



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

**RELATÓRIO DA EXPERIÊNCIA PILOTO DO PROGRAMA DE GESTÃO
PARA O IFRN**

IFRN
Setembro/2023



*Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte*

A Comissão instituída pela portaria nº:1671/2022 - RE/IFRN, apresenta neste documento o resultado dos trabalhos desenvolvidos pela Comissão Central de Acompanhamento do Programa de Gestão para o IFRN.

*IFRN
Setembro/2023*

COMISSÃO DE ELABORAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO

PRESIDENTE

Rodrigo Ricelly Avelino Leite

MEMBROS

Lucas Silva Pereira

Fernanda Ferreira da Costa Nunes Lima

1. APRESENTAÇÃO

O IFRN iniciou seus estudos sobre a viabilidade da implantação do Programa de Gestão (PGD) no ano de 2020. Em 8 de julho de 2020 foi aberto o processo [23421.002188.2020-27](#) que culminou na formação da primeira equipe que trabalhou o tema conforme a [Portaria 1175/2020 – RE/IFRN](#).

No dia 23 de setembro de 2022 é publicada a [Portaria Normativa RE/IFRN nº 2](#) que institui um programa piloto do PGD no órgão que tinha como objetivo testar se os dispositivos pensados para comporem o normativo do programa de gestão no IFRN seriam adequados para a realidade institucional.

Em outubro de 2022 os servidores da Reitoria já estavam de fato iniciando a trabalhar de acordo com esse novo paradigma. Já os demais campi do IFRN iniciaram sua experiência piloto em fevereiro de 2023.

Como o PGD, a nível nacional, passou por mudanças nos regulamentos federais durante nossa experiência piloto, as regras sofreram ajustes ao longo dessa vivência, o que demandou algumas prorrogações no prazo para os teste. Desta forma, essa fase teve o mês de setembro de 2023 como sua reta final e este relatório como uma consolidação de todas as percepções da comunidade do IFRN acerca do PGD.

SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO	4
	SUMÁRIO	5
2.	PRINCÍPIOS NORTEADORES.....	7
3.	ANÁLISE DO PROGRAMA DE GESTÃO	8
3.1.	Diagnóstico Quantitativo	9
4.	ANÁLISE DA ADEQUAÇÃO DOS PERCENTUAIS DE TELETRABALHO	11
4.1.	Análise dos dados.....	12
4.1.1.	Gabinete da Direção Geral	13
4.1.2.	Coordenação de Comunicação Social e Eventos	15
4.1.3.	Coordenação de Curso	16
4.1.4.	Coordenação de Pesquisa	18
4.1.5.	Coordenação de Extensão	20
4.1.6.	Diretoria de Administração	22
4.1.7.	Coordenação de Serviços Gerais e Manutenção	24
4.1.8.	Coordenação de Material e Patrimônio (almoxarifado).....	26
4.1.9.	Coordenação de Gestão de Pessoas.....	28
4.1.10.	Assessoria de Internacionalização.....	30
4.2.	CONCLUSÃO	31
5.	ANÁLISE QUALITATIVA DO PROGRAMA DE GESTÃO.....	32
5.1.	Qualidade dos equipamentos.....	32
5.2.	Avaliação dos vínculos dos servidores em teletrabalho.....	33
5.3.	Melhorias percebidas	35
5.4.	Dificuldades enfrentadas	35
5.5.	Sugestões de aperfeiçoamento do PGD	36
5.6.	Boas práticas implementadas	37
6.	NOVAS LEGISLAÇÕES	38
7.	DESAFIOS PARA CORRETA IMPLANTAÇÃO DO PGD	41
7.1.	Gestão de pessoas.....	41
7.2.	Diretoria de Tecnologia da Informação	41
7.3.	Comissões de acompanhamento	41
7.4.	Chefia imediata	42
7.5.	Servidores.....	42
8.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43

2. PRINCÍPIOS NORTEADORES

A comissão teve como missão o estudo dos textos legais que regem o assunto do teletrabalho nas instituições federais. Após esta fase, a segunda etapa foi produzir uma proposta de resolução que sirva de base para a aplicação desta forma de trabalho no IFRN. Neste momento vários caminhos se mostraram viáveis e para optar por um deles nos guiamos pelos seguintes princípios:

- **Participação democrática:** antes de iniciar a produção da minuta foi feita uma pesquisa com todos os servidores através de questionário enviado por e-mail e após sua produção a disponibilizamos para que os Diretores Gerais dos campi, o SINASEFE, a CISPCTAE e a CPPD pudessem apreciá-la e dar sugestões de melhoria.
- **Legalidade:** a Constituição Federal, a Lei 8.112/1990, o decreto 11.072, de 17 de maio de 2022, e a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI N° 24, de 28 de julho de 2023, foram constantemente observadas para evitar que eventuais choques deem causa a contestação judicial.
- **Supremacia do interesse público:** apesar de o teletrabalho ser uma forma de trabalho que traz ganhos tanto para os servidores quanto para a gestão, cada artigo foi escrito com o objetivo de oferecer o melhor serviço para os usuários do IFRN.
- **Desburocratização:** sempre que possível, buscamos que os objetivos da resolução sejam atingidos com o máximo de simplificação administrativa.
- **Eficiência:** procuramos gerar uma proposta que traga o máximo de qualidade de vida para os servidores e de produtividade para o IFRN consumindo o mínimo de recursos públicos.

3. ANÁLISE DO PROGRAMA DE GESTÃO

Durante o ano de 2020, o IFRN foi forçado, devido a pandemia, a migrar instantaneamente a forma de trabalho dos servidores para o trabalho remoto. Como não houve tempo para planejamento, não houve uma prévia organização acerca de em quais condições essa forma de trabalho seria desenvolvido. Logo, o trabalho remoto durante a pandemia surgiu para ser algo temporário, durando até que a emergência epidemialógica deixe de oferecer risco de vida aos nossos servidores.

Apesar do trabalho remoto desenvolvido na pandemia ter contribuído bastante para o avanço da discussão do teletrabalho nos órgãos públicos, as duas coisas não são sinônimos. O teletrabalho é uma forma de trabalho desenvolvido com organização e controle dentro de um programa de gestão. Logo, o teletrabalho é uma das ferramentas constantes em um plano de gestão para o órgão que tem como objetivo trazer mais eficiência e racionalidade no dia a dia institucional.

Portanto, só a partir de outubro de 2022 o IFRN viveu de fato uma experiência de teletrabalho nos moldes de um programa de gestão estruturado. Para tanto, foi instituída uma comissão central para acompanhar essa experiência no IFRN através da [portaria N° 1671/2022 - RE/IFRN](#) composta por:

- Rodrigo Ricelly Avelino Leite (1815619)
- Lucas Silva Pereira (1979677)
- Fernanda Ferreira da Costa Nunes Lima (1878701)

Como resultado do trabalho deste acompanhamento, a comissão central, juntamente com as comissões de todos os campi do IFRN, consolida os relatórios feitos em cada campi através deste documento.

Cada campus emitiu seu relatório local conforme os processos abaixo:

23421.004179.2023-13 – Ipanguaçu

23421.004097.2023-79 – Parelhas

23421.004096.2023-24 – São Paulo do Potengi

23421.004095.2023-80 – Canguaretama

23421.004094.2023-35 – Ceará-Mirim

23421.004093.2023-91 – São Gonçalo
23421.004092.2023-46 – Nova Cruz
23421.004091.2023-00 – Parnamirim
23421.004090.2023-57 – Cidade Alta
23421.004089.2023-22 – Zona Leste
23421.004088.2023-88 – Natal Central
23421.004087.2023-33 – Santa Cruz
23421.004086.2023-99 – Pau dos Ferros
23421.004085.2023-44 – Zona Norte
23421.004084.2023-08 – Mossoró
23421.004083.2023-55 – Macau
23421.004082.2023-19 – João Câmara
23421.004081.2023-66 – Currais Novos
23421.004080.2023-11 – Caicó
23421.004079.2023-97 – Apodi

Abaixo traremos a tona os principais pontos relacionados a experiência piloto, com foco nos meses de fevereiro a julho de 2023.

3.1. Diagnóstico Quantitativo

O IFRN possui um total de 1329 servidores técnico administrativos e 1979 servidores docentes. Destes, 269 técnico administrativos realizaram adesão ao PGD, representando 20,24%, e 40 docentes realizaram adesão ao PGD, representando 2,02%.

Considerando que tanto a adesão quanto a solicitação de desligamento é uma faculdade a disposição do servidor, no período estudado foram registrados 174 desligamentos do PGD. Sendo de 144 técnicos administrativos e de 30 docentes.

Já quanto aos gastos de recursos financeiros no IFRN, o PGD tem como um dos objetivos ser um fator de economia de recursos públicos principalmente naqueles que estão ligados a ocupação de espaços físicos. Desta forma, ao extrairmos do Tesouro Gerencial, sistema que busca dados do SIAFI, as despesas liquidadas de 2023 temos o seguinte quadro:

DESPESAS LIQUIDADAS (CONTROLE EMPENHO)								
Natureza Despesa Detalhada		2023						
		FEVEREIRO	MARCO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	TOTAL
33900423	AUXILIO-TRANSPORTE	42.694,06	35.190,63	48.808,52	56.910,40	45.701,36	43.688,52	272.993,49
33901414	DIARIAS NO PAIS	52.288,01	65.119,74	101.698,73	154.373,99	103.828,28	176.141,01	653.449,76
33901416	DIARIAS NO EXTERIOR	0,00	0,00	45.837,69	29.728,79	0,00	0,00	75.566,48
33903301	PASSAGENS PARA O PAIS					11.975,60	6.494,97	18.470,57
33903302	PASSAGENS PARA O EXTERIOR					11.877,48	10.651,50	22.528,98
33903943	SERVICOS DE ENERGIA ELETRICA	206.316,96	299.108,57	305.091,99	294.917,63	377.272,00	626.438,12	2.109.145,27
33903944	SERVICOS DE AGUA E ESGOTO	41.932,71	12.849,74	28.167,19	30.268,34	81.230,64	48.317,37	242.765,99
33904901	AUXILIO-TRANSPORTE CIVIS	467.783,21	366.482,02	504.672,50	515.594,51	526.573,60	523.878,61	2.904.984,45
TOTAL		811.014,95	778.750,70	1.034.276,62	1.081.793,66	1.158.458,96	1.435.610,10	6.299.904,99

Realizando a mesma pesquisa com as despesas de 2022 teremos o seguinte resultado:

DESPESAS LIQUIDADAS (CONTROLE EMPENHO)								
Natureza Despesa Detalhada		2022						
		FEVEREIRO	MARCO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	TOTAL
33900423	AUXILIO-TRANSPORTE	12.329,93	25.379,80	32.510,86	34.536,04	39.183,61	39.527,51	183.467,75
33901414	DIARIAS NO PAIS	9.559,54	18.485,23	22.947,96	58.713,30	56.624,36	89.601,98	255.932,37
33901416	DIARIAS NO EXTERIOR	10.707,23	137.162,51	30.879,36	9.857,14	35.241,57	0,00	223.847,81
33903301	PASSAGENS PARA O PAIS					437,32	1.743,93	2.181,25
33903302	PASSAGENS PARA O EXTERIOR		5.119,82	0,00	0,00	0,00	13.594,00	18.713,82
33903943	SERVICOS DE ENERGIA ELETRICA				543,05	182.844,80	25.695,58	209.083,43
33903944	SERVICOS DE AGUA E ESGOTO		1.743,06	4.832,84	5.412,09	10.640,04	18.537,07	41.165,10
33904901	AUXILIO-TRANSPORTE CIVIS	276.879,69	300.678,42	295.349,98	458.549,12	453.392,30	474.026,57	2.258.876,08
TOTAL		309.476,39	488.568,84	386.521,00	567.610,74	778.364,00	662.726,64	3.193.267,61

Numa análise fria dos números, podemos chegar a conclusão que o objetivo da redução de gastos não foi alcançada neste primeiro momento. Isso se deve, dentre outros fatores, ao fato de em 2022 o IFRN ainda estar retornando à normalidade após a pandemia do COVID-19. Por esta razão muitas despesas em 2022 ainda estavam abaixo da normalidade. Um outro fator se deve ao número ainda baixo de adesões ao PGD por parte

da comunidade de servidores no IFRN, o que acaba trazendo um baixo impacto geral nas despesas.

Caso queiramos fazer uma análise com objetivo de tentar afastar os efeitos da pandemia, a melhor forma é analisar os dados atuais com os do período pré-pandemia. Para tanto, segue abaixo os dados das despesas do IFRN em 2019.

Natureza Despesa Detalhada	DESPESAS LIQUIDADAS								INFLAÇÃO
	FEVEREIRO	MARCO	ABRIL	2019 MAIO	JUNHO	JULHO	TOTAL	27,93% CORREÇÃO	
33900423	AUXILIO-TRANSPORTE	36.595,90	49.656,93	56.426,95	46.272,29	50.018,86	46.542,06	285.512,99	365.267,96
33901414	DIARIAS NO PAIS	32.182,42	127.352,26	93.219,40	89.914,51	36.624,13	28.955,20	408.247,92	522.287,57
33901416	DIARIAS NO EXTERIOR	0,00	0,00	11.319,51	6.518,46	10.309,36	3.323,14	31.470,47	40.261,41
33903301	PASSAGENS PARA O PAIS	5.030,14	(3.562,36)	2.654,71	5.558,47	1.880,66	2.380,57	13.942,19	17.836,79
33903302	PASSAGENS PARA O EXTERIOR	3.827,43	0,00	0,00	0,00	32.982,58	0,00	36.810,01	47.092,49
33903943	SERVICOS DE ENERGIA ELETRICA	10.369,04	100.163,82	499.808,37	480.744,88	227.290,64	115.161,16	1.433.537,91	1.833.981,24
33903944	SERVICOS DE AGUA E ESGOTO	2.390,52	5.058,74	22.674,13	302.394,51	23.792,34	(67.024,46)	289.285,78	370.094,64
33904901	AUXILIO-TRANSPORTE CIVIS	436.416,74	479.748,41	482.335,96	491.886,72	490.832,35	376.930,12	2.758.150,30	3.528.609,80
TOTAL		526.812,19	758.417,80	1.168.439,03	1.423.289,84	873.730,92	506.267,79	5.256.957,57	6.725.431,89

Ao compararmos 2023 com o ano de 2019 o primeiro ponto de atenção tem que ser a inflação, uma vez que estamos tratando de um espaço temporal de 4 anos onde tivemos um índice inflacionário de 27,93% se analisarmos de fevereiro/2022 ao mesmo mês de 2023. Portanto, fazendo a devida correção dos dados de 2019, chegamos a conclusão que houve uma economia de despesas na ordem de 6,33%.

4. ANÁLISE DA ADEQUAÇÃO DOS PERCENTUAIS DE TELETRABALHO

A Comissão Central de Acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho do IFRN (PGD) foi incumbida pelo Conselho de Diretores do IFRN (CODIR) de proceder uma pesquisa junto a todos os servidores para analisar a qualidade do atendimento desenvolvido até agora na piloto do PGD para dar base a decisões sobre o aumento de percentual máximo de teletrabalho para alguns setores.

A pesquisa foi realizada de 26 de junho a 3 de julho de 2023 através da utilização de formulários virtuais disponibilizado a todos os servidores do IFRN e contou com 380 respostas. Retiramos o nome e matrícula dos servidores para proteger sua identidades, mas os dados brutos podem ser consultados no link [Pesquisa sobre PGD no IFRN disponível para consulta.xlsx](#)

4.1. Análise dos dados

Dentre os participantes da pesquisa tivemos representantes de todos os campi deste IFRN sendo 225 (59,2%) de servidores não ocupantes de cargo de chefia e 155 (40,8%) de ocupantes de cargos de chefia. Entenda-se aqueles que possuem CD, FG, FCC, FUC, FAG como um cargo de chefia para esta análise.

O questionamento que gerou maior divergência foi quanto a manutenção ou não de percentuais diferentes para setores que tem poucos servidores. A alternativa com maior número de votantes foi a que avalia negativamente, ou seja, que essa regra deva ser alterada, com 164 votos (43,2%). Segue abaixo gráfico com a distribuição das respostas:

Hoje há uma segunda limitação aos setores que estão no PGD. Caso ele só possua um servidor em efetivo exercício o máximo de teletrabalho possível...orária semanal). Como você avalia essa distinção:
380 respostas



Imagem 1

As demais respostas iremos categorizar por setores para facilitar o entendimento e a organização dos dados.

4.1.1. Gabinete da Direção Geral

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelos gabinetes dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 1,9% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

Como você avalia seu atendimento no gabinete da Direção Geral?
380 respostas



Imagem 2

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente baixa: 48 votos (12,6%).

Hoje os servidores do Gabinete da Direção Geral podem trabalhar por até 2 dias na semana na forma de teletrabalho (remoto). Como você enxerga ...umento para até 3 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas

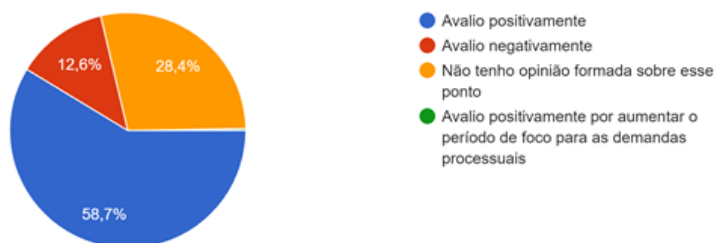


Imagem 3

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e

listamos

abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"Normalmente resolvo demandas de forma remota, mesmo que estejamos presencial. Não faz diferença de onde o servidor trabalha."

"A dinâmica do trabalho permite que possa ser desenvolvido de forma remota, com atendimento presencial em dias específicos."

"Considerando que uma boa parte das ações da chefia de gabinete, são decorrentes da produção documental, entendo ser perfeitamente possível o acréscimo do horário do trabalho remoto."

Negativas ao aumento do percentual:

"O gabinete é a porta de entrada do Campus. Quando alguém chega ao instituto e não encontra ninguém no gabinete acaba sendo direcionado a outros setores. Caso tenha mais de 1 servidor não vejo problemas no aumento do percentual."

"A forma mais difícil de avaliar isso é referente as demandas espontâneas. O pronto atendimento presencial no atendimento é dinâmico, rápido e humanizado. O virtual acredito funcionar para outras demandas."

"Eu acredito que o máximo aceitável pra o trabalho remoto nos diversos setores seriam dois dias. Algumas demandas não são processuais, são de dúvidas do funcionamento do campus, sobre alguma demanda específica e as vezes vou a determinado setor e não encontro ninguém, setor completamente fechado. Isso inviabiliza a celeridade das demandas, onde uma simples pergunta precisa ser feita via e-mail tendo em vista que já houve o aviso da direção de que demandas de trabalho não podem ser tratada via WhatsApp dos servidores."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de teletrabalho proposto para os gabinetes nos campi através do processo 23421.002412.2023-23. Acerca da resposta obtida, destacamos o trecho a seguir:

"entendemos que os Diretores e Diretores-Gerais possuem parâmetros mais precisos para avaliar, positiva ou negativamente, a execução do projeto piloto do Programa de Gestão e Desempenho de Pessoal (PGD) no âmbito do Gabinete dos seus respectivos campi, bem como para analisar a viabilidade de aumento do percentual de teletrabalho aplicado no setor."

4.1.2. Coordenação de Comunicação Social e Eventos

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Coordenações de Comunicação Social e Eventos dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 5,8% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

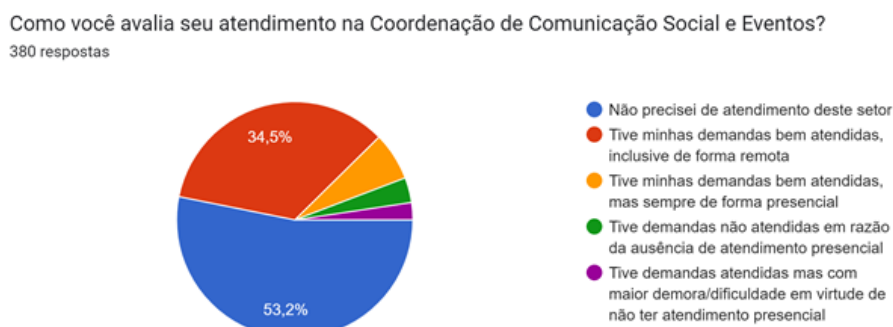


Imagem 4

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente baixa: 47 votos (12,4%).

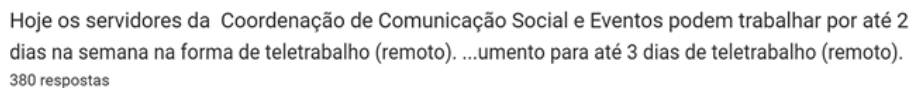


Imagem 5

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e listamos abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"a maior parte das solicitações que realizo a este setor é para demandas que podem ser realizadas remotamente (publicação, arte etc) e as que precisam de atendimento presencial podem ser agendadas (empréstimo de equipamento etc)"

"Avalio positivamente, devido o trabalho ser praticamente de forma remota, com a publicação de notícias e documentos nos meios institucionais e redes sociais. Sendo necessário apenas o presencial em dias de eventos."

Negativas ao aumento do percentual:

"Necessidade de atendimento presencial das demandas; orientação junto com os servidores é mais produtiva presencialmente."

"nos campi sempre há alguma discussão sobre eventos. Muitas vezes precisamos tirar dúvidas, ou marcarmos com os colegas do setor para nos acompanhar em visitas técnicas ou projetos de pesquisa. Minha única forma de comunicação remota foi via whatsapp. Mas, não era sempre que conseguíamos seguir uma sistemática de horários para troca de informações."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de teletrabalho proposto para os setores de Comunicação Social e Eventos nos campi através do processo 23421.002413.2023-78. Até o momento da emissão deste parecer não obtivemos resposta.

4.1.3. Coordenação de Curso

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Coordenações de Curso dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 1,6% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

Como você avalia seu atendimento em alguma das Coordenações de Curso do campus?
380 respostas



Imagem 6

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente baixa: 40 votos (10,5%).

Hoje os servidores das Coordenações de Cursos podem trabalhar até 1 dia na semana na forma de teletrabalho (remoto). Como você enxerga a possibilidade para até 2 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas



Imagem 7

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e listamos abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"O setor pode realizar atendimento de qualquer local remotamente."

"Acredito que resolveria a problemática para assumir o cargo de coordenação de curso sobretudo nos campi do interior."

"Atualmente todas as demandas que levei a coordenação de curso, foram encaminhadas remotamente e foram resolvidas, inclusive bem mais rápido e prático"

Negativas ao aumento do percentual:

"Desta forma os coordenadores estariam com a mesma condição do professor que não é coordenador de curso, ou seja, 3 dias no campus. Está situação faz o docente concentrar sua carga horária em menos dias, acarretando cansaço, estresse e reclamações (não admitidas por eles)."

"Acho que especificamente para atendimento aos alunos, não seria adequado o aumento de trabalho remoto para até 2 dias no caso desse setor."

"Existem demandas para quem exerce o cargo de coordenação que precisa estar presente no ambiente escolar para serem resolvidas, demandas estas imprevisíveis que podem ocorrer a qualquer hora e dia da semana, o coordenador tem também uma gratificação para o cargo, que por si só já é um benefício apesar das responsabilidades que o cargo exige, acredito que 1 dia em teletrabalho já é o suficiente para não ter perdas nas atividades presenciais."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de teletrabalho proposto para as coordenações de curso nos campi através do processo 23421.002414.2023-12. Acerca da resposta obtida, destacamos o trecho a seguir:

"Em reunião do Comitê de Ensino realizada em 16/08/2023, a maioria do colegiado se posicionou a favor da ampliação do percentual de teletrabalho aplicado hoje as Coordenações de Cursos nos campi para 40%."

4.1.4. Coordenação de Pesquisa

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Coordenações de Pesquisa dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 1,3% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

Como você avalia seu atendimento na Coordenação de Pesquisa?
380 respostas



Imagem 8

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente baixa: 43 votos (11,3%).

Hoje os servidores da Coordenação de Pesquisa podem trabalhar até 2 dias na semana na forma de teletrabalho (remoto). Como você enxerga a possibilidade para até 3 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas

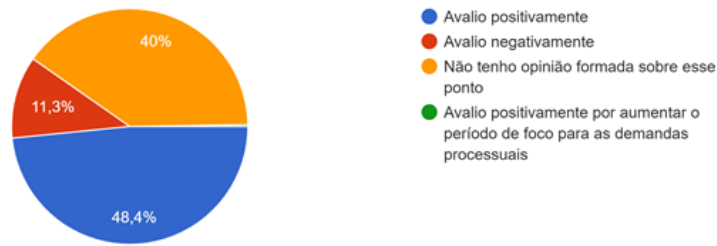


Imagem 9

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e listamos abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"As demandas da COPEIN podem ser atendidas de forma remota perfeitamente"

"A maioria dos trabalhos dentro da coordenação de pesquisa se dá na organização e divulgação de editais de fomento à pesquisa. Outra responsabilidade dessa coordenação se dá no âmbito de averiguar os trabalhos que estão sendo desenvolvidos na instituição e cobrar o seu andamento. Porém, todas essas demandas são via SUAP, o que torna estar presente físico ou virtualmente irrelevante."

Negativas ao aumento do percentual:

"Acho que especificamente para atendimento aos alunos, não seria adequado o aumento de trabalho remoto para até 3 dias no caso desse setor."

"A coordenação de pesquisa tem função e recebe para isso, não vejo como o fomento de uma pesquisa em um campus pode ser feita remotamente, sem o contato presencial, e mais ainda, ATIVO mediante os professores. O coordenador de pesquisa precisa ser o líder da pesquisa, puxar e motivar os professores, inclusive ajudando a escrever projetos e a buscar fomento externo. Hoje ele está confinado a aprovar ou desaprovar projetos de editais de fluxo contínuo, pois o resto o professor pesquisador bem relacionado com a política faz tudo direto com a reitoria."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de teletrabalho proposto para as coordenações de pesquisa nos campi através do processo 23421.002415.2023-67. Acerca da resposta obtida, destacamos o trecho a seguir:

"1.1 no dia 12 de junho, às 16h30, na sala 136 da reitoria, de modo híbrido, aconteceu uma reunião conjunta dos Comitês de Extensão (COEXT) e de Pesquisa e Inovação (COPI);

1.3 em votação realizada com 25 membros presentes, 24 sugeriram um aumento para o percentual de 40% de PGD nas Coordenações de Extensão (COEX) e de Pesquisa e Inovação (COPEIN) dos campi, independentemente de haver um ou dois servidores no setor; 1 pessoa sugeriu aumento para 60%.

2. Dito isso, nós, Avelino Aldo de Lima Neto e Samira Fernandes Delgado, reiteramos aos participantes que a decisão sobre o aumento do percentual desses setores cabe única e exclusivamente aos campi, pois são os servidores lotados nas COEX e COPEIN, junto às chefias imediatas e Diretores Gerais, que conhecem o cotidiano do trabalho."

4.1.5. Coordenação de Extensão

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Coordenações de Extensão dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 1,3% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

Como você avalia seu atendimento na Coordenação de Extensão?
380 respostas



Imagem 10

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de

teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente baixa: 52 votos (13,7%).

Hoje os servidores da Coordenação de Extensão podem trabalhar até 2 dias na semana na forma de teletrabalho (remoto). Como você enxerga a possibilidade para até 3 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas

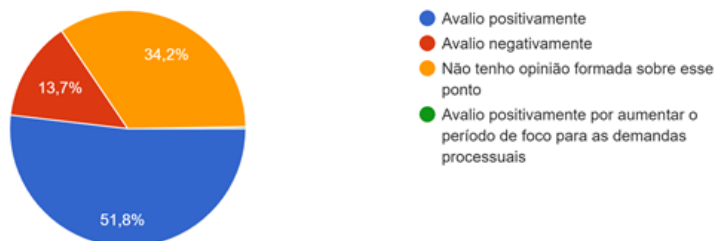


Imagem 11

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e listamos abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"Considerando que muitas atividades da gestão podem ser feitas de maneira remota, sobretudo no planejamento da pasta, vejo como favorável a tentativa de ampliação de COEX e COPEIN"

"A COEX necessita de flexibilidade para interagir com o meio externo ao IFRN, na relação com empresas, prefeituras, associações e instituições relacionadas ao mundo do trabalho."

Negativas ao aumento do percentual:

"Acho que especificamente para atendimento aos alunos e ao público externo, não seria adequado o aumento de trabalho remoto para até 3 dias no caso desse setor."

"É importante a presença do coordenador, até mesmo porque eles também ministram aulas. E sem contar que muitas vezes precisamos tirar dúvidas presenciais."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de

teletrabalho proposto para as coordenações de extensão nos campi através do processo 23421.002416.2023-10. Acerca da resposta obtida, destacamos o trecho a seguir:

"1.1 no dia 12 de junho, às 16h30, na sala 136 da reitoria, de modo híbrido, aconteceu uma reunião conjunta dos Comitês de Extensão (COEXT) e de Pesquisa e Inovação (COPI);

1.3 em votação realizada com 25 membros presentes, 24 sugeriram um aumento para o percentual de 40% de PGD nas Coordenações de Extensão (COEX) e de Pesquisa e Inovação (COPEIN) dos campi, independentemente de haver um ou dois servidores no setor; 1 pessoa sugeriu aumento para 60%.

2. Dito isso, nós, Avelino Aldo de Lima Neto e Samira Fernandes Delgado, reiteramos aos participantes que a decisão sobre o aumento do percentual desses setores cabe única e exclusivamente aos campi, pois são os servidores lotados nas COEX e COPEIN, junto às chefias imediatas e Diretores Gerais, que conhecem o cotidiano do trabalho."

4.1.6. Diretoria de Administração

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Diretorias de Administração dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 1,6% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

Como você avalia seu atendimento na Diretoria de Administração?
380 respostas



Imagem 12

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente baixa: 50 votos (13,2%).

Hoje os servidores da Diretoria de Administração podem trabalhar até 2 dias na semana na forma de teletrabalho (remoto). Como você enxerga a possibilidade para até 3 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas

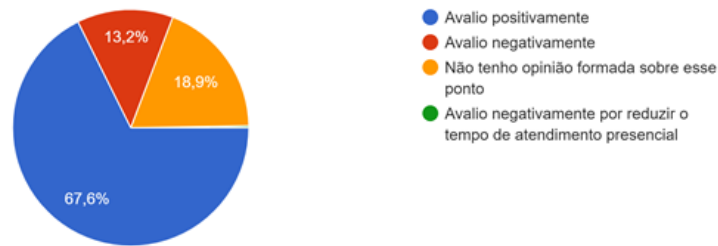


Imagem 13

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e listamos abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"Considero a situação semelhante ao Gabinete também. No atendimento as demandas do dia a dia, presencial, fica inviável focar ou trabalhar na parte administrativa e processual. Até mesmo organizar ou planejar."

"Irá facilitar bastante o atendimento fora do horário normal de expediente uma vez que os servidores lotados nesta Direção encerram suas atividades as 16h em virtude do deslocamento para Natal."

"O setor realiza atividades administrativas e tais atividades são realizadas de maneira processual, nem necessariamente haver a presença física dos servidores no setor. Um bom exemplo foi no período da pandemia que o setor realizou suas atividades de maneira célere e efetiva não ocasionando nenhum problema nos contratos e compras do Campus. Eu, pessoalmente, consigo trabalhar melhor em casa do que no campus, pois no IF sempre há mais conversas entre colegas, horários de almoços mais esticados, e ainda tem a própria locomoção de casa para o trabalho."

Negativas ao aumento do percentual:

"Acho que especificamente para atendimento em geral não seria adequado o aumento de trabalho remoto para até 3 dias no caso desse setor."

"Todas as diretorias são necessárias de forma presencial. Do contrário, haverá um esvaziamento do campus."

"Tratar de qualquer assunto, por outro meio de comunicação, que não seja o presencial, sempre demandará mais tempo, por isso, adiam-se estes, para que sejam tratados pessoalmente, quando o servidor estiver no campus. Se assim não for feito, haverá atrasos, nos demais serviços do dia em curso."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de teletrabalho proposto para as diretorias de administração nos campi através do processo 23421.002417.2023-56. Acerca da resposta obtida, destacamos o trecho a seguir:

"Concordo em manter os seguintes percentuais: até no máximo 40% de tele trabalho para setores com mais de um servidor e de até no máximo 20% quando tem apenas um servidor lotado. Dentro desse limite máximo, a chefia imediata e o servidor combinam o percentual que de fato será aplicado em cada caso concreto, ou seja, precisamos ficar nesse piloto por mais um tempo, para termos mais informações e tomarmos novas decisões."

4.1.7. Coordenação de Serviços Gerais e Manutenção

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Coordenações de Serviços Gerais e Manutenção dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 4,2% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

Como você avalia seu atendimento na Coordenação de Serviços Gerais e Manutenção?
380 respostas



Imagem 14

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente alta: 95 votos (25%).

Hoje os servidores da Coordenação de Serviços Gerais e Manutenção podem trabalhar até 2 dias na semana na forma de teletrabalho (remoto). Como...mento para até 3 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas

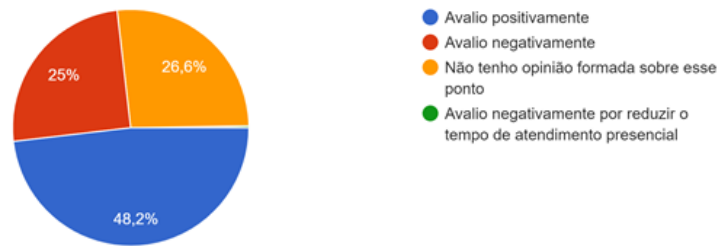


Imagem 15

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e listamos abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"Este é o meu setor. E, é visível, a melhora na parte de fiscalização administrativa, acompanhamento dos contratos, processos e parte administrativa, controle de empenhos. E ainda atendemos de forma remota também, até mesmo para atendimento de chamados que são repassados aos prepostos/encarregados que distribuem as demandas entre os colaboradores afim de atendê-las. Neste setor, em Ipanguaçu, há 3 servidores, sempre nos organizamos de forma a manter o setor aberto todos os dias. Hoje, eu consegui 100% de teletrabalho (acompanhamento de cõnjuge). Nosso chefe vai participar do PGD a partir de julho ficando presencial de terça a quinta, e a outra servidora de quarta à sexta. Ficando apenas 1 dia sem atendimento presencial, ainda assim conseguimos atender a demanda. Acredito sim ser viável essa alteração. E para o setor que tem apenas 1 servidor, acredito que seria necessário apenas um planejamento para focar em atividades que precisam de prioridade no remoto e atendimentos virtuais, e nos dias presenciais, focar mais em demandas que precisam ser atendidas de forma presencial."
"Existem meios de comunicação que suprem a ausência presencial, como e-mail, WhatsApp, e SUAP."

Negativas ao aumento do percentual:

"A coordenação de manutenção lida diariamente com a equipe de multiprofissionais e com demandas específicas de funcionamento do campus, necessitando da figura do coordenador de pessoal para estar sempre a frente de sua equipe."

"Acho que especificamente para atendimento em geral, não seria adequado o aumento de trabalho remoto para até 3 dias no caso desse setor."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de teletrabalho proposto para as coordenações de Serviços Gerais e Manutenção nos campi através do processo 23421.002417.2023-56. Acerca da resposta obtida, destacamos o trecho a seguir:

"Concordo em manter os seguintes percentuais: até no máximo 40% de tele trabalho para setores com mais de um servidor e de até no máximo 20% quando tem apenas um servidor lotado. Dentro desse limite máximo, a chefia imediata e o servidor combinam o percentual que de fato será aplicado em cada caso concreto, ou seja, precisamos ficar nesse piloto por mais um tempo, para termos mais informações e tomarmos novas decisões."

4.1.8. Coordenação de Material e Patrimônio (almojarifado)

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Coordenações de Material e Patrimônio dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 5,8% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

Como você avalia seu atendimento na Coordenação de Material e Patrimônio (almojarifado)?
380 respostas



Imagem 16

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente alta: 90 votos (23,7%).

Hoje os servidores da Coordenação de Material e Patrimônio (almoxarifado) podem trabalhar até 2 dias na semana na forma de teletrabalho (remoto). ...umento para até 3 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas

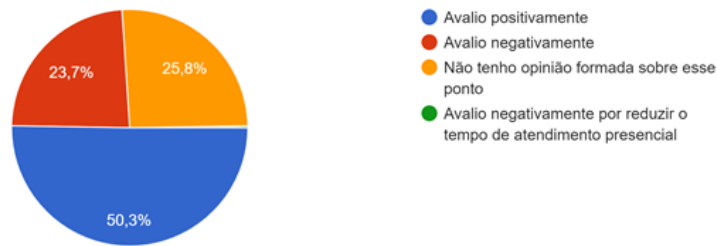


Imagem 17

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e listamos abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"havendo um plano de trabalho organizado não vejo óbce ao amento do percentual"

"O coordenador tem plena capacidade de administrar o setor remotamente pois o setor conta com auxílio de terceirizados para realização de tarefas."

"Por ser setor diretamente ligado a Diretoria de Administração entendo a possibilidade de expansão dos dias remoto sem perda de eficiência das atividades desempenhadas."

Negativas ao aumento do percentual:

"Sou servidor da Compat. Mas avalio positivamente para as Compts que tenham mais de 1 servidor no setor conseguindo fazer revezamento. Agora, apenas 1 servidor eu acredito que as atividades ficariam prejudicadas."

"O almoxarifado geralmente é o setor de recebimento de compras, e as transportadoras não tem horário de chegar. Por ser um setor que geralmente conta com poucos servidores, a menos que haja um rodízio entre os servidores, que possam assumir essa atividade de recebimento, fica complicado ficar muito tempo sem pessoal no setor."

"A não ser que seja um almoxarifado auto service. Como fazer demanda Virtual de procesos físicos como pedido de material e recebimento de fornecedor!?! Novamente, acho que o PDG em detrimento da grandeza dos processos hora esqueça a dimensão humana e interativa de um espaço escolar."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de teletrabalho proposto para as coordenações de material e patrimônio nos campi através do processo 23421.002417.2023-56. Acerca da resposta obtida, destacamos o trecho a seguir:

"Concordo em manter os seguintes percentuais: até no máximo 40% de tele trabalho para setores com mais de um servidor e de até no máximo 20% quando tem apenas um servidor lotado. Dentro desse limite máximo, a chefia imediata e o servidor combinam o percentual que de fato será aplicado em cada caso concreto, ou seja, precisamos ficar nesse piloto por mais um tempo, para termos mais informações e tomarmos novas decisões."

4.1.9. Coordenação de Gestão de Pessoas

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Coordenações de Gestão de Pessoas dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva com apenas 2,9% dos participantes alegando não ter tido demandas atendidas em razão do teletrabalho ou ter tido maior dificuldade/demora no seu atendimento.

Como você avalia seu atendimento na Coordenação de Gestão de Pessoas ?
380 respostas



Imagem 18

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente baixa: 44 votos (11,6%).

Hoje os servidores da Coordenação de Gestão de Pessoas podem trabalhar até 2 dias na semana na forma de teletrabalho (remoto). Como você enxer...umento para até 3 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas

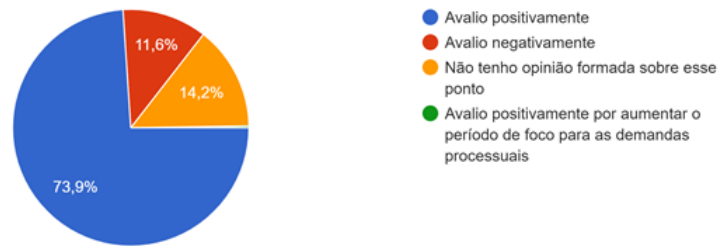


Imagem 19

Como justificativa para respostas acima destacamos algumas representativas e listamos abaixo.

Positivas ao aumento do percentual:

"Entendo que a dinâmica do trabalho permite que possa ser desenvolvido de forma remota, com atendimento presencial em dias específicos, pois a coordenação e a execução dos trabalhos dessa área podem ser realizados sem a presença física dos servidores no Campus, devido a grande atuação em sistemas. Inclusive, os servidores da área estando no campus são mais procurados por meio digitais do que presencialmente. Acredito inclusive que nessa área o percentual poderia ser maior."

"A maioria das demandas deste setor são por processo no suap e as dúvidas são facilmente respondidas remotamente."

"Os cadastros, pagamentos e controles são realizados por sistemas informatizados e demandam concentração. Também, os processos de gestão de pessoas que precisam de análise técnica do órgão são 100% digitais e estão todos disponíveis no SUAP. Ressalto que para análises de processos complexos é favorável a atuação remota. Primeiro porque possibilita que o servidor atue concentrado, podendo prestar eventuais atendimentos de forma assíncrona em horários convenientes para o bom andamento dos trabalhos."

Negativas ao aumento do percentual:

"Caso o setor tenha apenas 1 servidor avalio negativamente, acredito que a presença do servidor seja muito importante nesse setor, algumas situações o atendimento presencial é indispensável. Caso haja 2 ou mais servidores, não vejo problema em ampliar o teletrabalho, desde que o setor fique aberto todos os dias."

"Tratar de qualquer assunto, por outro meio de comunicação, que não seja o presencial, sempre demandará mais tempo, por isso, adiam-se estes, para que sejam tratados pessoalmente, quando o servidor estiver no campus."

"A gestão de pessoas tem por responsabilidade atender ao servidor, 1 dia que o servidor não entra com algum processo pode prejudicá-lo frontalmente. Não acho que o setor de gestão de pessoas pode ser remoto. A não ser que em escala e sempre com alguém de IGUAL competência e acesso (permissões em SIGEPE e folha), estejam no campus."

Análise da Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica

A Pró-Reitoria/Diretoria Sistêmica foi consultada sobre o aumento do percentual de teletrabalho proposto para as coordenações de gestão de pessoas nos campi através do processo 23421.002418.2023-09. Acerca da resposta obtida, destacamos o trecho a seguir:

"considerando que os servidores lotados na gestão de pessoas dos Campi atuam na maior parte de suas rotinas de trabalho com atividades voltadas para cadastros em diversos sistemas, análises processuais, elaboração de documentos, levantamento e controle de dados, entre outras, mensuráveis e compatíveis com o PGD em teletrabalho, esta DIGPE opina pela possibilidade de ampliação do percentual de PGD na modalidade teletrabalho aos setores de gestão pessoas em 20%, passando o limite atual de 40% para 60%."

4.1.10. Assessoria de Internacionalização

Quanto a avaliação dos atendimentos realizados pelas Assessorias de Internacionalização dos diversos campi tivemos uma avaliação de forma geral positiva mas, como se trata de um setor novo no IFRN ainda em implantação em muitos campi, a maioria dos servidores (90%) alegam não ter tido demandas a tratar.

Como você avalia seu atendimento na Assessoria de Internacionalização ?
380 respostas

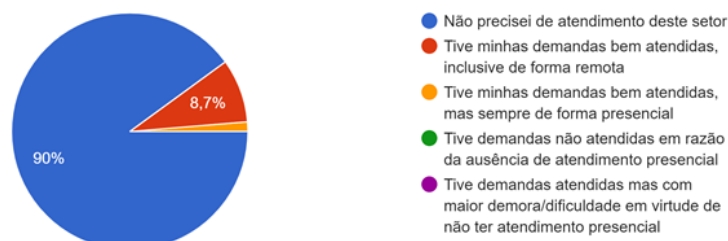


Imagem 20

Já na avaliação da possibilidade de aumentar em 20% a possibilidade de teletrabalho do setor, tivemos uma avaliação negativa relativamente baixa: 17 votos (4,5%).

Hoje os servidores da Assessoria de Internacionalização podem trabalhar até 2 dias na semana na forma de teletrabalho (remoto). Como você enxerga ...umento para até 3 dias de teletrabalho (remoto).
380 respostas

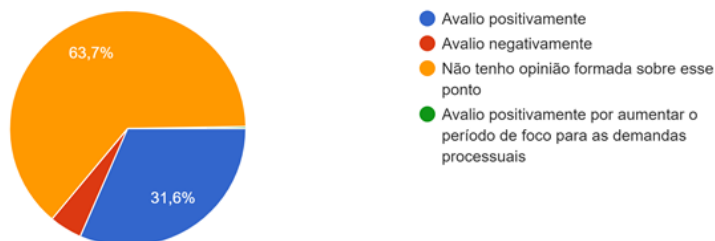


Imagem 21

4.2. CONCLUSÃO

Com base nos argumentos e fatos elencados nos capítulos acima, esta comissão sugere que a diferenciação de percentual entre os setores com 1 ou mais de um servidor não seja extinta, mas que continue com algumas alterações. Basicamente, que se diminuam os setores que apresentem essa diferenciação, restringindo essa ferramenta apenas para os setores estritamente necessários.

Assim como sejam aumentados alguns percentuais para setores com mais de um servidor conforme tabela a seguir:

TEMÁTICA	SETOR / SERVIÇO	Necessidade de funcionamento do setor	REGIME DE TRABALHO	LIMITE DE TELETRABALHO POSSÍVEL(%)	
				SETOR LOTADO COM MAIS DE 1 SERVIDOR	SETOR LOTADO COM APENAS 1 SERVIDOR
Governança	Chefia de Gabinete	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 60%	Até 40%
Comunicação Social	Coordenadoria de Comunicação Social e Eventos	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 60%	Até 40%

Ensino	Coordenações de cursos	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 40%	Até 40%
Pesquisa	Coordenação de Pesquisa e Inovação	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 40%	Até 40%
Extensão	Coordenação de Extensão	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 40%	Até 40%
Internacionalização	Assessoria de Internacionalização	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 40%	Até 40%
Administração	Diretoria de Administração	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 60%	Até 40%
	Coordenação de Serviços Gerais e Manutenção	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 40%	Até 20%
	Coordenação de Material e Patrimônio	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 40%	Até 20%
Infraestrutura	Diretoria ou Coordenação de Infraestrutura	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 40%	Até 20%
Gestão de Pessoas	Coordenação de Gestão de Pessoas	Turnos com intervalo	Teletrabalho Parcial	Até 60%	Até 40%

5. ANÁLISE QUALITATIVA DO PROGRAMA DE GESTÃO

De 25 a 30 de maio de 2023 foi realizado uma pesquisa junto aos servidores dos campi que visava analisar a experiência do PGD em seus campi. Além disso, as comissões locais de acompanhamento do PGD nos campi emitiram relatórios sobre a experiência piloto vivida em seu campus. Segue os principais destaques.

5.1. Qualidade dos equipamentos

É sabido que o teletrabalho exige do servidor público uma estrutura física mínima em suas residências para que consigam desempenhar suas atribuições com plenitude. Com intuito de analisar a qualidade desses equipamentos foi solicitado através de formulário online uma autoavaliação do servidor sobre a estrutura de que dispõem a sua disposição.

Você considera os equipamentos que você dispõe em casa adequados para desempenhar suas atividades remotamente?

94 respostas

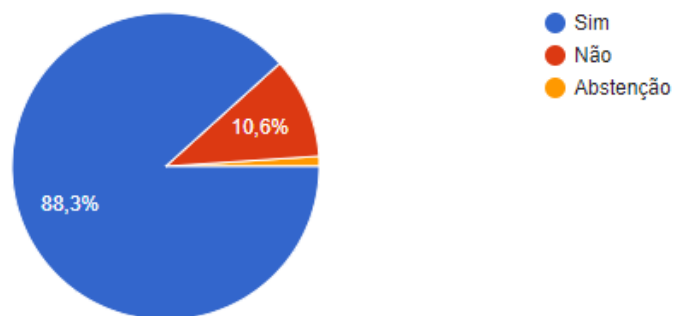


Imagem 22

Com base na imagem acima chegamos ao diagnóstico que 10% dos servidores em teletrabalho possuem alguma carência de melhoria em seus equipamentos. O IFRN, observadas as possibilidades que a lei nos confere, pode refletir sobre como pode auxiliar esses servidores uma vez que a sociedade e o IFRN serão os principais beneficiados por essa melhoria de condição de trabalho.

Considerando que hoje temos 309 servidores com adesão ao PGD, 10% desse total representa 31 servidores carentes de ações tendendo a melhoria de sua infraestrutura.

Em uma análise mais detalhada, notamos que as principais reclamações consistem na dificuldade de realizar os trabalhos na tela pequena de um notebook ou a falta de um segundo monitor ao desktop que já possui.

5.2. Avaliação dos vínculos dos servidores em teletrabalho

Um segundo ponto analisado através do formulário online foi como o servidor e sua chefia avaliam os impactos do teletrabalho sobre os vínculos com a instituição IFRN e também com os seus colegas de trabalho onde trabalham.

Você considera que seu vínculo com a instituição sofreu enfraquecimento devido tempo que você permanece remoto?

94 respostas

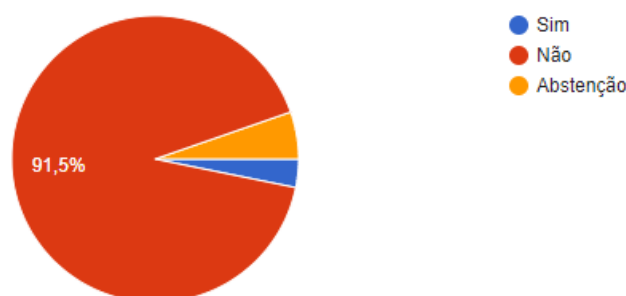


Imagem 23

Você considera que seu vínculo com os colegas de trabalho sofreu enfraquecimento devido ao tempo que você permanece remoto?

94 respostas

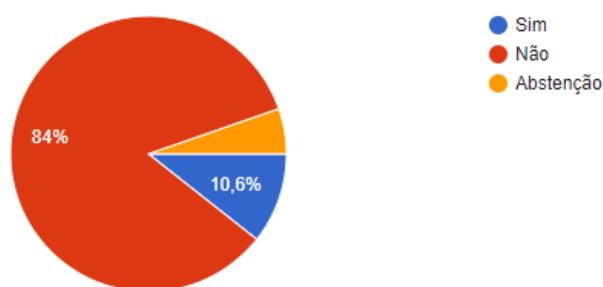


Imagem 24

Apenas 3% dos servidores alegaram ter sentido algum enfraquecimento de seu vínculo com o IFRN enquanto que 10% sentiram enfraquecimento junto a equipe com a qual trabalha.

Segue o recorte das justificativas apontadas por alguns servidores:
"Há dificuldade em monitorar o trabalho da equipe e realização de algumas reuniões "
"Mesmo não afetando a execução dos serviços, há naturalmente um distanciamento no vínculo"
"Comunicação fica mais difícil."
"As conversas paralelas que existem no dia a dia de trabalho diminuíram."
"Acho que o vínculo com os colegas diminui um pouco em função da perda de convívio em função do trabalho remoto."
"O contato presencial é muito importante para fortalecer os vínculos com os colegas de trabalho. Há colegas que não vejo há tempos, em razão dos dias de trabalho presenciais

não coincidirem. Considero que isso enfraquece as relações interpessoais."
"Não temos o contato diário, por isso é importante realizarmos reuniões periódicas"

5.3. Melhorias percebidas

No atendimento das demandas:

- Maior abrangência de horário no atendimento;
- Demandas atendidas independente do meio executado;
- Percepção de novas práticas positivas inseridas nas rotinas dos setores;
- Inserção de inclusão digital de maneira mais eficaz para todos os servidores;
- Maior possibilidade de participação de temáticas e grupos sistêmicos no atendimento das discussões;
- Possibilidade do servidor dedicar-se com mais foco a determinadas demandas.

Na qualidade de vida e do trabalho:

- Redução de risco nos deslocamentos, em razão do trajeto casa-trabalho (acidente de trajeto);
- Relatos positivos de proximidade da família durante os dias que a modalidade teletrabalho é executada;
- Percepção de atratividade aos setores que possuem o modelo no formato de entrega e retenção de servidores e talentos nestes mesmos setores (um dos objetivos do PGD no IFRN).

5.4. Dificuldades enfrentadas

Tanto nas pesquisas realizadas diretamente com os servidores quanto nos relatórios locais de acompanhamento pudemos notar que as maiores dificuldades enfrentadas pelos servidores quanto ao PGD são:

- Desconhecimento por parte dos servidores das formas de se comunicar com um servidor que não esteja em trabalho presencial;

- Preenchimento demorado e burocrático do PIT/RIT;
- A comunicação remota, em alguns momentos, foi mal interpretada, não respeitando o horário de trabalho dos servidores

5.5. Sugestões de aperfeiçoamento do PGD

Os servidores dos campi também contribuíram com sugestões de melhorias para o PGD na instituição. Algumas são melhorias no próprio texto do regulamento, já outras tratam de melhorias do módulo do PGD no SUAP. Vejamos as principais:

- Facilitar e agilizar o preenchimento do PIT e do RIT;
- Sobre os percentuais, a instituição poderia ser mais flexível com essas definições. Não vejo sentido em que haja portaria da reitoria determinando percentuais de funcionamento de todos os setores do instituto.
- Sistematização virtual de Central de Serviços para mais atividades e setores;”
- Sistema centralizado de atendimento (protocolo único), que demandasse a força de trabalho de uma ou mais pessoas, para que comunidade interna e/ou externa ao buscar contato direto com os participantes em PGD fosse devidamente direcionada de forma padronizada (ex.: 135 do INSS)
- Criar uma logo oficial do "PGD IFRN" e em paralelo trabalhar junto a comunicação para trazer ainda mais identidade e divulgação ao programa, principalmente para os servidores ainda um pouco resistentes com as nova mudanças.
- Alterações no SUAP que permita ao gestor o abono de horas em quantidade menor do que 8 horas.
- Implementar um calendário de capacitação sistêmico para possibilitar que os servidores possam tomar decisões de forma mais acertadas acerca de sua adesão ou não ao PGD e manutenção nesta modalidade.
- Sugestão de utilização de ferramentas digitais para uma gestão de tempo

eficiente, a fim de melhorar a rotina do trabalho, como por exemplo o REDMINE (software livre, gerenciador de projetos baseados na web) para monitorar as atividades realizadas no PGD, ou o TRELLO (aplicativo de gerenciamento de projeto, baseado no paradigma Kanban) para realizar o controle e registro das interações entre os agentes envolvidos nos processos e nas atividades do setor.

- Possibilidade de disponibilização de equipamentos pelos campi, aos servidores, para que eles possam desempenhar com mais qualidade suas atribuições em teletrabalho.
- Fomentar o cultura do uso do Teams como ferramenta institucional para todos os servidores, independente de adesão ao PGD;
- Criar uma política de informação institucional com explicações do que é o PGD tanto para os servidores do campus como para o público externo.

5.6. Boas práticas implementadas

Com base nos relatórios locais de acompanhamento do PGD emitidos pelos campi podemos notar algumas ações interessantes que ajudam a instituição como um todo a melhor utilizar as potencialidades que essa nova forma de trabalho pode nos trazer:

- informação dos participantes dos horários de atendimento fixado na porta de trabalho;
- Facilitação na frequência das reuniões. Notou-se um maior número de participantes quando das reuniões de caráter híbrido;
- Disponibilização de QR-Code das unidades em PGD para contato imediato;
- Alguns setores começaram a elaborar orientações para fomentar a Central de Ajuda do Campus;
- Reorganização das salas que foram esvaziadas mediante a adesão dos

servidores ao PGD que estão em teletrabalho, permitindo com isso, maior aproveitamento dos espaços físicos;

6. NOVAS LEGISLAÇÕES

O Programa de Gestão, a nível federal, já teve seu regulamento central alterado por diversas vezes. Basicamente sempre há dois normativos gerenciando todo o programa. Geralmente um que tem características um pouco mais genéricas emitido pela Presidência da República e outro mais específico emitido pelo Ministério da Economia que esmiuça aquele.

Atualmente nós vivemos sob a égide do Decreto Nº 11.072, de 17 de maio de 2022, emitido pela Presidência da República e a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI Nº 24, de 28 de julho de 2023.

Considerando que a Instrução Normativa 24 é bastante recente, o normativo do IFRN ainda não contempla todas suas novidades. Para tanto será necessário fazermos algumas alterações importantes que elencaremos a seguir.

Onde antes havia um limite para o teletrabalho parcial para no máximo 60%, hoje a legislação deixa totalmente a critério do órgão. Por esta razão, esta comissão sugeriu que os novos limites mínimos e máximo de teletrabalho parcial fique entre 5 e 95%.

Os novos regulamentos também extinguiram o limite de tempo que um servidor poderia ficar em teletrabalho integral como também extinguiu o quantitativo máximo de servidores de um órgão que pode estar nessa modalidade. Sendo assim, esta comissão sugere a extinção também nos nossos normativos.

Por força da IN 24, todos os servidores, independente de qual modalidade de trabalho execute através do PGD, ficará dispensado do controle de frequência e assiduidade.

Sairá do regulamento a obrigatoriedade da construção e observância do Quadro Temático de Atividade. Isso se deve ao fato de este ter deixado de ser uma exigência nos regulamentos federais.

O Plano de Trabalho Setorial (PTS) passará a se chamar Plano de Entregas

Setorial. Isto se deve a uma novidade trazida pela IN 24 que cria esse instrumento de planejamento de metas para cada setor em PGD. Desta maneira, esta comissão entende que o antigo PTS já atendia boa parte dos requisitos trazidos pela IN e portanto iremos utilizá-lo como base para implementar as novas exigências, quais sejam, a inclusão de informações quanto a metas, prazos, demandantes e destinatários das ações do setor.

A IN 24 também trouxe mudanças quanto a possibilidade de cessão de equipamentos para os servidores do órgão. Criou a limitação de só ser possível para aqueles participantes do PGD que estejam em teletrabalho integral. Porém, retira a limitação do equipamento ter que ter sido adquirido antes de 17 de maio de 2022.

Quanto a adesão ao PGD, o novo regulamento inova em criar um pedágio para quem muda de órgão. Ao chegar em um novo órgão, o servidor deverá trabalhar ao menos 6 meses antes de poder solicitar a adesão ao PGD.

Apesar de não ser uma nova exigência legal, por aconselhamento do setor responsável pelos estagiários, a comissão entende ser prudente não inserir os estagiários no rol de habilitados a participar do PGD. Isso se deve tanto a questões burocráticas, como a necessidade de ajustes em contratos de estágio junto as universidades, e vai até questões ligadas à melhor maneira de realizar o acompanhamento dos trabalhos desenvolvidos. Além disso, ainda há questões nebulosas sobre como se daria o seguro sobre o trabalho desenvolvido por um estagiário fora da instituição.

Já quanto aos servidores que poderão solicitar teletrabalho integral para morarem no exterior, a IN 24 trouxe uma inovação ao limitar os servidores que poderão se enquadrar nesse quesito para até no máximo 2% do número de participantes do PGD no órgão.

Já quanto ao Relatório Individual de Trabalho (RIT), houve mudanças quanto a forma de avaliação pela chefia. Agora não será mais necessário avaliar cada atividade isoladamente, a avaliação poderá ser feita para todo o RIT do mês. Além disso, invés de ser avaliado com uma nota de zero a dez, a avaliação passará a ser qualitativa, infordando apenas se as metas foram atingidas ou não.

Os relatórios periódicos do PGD, que antes seriam semestrais, deixaram de ser exigidos por força legal. Contudo, esta comissão entende que é interessante manter a elaboração dos relatórios de acompanhamento. Contudo, sugerimos a retirada de alguns

itens de difícil mensuração como a variação de produtividade, do absenteísmo e da rotatividade da força de trabalho.

7. DESAFIOS PARA CORRETA IMPLANTAÇÃO DO PGD

A aprovação do normativo que regulará esta nova forma de trabalho é apenas o primeiro desafio para que possamos explorar todos os benefícios que o trabalho remoto pode trazer para a instituição, para a vida dos servidores e principalmente para a comunidade que faz uso dos serviços desta instituição.

Podemos dividir os desafios que o IFRN de acordo com os sujeitos e setores que participarão ativamente na construção dessa nova realidade institucional:

- Gestão de pessoas;
- Diretoria de Tecnologia da Informação;
- Comissões de acompanhamento
- Chefia imediata;
- Servidores.

7.1. Gestão de pessoas

O PGD tangencia diversos assuntos relacionados a gestão de pessoas do IFRN. Muitos pontos o PGD funciona como uma ferramenta de atração e retenção de pessoas. A DIGPE poderá utiliza-lo como forma de reforçar os quadros da instituição.

Contudo, problemas de ordem prática surgirão com o passar do tempo como avaliação de estágio probatório, avaliação de progressão de carreira, concessão de auxílios entre outros pontos que ainda descobriremos e que a DIGPE será demandada a apresentar soluções.

7.2. Diretoria de Tecnologia da Informação

Os normativos que regem o PGD preconizam que a instituição que deseja instituir o teletrabalho só poderá fazê-lo quando já possuir um sistema digital para acompanhamento das entregas realizadas pelos servidores participantes. Dessa forma, a DIGTI terá o desafio de atualizar o módulo no SUAP e mantê-lo sempre em linha com as novas demandas que surgirão com o amadurecimento do Programa de Gestão.

7.3. Comissões de acompanhamento

As comissões de acompanhamento tem uma série de competências técnicas a

serem desenvolvidas cotianamente quando o PGD entrar em execução. Mas o principal desafio delas é estar atenta aos acertos e imperfeições da forma como o programa está sendo executado.

Cabe a cada comissão local de acompanhamento encaminhar para a Comissão Central sugestões para aperfeiçoamento contínuo do normativo que rege o teletrabalho no IFRN. Já a Comissão Central caberá fazer a correta análise dessas sugestões e apresentar aos dirigentes do IFRN para apreciação.

7.4. Chefia imediata

Os chefes imediatos serão os fiscais das atividades desenvolvidas na forma de teletrabalho. Caberá a eles avaliar cada uma das atividades desenvolvidas pelos servidores, sendo assim, estará em suas mãos a chave para manter a qualidade e o nível de produtividade adequado dos servidores que estão trabalhando de forma remota.

7.5. Servidores

O grande desafio estará, com toda certeza, nas mãos dos servidores. São eles que efetivamente desenvolverão as atividades nos moldes do PGD e em suas mãos residirá a chave para o sucesso do programa.

Para que o programa seja exitoso, cada servidor terá que ter em mente o dever de manter o nível das atividades desenvolvidas igual ou até melhor do que era desenvolvido de forma presencial. O atendimento das demandas da sociedade são a razão da existência do servidor público e o PGD deve vir para facilitar o atendimento do nosso público alvo.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando todos os pontos levantados neste relatório é fácil notar que o PGD é uma ferramenta que veio para ficar, não só no IFRN mas como em toda administração pública. Como toda ferramenta, ela não é boa nem má em sua essência, mas a maneira como a utilizaremos definirá os seus efeitos. A forma como foi utilizada na experiência piloto vivida no IFRN nos deixa muito alegres e confiantes de que a estamos utilizando da melhor forma: como um instrumento de transformação positiva para a instituição.

Apesar de considerar a experiência vivida até aqui bastante exitosa, não nos furtamos de alertar sobre a importância da constante vigilância e permanente atualização de todos os mecanismos de controle e também a implementação de novas tecnologias que venham a facilitar o trabalho dos servidores deste IFRN.

Como forma de consumir tudo que foi explanado neste relatório, encaminhamos em anexo uma proposta de Portaria Normativa a ser emitida pelo IFRN para regular de forma definitiva o PGD na instituição.

Documento Digitalizado Público

Relatório Final da Experiência piloto do PGD

Assunto: Relatório Final da Experiência piloto do PGD
Assinado por: Rodrigo Leite
Tipo do Documento: Relatório
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Rodrigo Ricelly Avelino Leite, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO**, em 28/09/2023 11:37:20.

Este documento foi armazenado no SUAP em 28/09/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1557058

Código de Autenticação: e1cfc36e0d

