Respondente 207	“No item "Eu me distraía com atividades domiciliares", na pandemia com filho em casa e em isolamento social ocorreu bastante, mas acredito que na normalidade, filho na escola, não seria um problema. Por isso marquei "neutro””
Respondente 217	“Bem produtivo”
Respondente 226	“A minha experiência com o trabalho remoto na UFSC foi muito positiva. A interação com colegas conseguimos manter com reuniões utilizando o <i>google meeting</i> e web conferência, acompanhamento de demandas usamos o <i>trrello</i> e o MIRO. Consegui otimizar bastante o meu tempo pois moro em São José e meu tempo de deslocamento casa-UFSC é em torno de 1h30. Então ganhei 3h por dia que pude aproveitar para fazer capacitações e atividades físicas”
Respondente 237	“Foi muito positiva, antes da pandemia não acreditava que poderia dar certo”
Respondente 238	“É preciso firmeza e cooperação por parte dos gestores. Percebeu-se que há extrapolação, por parte de alguns servidores, quanto ao não estar presente no ambiente laboral. Isso diz respeito ao cumprimento de suas tarefas e das ações planejadas para o seu cargo ou função”
Respondente 239	“No período fui acometido pela depressão”
Respondente 240	“Havia uma barreira mais tênue entre atender/responder colegas de trabalho e chefia e responder amigos e família. Assim, a interação aumentou com os colegas de trabalho e até me aproximou de alguns”
Respondente 245	“Teletrabalho trouxe maior qualidade de vida, consequentemente maior disposição, ânimo e eficiência no trabalho”
Respondente 246	<p>“Meu tempo de qualidade com meus filhos diminuiu”</p> <p>“Eu acredito que por eu ser uma chefia no período da pandemia, minha carga de trabalho aumentou consideravelmente”</p>
Respondente 248	Considero o trabalho remoto uma evolução da forma de trabalho nos tempos atuais. Pois eu consigo entregar mais em menos tempo, além de poder economizar e ainda aproveitar mais o meu dia.
Respondente 251	“(…) tive que administrar o tempo de trabalho, família e demais tarefas que surgia de casa. Acho que o trabalho remoto seria essencial para todos, porém teríamos que entender a realidade de cada servidor, e quais os impactos positivos e negativos com essa nova realidade de trabalho remoto (…)”
Respondente 258	<p>“Percebi que por ter TDAH, o trabalho remoto me protegeu, mas não auxiliou para as interações com colegas, que pouco conviveram comigo (efetivamente)”</p> <p>“Havia maior exigência e engessamento de demandas por parte da coordenação responsável”</p>

	“Considero que deveríamos receber equipamentos adequados e apoio para melhor desempenho das funções”
--	--

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados do questionário (2023).

Percebe-se, analisando o Quadro 4, que os respondentes possuem pontos de vista que divergem em certos aspectos, como por exemplo o respondente 45 que considerou o trabalho remoto uma excelente experiência, o contrário do respondente 59 que não achou uma experiência positiva. Outras opiniões divergentes também aconteceram com os respondentes 239 e 245, visto que o primeiro relatou que durante o período de teletrabalho foi acometido pela depressão, enquanto o segundo ressaltou que essa modalidade de trabalho lhe trouxe maior qualidade de vida, disposição, ânimo e eficiência no trabalho.

Apesar do estudo mostrar que a maior parte dos servidores apresentou perspectivas positivas em relação a modalidade de trabalho remoto, considera-se importante respeitar os respondentes que evidenciaram opinião contrária, inclusive considerando seus pontos negativos destacados nas questões abertas, como mostra o Quadro 4.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o impacto que o teletrabalho na pandemia causou nos custos da universidade e na perspectiva dos servidores em relação à produtividade. Para efetuar essas análises, foram coletadas as despesas da universidade de 2018 a 2022, que correspondem à dois anos anteriores a pandemia (2018 e 2019), dois anos de teletrabalho na universidade durante a pandemia (2020 e 2021) e o ano pós pandemia (2022). Além disso foi aplicado um questionário entre os técnicos-administrativos em educação, a fim de identificar o ponto de vista dos servidores sobre a produtividade durante o período de teletrabalho.

O comportamento das despesas das universidades durante o período de teletrabalho passou por diversas alterações, ocorrendo mudanças significativas nas seguintes despesas: serviços de energia elétrica, gêneros de alimentação, fornecimento de alimentação, auxílio financeiro a estudantes, vale transporte, serviços de água/esgoto e material de TIC.

As despesas com energia elétrica, água, vale transporte e alimentação já era esperada uma considerável redução, visto que tanto os alunos quanto os servidores não estavam frequentando a estrutura física da universidade, porém as despesas que tiveram grandes aumentos, como material de TIC e o auxílio financeiro aos estudantes, foram despesas que necessitaram de rápido planejamento para direcionamento dos recursos, visto tamanha urgência, mas que foram essenciais para continuar os serviços da universidade e assistência aos estudantes durante o período de pandemia.

Dessa forma, a superintendência de governança eletrônica e tecnologia da informação e comunicação da universidade recebeu milhões em destinação de recursos no primeiro ano de pandemia, cerca de 10 milhões a mais do que anos anteriores, devido a demanda que a universidade necessitou para aprimoramento dos equipamentos e sistemas, para atender os milhares de discentes, docentes e servidores, que passaram a necessitar de ferramentas, tanto de *hardware* como *software*, em seus domicílios, para seguir os atendimentos e aulas on-line.

Além disso, a criação do Programa Emergencial de Apoio ao Estudante – iniciativa da Pró-Reitoria de Permanência e Assuntos Estudantis – viabilizou a assistência de milhares de estudantes em situação de vulnerabilidade, que receberam auxílios para internet e alimentação, além da disponibilização de mais de 1.400 equipamento para os alunos darem continuidade aos seus estudos e acompanhamento das aulas remotas. Os gastos com essas assistências apresentaram um aumento de mais de 40% em relação aos anos anteriores.

Referente à produtividade dos servidores técnicos-administrativos da universidade no período de teletrabalho, pode-se identificar, com a aplicação do questionário, diversos aspectos

que influenciaram positivamente e negativamente o desempenho do serviço prestado pelos técnicos. Na perspectiva de mais de 65% dos servidores, o teletrabalho proporcionou maior produtividade em relação ao trabalho presencial, isso se deve à aspectos como redução de estresse, redução de interrupções durante o trabalho, tempo gasto com deslocamento, entre outros. Além disso, aspectos como a melhora na qualidade da alimentação, mais tempo livre para aproveitar com a família e redução dos gastos, foram pontuados pela maioria dos respondentes.

Por outro lado, aspectos negativos como a redução da interação e troca de conhecimento entre os colegas de trabalho apresentou um grande percentual de concordância. Acredita-se que por esse motivo, quase 60% dos servidores que participaram do questionário concordaram que o melhor formato de trabalho a ser aplicado seria o formato híbrido, ou seja, parcialmente remoto.

Conclui-se, que o presente estudo agregou ao entendimento do quanto a pandemia impactou na UFSC, apresentando as principais despesas da instituição que passaram pelas as maiores variações, demandando um grande e ágil planejamento orçamentário dos responsáveis, além de verificar a perspectiva dos servidores durante esse período, mostrando os principais pontos positivos e negativos que o teletrabalho pode proporcionar. De forma geral, os resultados dessa pesquisa podem auxiliar os gestores para tomadas de decisão voltadas a implementação permanente do teletrabalho na instituição.

Para próximas pesquisas, sugere-se uma análise do período após o ano de 2022, para verificar os resultados do trabalho remoto na universidade sem os efeitos da pandemia. Além disso, recomenda-se também uma análise quantitativa da produtividade dos servidores. Por fim, esta pesquisa também apresenta uma oportunidade de aplicação em outras universidades federais do país, para que de forma comparativa, possa-se analisar como os gestores de diferentes instituições lidaram com a implementação do trabalho remoto no período da pandemia.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Bernardo; CORREIA, Walter; CAMPOS, Fábio. Uso da Escala Likert na Análise de Jogos. **SBC – Proceedings of SBGames**. Salvador, nov. 2011.
- ALBUQUERQUE, Beatriz. Agência Brasil. **Governo economizou R\$ 1,5 bilhão com teletrabalho na pandemia**. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/economia/audio/2021-08/governo-economizou-r-15-bilhao-com-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 30 jul. 2022.
- ALONSO, Marcos. Custos no serviço público. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 1, n. 50, p. 37-63, jan./mar. 1999.
- AMARAL, Nelson Cardoso. Evolução do custo do aluno das IFES: eficiência? **Revista de Avaliação Institucional da Educação Superior**, p. 115-125. Minas Gerais, 2004.
- ANCIÃES, Cássio Coe Callado. **Variação de gastos pessoais em decorrência da transição do modelo de trabalho presencial para o remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. 2022. 111 f. Monografia (Graduação) – Engenharia de Produção, Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2022.
- ARAÚJO, Daniel M; JÚNIOR, Edson A.N. A Ergonomia no Home Office: A Relevância da Ergonomia no Trabalho em Casa. **Revista Processos Químicos**, v. 6, n. 30, p. 39-45, 2021.
- ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Bahia, 2020.
- BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BIACCHI, Simone Machado. **Dimensões do comportamento alimentar e percepção de mudanças de hábitos de trabalhadores em regime de teletrabalho em Portugal, Brasil e Irlanda**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto, Portugal, 2022.
- BIASI, Douglas de; SOUZA, Fabio Augusto Pereira de. O Teletrabalho e a Qualidade de Vida nos Contact Centers. **Revista Gerenciais**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 25-33, 2006.
- BITTAR, Felipe Prado. **Os impactos do home office na qualidade de vida dos trabalhadores no contexto da pandemia de COVID-19**. 2021. 79 f. Monografia (Graduação) – Faculdade de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021.
- BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, Jul. 2003.
- BOOTHBY, Daniel; DUFOUR, Anik; TANGY, Jianmin. Adoção de tecnologia, treinamento e desempenho de produtividade. **Elsevier**. Canadá, p. 650-661, 2010.
- BRASIL. **Instrução Normativa**, nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do

Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. 2020.a. MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

BRASIL. **Instrução Normativa**, nº 109, de 29 de outubro de 2020. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC para o retorno gradual e seguro ao trabalho presencial. 2020.b. MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

BRASIL. **Lei** nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. 2014.

BRASIL. **Lei** nº 177, de 12 de janeiro de 2021. Altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, para vedar a limitação de empenho e movimentação financeira das despesas relativas à inovação e ao desenvolvimento científico e tecnológico custeadas por fundo criado para tal finalidade, e a Lei nº 11.540, de 12 de novembro de 2007, para modificar a natureza e as fontes de receitas do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT), e incluir programas desenvolvidos por organizações sociais entre as instituições que podem acessar os recursos do FNDCT. 2021.b. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA.

BRASIL. **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. 2021.a. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO.

BRASIL. **Portaria**, nº 343, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. 2020.c. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO.

BRASIL. **Portaria**, nº 354, de 18 de março de 2020. Estabelece medidas complementares às portarias normativas nº 352/2020/GR e nº 353/2020/GR, de 16 de março de 2020, e define prazos sobre o funcionamento das atividades administrativas e acadêmicas na UFSC. 2020.d. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA.

BRIDI, Maria Aparecida. BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan; BRAUNERT, Mariana Bettega; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; MAIA, Fernanda Landolfi; FREIBERGER, Zélia; BEZERRA, Giovana Uehara. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 20 de março de 2023.

BRITO, Sabrina. Com COVID-19, digitalização do Judiciário cresceu ainda mais no ano passado. **Revista Consultor Jurídico**, out. 2022.

BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC**, Goiás, v. 6, 2002.

CARVALHO, George Barbosa Jales de; FINCATO, Denise Pires. A implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal. **Revista da AGU**, Brasília, v. 17, n. 03, p. 129-148, jul.-set. 2018.

CARVALHO, Renata Ramos da Silva; OLIVEIRA, João Ferreira de. Expansão e qualidade da educação superior: um balanço das metas 12, 13 e 14 do Plano Nacional de Educação – PNE 2014-2024. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 27, p. 227-247, 2022.

- CARVALHO, Ricardo Motta Vaz; BARREIRINHAS, Andreia Lopes. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. 2007. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/andrea_lopes_barreirinhas.pdf. Acesso em: 24 maio 2023.
- CAVALCANTI, Lourdes Maria Rodrigues; GUERRA, Maria das Graças Gonçalves Vieira. Os desafios da universidade pública pós-pandemia da Covid-19: o caso brasileiro. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 114, p. 73-93, 2022.
- CHIAU, Angélica Violeta; PANUCCI-FILHO, Laurindo. Custos nas instituições federais de ensino superior: Análise comparativa entre duas Universidades Federais do Sul do Brasil REICE. **Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Madrid**, v. 12, n. 1, p. 55-71. 2014.
- CHING, Hong Yuh; DA SILVEIRA, Henrique Flavio Rodrigues; FREIRE, Fátima de Souza. Gestão de custos na administração pública: estudo de casos do governo da Bahia e do Banco Central do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, Brasília, v. 10, n. 2, p. 262-284, abr.-jul. 2011.
- CHOUDHURY, Prithwiraj; KHANNA, Tarun; MAKRIDIS, Christos A.; SCHIRMANN, Kyle. O trabalho híbrido é o melhor dos dois mundos? Evidências de um experimento de campo. **Gerenciamento de Tecnologia e Operações da Harvard Business School**, 2022.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Precatórios**, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/precatorios/>. Acesso em: 22 de set. de 2023.
- CONSELHO NACIONAL DE SECRETARIAS DE SAÚDE. **Painel Conass Covid-19 completa mil dias de divulgação diária!**, 2023. Disponível em: <https://www.conass.org.br/painelconasscovid19/>. Acesso em: 22 jun. 2023.
- DAL-FARRA, Rossano André; LOPES, Paulo Tadeu Campos. Métodos mistos de pesquisa em educação: pressupostos teóricos. **Nuances: estudos sobre Educação**, Presidente Prudente, v. 24, n. 3, p. 67-80, 2013.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. FGV Editora, 1999.
- DIAS, Marco Antonio Rodrigues. Educação superior como bem público perspectivas para o centenário da Reforma de Córdoba. Asociación de universidades grupo montevideo, Uruguai, p. 1-160, abr. 2017.
- DOURADO, Luiz Fernandes. Estado, educação e democracia no Brasil: retrocessos e resistências. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 40, 2019.
- ENAP, Fundação Escola Nacional de Administração Pública. **Introdução ao orçamento público**, módulo 2 - receita e despesa públicas. p. 1-21, 2017
- ENAP.GOV.BR. **Servidores ganham espaço para coworking no ICMBio**. Disponível em: <https://www.gov.br/icmbio/pt-br/assuntos/noticias/ultimas-noticias/servidores-ganhamespaco-para-coworking-no-icmbio>. Acesso em: 30 de setembro de 2022;
- FECK, Nathalia Vieira. **Mudança nas práticas de gestão de pessoas com o trabalho remoto**: sob a ótica de gestores do setor público. Monografia (Graduação), Departamento de administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

FEIJÓ, Amanda Monteiro; VICENTE, Ernesto Fernando Rodrigues; PETRI, Sérgio Murilo. O uso das escalas Likert nas pesquisas de contabilidade. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 1, p. 27-41, 2020.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, V. 18, n. 1, 2020.

FRAINER, Deivis Elton S. *et al.* Trabalho remoto: um olhar dos servidores e servidoras do Instituto Federal Catarinense. **Sinasefe Litoral**, v. 1, n. 3, 2020.

GARCIA, Amanda. CNN Brasil. **Pandemia causou redução recorde de processos no Poder Judiciário, diz jurista**. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/pandemia-causou-reducao-recorde-de-processos-no-poder-judiciario-diz-jurista/>. Acesso em: 13 jul. 2023.

HAJE, Lara. Câmara dos Deputados. **Professores e dirigentes de universidades criticam cortes no orçamento da educação: governo alega que orçamento cresceu em 2022 em relação a 2021; sindicalista cita queda nos valores desde 2015**. 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/887257-professores-e-dirigentes-de-universidades-criticam-cortes-no-orcamento-da-educacao/>. Acesso em: 30 jul. 2022.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos trabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 8, n. 3, p. 37-52, jul.-set. 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Nova normativa do Ministério da Economia altera regras do programa de gestão**, 2022. Disponível em: <https://linkdigital.ifsc.edu.br/2022/12/23/nova-normativa-do-ministerio-da-economia-altera-regras-do-programa-de-gestao/>. Acesso em 19 jun. 2023.

JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana Rodrigues. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 197-206, 2020.

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. A organização do trabalho na era digital. **Estudos de Psicologia**. Campinas, v. 30, p. 583-591, 2013.

LELLES, Sérgio Luís Camillo; LIMA, Maria Glaubenir Martins. A pandemia da Covid-19 como propulsora do trabalho remoto e seus impactos na Cultura Organizacional e no serviço público federal. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 14, 2022.

LEONARDO, Lineu Fachini. **Home Office ou Home Off? Representação social do trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 na perspectiva de profissionais de RH**. Dissertação (Mestrado), Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas para Obtenção do Grau de Mestre, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2021.

LOPES, J. E. de G. **O fazer do trabalho científico em ciências sociais aplicadas**. 1 ed. Recife: Editora Universitária, 2006.

LUCAS, André do Carmo; SANTOS, Rayane Leite dos (org.). O trabalho remoto na administração pública brasileira: desafios e perspectivas. **Revista Ibero-Americana de Humanidade, Ciência e Educação - REASE**, São Paulo, v. 7, n. 4, p. 260-270, abr. 2021.

MAGALHÃES, Elizete Aparecida; SILVEIRA Suely de Fátima Ramos; ABRANTES, Luiz Antônio; DE MAGALHÃES, Elenice Maria. Apuração do custo por aluno do ensino de graduação na Universidade Federal de Viçosa. 21. **Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, set., 2007.

MAIELLARO, Valéria Ruffino. Um estudo sobre o uso do teletrabalho como ferramenta de redução de custos e melhoria da produtividade. **South American Development Society Journal**, São Paulo, v. 2, n. 4, 2016.

MANCEBO, Deise. Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. **Revista USP**, São Paulo, v. 127, p. 105-116, 2020.

MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2012, 536 p.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 112, n. 30, p. 69-79, 2005.

MEDEIROS, Ângelo. Poder Judiciário de Santa Catarina. **Entrevista: Produtividade elevada na pandemia foi importante, diz presidente da OAB/SC**. 2020. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/entrevista-produtividade-elevada-na-pandemia-foi-importante-diz-presidente-da-oab-sc>. Acesso em: 13 jul. 2023.

MEDINA, Paloma Fraga; KRAWULSKI, Edite. Coworking como modalidade e espaço de trabalho: uma análise bibliométrica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 18, n. 2, p. 181-190, 2015.

MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira. OLIVEIRA, Lucio Carlos Dias. VEIGA, Anne Gabriela Bastos. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, 2020.

MESSIAS, Diego; FERREIRA, Júlio César; SOUTES, Dione Olesczuk. Gestão de custos no setor público: um panorama de experiências internacionais. **Revista do Serviço Público**, v. 69, n. 3, p. 585- 604, 2018.

NOGUEIRA FILHO, J. de A.; OLIVEIRA, M. A. M.; SÄMY, F. P. C.; NUNES, A. O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 71, n. 2, p. 274 - 296, 2020.

NOHARA, Jouliana Jordan; ACEVEDO, Claudia Rosa; RIBEIRO, Alice Flora; SILVA, Marcello Muniz da. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

OLIVEIRA, Elida. ‘Ciência e tecnologia acabaram’: em 11 anos, orçamento do MEC para universidades federais cai 37%. **G1**, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2021/05/12/ciencia-e-tecnologia-acabaram-em-11-anos-orcamento-do-mec-para-as-universidades-federais-cai-37percent.ghtml>. Acesso em: 5 junho 2023.

OLIVEIRA, Pedro Ivo de. Agência Brasil. **Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo coronavírus: atualmente, ao menos 115 países têm casos da doença**. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao-mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 30 jul. 2022

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. OMS declara fim da Emergência de **Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19**. 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em: 01 jun. 2023.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalho: o trabalho sustentável ecologicamente**. 2012. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/index.html>. Acesso em: 20 jul. 2022.

PROETTI, Sidney. As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: um estudo comparativo e objetivo. **Revista Lumen – ISSN: 2447-8717**, São Paulo, v. 2, n. 4, 2018.

RIBEIRO, Marcos Mateus Mousinho de Sousa. **Análise dos fatores que afetam a produtividade do teletrabalho: estudo a percepção de teletrabalhadores durante a pandemia da Covid-19**. Monografia (Graduação), Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

ROCHA, Cháris Teles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape.br**, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, jan./mar., 2018.

RODRIGUES, Ana Beatriz Vieira. A regulação do teletrabalho: um estudo à luz da reforma trabalhista. **Revista Direito Diário**, v. 3, n. 3, Fortaleza, jul./ago., 2020.

SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2001.

SCHROEDER, Jerusa Betina. **Impactos do teletrabalho nas atividades dos docentes do Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI)**. 2007. 97 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Regional de Blumenau (FURB), Blumenau, 2007.

SERAFIM, Milena; DIAS, Rafael; ETULAIN, Carlos Raul. Os cortes no orçamento da ciência brasileira: da Fronteira Sem Fim ao Fim da Linha? **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 26, p. 654-657, 2021.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. 341 p.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEVENDAS – SOBRATT, 2022. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/certificacao/informacoes-gerais/>. Acesso em: 29 maio 2022.

TOLEDO, Adriana. **TRABALHO REMOTO NO SERVIÇO PÚBLICO: O NOVO NORMAL?** **Boletim Economia Empírica**, Brasil, v. 1, n. 3, p. 31-37, 2020.

TORRES, Miguel Matos. Revisão de literatura sobre produtividade: evolução de conceitos e medidas. **Estudos II – Faculdade de Economia da Universidade do Algarve**, p. 537-552, 2005.

TRENTO, Dayana. **Comportamento dos custos em universidades federais brasileiras: uma análise com base em variáveis de educação**. 2020. 124 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Controle de Gestão, Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Notícias da UFSC: SETIC lança o Chat UFSC, canal de comunicação entre os servidores**, 2023.a. Disponível em: <https://noticias.ufsc.br/tags/chat-ufsc/>. Acesso em: 10 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Observatório da UFSC: Gestão de Pessoas**, 2023.b. Disponível em: https://obs.ufsc.br/observatorio/gestao-de-pessoas/gestao-de-pessoas#corpo_pagina. Acesso em: 25 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Quadro de Referência dos Servidores Técnico-administrativos**, 2023.c. Disponível em: <https://concursos.ufsc.br/qrsta/>. Acesso em: 15 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Relatório de Gestão 2020**, 2020.a. Disponível em: https://dpgi-seplan.ufsc.br/files/2022/04/Relatorio-de-Gestao-UFSC-2021-v_07.pdf. Acesso em 16 ago. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Administração central debate calendário acadêmico e assistência estudantil em audiência pública**. 2020.b. Disponível em: <https://noticias.ufsc.br/2020/05/administracao-central-debate-calendario-academico-e-assistencia-estudantil-em-audiencia-publica/>. Acesso em: 20 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Relatório de Gestão 2021**, 2021. Disponível em: https://dpgi-seplan.ufsc.br/files/2021/03/Relat%C3%B3rio-de-Gest%C3%A3o-2020-v_08-oficial.pdf. Acesso em 25 ago. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Guia de biossegurança**. 2021.a. Disponível em: <https://coronavirus.ufsc.br/guia-de-biosseguranca/>. Acesso em: 25 maio 2023

UNIVERSO COWORKING. **Coworking e Sala 360° no Ministério da Economia**. 2022. Disponível em: <https://www.universocoworking.com.br/2022/04/14/coworking-e-sala-360-no-ministerio-da-economia/>. Acesso em: 10 mar. 2024.

VIANA, Luciane Pereira; CHITÓ, Ricardo Éfren; HOFFMEISTER, Deise. A percepção da liderança sobre a produtividade no trabalho híbrido: um estudo de caso no setor bancário. **CIPPUS – ISSN 2238-9032**, v. 10, n. 1, 2022.

VILELA, Pedro Rafael. Orçamento das universidades federais não repõe perdas, e reitores temem colapso; veja números. **Brasil de Fato**. Brasília, 16 de set. de 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/09/16/orcamento-de-universidades-federais-nao-repoe-perdas-e-reitores-temem-colapso-veja-numeros>. Acesso em: 06 jun. 2023.

APÊNDICE A – Questionário

Este questionário enquadra-se numa pesquisa desenvolvida pela discente Ramone da Silva com orientação do Prof. Dr. Fernando Richartz, no âmbito de uma dissertação do curso de **Pós-Graduação em Planejamento e Controle de Gestão** do Mestrado Profissional realizado na Universidade Federal de Santa Catarina.

O questionário é direcionado apenas aos servidores técnicos-administrativos (TAEs) da Universidade Federal de Santa Catarina.

O objetivo desse questionário é recolher informações acerca da perspectiva dos servidores técnicos-administrativos da UFSC em relação ao período de trabalho remoto, que ocorreu durante a pandemia, em comparação ao período de trabalho presencial. Considerar o período de trabalho remoto entre março de 2020 até fevereiro de 2022 (período que a universidade instaurou o trabalho remoto devido à pandemia).

IMPORTANTE: Pede-se que desconsidere as adversidades causadas pela pandemia, mantendo o foco na experiência do trabalho remoto.

Em caso de dúvidas entrar em contato pelo e-mail: ramonesilvaa@gmail.com com o assunto "Questionário".

1- Qual sua idade?

- a) De 18 a 29 anos
- b) De 30 a 39 anos
- c) De 40 a 49 anos
- d) De 50 a 59 anos
- e) 60 anos ou mais

2- Qual seu gênero?

- a) Masculino
- b) Feminino
- c) Prefiro não dizer
- d) Outro:

3- Possui filhos que residem com você no período do trabalho remoto?

(Caso seja necessário, selecionar mais de uma opção. Considerar a idade do(s) filho(s) na época do período de trabalho remoto)

- a) Sim, um ou mais filhos, com mais de 18 anos
- b) Sim, um ou mais filhos, entre 10 e 18 anos
- c) Sim, um ou mais filhos, entre 5 e 10 anos
- d) Sim, um ou mais filhos, com menos de 5 anos
- e) Não

4- Afirmativas referentes aos aspectos sociais/pessoais na modalidade de trabalho remoto.

(Escolher uma opção para cada afirmativa)

	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Eu aproveitava mais tempo para o lazer					
Eu aproveitava mais tempo com minha família					
Eu aproveitava mais tempo para dedicar-me à atividades não profissionais (cursos, atividade física, etc)					
Meus gastos, em geral, reduziram					
Eu me senti mais seguro(a) trabalhando de casa					
Eu melhorei a qualidade da minha alimentação					
Eu tinha maior administração do meu tempo					
Eu tive redução de estresse					

Eu tinha ambiente adequado ergonomicamente para trabalhar					
Houve diminuição de interação com os colegas de trabalho					
Eu tive dificuldade em separar a vida pessoal da profissional					
A qualidade e/ou tempo do meu sono aumentou					

- 5- Caso possua algum aspecto social/pessoal não mencionado na questão anterior que você considera pertinente, favor informar abaixo:

Resposta:

- 6- Afirmativas referentes aos aspectos profissionais na modalidade de trabalho remoto.
(Escolher uma opção para cada afirmativa)

	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
A qualidade do meu trabalho melhorou					
Faltei menos ao trabalho					
Executei minhas atividades com mais celeridade					
O meu desenvolvimento profissional evoluiu					
Possuía maior flexibilidade no trabalho					
Tive maior capacidade de concentração					
Eu me distraía com atividades domiciliares					
Possuía maior motivação em trabalhar					
Eu tinha reconhecimento dos meus superiores					

Eu tive redução de troca de conhecimento com outros empregados					
Eu conseguia administrar minha carga horária de trabalho					
Eu considerava meu trabalho mais produtivo					

- 7- Caso possua algum aspecto profissional não mencionado na questão anterior que você considera pertinente, favor informar abaixo:

Resposta:

- 8- Qual formato de trabalho você optaria?

- a) Trabalho remoto integral
- b) Trabalho remoto parcial (híbrido)
- c) Trabalho presencial
- d) Não sei

- 9- Caso considere pertinente, apresente uma breve opinião referente à sua experiência com o trabalho remoto na UFSC:

Resposta:

ANEXO A – Despesas executadas da UFSC e HU de 2018 a 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
PESSOAL, ENCARGOS SOCIAIS E BENEFÍCIOS SOCIAIS	1.565.321.139,57	1.632.809.342,40	1.668.233.162,09	1.715.567.923,07	1.716.689.450,23
Pessoal e Encargos Sociais	1.509.754.890,62	1.577.464.616,66	1.615.565.985,39	1.662.255.925,56	1.663.867.500,57
Ativos	801.184.553,90	822.679.740,50	812.943.965,13	830.104.304,27	828.630.343,39
Inativos	484.648.754,30	529.133.299,77	554.587.258,55	561.219.610,88	566.577.530,73
Pensionistas	62.695.203,32	66.804.646,94	70.379.049,27	74.971.137,29	82.452.355,91
Encargos Sociais	152.895.294,09	152.573.763,53	166.101.488,24	171.952.635,06	171.222.520,51
Precatórios	8.331.085,01	6.273.165,92	11.554.224,20	24.008.238,06	14.984.750,03
Benefícios Sociais	55.566.248,95	55.344.725,74	52.667.176,70	53.311.997,51	52.821.949,66
Auxílio Alimentação	31.611.618,30	31.339.664,06	30.429.594,01	30.288.581,98	29.668.749,94
Vale Transporte	1.908.851,64	2.113.754,98	1.369.818,57	1.171.741,98	2.518.352,51
Auxílio Creche	3.141.749,74	3.245.347,30	3.201.503,22	3.017.082,29	2.870.580,43
Auxílio Saúde	18.281.576,47	17.652.439,74	16.966.686,92	17.730.335,86	16.721.881,93
Exames Médicos	0,00	228.965,00	0,00	0,00	0,00
Auxílio Funeral e Natalidade	557.097,56	699.199,42	634.218,74	1.049.789,89	991.549,25
Pensões Indenizatórias	65.355,24	65.355,24	65.355,24	54.465,51	50.835,60
CUSTEIO	172.760.812,24	180.266.311,18	167.047.227,02	134.406.201,24	152.751.374,85
Precatórios	802.940,22	384.332,24	659.065,20	1.062.727,04	184.696,51
Diárias	1.963.884,91	1.287.305,57	102.071,95	181.198,41	1.187.782,98
Auxílio Financeiro a Estudantes (Bolsas)	28.494.390,90	27.610.250,87	40.538.513,49	38.388.576,74	25.185.342,66
Bolsa de Estudo no País	27.610.250,87	28.640.170,01	40.521.013,49	38.165.593,43	24.868.907,76
Auxílio p/desenv.de Estudos e Pesquisas		33.151,29	17.500,00	222.983,31	316.434,90
Material de Consumo	11.931.546,55	12.596.308,19	5.454.754,67	3.778.270,78	15.723.388,51
Combustíveis e lubrificantes automotivos	688.662,89	783.346,15	240.904,77	324.127,46	715.762,65
Gás engarrafado	315.843,50	502.559,27	184.319,90	210.210,71	509.166,66

Gêneros de alimentação	6.716.673,32	6.432.950,63	564.454,71	53.082,43	10.466.680,29
Material de expediente	312.975,61	307.037,15	149.355,08	34.253,88	221.394,34
Material p/ manutenção de bens imóveis	405.372,78	432.945,62	770.627,09	238.894,94	558.501,01
Material p/ manutenção de bens móveis	275.621,51	262.909,53	297.511,50	386.445,62	381.219,11
Material elétrico	527.523,17	580.304,12	716.687,05	177.280,09	160.391,38
Material p/ manutenção de veículos	502.294,65	537.088,44	132.790,43	221.013,52	626.237,11
Material p/ utilização em gráfica	278.272,06	372.846,40	661.689,97	28.000,00	243.463,63
Demais despesas de Material de Consumo	1.908.307,06	2.384.320,88	1.736.414,17	2.104.962,13	1.840.572,33
Passagens	1.728.307,97	1.090.016,56	13.637,96	245.550,95	1.016.217,02
Outros Serv. Terceirizado P. Jurídica	119.216.949,95	125.110.672,11	109.618.366,28	82.969.120,64	102.199.703,71
Locação de imóveis	8.565.629,02	8.358.858,75	9.322.343,20	9.776.472,09	8.311.663,19
Manutenção e conservação de bens imóveis	5.624.974,38	5.934.155,26	5.032.977,33	3.375.052,33	5.766.647,79
Manutenção e conservação de máquinas e equipamentos	2.835.491,99	2.784.947,67	1.616.662,74	1.090.566,49	1.429.462,55
Fornecimento de alimentação	9.717.146,20	9.822.512,16	258.085,62	0,00	9.311.382,16
Serviços de energia elétrica	19.178.616,12	20.668.098,56	17.633.547,98	8.607.346,97	8.131.423,22
Serviços de água e esgoto	4.576.086,37	4.455.413,96	3.217.487,66	656.671,88	3.390.144,43
Serviços domésticos	5.634.285,43	6.822.054,67	4.193.210,17	430.346,92	4.010.515,51
Serviços de apoio ao ensino	8.928.475,87	10.716.105,69	14.064.336,05	15.462.976,10	14.541.466,22
Vigilância ostensiva/monitorada	17.477.831,60	19.075.384,12	19.351.421,87	16.425.034,06	18.120.721,79
Limpeza e conservação	19.645.450,57	17.619.898,13	18.692.722,75	14.338.789,02	13.632.027,48
Serviço de apoio administrativo técnico e operacional	13.327.089,40	15.308.105,26	13.597.542,03	10.737.366,95	12.419.820,99
Demais despesas de O.S.T.PJ	3.705.873,00	3.545.137,88	2.638.028,88	2.068.497,83	3.134.428,38
Outras Despesas de Custeio	8.622.791,74	12.187.425,64	10.660.817,47	7.780.756,68	7.254.243,46
CAPITAL	12.140.810,17	14.918.637,85	20.324.845,00	12.395.567,73	8.927.625,00
Obras	3.550.244,16	7.036.748,56	1.916.881,56	2.824.696,92	3.816.619,76
Material Permanente	8.508.151,71	7.867.651,91	18.353.068,50	9.445.995,64	4.830.685,24
Aparelhos de medição	535.432,90	230.670,47	123.838,51	300.126,08	347.755,33

Aparelho, equipamentos e utensílios médico, odont., lab. e hospitalar	1.372.940,79	1.321.847,03	2.014.415,34	1.742.814,63	513.347,62
Equipamentos p/ áudio, vídeo e foto	145.883,06	389.292,02	193.468,27	318.900,63	200.663,93
Máquinas e Equipamentos Energéticos	21.869,26	2.159.636,98	218.196,61	52.547,28	42.903,56
Material de TIC (Permanente)	3.530.005,83	2.042.968,98	13.005.543,48	5.766.750,32	2.083.235,29
Mobiliário em geral	1.744.407,03	1.264.635,59	1.003.488,83	339.235,85	570.089,67
Demais despesas com Material Permanente	1.157.612,84	458.600,84	1.794.117,46	925.620,85	1.072.689,84
Outras Despesas de Capital	82.414,30	14.237,38	54.894,94	124.875,17	280.320,00
SUB-TOTAL	1.750.222.761,98	1.827.994.291,43	1.855.605.234,11	1.862.369.692,04	1.878.368.450,08
Destaques Recebidos:					
Custeio	241.837.079,61	178.496.216,79	163.309.885,21	101.009.441,31	124.447.815,54
Capital	27.672.149,06	8.279.759,97	5.843.286,19	10.150.056,20	11.668.574,11
TOTAL	1.992.059.841,59	2.006.490.508,22	2.018.915.119,32	1.963.379.133,35	2.002.816.265,62

Fonte: Superintendência de Orçamento da UFSC (2023)