



**INSTITUTO
FEDERAL**
Pernambuco

**Devolutiva da Consulta Pública -
Minuta da Portaria do PGD no IFPE**

Recife, outubro de 2024

Apresentação

A Pró-reitoria de Integração e Desenvolvimento Institucional (PRODIN) e a Coordenação da Controladoria (CCONTRO), sob a coordenação da Pró-reitora Juliana Andrade e da Coordenadora, Dayana Oliveira, promoveram, **no período de 22 de julho de até 05 de agosto de 2024**, a consulta pública sobre a minuta da portaria que institui e autoriza o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE).

A minuta em apreciação na consulta pública está em acordo com o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 e com a recente Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024. A versão do documento foi amplamente discutida no Colégio de Dirigentes do IFPE e sua aprovação ocorreu no dia 12 de julho de 2024.

A consulta pública foi divulgada no portal institucional (<https://portal.ifpe.edu.br/noticias/ifpe-abre-consulta-publica-sobre-programa-de-gestao-e-desempenho-pgd/>) e foi aberta a toda comunidade acadêmica do IFPE. As participações ocorreram por meio do envio de e-mails para programadegestao@reitoria.ifpe.edu.br, nas quais foram indicadas sugestões de acréscimo, supressão ou alteração.

O IFPE agradece as colaborações de todos/as e reconhece o valor da participação social como um aspecto indispensável para a execução e o contínuo aprimoramento das ações relacionadas ao Programa de Gestão e Desempenho na Instituição.

Juliana Souza de Andrade

Pró-reitora de Integração e Desenvolvimento Institucional

Maria Dayana Lopes de Oliveira

Coordenadora da Controladoria

Devolutiva às Participações

Durante o período em que a Consulta Pública esteve aberta, foram recebidos **38 e-mails, totalizando 83 sugestões**. Com base no resumo dessas sugestões, foi possível realizar a consolidação das propostas. A partir dessa análise, identificamos a necessidade de encaminhar algumas sugestões para avaliação e decisão da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGPE), além de submetê-las a uma nova discussão e análise pelo Colégio de Dirigentes. Os resumos das sugestões estão apresentados no Quadro 1, com destaque para as sugestões mais recorrentes, conforme descrito a seguir:

Quadro 1 - Resumo das Sugestões

Nº	Resumo da Sugestão	Total
1	Acrescentar a periodicidade das reuniões do Comitê Gestor do PGD	1
2	Acrescentar no Art. 7º, inciso III, alínea b, item 1, "à licença paternidade"	1
3	Acrescentar o prazo para a Chefia Imediata apresentar motivação para a impossibilidade de implementação do PGD	2
4	Acrescentar outras exceções ao art.37	1
5	Alterar a citação do inciso VII pelo VIII	2
6	Alterar de "no horário de funcionamento do órgão ou da entidade ou em horário a ser definido" para "horário do expediente"	1
7	Alterar o artigo 5º, § 3º, de poderá para deverá	6
8	Alterar o item no Capítulo III, Seção I, Art. 25, IV - de "no horário de funcionamento do IFPE ou da unidade de execução" para "no horário de trabalho do servidor"	1
9	Alterar o texto do Art. 6º, § 1º, alínea c para "c) com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas."	1
10	Aplicar os 40% de trabalho remoto no total da carga horária do plano e não no total da carga horária semanal	1
11	Art. 11, inciso IX - Suprimir o termo econômico	3
12	Art. 7º, inciso III - Acrescentar um item que contemple dependente (idoso e criança)	3
13	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto	1
14	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 50%	7
15	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	13

16	Direcionar o recurso da avaliação para autoridade superior da chefia imediata	1
17	Equiparar a comprovação para recebimento de auxílio transporte dos técnicos-administrativos com os docentes	5
18	Excluir da Seção V, Art. 7º, II, Letra b) o seguinte texto: "descontados os feriados e pontos facultativos".	1
19	Excluir ou alterar o item no Capítulo IV, Art. 33 - registro de presencialidade	1
20	Inserir nova possibilidade para o teletrabalho integral	5
21	Inserir nova possibilidade para o teletrabalho integral no exterior	1
22	Não disponibilizar o telefone pessoal nas portas de entradas de suas unidades - Art. 26, inciso I.	2
23	Não disponibilizar o telefone pessoal de modo geral.	11
24	Para o teletrabalho parcial, definir percentuais máximos de acordo com o cargo ou função	1
25	Quanto à ordem de prioridade, caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas	2
26	Quanto ao prazo para retorno aos contatos recebidos	7
27	Retirar citação a artigo revogado	1
28	Retirar do § 6º o texto "no escritório digital"	1
	Total geral	83

Fonte: Elaboração própria.

Além disso, no Quadro 2, a seguir, apresentamos o resumo dos resultados das análises realizadas:

Quadro 2 - Resumo das Decisões

Decisão	Total
Acatada	13
Acatada parcialmente	30
Não acatada	35
Não se aplica	1
Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE	5

Por fim, apresentamos o Quadro 3, que contém todas as sugestões encaminhadas, bem como as decisões tomadas para cada uma delas, acompanhadas das respectivas justificativas ou observações.

Quadro 3 - Devolutiva da Consulta Pública

Nº do e-mail	Servidor - Unidade	Data - Sugestão	Resumo da Sugestão	Decisão	Justificativa/Observação
1	L. A. da S. - CGAR	19/07 - Não foi sugestão e sim uma dúvida. 22/07 - Enviou e-mail para suporte.pgd@reitoria.. solicitando que desconsiderasse o e-mail anterior, pois não havia mais dúvida.	Não se aplica	Não se aplica	Não foi sugestão e sim um dúvida que já foi esclarecida.
2	S. M. dos S. - CCSA	19/07 - Considerando que o PGD tem uma plataforma específica sugerimos minimizar a burocracia e deixar a continuidade dos registros de entrega na plataforma própria do PGD, portanto sugerimos que onde se lê na "SEÇÃO IV -DA AVALIAÇÃO DO PLANO DE TRABALHO- § 6º As ações previstas neste artigo deverão ser registradas em sistema informatizado ou no escritório digital" seja acrescentado que : [...] deverão ser registradas as ações no sistema informatizado próprio do PGD. Porque um registro de ação não deveria ser mais burocrático se utilizando de outro sistema como o SEI, já que existe o sistema próprio do PGD. As ações já estão previstas no plano de trabalho é importante facilitar esse relatório de entregas. É a sugestão.	Retirar do § 6º o texto "no escritório digital"	NÃO ACATADA	Prever o escritório digital não é uma burocracia, mas sim uma possibilidade que está sendo colocada à disposição do IFPE, com previsão na Instrução Normativa do PGD. Isso evita que, em uma futura implantação, haja necessidade de revisão da portaria. Para a nova regra, será instituído um único sistema: o SCOPI.

3	M. H. da S. S. V. - CIPJ	<p>22/07 - Gostaria de propor uma alteração no Artigo 7º, inciso II, alínea b.</p> <p>O tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota deveria ser de até 60% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos, para modalidade de teletrabalho em regime parcial.</p> <p>A sugestão de aumentar o percentual de carga horária semanal em regime de trabalho remoto parcial de 40% para 60% é fundamentada em diversos fatores que podem beneficiar tanto os servidores quanto a instituição. A seguir, apresento um argumento detalhado que sustenta essa opinião:</p> <p style="text-align: center;">Eficiência e Produtividade</p> <p>Estudos recentes indicam que o trabalho remoto pode aumentar a produtividade dos funcionários. Com 60% da carga horária semanal em regime remoto, os servidores podem usufruir de um ambiente de trabalho mais flexível e adaptável às suas necessidades pessoais e profissionais. Isso tende a reduzir o estresse e aumentar a motivação, resultando em maior eficiência no desempenho de suas funções.</p> <p style="text-align: center;">Redução de Custos Operacionais</p> <p>A adoção de uma carga horária maior em regime remoto pode reduzir significativamente os custos operacionais da instituição, como gastos com energia elétrica, manutenção de equipamentos e infraestrutura física. Esses recursos podem ser redirecionados para outras áreas críticas, melhorando a alocação de recursos e a sustentabilidade financeira da instituição.</p> <p style="text-align: center;">Flexibilidade e Responsabilidade das Chefias</p> <p>A implementação de uma carga horária de até 60% em regime remoto permite que as chefias exerçam um controle mais flexível e responsável sobre a carga horária máxima dos servidores, adaptando às necessidades específicas de cada setor.</p> <p>Isso significa que, em casos onde o trabalho remoto não é viável, as chefias podem restringir a carga horária conforme</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p style="text-align: center;">II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
---	--------------------------	---	---	-----------------------	---

		<p>necessário, e onde a atividade pode ser desempenhada remotamente em sua totalidade, as chefias possam dar o máximo de carga horária, garantindo a eficiência operacional e a qualidade dos serviços prestados.</p> <p>Limitação dos Dias de Trabalho Remoto</p> <p>Com a manutenção do percentual de trabalho remoto parcial em 40%, mesmo sem o controle de frequência, a limitação dos dias em que o servidor pode trabalhar remotamente proporciona um desequilíbrio entre a presença física e remota. Utilizando a metodologia da gestão por desempenho, o servidor poderá concluir sua entrega, mas terá que estar presencial mais vezes, devido a restrição de carga horária para desenvolver suas atividades remotamente.</p> <p>Conformidade com a IN</p> <p>A mudança para 60% da carga horária semanal em regime remoto está em conformidade com as diretrizes da Instrução Normativa, que visa modernizar e flexibilizar as relações de trabalho no serviço público. Ao alinhar-se com a IN, a instituição demonstra seu compromisso com a inovação, a eficiência e a adaptação às novas realidades do mercado de trabalho, sem comprometer a qualidade do serviço público.</p>			
4	C. M. dos S. S. - CREC	<p>22/07 - Sugestões para a PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p>DAS VAGAS</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE:</p> <p>(...)</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 50%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p>

		<p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>(...)</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p> <p>(Sugiro alterar para 50%)</p> <p>(...)</p>			<p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
4	C. M. dos S. S. - CREC	<p>22/07 - Sugestões para a PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p>III – Para modalidade de teletrabalho em regime integral poderá ser implementado, apenas para os seguintes casos:</p> <p>(...)</p> <p>a) No país, poderá ser admitida em substituição às situações enquadradas abaixo:</p> <p>1. por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial, nos termos do art. 36, III, b, da Lei no 8.112, de 1990, quando o tratamento médico não possa ser realizado na localidade do seu exercício atual;</p> <p>Sugestão: acrescentar um item que contemple dependente (idoso e criança). Para atender ao ECCA e ao Estatuto da</p>	Art. 7º, inciso III - Acrescentar um item que contemple dependente (idoso e criança)	NÃO ACATADA	<p>Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>A sugestão está contemplada na situação: "ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional", podemos observar que não apenas o idoso e a criança que sejam dependentes, assim como outros tipos de dependentes também podem ser motivo de concessão à modalidade integral do Programa.</i></p>

		<p>peessoa idosa, todos os dois não só dependem financeiramente e sim de cuidados pessoais, são pessoas que precisam de cuidados físicos e emocionais e não só financeiros, e sobretudo os pais idosos.</p>			
4	C. M. dos S. S. - CREC	<p>22/07 - Sugestões para a PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p>DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES</p> <p>(...)</p> <p>Art. 11. Caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas, a chefia da unidade de execução deverá priorizar os seguintes candidatos, nesta ordem:</p> <p>(...)</p> <p>IX - servidores(as) com dependentes econômicos até a idade de 6 (seis) anos ou acima de 65 (sessenta e cinco) anos, desde que conste em seu assentamento funcional.</p> <p>(Sugestão suprimir o termo econômico. Para atender ao ECCA e ao Estatuto do idoso todos os dois não só depende financeiramente e sim de cuidados pessoais, são pessoas que</p>	Art. 11, inciso IX - Suprimir o termo econômico	NÃO ACATADA	<p>Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>A inclusão do termo "econômico" para definir a prioridade dos candidatos vem em analogia à concessão da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família, artigo 83 da Lei 8112/1990:</i></p> <p><i>Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)</i></p>

		precisam de cuidados físicos e emocionais e não só financeiros, e sobretudo os pais idosos.			
--	--	--	--	--	--

4	C. M. dos S. S. - CREC	<p style="text-align: center;">22/07 - Sugestões para a PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS</p> <p>Art. 33 Fica autorizada a utilização do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP) para fins de registro de presencialidade dos participantes, a fim de atender comprovações para pagamento de auxílio transporte, adicionais de insalubridade e de periculosidade entre outras finalidades, incluindo escala de trabalho, enquanto não houver a definição institucional, conforme art. 25, VII.</p> <p>(Suprimir VII e por VIII. Verificar do que se trata cada um dos incisos VII e VIII no Art. 25)</p> <p>VII - executar o plano de trabalho, temporariamente, em modalidade distinta, na hipótese de caso fortuito ou força maior que impeça o cumprimento do plano de trabalho na modalidade pactuada.</p> <p>VIII - Registrar presencialidade quando nos dias da escala de atividades presenciais, em mecanismo a ser definido pelo IFPE.</p> <p style="text-align: center;">Anexo II</p> <p style="text-align: center;">Termo de Ciência e Responsabilidade</p>	Alterar a citação do inciso VII pelo VIII	ACATADA	<p style="text-align: center;">Alteração nos textos:</p> <p>Art. 33 Fica autorizada a utilização do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP) para fins de registro de presencialidade dos participantes, a fim de atender comprovações para pagamento de auxílio transporte, adicionais de insalubridade e de periculosidade entre outras finalidades, incluindo escala de trabalho, enquanto não houver a definição institucional, conforme art. 25, inciso VIII.</p> <p>i. registrar a presencialidade, conforme art. 25, inciso VIII da Portaria IFPE nº XXX, de XX de XXXXXX de 2024.</p>
---	---------------------------	--	--	---------	--

		<p>1. Declaro estar ciente das minhas responsabilidades enquanto participante do PGD na modalidade [incluir modalidade e regime de execução], quais sejam:</p> <p>(...)</p> <p>i. registrar sua presencialidade, conforme art. 25, inciso VII da Portaria IFPE nº XXX, de XX de XXXXXX de 2024.</p> <p>(Sugestão: Suprimir o inciso VII e por VIII)</p>			
5	J. B. A. de O. - REI	<p>23/07 - Seguem sugestões para incremento na minuta da portaria do PGD:</p> <p>A porcentagem de teletrabalho parcial deveria ter parâmetros máximos de acordo com o cargo ou função (Justificativa: Ex. a natureza do trabalho de um técnico em laboratório é totalmente diferente do Técnico em Contabilidade, a natureza da Coordenação da DAEE é diferente da CEOF, do jeito que está hoje as chefias ficam pressionadas a dar 40% a todos, acredito também que alguns cargos e funções podem extrapolar os 60% de teletrabalho com ganho para a instituição);</p>	<p>Para o teletrabalho parcial, definir percentuais máximos de acordo com o cargo ou função</p>	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p> <p>Ademais, para o regime integral, no país, foi inserida a seguinte possibilidade: "2. para casos específicos que serão avaliados pelo</p>

					Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios a serem estabelecidos em instrução normativa."
5	J. B. A. de O. - REI	23/07 - Seguem sugestões para incremento na minuta da portaria do PGD: [...] Art. 23 e 24 acredito que as avaliações caberiam à chefia imediata, em caso de negativa ou recurso, seria dirigido à autoridade superior à chefia imediata. Os organogramas do IFPE são complexos e não fica claro o que pode ser a chefia da unidade de execução (direção, campus, reitoria...).	Direcionar o recurso da avaliação para autoridade superior da chefia imediata	NÃO ACATADA	Foi observado o texto da IN nº 24/2023, art. 21, "§ 4º No caso de avaliações classificadas nos incisos IV e V do § 1º, o participante poderá recorrer, prestando justificativas no prazo de dez dias contados da notificação de que trata o § 2º. § 5º No caso do § 4º, a chefia da unidade de execução poderá, em até dez dias: I - acatar as justificativas do participante, ajustando a avaliação inicial; ou II - manifestar-se sobre o não acatamento das justificativas apresentadas pelo participante.

6	A. N. - CJBG	<p>23/07 - Envio sugestão de alteração para análise: Art. 5º</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, poderá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p> <p>Sugestão: Alterar o poderá para DEVERÁ.</p> <p>Justificativas para alteração:</p> <p>1- A chefia será obrigada a motivar a impossibilidade de implementação do PGD no setor.</p> <p>2- O posicionamento da chefia será mais transparente para o servidor.</p> <p>3- A obrigatoriedade da motivação facilitará a análise dos futuros recursos enviados para o comitê.</p> <p>4- Atendimento ao princípio da motivação na administração pública (Art. 2 da Lei 9784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal).</p> <p>A motivação representa que o administrador deve indicar os fundamentos de fato e de direito que o levam a adotar qualquer decisão no âmbito da Administração Pública, demonstrando a correlação lógica entre a situação ocorrida e as providências adotadas. Dessa forma, a motivação serve de fundamento para examinar a finalidade, a legalidade e a moralidade da conduta administrativa.</p> <p>O princípio da motivação é decorrência do Estado Democrático de Direito, determinando que os agentes públicos, ao decidir, apresentem os fundamentos que os levam a tal posicionamento.</p>	Alterar o artigo 5º, § 3º, de poderá para deverá	ACATADA	<p>Texto alterado:</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p>
---	-----------------	---	--	---------	---

7	D. C. C. - CIGR	<p>23/07 - Tendo em vista a possibilidade da realização do plano de trabalho em formato de até 30 dias, sugiro a seguinte alteração:</p> <p style="text-align: center;">Art 7. §3º - II - b)</p> <p>O tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária de acordo com o seu plano de trabalho (se o plano for semanal, os 40% seriam da carga horária semanal, se o plano for mensal os 40% seriam da carga horária mensal.)</p>	Aplicar os 40% de trabalho remoto no total da carga horária do plano e não no total da carga horária semanal	NÃO ACATADA	<p>Aplicar os 40% de trabalho remoto no total da carga horária do plano e não no total da carga horária semanal, pode levar a uma ausência prolongada do servidor de forma presencial na unidade. Isso pode afetar a dinâmica de trabalho, especialmente em funções que demandam interação presencial ou que necessitam de agilidade na resposta a questões emergenciais. Distribuir o tempo de trabalho remoto ao longo da semana, garantindo presença física em dias estratégicos, equilibra os benefícios do home office com a necessidade de manter um contato direto na unidade.</p>
8	K. A. B. - CBLJ	<p>23/07 - Trata-se de proposta de alteração no texto, da alínea b (Art. 7º, parágrafo 3º, inciso II), substituindo o valor percentual de 40% para 50%.</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 50%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>

9	H. C. R. A. - REI	<p>23/07 - Segue sugestão para análise, casos em que pode ser realizado Teletrabalho Integral:</p> <p>b) No país, poderá ser admitida ainda:</p> <p>1. [...]</p> <p>2.</p> <p>3. para servidores que já atuam de forma remota, que estão em colaboração técnica com a Reitoria e/ou possuem lotação na Reitoria com exercício nos Campi, cuja as atividades sejam compatíveis com teletrabalho.</p>	Inserir nova possibilidade para o teletrabalho integral	Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE	<p>Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE na elaboração da Instrução Normativa, conforme Art. 7º, inciso III, alínea a:</p> <p>2. para casos específicos que serão avaliados pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios estabelecidos em instrução normativa.</p>
---	----------------------	---	---	--	---

10	W. M. L. N. - REI	<p>24/07 - Primeiramente, gostaria de parabenizar-vos pela iniciativa e propositura da futura portaria.</p> <p>Como sugestão, teria apenas a alteração do percentual possível ao teletrabalho parcial, dos atuais 40% para 60%.</p> <p>3 dias úteis dentro do PGD na modalidade remota, geraria ao IFPE uma maior economicidade e potencializaria a produtividade laboral, além do que, servidores/as que residem em outro município e/ou Estado, alcançariam melhores condições de qualidade de vida, a redução dos riscos inerentes ao deslocamento e promoveria a economia da Administração com redução do auxílio transporte pago.</p> <p>Agradecido pela disponibilização do espaço e possibilidade de diálogo.</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	----------------------	--	---	----------------------	---

11	I. D. - CABL	<p>25/07 - Segue sugestão para alteração: Art. 7º § 3º</p> <p>II – b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 60% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p> <p>justificativa: No meu ponto de vista, o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderia ser de até 60% da carga horária semanal, visto que existem funções em que as atividades são inteiramente compatíveis com o teletrabalho (não há atendimento ao público), ou, seja, não há prejuízo para a Administração Pública.</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	--------------	--	---	----------------------	---

12	AUDI - REI	<p>25/07 - Em relação à Consulta Pública sobre a portaria que institui e autoriza o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do IFPE, apresento minha contribuição, que considero extremamente relevante, referente ao Art. 7, III, b).</p> <p>Dessa forma, encaminho minha sugestão de ajuste e/ou acréscimo:</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE:</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>III – Para modalidade de teletrabalho em regime integral poderá ser implementado, apenas para os seguintes casos:</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>b) No país, poderá ser admitida ainda:</p> <p style="text-align: center;">Sugestão de acréscimo de item:</p> <p>Para unidades ou setores que desempenham atividades de natureza apuratória, como aquelas realizadas por auditoria e corregedoria, cuja execução exige independência e objetiva, fortalecendo a imparcialidade dos trabalhos, além de assegurar um ambiente adequado para o desempenho dessas atividades.</p>	Inserir nova possibilidade para o teletrabalho integral	Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE	<p>Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE na elaboração da Instrução Normativa, conforme Art. 7º, inciso III, alínea a:</p> <p>2. para casos específicos que serão avaliados pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios estabelecidos em instrução normativa.</p>
----	------------	--	---	--	---

13	E. da C. M. - REI	<p>25/07 (10:31) - Considerando a Consulta Pública à portaria com as regras que institui e autoriza, no âmbito do IFPE, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD);</p> <p>Envio sugestão de acréscimo ou alteração ao Art. 7, III, b), assim:</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE: [...]</p> <p>III – Para modalidade de teletrabalho em regime integral poderá ser implementado, apenas para os seguintes casos: [...]</p> <p>b) No país, poderá ser admitida ainda:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. em complementação à licença maternidade do/a servidor/a beneficiado/a até aos 2 anos de idade da criança; 2. para atividades que exijam análise detalhada, supervisão documental, ou verificação de conformidade, que requer confidencialidade, podendo ser realizadas de forma independente, e com uso de tecnologias de informação e comunicação; 3. em situações onde o desempenho das atividades requer elevado grau de concentração e especialização, e que possam ser realizadas sem necessidade de interações presenciais frequentes; 4. para casos específicos que serão avaliados pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios estabelecidos em instrução normativa. 	Inserir nova possibilidade para o teletrabalho integral	Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE	<p>Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE na elaboração da Instrução Normativa, conforme Art. 7º, inciso III, alínea a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. para casos específicos que serão avaliados pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios estabelecidos em instrução normativa.
----	-------------------------	--	---	--	--

14	E. da C. M. - REI	<p>25/07 (12:09) - Considerando a Consulta Pública à portaria com as regras que institui e autoriza, no âmbito do IFPE, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD);</p> <p>Envio sugestão de alteração ao Art. 7, II, b), assim:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 50% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p> <p>Obs: a ampliação do trabalho remoto para até 50% da carga horária semanal alinha-se aos objetivos do PGD (art. 3º). A princípio, busca-se também equilibrar com o modelo tradicional, que já está ultrapassado, mas evidencia uma evolução na gestão do IFPE. Sabe-se que o foco deve ser nas entregas e resultados, visando uma gestão pública mais eficiente e sustentável, com maior capacidade de adaptação e promoção do bem-estar dos servidores.</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 50%	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	-------------------------	---	---	-----------------------------	---

15	E. A. C. de C. F. - REI	<p>25/07 - Visando seguir o caminho já trilhado por outras Instituições Federais de Ensino como a UFRPE e o IFSERTÃO PE os quais possuem regime de teletrabalho com carga horária de forma remota superior ao IFPE, sugiro que, a fim de reter os servidores, a alínea "b", inciso II do art. 7º passe a ter a seguinte redação:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 60% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	----------------------------	---	---	-----------------------------	---

16	S. M. C. da R. - CBLJ	<p>26/07 - Ao tomar conhecimento da minuta da Portaria do Programa de Gestão e Desempenho - PGD observei com relação ao parágrafo 3º do Artigo 9º, fala que "o agente público deve informar e manter atualizado o número de telefone fixo ou móvel pessoal, de livre divulgação para o público externo que necessitar contatá-lo".</p> <p>Eu vou expor aqui uma experiência minha em que utilizei o meu telefone celular que também funciona como whatsapp para entrar em contato com estudantes, para comunicar e tentar resolver algumas pendências relacionadas ao setor de registro escolar, já que o telefone do setor estava com defeito, e depois esses estudantes ficam enviando mensagens fora do meu horário de trabalho. Então na minha opinião isso já é um incômodo porque está tirando a privacidade, pois no parágrafo 2º desse mesmo Artigo 9º diz que deve respeitar a jornada de trabalho do participante do Programa do PGD, e acho que o público externo não vai respeitar esse horário.</p> <p>Outra coisa, o agente público é quem paga as despesa do telefone celular pessoal, isso quer dizer que não é o IFPE, então do mesmo modo que está escrito no parágrafo 6º do Artigo 5º, que a opção pelo teletrabalho não poderá implicar de aumento de despesa para o IFPE, na minha opinião também não pode acarretar de aumento de despesas para o agente público, porque vai gastar os créditos fazendo mais ligações.</p> <p>Em resumo, a minha sugestão é que tirem dessa minuta da Portaria do PGD a parte que fala sobre o uso e divulgação do telefone celular pessoal do agente público para ser informado ao público externo.</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>Art. 9º, § 3º - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	-----------------------	---	--	-------------	---

17	A. V. de N. N. - REI	<p>29/07 - O documento está muito bom, mas não compreendo o motivo de permanecer com 40 horas no PGD. Faz 1 ano que esperamos as 60 horas. Se os gestores são contra, acredito que deveriam explicar o motivo a comunidade de servidores para que a gente possa argumentar. A UFRPE e a UFPE estão na frente em relação a isso, qual o motivo de ficarmos para trás? Se as pessoas não estão cumprindo o PGD, que os gestores punam estas pessoas e não a gente, que faz o correto.</p> <p>Acho que conversando com a comunidade e deixando transparente os motivos a gente pode aceitar mais a ideia de permanecer com 40 horas, pois estamos sem entender os motivos.</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	----------------------	---	---	----------------------	---

18	E. C. - CREC	<p style="text-align: center;">30/07 - Sugestões para a</p> <p>PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p style="text-align: center;">DAS VAGAS</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE:</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p> <p style="text-align: center;">(Sugiro 50%)</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 50%	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	-----------------	---	---	-----------------------------	---

18	E. C. - CREC	<p style="text-align: center;">30/07 - Sugestões para a</p> <p>PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>III – Para modalidade de teletrabalho em regime integral poderá ser implementado, apenas para os seguintes casos:</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>a) No país, poderá ser admitida em substituição às situações enquadradas abaixo:</p> <p>1. por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial, nos termos do art. 36, III, b, da Lei no 8.112, de 1990, quando o tratamento médico não possa ser realizado na localidade do seu exercício atual;</p> <p>Sugestão: acrescentar um item que contemple dependente (idoso e criança). Para atender ao ECA e ao Estatuto da pessoa idosa, todos os dois não só dependem financeiramente e sim de cuidados pessoais, são pessoas que precisam de cuidados físicos e emocionais e não só financeiros, e sobretudo os pais idosos.</p>	Art. 7º, inciso III - Acrescentar um item que contemple dependente (idoso e criança)	NÃO ACATADA	Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>A sugestão está contemplada na situação: "ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional", podemos observar que não apenas o idoso e a criança que sejam dependentes, assim como outros tipos de dependentes também podem ser motivo de concessão à modalidade integral do Programa.</i>
----	-----------------	---	--	-------------	--

18	E. C. - CREC	<p style="text-align: center;">30/07 - Sugestões para a</p> <p>PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p style="text-align: center;">DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>Art. 11. Caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas, a chefia da unidade de execução deverá priorizar os seguintes candidatos, nesta ordem:</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>IX - servidores(as) com dependentes econômicos até a idade de 6 (seis) anos ou acima de 65 (sessenta e cinco) anos, desde que conste em seu assentamento funcional.</p> <p>(Sugestão suprimir o termo econômico. Para atender ao ECA e ao Estatuto do idoso todos os dois não só depende financeiramente e sim de cuidados pessoais, são pessoas que precisam de cuidados físicos e emocionais e não só financeiros, e sobretudo os pais idosos.</p>	Art. 11, inciso IX - Suprimir o termo econômico	NÃO ACATADA	<p>Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>A inclusão do termo "econômico" para definir a prioridade dos candidatos vem em analogia à concessão da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família, artigo 83 da Lei 8112/1990:</i></p> <p><i>Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)</i></p>
----	-----------------	---	---	-------------	---

18	E. C. - CREC	<p style="text-align: center;">30/07 - Sugestões para a</p> <p>PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS</p> <p>Art. 33 Fica autorizada a utilização do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP) para fins de registro de presencialidade dos participantes, a fim de atender comprovações para pagamento de auxílio transporte, adicionais de insalubridade e de periculosidade entre outras finalidades, incluindo escala de trabalho, enquanto não houver a definição institucional, conforme art. 25, VII.</p> <p>(Suprimir VII e por VIII. Verificar do que se trata cada um dos incisos VII e VIII no Art. 25) -</p> <p>VII - executar o plano de trabalho, temporariamente, em modalidade distinta, na hipótese de caso fortuito ou força maior que impeça o cumprimento do plano de trabalho na modalidade pactuada.</p> <p>VIII - Registrar presencialidade quando nos dias da escala de atividades presenciais, em mecanismo a ser definido pelo IFPE.</p> <p style="text-align: center;">Anexo II</p>	Alterar a citação do inciso VII pelo VIII	ACATADA	<p style="text-align: center;">Alteração no texto:</p> <p>Art. 33 Fica autorizada a utilização do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP) para fins de registro de presencialidade dos participantes, a fim de atender comprovações para pagamento de auxílio transporte, adicionais de insalubridade e de periculosidade entre outras finalidades, incluindo escala de trabalho, enquanto não houver a definição institucional, conforme art. 25, inciso VIII.</p> <p>i. registrar a presencialidade, conforme art. 25, inciso VIII da Portaria IFPE nº XXX, de XX de XXXXXX de 2024.</p>
----	-----------------	--	---	---------	--

		<p>Termo de Ciência e Responsabilidade</p> <p>1. Declaro estar ciente das minhas responsabilidades enquanto participante do PGD na modalidade [incluir modalidade e regime de execução], quais sejam: (...)</p> <p>i. registrar sua presencialidade, conforme art. 25, inciso VII da Portaria IFPE nº XXX, de XX de XXXXXX de 2024.</p> <p>(Sugestão: Suprimir o inciso VII e por VIII) -</p>			
19	R. M. C. - CREC	<p>31/07 - Encaminhamento sugestões para o PGD.</p> <p>PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p>DAS VAGAS</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE:</p> <p>[...]</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>[...]</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p>	<p>Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 50%</p>	<p>ACATADA PARCIALMENTE</p>	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>

		(Sugestão de alteração: aumento da carga horária semanal total para 50%, levando em consideração uma divisão entre os dois formatos de trabalho de forma mais equilibrada).			
--	--	---	--	--	--

19	R. M. C. - CREC	<p>31/07 - Encaminhamento sugestões para o PGD.</p> <p>PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p>[...]</p> <p>III – Para modalidade de teletrabalho em regime integral poderá ser implementado, apenas para os seguintes casos:</p> <p>[...]</p> <p>a) No país, poderá ser admitida em substituição às situações enquadradas abaixo:</p> <p>1. por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial, nos termos do art. 36, III, b, da Lei no 8.112, de 1990, quando o tratamento médico não possa ser realizado na localidade do seu exercício atual;</p> <p>Sugestão de acréscimo: acrescentar um item que contemple dependente (idoso e criança).</p> <p>No caso dos idosos, a assistência vai além da dependência financeira, conforme trata o estatuto do idoso:</p> <p>229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar</p>	Art. 7º, inciso III - Acrescentar um item que contemple dependente (idoso e criança)	NÃO ACATADA	Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: A sugestão está contemplada na situação: "ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional", podemos observar que não apenas o idoso e a criança que sejam dependentes, assim como outros tipos de dependentes também podem ser motivo de concessão à modalidade integral do Programa."
----	--------------------	---	--	-------------	--

		os pais na velhice, carência ou enfermidade. (Com essa observância o idoso poderá ser melhor assistido, em um tratamento de saúde, pelo filho em trabalho remoto, mesmo que não viva em dependência financeira).			
19	R. M. C. - CREC	<p>31/07 - Encaminhamento sugestões para o PGD.</p> <p>PORTARIA REI/IFPE Nº XXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2024 que Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).</p> <p>DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES</p> <p>(...)</p> <p>Art. 11. Caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas, a chefia da unidade de execução deverá priorizar os seguintes candidatos, nesta ordem:</p> <p>(...)</p> <p>IX - servidores(as) com dependentes econômicos até a idade de 6 (seis) anos ou acima de 65 (sessenta e cinco) anos, desde que conste em seu assentamento funcional.</p> <p>No caso dos idosos, a assistência vai além da dependência financeira, conforme trata o estatuto do idoso:</p> <p>229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade. (Com essa observância o idoso poderá ser mais bem assistido, em um tratamento de saúde, pelo filho em trabalho remoto).</p>	Art. 11, inciso IX - Suprimir o termo econômico	NÃO ACATADA	<p>Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>A inclusão do termo "econômico" para definir a prioridade dos candidatos vem em analogia à concessão da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família, artigo 83 da Lei 8112/1990:</i></p> <p><i>Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)</i></p>

20	R. M. C. G. dos S. - REI	<p>31/07 - Sugiro a seguinte alteração no art. 7º, inciso II, alínea "b", da minuta de portaria que institui e autoriza, no IFPE, o PGD:</p> <p>"b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 60% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos."</p> <p>Tal sugestão visa equilibrar a grande distância existente hoje entre o percentual de carga horária permitido para o teletrabalho parcial (40%) e o teletrabalho integral, contemplando muitos servidores que, por diversas razões, como dificuldade de deslocamento e estrutura de trabalho inadequada na instituição, almejam passar um tempo maior desempenhando suas atividades remotamente, mas também não podem ou não querem se afastar totalmente do convívio proporcionado pela presencialidade.</p> <p>Além disso, o PGD já funciona no IFPE há mais de um ano e, nesse tempo, o percentual de carga horária permitido para o teletrabalho parcial não foi alterado. Esse período, portanto, já serviu para que todos --- servidores dos mais diversos cargos, chefias imediatas, gestores e dirigentes --- entendessem e se adequassem às regras de funcionamento do PGD, o que permite à instituição dar um passo à frente no tocante à ampliação da carga horária destinada ao teletrabalho parcial.</p> <p>Cabe ressaltar que, pela redação do dispositivo, nem todos os servidores passarão a fazer 60% da carga horária semanal</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	--------------------------	---	---	-----------------------	---

		<p>remotamente de modo automático, pois isso poderá ser resolvido internamente em cada setor, cabendo à gestão identificar aqueles que são elegíveis ou não a tal percentual.</p> <p>Por fim, são abundantes os exemplos de instituições por todo o país que permitem cargas horárias de 60%, ou mesmo 80%, de teletrabalho parcial em seus PGDs.</p>			
21	G. S. R. M. L. - CPES	<p>02/08 - Seguem as minhas observações sobre a minuta da Portaria referente a “Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).”</p> <p style="text-align: center;">- SEÇÃO V DAS VAGAS Art. 7º</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p> <p>SUGESTÃO: O percentual de até 50% da carga horária semanal, como é, por exemplo, no IFRR.</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 50%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>

21	G. S. R. M. L. - CPES	<p>02/08 - Seguem as minhas observações sobre a minuta da Portaria referente a “Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).”</p> <p style="text-align: center;">- SEÇÃO II DA CHEFIA IMEDIATA</p> <p>Art. 26. Compete às chefias das unidades de execução: I - organizar a escala de atendimento presencial e atendimento remoto dos servidores em exercício no setor que aderirem ao Programa de Gestão, divulgada nas portas de entradas de suas unidades, com o contato dos servidores, conforme definido em TCR.</p> <p>SUGESTÃO: De acordo com FAQ PGD: Perguntas e Respostas (segue o link) https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq#telefone</p> <p>Observar onde:" Telefones dos participantes É obrigatória a divulgação pública do telefone pessoal do participante do PGD, para fins de atendimento ao público?</p> <p>Depende. O participante do PGD, na modalidade teletrabalho (parcial ou integral), deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo. O órgão ou entidade poderá definir a forma de disponibilização, se demandado pelo público interno ou externo: se por telefone institucional com redirecionamento ao participante ou por outros meios. "</p> <p>Desta forma, o IFPE pensou em uma central com redirecionamento? E quanto ao uso de aplicativos de comunicação? O que nos leva a outras questões/dúvidas. Se o contato for através do Whatsapp, o servidor responde ou não,</p>	<p>Não disponibilizar o telefone pessoal nas portas de entradas de suas unidades</p> <p>- Art. 26, inciso I.</p>	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>Supressão de parte do texto:</p> <p>I - organizar a escala de atendimento presencial e atendimento remoto dos servidores em exercício no setor que aderirem ao Programa de Gestão, divulgada nas portas de entradas de suas unidades, com o contato dos servidores, conforme definido em TCR.</p> <p>Não será divulgado na porta de entrada, apesar disso, cabe esclarecer que se for solicitado o telefone do servidor (institucional ou, na ausência deste, o pessoal) será fornecido, em observância ao Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V.</p>
----	--------------------------	---	--	-----------------------------	---

		<p>por se tratar de um meio que não é oficial (como o e-mail institucional) para comunicação? Ainda há pessoas que utilizam apenas o e-mail para tratar assuntos do trabalho e nem possuem Whatsapp, usando o celular apenas para fazer e receber chamadas.</p>			
21	G. S. R. M. L. - CPES	<p>02/08 - Seguem as minhas observações sobre a minuta da Portaria referente a “Institui e autoriza, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).”</p> <p style="text-align: center;">- Anexo II</p> <p style="text-align: center;">Termo de Ciência e Responsabilidade</p> <p>Declaro estar ciente das minhas responsabilidades enquanto participante do PGD na modalidade [incluir modalidade e regime de execução], quais sejam:</p> <p>m. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora.</p> <p>SUGESTÃO: Especificar na redação deste ponto a que tipo de contato se refere (da chefia imediata? público externo?) (ligação telefônica? e-mail institucional? whatsapp?)</p>	Quanto ao prazo para retorno aos contatos recebidos	NÃO ACATADA	<p>O texto está em conformidade com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, a qual estabelece que o TCR deve conter:</p> <p>VII - prazo máximo para retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do órgão ou da entidade.</p>

22	CORREG - REI	<p>02/08 - Em relação à Consulta Pública sobre a portaria que institui e autoriza o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do IFPE, apresento as seguintes sugestões:</p> <p>Art. 6º As atividades que possam ser adequadamente executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos serão realizadas, preferencialmente, na modalidade de teletrabalho parcial ou integral. § 1º Enquadram-se nas disposições do caput deste artigo, mas não se limitam a elas, as atividades: [...] c) cuja natureza seja de baixa a média complexidade, com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas. c) com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas. -</p> <p>Comentário: No meu entendimento, as atividades de alta complexidade são as que mais necessitam do trabalho remoto, pois exigem muita concentração. Assim, para não contradizer/confundir o item "b", sugiro retirar essa questão da "complexidade" do item "c", deixando, apenas "[...] com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas".</p>	<p>Alterar o texto do Art. 6º, § 1º, alínea c para "c) com elevado grau de previsibilidade e e/ou padronização nas entregas."</p>	ACATADA	<p>Texto alterado:</p> <p>c) com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.</p>
22	CORREG - REI	<p>02/08 - Em relação à Consulta Pública sobre a portaria que institui e autoriza o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do IFPE, apresento as seguintes sugestões:</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE: [...] III – Para modalidade de teletrabalho em regime integral poderá ser implementado, apenas para os seguintes casos: [...] b) No país, poderá ser admitida ainda: 1. em complementação à licença maternidade do/a servidor/a beneficiado/a até aos 2 anos de idade da criança, e à licença paternidade do/a servidor/a beneficiado/a até aos 6 meses de idade da criança; [...]</p>	<p>Acrescentar no Art. 7º, inciso III, alínea b, item 1, "à licença paternidade"</p>	NÃO ACATADA	<p>A decisão de não ampliar a licença paternidade para a mesma regra aplicada à licença maternidade foi tomada após uma discussão extensa e detalhada no âmbito do Colégio de Dirigentes. Durante essa discussão, diversos pontos de vista foram considerados, abrangendo aspectos legais, operacionais e de impacto institucional. Após ponderar todos os argumentos, constatou-se que a manutenção das regras como está sendo apresentada atende de forma mais equilibrada às necessidades tanto dos servidores quanto da instituição. Caso o servidor do sexo masculino faça jus à licença "maternidade" ele estará amparado por essa previsão.</p>

		Comentário 1: O complemento da licença paternidade também importa.			
--	--	--	--	--	--

22	CORREG - REI	<p>02/08 - Em relação à Consulta Pública sobre a portaria que institui e autoriza o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do IFPE, apresento as seguintes sugestões:</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE: [...] III – Para modalidade de teletrabalho em regime integral poderá ser implementado, apenas para os seguintes casos: [...] b) No país, poderá ser admitida ainda: [...] 2) unidades ou setores que desempenham atividades de apuração, controle e integridade, a exemplo das áreas de auditoria, correição, controladoria, ética e ouvidoria, por exigirem elevado grau de concentração, segurança e sigilo. 3) para casos específicos que serão avaliados pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios estabelecidos em instrução normativa.</p> <p>[...]</p> <p>Comentário 2: Com relação às instâncias de apuração, controle e integridade, a preferência pelo formato remoto tem sido considerada por algumas razões:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiência e Agilidade: A realização de atividades pode ser mais ágil e eficiente, evitando deslocamentos físicos e otimizando recursos. - Segurança: O trabalho remoto minimiza os riscos à segurança dos agentes. - Redução de custos: O trabalho remoto pode reduzir gastos com viagens, hospedagens e transporte, sobretudo no contexto do IFPE, com mais de 16 unidades no Estado. - Tecnologia e acesso a dados: Além de permitir a análise de documentos e dados à distância, a tecnologia pela qual transita a atividade remota constitui o próprio processo de trabalho, 	Inserir nova possibilidade para o teletrabalho integral	Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE	<p>Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE na elaboração da Instrução Normativa, conforme Art. 7º, inciso III, alínea a:</p> <p>2. para casos específicos que serão avaliados pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios estabelecidos em instrução normativa.</p>
----	--------------	--	---	--	---

	<p>sobretudo após a chegada dos sistemas oficiais, a citar: SEI, ePAD, eAUD, Fala.BR, eSIC, etc.</p> <p>- Menos estresse: A ausência de deslocamento e interrupções contribui para uma menor carga de estresse.</p> <p>Comentário 3: Ainda em relação às instâncias de apuração, controle e integridade, apresentamos: Nota Técnica 2491/2022/CGUNE/CGR (https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68874/3/Nota_Tecnica_2491_2022_CGUNE_CRG.pdf)</p> <p>3.22. Com efeito, a aplicação da modalidade de teletrabalho aos membros de comissões, pelo fato de permitir o gerenciamento do trabalho desenvolvido por cada um de seus membros e do tempo total aplicado à atividade, resulta em uma efetiva redução no prazo de conclusão dos processos. Frise-se que este controle mais sensível também estimula os servidores a desenvolverem e adotarem melhores práticas com vistas a entrega de resultados com qualidade, dentro dos prazos estipulados.</p> <p>3.23. Noutro giro, cumpre esclarecer que um dos fundamentos essenciais e mais evidentes para a execução preferencial das atividades das comissões em regime de teletrabalho é a própria facilidade proporcionada nos tempos contemporâneos de realização dos processos correccionais pelo meio virtual-digital. [...]</p> <p>3.29. Vale reforçar que a possibilidade e as vantagens da utilização do meio de vídeo conferência para realização de atos processuais à distância pela comissão, como por exemplo, para a oitiva de testemunhas e, inclusive, realização do próprio interrogatório do acusado, confirmam, com maior força, as razões para a atual recomendação de uso como regra da modalidade de teletrabalho aos membros de comissões. Na</p>			
--	---	--	--	--

	<p>verdade, esta nova forma de comunicação, comprovadamente segura e benéfica à Administração, fundamenta a descaracterização da necessidade de efetiva presença física do servidor no órgão ou entidade para a execução de seus trabalhos, consolidando, nesse sentido, a ideia hodierna de preferência de aplicação da modalidade de teletrabalho a estes servidores.</p> <p>3.30. Nesse mesmo contexto, oportuno salientar que a orientação de preferência do teletrabalho ora defendida está alinhada a consecução dos deveres da administração, mais precisamente aos parâmetros voltados ao atendimento do interesse público em sua visão contemporânea, conforme se pode inferir da leitura do seguinte trecho do Manual de PAD da CGU, que destaca as inúmeras vantagens de apenas uma das ferramentas empregadas no teletrabalho (Manual de Processo Administrativo Disciplinar, CGU, Brasília, maio de 2022, pg. 165)</p> <p>Nota Técnica 350/2021/CGUNE/CRG (https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/64921/8/Nota_Tecnica_350_2021_CGUNE_CRG.pdf):</p> <p>4.49. Em relação a este ponto, com a devida vênia, podem ser elencadas algumas necessidades estruturais que se entendem como importantes para a regularidade do desenvolvimento dos trabalhos correcionais:</p> <ul style="list-style-type: none">* Localização apropriada da área dedicada às atividades de correição, de preferência afastada de locais com barulhos e ruídos excessivos (para melhor desenvolvimento dos trabalhos), ou com trânsito intenso de pessoas (para melhor desenvolvimento dos trabalhos e evitar o extravio e furto de documentos físicos);* Acesso restrito das instalações (especialmente para evitar o acesso a informações e dados sensíveis);			
--	--	--	--	--

		<p>* Alocação de efetivo de segurança para localização próxima ou dedicada ao local de realização de atividades correccionais;</p> <p>* Local reservado para reunião dotado de mesa e cadeiras compatíveis com esta função (...);</p> <p>* Sala de oitivas reservada, onde se possa preservar e assegurar o sigilo das informações ali prestadas em relação ao seu ambiente externo;</p>			
22	CORREG - REI	<p>02/08 - Em relação à Consulta Pública sobre a portaria que institui e autoriza o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do IFPE, apresento as seguintes sugestões:</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE: [...] III – Para modalidade de teletrabalho em regime integral poderá ser implementado, apenas para os seguintes casos: [...] c) No exterior, em substituição às situações enquadradas abaixo: [...]</p> <p>6. para casos específicos que serão avaliados pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios estabelecidos em instrução normativa.</p>	Inserir nova possibilidade para o teletrabalho integral no exterior	NÃO ACATADA	O Decreto nº 11.072/2022, em seu art. 12, é taxativo em relação às possibilidades de adesão ao teletrabalho no exterior.

23	G. C. P. R. - CCSA	<p>04/08 (13:07) - Em resposta à consulta pública sobre a portaria que institui e autoriza, no âmbito do IFPE, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), venho por meio deste e-mail expressar minha contestação ao Art. 7º da minuta, especificamente ao item "b", que estabelece:</p> <p>"b) o tempo máximo de atividades remotas será de até 40% da carga horária semanal, descontados feriados e pontos facultativos."</p> <p>Gostaria de manifestar minha discordância com essa limitação de 40% para atividades remotas e sugerir que essa porcentagem seja ampliada para, no mínimo, 60%.</p> <p>Essa limitação de 40% vai de encontro à normativa atual que não estipula tal restrição para atividades remotas. Práticas adotadas por outras instituições demonstram que uma maior flexibilidade no regime de trabalho remoto pode aumentar a produtividade, melhorar a qualidade de vida dos servidores e otimizar o uso dos recursos institucionais.</p> <p>Além disso, os receios das chefias quanto à ampliação do percentual de atividades remotas podem ser adequadamente abordados com a implementação de um programa de treinamento robusto e contínuo para todos os envolvidos. Esse treinamento pode incluir orientações sobre a gestão de equipes remotas, ferramentas de acompanhamento de produtividade e métodos eficazes de comunicação e colaboração à distância.</p> <p>Portanto, sugiro a revisão do Art. 7º, item "b", da minuta da portaria para que o tempo máximo de atividades remotas seja ampliado para, no mínimo, 60% da carga horária semanal. Essa mudança estaria em consonância com as tendências modernas de trabalho, atendendo melhor às necessidades dos servidores e da instituição como um todo.</p> <p>Agradeço a atenção e fico à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais.</p> <p>04/08 (13:44) - Em tempo,</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	-----------------------	--	---	-----------------------	---

		<p>Gostaria ainda de questionar se os resultados da consulta pública sobre a portaria serão divulgados. A transparência nesse processo é fundamental para garantir que as opiniões e sugestões dos servidores sejam consideradas de forma justa e para que todos possam acompanhar as decisões tomadas.</p>			
--	--	---	--	--	--

24	P. S. da S. N. - REI	<p>05/08 - Em atenção ao convite para sugestões de mudanças relativas à minuta do programa supracitado, temos algumas considerações/sugestões a fazer... a primeira, na verdade, é um questionamento.. o referido documento passou pelo Jurídico? Pois parece ferir a LGPD quando condiciona o servidor que quer participar do PGD a aceitar a disponibilização dos seus contatos pessoais ao público em geral de maneira indiscriminada, e está diferente da IN SEGES/SGPRT nº 24 de 28 de julho de 2023, que cita que os servidores devem estar disponíveis para serem contatados mas não menciona que precisam disponibilizar para ampla divulgação os seus contatos de telefones pessoais fixo e/ou móvel.</p> <p>Dito isso, faremos as seguintes proposições:</p> <p>1) Exclusão do item: Seção VI, Art. 9º, § 3º</p> <p>Justificativa:</p> <p>Considerando que os servidores lotados em setores que atendem ao público não irão desfrutar de regime de teletrabalho integral, sugerimos a exclusão do parágrafo em questão, uma vez que sempre existirá algum servidor disponível para realizar o atendimento público presencialmente, razão essa suficiente para a não divulgação dos telefones (fixo ou móvel) do servidor de maneira indiscriminada. Os setores (a maioria deles), não tem como atividade única e majoritária o atendimento ao público, devendo assim, o servidor destinar suas atividades de atendimento ao público para os dias em que estiver presencial e as demais para os dias de teletrabalho.</p> <p>E caso a administração insista nessa cláusula, sugerimos a entrega de celulares institucionais aos servidores, uma vez que a liberação dos dados pessoais indiscriminadamente fará com</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>- Art. 9º, § 3º e TCR (item f.) - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	-------------------------	--	--	-------------	---

		<p>que os servidores sejam demandados fora do seu horário de trabalho (ora, com o celular institucional o servidor poderá ligá-lo no início e desligá-lo ao término do seu expediente remoto, mas com o seu celular pessoal divulgado e utilizado para fins de trabalho, ele, para ter privacidade, precisará desligá-lo ao término do expediente e conseqüentemente também ficará sem contato com os seus amigos e familiares - que situação...)</p> <p>Não falamos aqui na divulgação dos contatos telefônicos dos servidores entre os colegas de trabalho e suas chefias, pois já há a socialização dos contatos entre eles, falo da divulgação indiscriminada dos contatos dos servidores com o público em geral.</p> <p>[...]</p> <p>3) Anexo II - Exclusão das letras F (pelos motivos expostos acima) [...]</p>			
24	P. S. da S. N. - REI	<p>05/08 - [...]</p> <p>2) Alteração do Art. 26 Ponto I onde tem "com o contato dos servidores, conforme definido em TCR." substituir por "com o e-mail pessoal/institucional dos servidores para contato, conforme definido em TCR." pela justificativa já mencionada.</p>	<p>Não disponibilizar o telefone pessoal nas portas de entradas de suas unidades - Art. 26, inciso I.</p>	ACATADA PARCIALMENTE	<p>Supressão de parte do texto:</p> <p>I - organizar a escala de atendimento presencial e atendimento remoto dos servidores em exercício no setor que aderirem ao Programa de Gestão, divulgada nas portas de entradas de suas unidades, com o contato dos servidores, conforme definido em TCR.</p> <p>Não será divulgado na porta de entrada, apesar disso, cabe esclarecer que se for solicitado o telefone do servidor (institucional ou, na ausência deste, o pessoal) será fornecido, em observância ao Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V.</p>

24	P. S. da S. N. - REI	<p style="text-align: center;">05/08 - [...]</p> <p>3) Anexo II - Exclusão das letras [...] e M, haja vista que existem atividades que exigem concentração e tempo distintos de execução e/ou depende de terceiros para obter resposta/solução, ficando o servidor impossibilitado de ter, no máximo, 01(uma) hora para dar retorno sobre os contatos/e-mails recebidos - somos humanos, não máquinas, e as demandas são ímpares, tem complexidades distintas, razão pela qual a cláusula em questão seria fadada ao fracasso.</p> <p style="text-align: center;">[...]</p>	Quanto ao prazo para retorno aos contatos recebidos	ACATADA PARCIAL MENTE	<p style="text-align: center;">Conforme a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, o TCR deve conter: VII - prazo máximo para retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do órgão ou da entidade.</p> <p>Assim, o Colégio de Dirigentes discutiu a sugestão apresentada durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, resultando na seguinte alteração no texto:</p> <p style="padding-left: 40px;">a. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora. Nos casos em que a natureza das atividades que estiverem sendo desempenhadas pelo servidor no momento impeçam o atendimento ou o volume de contatos exceda a capacidade de atendimento do servidor, o retorno aos contatos recebidos poderá ser realizado em até 4 horas.</p>
----	-------------------------	---	---	-----------------------------	---

24	P. S. da S. N. - REI	<p style="text-align: center;">05/08 - [...]</p> <p>4) (sugestão de alteração) - Seção V, Art. 7º, II, Letra b) "o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 60% da carga horária semanal."</p> <p>Ora, vimos por aí outras casas de educação trabalhando com percentuais de trabalho remoto maiores e que funcionam bem e com qualidade de entrega mantida e/ou elevada. Gerando qualidade de vida para o servidor que investirá o tempo, outrora gasto no trânsito caótico da RMR, em contato com a família, atividade física, em suma, melhoria da saúde em geral (não vamos nem tocar nas melhorias ligadas ao meio ambiente ou diminuição dos gastos da administração...) e também mental que já anda abalada depois de uma pandemia....</p> <p style="text-align: center;">[...]</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	-------------------------	--	---	----------------------	---

24	P. S. da S. N. - REI	<p style="text-align: center;">05/08 - [...]</p> <p>E, caso não seja acatada essa sugestão acima, que ao menos a administração exclua da Seção V, Art. 7º, II, Letra b) os seguintes termos: "descontados os feriados e pontos facultativos".</p> <p>A administração fala sobre a manutenção do teletrabalho em 40% da carga horária semanal mas se contradiz ao usar os termos "descontados os feriados e pontos facultativos" (este documento vem pra manter mesmo, ne?)</p> <p>Em resumo, essas foram as considerações que, a convite, fizemos conscientes de que somos servidores comprometidos com a instituição e que entregamos nosso trabalho com qualidade e boa produtividade durante o trabalho tanto presencial quanto remoto e, conseqüentemente, somos dignos e merecedores de políticas que melhorem nossa qualidade de vida no trabalho, afinal, o teletrabalho é trabalho - não se trata de folgas remuneradas - só muda a localização da execução. Aos servidores que não estejam com condições de participar do pgd, que fiquem de fora até terem maturidade para usufruir desse benefício, não cabe ao servidor exemplar deixar de avançar porque existem colegas que possuem condutas inapropriadas. Diante disso, as chefias precisam se posicionar e indicar, de acordo com os instrumentos que aferem a produtividade, quais servidores podem avançar e os que precisam rever suas condutas - a mudança de cultura não é como quem pega um elevador e sim como quem usa as escadas degrau por degrau...</p> <p>Agradecemos o convite a oferecer contribuições/sugestões e estamos à disposição para quaisquer esclarecimentos.</p>	<p>Excluir da Seção V, Art. 7º, II, Letra b) o seguinte texto: "descontados os feriados e pontos facultativos".</p>	ACATADA	<p>Texto atualizado: b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p> <p>§2º Caso o resultado da aplicação do percentual na carga horária semanal for uma fração decimal menor que 0,5 aproxima-se para o número inteiro imediatamente inferior e, caso resultar uma fração decimal maior ou igual a 0,5, aproxima-se para o número inteiro imediatamente superior.</p>
----	-------------------------	--	---	---------	--

25	E. de S. M. - CPES	05/08 - Pontuando as minhas sugestões de acréscimo, supressão ou alteração: 1 - No Art. 5º, § 3º Não foi possível colar a imagem Alterar para: deverá apresentar...	Alterar o artigo 5º, § 3º, de poderá para deverá	ACATADA	Texto alterado: § 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.
25	E. de S. M. - CPES	05/08 - Pontuando as minhas sugestões de acréscimo, supressão ou alteração: 1 - No Art. 5º, § 3º Não foi possível colar a imagem [...] Acrescentar: prazo para esta resposta.	Acrescentar o prazo para a Chefia Imediata apresentar motivação para a impossibilidade de implementação do PGD	ACATADA	Texto alterado: § 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.

25	E. de S. M. - CPES	05/08 - Pontuando as minhas sugestões de acréscimo, supressão ou alteração: [...] 2 - No Art. 7º, b) Não foi possível colar a imagem Alterar para: 60%	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	-----------------------	--	---	----------------------	---

25	E. de S. M. - CPES	05/08 - Pontuando as minhas sugestões de acréscimo, supressão ou alteração: [...] 3 - No Art. 33º, Não foi possível colar a imagem Supressão. Uma vez que os professores também recebem auxílio transporte, e comprovam por meio de declaração via SEI, o que impede dos TAES também comprovem da mesma forma, respeitando assim a Lei de isonomia entre os servidores. E contraria o art. 5º, § 3º que diz: Não foi possível colar a imagem	Equiparar a comprovação para recebimento de auxílio transporte dos técnicos-administrativos com os docentes	NÃO ACATADA	Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>Conforme podemos observar, o artigo 33 da minuta de Portaria fala sobre os participantes do Programa de Gestão, sem fazer distinção entre o servidor Técnico Administrativo e o servidor Docente, ou seja, todos os participantes precisarão fazer o registro da presencialidade.</i> <i>É importante destacar também que a carreira do servidor Técnico Administrativo é regida pela Lei nº 11091/2005 e a carreira do professor do ensino básico, técnico e tecnológico é regida pela Lei nº 12772/2012, ou seja, em muitas situações não é possível a equiparação visto se tratar de carreiras, atribuições e prestação de serviços diferentes à comunidade.</i>
25	E. de S. M. - CPES	05/08 - Pontuando as minhas sugestões de acréscimo, supressão ou alteração: [...] Anexo II - TCR, e) Não foi possível colar a imagem Alterar para: horário do expediente. [...]	Alterar de "no horário de funcionamento do órgão ou da entidade ou em horário a ser definido" para "horário do expediente"	NÃO ACATADA	Há a possibilidade de definir o horário com a chefia imediata conforme texto "ou em horário a ser definido".

25	E. de S. M. - CPES	<p>05/08 - Pontuando as minhas sugestões de acréscimo, supressão ou alteração: [...]</p> <p>Anexo II - TCR, e) Não foi possível colar a imagem [...] Suprimir: número de telefone. Não temos telefone institucional e não é seguro informar nosso telefone particular ao público, e afeta a nossa segurança no trabalho.</p> <p>Anexo II - TCR, f) Não foi possível colar a imagem Alterar para: email institucional. Não temos telefone institucional e não é seguro informar nosso telefone particular ao público, e afeta a nossa segurança no trabalho. [...]</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>- TCR (item e; item f.) - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	-----------------------	---	--	-------------	--

25	E. de S. M. - CPES	<p>05/08 - Pontuando as minhas sugestões de acréscimo, supressão ou alteração: [...]</p> <p>Anexo II - TCR, m) Não foi possível colar a imagem Alterar para: dentro de 24 horas em dias úteis de trabalho, dentro do horário de sua jornada de trabalho.</p> <p>Não foi possível colar as imagens</p> <p>Em resumo, não achei muitas mudanças benéficas aos Servidores TAES, nessa nova Portaria. Deveria ser previsto um tempo pra adaptação ao novo sistema, para treinamentos e acompanhamentos. Agradeço essa possibilidade de discursão e na expectativa que essa Portaria seja mais discutida, tendo espaço nas decisões Servidores TAES.</p>	Quanto ao prazo para retorno aos contatos recebidos	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>Conforme a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, o TCR deve conter: VII - prazo máximo para retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do órgão ou da entidade.</p> <p>Assim, o Colégio de Dirigentes discutiu a sugestão apresentada durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, resultando na seguinte alteração no texto:</p> <p>a. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora. Nos casos em que a natureza das atividades que estiverem sendo desempenhadas pelo servidor no momento impeçam o atendimento ou o volume de contatos exceda a capacidade de atendimento do servidor, o retorno aos contatos recebidos poderá ser realizado em até 4 horas.</p>
----	-----------------------	---	---	-----------------------------	---

26	M. R. de S. B. D. - REI	<p>Sugiro a alteração do art. 7º II, uma vez que na instrução normativa do governo não há informação de que a carga horária semanal para PGD se restringe a 40%:</p> <p>alterar de : "b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos".</p> <p>para: "b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 60% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos".</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
27	Y. de B. - CJBG	<p style="text-align: center;">SEÇÃO IV DO COMITÊ GESTOR DO PGD</p> <p style="text-align: center;">Sugestão Acrescentar periodocidade das Reuniões:</p> <p style="text-align: center;">Art. 28</p>	Acrescentar a periodicidade das reuniões do Comitê Gestor do PGD	NÃO ACATADA	A periodicidade das reuniões será definida na portaria de instituição do Comitê que estabelecerá as regras de funcionamento.

		§5º As reuniões e deliberações do Comitê Gestor do PGD ocorrerão a cada XX (meses).			
28	L. O. dos S. S. - CPES	<p>Segue as sugestões.</p> <p>Art. 33 - Uso do SUAP para comprovação do auxílio transporte Os professores já utilizam um formulário específico para o ressarcimento do auxílio transporte. Esse formulário pode conter todos os dados necessários e seguir um processo que já é familiar e funcional para os docentes e para a administração, onde os TAEs também poderiam utilizar o modelo.</p>	<p>Equiparar a comprovação para recebimento de auxílio transporte dos técnicos-administrativos com os docentes</p>	NÃO ACATADA	<p>Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>Conforme podemos observar, o artigo 33 da minuta de Portaria fala sobre os participantes do Programa de Gestão, sem fazer distinção entre o servidor Técnico Administrativo e o servidor Docente, ou seja, todos os participantes precisarão fazer o registro da presencialidade.</i></p> <p><i>É importante destacar também que a carreira do servidor Técnico Administrativo é regida pela Lei nº 11091/2005 e a carreira do professor do ensino básico, técnico e tecnológico é regida pela Lei nº 12772/2012, ou seja, em muitas situações não é possível a equiparação visto se tratar de carreiras, atribuições e prestação de serviços diferentes à comunidade.</i></p>

28	L. O. dos S. S. - CPES	<p>Segue as sugestões.</p> <p>[...]</p> <p>Anexo II - TCR</p> <p>f. Telefone pessoal - Disponibilizar ao público externo</p> <p>A divulgação do número pessoal pode expor a pessoa a riscos de segurança, como assédio, chamadas indesejadas, ou mesmo fraudes e golpes;</p> <p>Disponibilizar um telefone pessoal pode levar a um desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal, tornando difícil para a pessoa desconectar-se do trabalho durante seu tempo livre;</p> <p>Utilizar canais de comunicação específicos para o trabalho, como um telefone corporativo ou e-mail profissional, permite um melhor controle sobre as interações e garante que todas as comunicações sejam adequadamente registradas e gerenciadas.</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>- TCR (item f.) - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	------------------------	--	--	-------------	---

29	G. F. da S. B. - REI	Sugiro alteração sobre o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota para até 60% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	-------------------------	--	---	-----------------------------	---

30	A. P. G. F. - CABL	<p>Considerando o convite para participar da Consulta Pública acerca das novas regras que regulamentarão o PGD, compartilho as sugestões relacionadas abaixo:</p> <p>1. Alteração de item na Seção IV, Art. 5º, § 3º:</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p>	Alterar o artigo 5º, § 3º, de poderá para deverá	ACATADA	<p>Texto alterado:</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p>
----	--------------------	--	--	---------	---

30	A. P. G. F. - CABL	<p>Considerando o convite para participar da Consulta Pública acerca das novas regras que regulamentarão o PGD, compartilho as sugestões relacionadas abaixo:</p> <p>[...]</p> <p>2. Alteração de item na Seção V, Art. 7º, inciso II, alínea b:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 60% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos.</p> <p>Justificativa: Tendo em vista que há setores que podem aumentar a carga horária de trabalho remoto sem nenhum prejuízo para a instituição, entendo que não há motivos para manter a rigidez do texto atual.</p> <p>Outrossim, vislumbramos exemplos de outras instituições de ensino que aumentaram a carga horária para o teletrabalho e funcionam bem, há impacto considerável na redução de despesas, além dos resultados na qualidade de vida dos seus servidores.</p> <p>[...]</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	--------------------	--	---	----------------------	---

30	A. P. G. F. - CABL	<p>Considerando o convite para participar da Consulta Pública acerca das novas regras que regulamentarão o PGD, compartilho as sugestões relacionadas abaixo:</p> <p>[...]</p> <p>3. Exclusão de item na Seção VI, Art. 9º, parágrafo 3º:</p> <p>Justificativa: Retirar do texto a previsão de disponibilização e divulgação de telefone pessoal dos servidores para o público externo, considerando-se que já há previsão de organização das atividades presenciais em turnos de revezamento. Assim, o servidor que estiver trabalhando presencialmente estará disponível para realizar os respectivos atendimentos.</p> <p>Ora, imaginem divulgar o telefone pessoal de servidores para os discentes da instituição. Sem dúvida, esses servidores seriam demandados em qualquer dia/horário, inclusive nos finais de semana, retirando sua privacidade ao divulgar um dado pessoal que deveria estar protegido pela Lei Geral de Proteção de Dados.</p> <p>Neste caso, poderiam ser divulgados telefone institucional, e-mail institucional e chat. É importante ter empatia com os nossos servidores e entender que muitos setores estão sofrendo com equipes defasadas (alguns com apenas 1 servidor para tudo). Soma-se a isso o fato de que os setores não realizam apenas atendimento ao público, pois há atividades de análise de</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>Art. 9º, § 3º e TCR (item f.) - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	--------------------	---	--	-------------	---

		processos, operações com sistemas, pagamentos, cadastros, entre outras. [...]			
30	A. P. G. F. - CABL	<p>Considerando o convite para participar da Consulta Pública acerca das novas regras que regulamentarão o PGD, compartilho as sugestões relacionadas abaixo:</p> <p>[...]</p> <p>4. Alteração de item no Capítulo III, Seção I, Art. 25, IV:</p> <p>Justificativa: Considerando que há setores que funcionam em 3 turnos, naturalmente o horário de funcionamento da unidade será superior a carga horária diária/semanal do servidor. Assim, entendo que o texto precisa ser alterado para garantir que a carga horária diária de trabalho do servidor seja respeitada:</p> <p>IV - estar disponível para ser contatado no horário de trabalho do servidor, pelos meios de comunicação definidos em TCR, conforme acordado com a chefia da unidade de execução;</p> <p>[...]</p>	<p>Alterar o item no Capítulo III, Seção I, Art. 25, IV - de "no horário de funcionamento do IFPE ou da unidade de execução" para "no horário de trabalho do servidor"</p>	NÃO ACATADA	<p>O texto do inciso prevê a possibilidade de exceções "exceto se acordado de forma distinta com a chefia da unidade de execução". Ademais, no TCR será definido o horário de trabalho de servidor: "e. estar disponível para ser contatado [no horário de funcionamento do órgão ou em horário a ser definido]"</p>

30	A. P. G. F. - CABL	<p>Considerando o convite para participar da Consulta Pública acerca das novas regras que regulamentarão o PGD, compartilho as sugestões relacionadas abaixo:</p> <p>[...]</p> <p>5. Exclusão ou alteração de item no Capítulo IV, Art. 33:</p> <p>Justificativa: Tendo em vista a ampliação do prazo para adequação às novas regras do programa, há tempo disponível para análise de outras alternativas. Não está evidente se os servidores precisarão permanecer registrando a presencialidade da mesma forma adotada atualmente (4 registros ao dia) ou se é suficiente realizar apenas um registro para comprovar o comparecimento presencial.</p> <p>[...]</p>	Excluir ou alterar o item no Capítulo IV, Art. 33 - registro de presencialidade	NÃO ACATADA	A utilização do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP) será para fins de registro de presencialidade dos participantes, a fim de atender comprovações para pagamento de auxílio transporte, adicionais de insalubridade e de periculosidade entre outras finalidades, incluindo escala de trabalho, enquanto não houver a definição institucional.
----	--------------------	--	---	-------------	---

30	A. P. G. F. - CABL	<p>Considerando o convite para participar da Consulta Pública acerca das novas regras que regulamentarão o PGD, compartilho as sugestões relacionadas abaixo:</p> <p>[...]</p> <p>6. Considerações sobre o Capítulo V, Art. 37:</p> <p>A inserção do Art. 37 foi pertinente, entretanto seria interessante incluir algum artigo que trate sobre situações excepcionais em que a chefia imediata precisa utilizar o bom senso a fim de não prejudicar o andamento das atividades administrativas, conforme os seguintes exemplos:</p> <p>Greve de ônibus, determinadas localidades sofrem com alagamentos nos períodos de chuvas, mas essas situações nem sempre levam o gestor do Campus a suspender as atividades administrativas presenciais. Existem cenários em que seria mais razoável permitir que o servidor realize atividades remotas do que faltar ao serviço, desde que em caráter excepcional devidamente justificado.</p> <p>[...]</p>	Acrescentar outras exceções ao art.37	NÃO ACATADA	No art. 37 considerou-se situações que afetam a totalidade de servidores do Campus/Reitoria. No caso de situações particulares, essas devem ser tratadas isoladamente por cada unidade.
----	--------------------	---	---------------------------------------	-------------	---

30	A. P. G. F. - CABL	<p>Considerando o convite para participar da Consulta Pública acerca das novas regras que regulamentarão o PGD, compartilho as sugestões relacionadas abaixo:</p> <p>[...]</p> <p>7. Alteração de itens do Termo de Ciência e Responsabilidade:</p> <p>Alterações das letras E e F: Retirar o telefone pessoal, podendo ser mantido telefone institucional, chat ou e-mail institucional;</p> <p>[...]</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>TCR (item e; item f.) - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	--------------------	--	--	-------------	---

30	A. P. G. F. - CABL	<p>Considerando o convite para participar da Consulta Pública acerca das novas regras que regulamentarão o PGD, compartilho as sugestões relacionadas abaixo:</p> <p>[...]</p> <p>7. Alteração de itens do Termo de Ciência e Responsabilidade:</p> <p>[...]</p> <p>Exclusão da letra M: "dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora".</p> <p>Justificativa: Levando em consideração que estamos trabalhando com pessoas, que cada setor possui sua dinâmica de trabalho, cada atividade possui complexidade distinta (às vezes, demandam pesquisa de legislação, em sistemas, arquivos, etc), não seria razoável estabelecer limite para o retorno aos atendimentos, observados os seguintes exemplos:</p> <p>Ex. 1: O servidor em teletrabalho está instruindo processo judicial. Neste caso, ele terá de ficar observando o telefone/WhatsApp para dar retorno aos contatos recebidos ou deverá se concentrar nas atividades de prestação de subsídios em processos judiciais que possuem prazo para resposta?</p> <p>Ex. 2: O servidor está realizando operações de pagamento nos sistemas estruturantes. Deverá paralisar suas atividades para realizar atendimentos ou priorizar os pagamentos da instituição?</p>	Quanto ao prazo para retorno aos contatos recebidos	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>Conforme a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, o TCR deve conter: VII - prazo máximo para retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do órgão ou da entidade.</p> <p>Assim, o Colégio de Dirigentes discutiu a sugestão apresentada durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, resultando na seguinte alteração no texto:</p> <p>a. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora. Nos casos em que a natureza das atividades que estiverem sendo desempenhadas pelo servidor no momento impeçam o atendimento ou o volume de contatos exceda a capacidade de atendimento do servidor, o retorno aos contatos recebidos poderá ser realizado em até 4 horas.</p>
----	--------------------	--	---	-----------------------	---

		Isso posto, agradeço o convite para participar da Consulta Pública, reforçando a importância do compromisso coletivo em prol do bom funcionamento do PGD na instituição.			
31	A. C. R. N. P. - CPES	<p>Seguem minhas contribuições:</p> <p>No Art 5º</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, poderá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p> <p>Nesse caso o uso do verbo poderá deixar a critério da chefia imediata justificar ou não. Esse verbo deve ser substituído por DEVERÁ APRESENTAR AS RESPECTIVAS MOTIVAÇÕES PARA A NEGATIVA. Deve-se também estabelecer um prazo para essa manifestação da chefia.</p> <p>[...]</p>	Alterar o artigo 5º, § 3º, de poderá para deverá	ACATADA	<p>Texto alterado:</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p>

31	A. C. R. N. P. - CPES	<p>Seguem minhas contribuições:</p> <p>[...]</p> <p>Art. 33 Fica autorizada a utilização do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP) para fins de registro de presencialidade dos participantes, a fim de atender comprovações para pagamento de auxílio transporte, adicionais de insalubridade e de periculosidade entre outras finalidades, incluindo escala de trabalho, enquanto não houver a definição institucional, conforme art. 25, VII.(Por que a necessidade de utilização do Suap para a comprovação do Auxílio transporte se os docentes também recebem esse auxílio e documento utilizado para comprovação é a declaração que os servidores administrativos também preenchem. Acredito que só a declaração seria suficiente).</p> <p>[...]</p>	Equiparar a comprovação para recebimento de auxílio transporte dos técnicos-administrativos com os docentes	NÃO ACATADA	<p>Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>Conforme podemos observar, o artigo 33 da minuta de Portaria fala sobre os participantes do Programa de Gestão, sem fazer distinção entre o servidor Técnico Administrativo e o servidor Docente, ou seja, todos os participantes precisarão fazer o registro da presencialidade.</i></p> <p><i>É importante destacar também que a carreira do servidor Técnico Administrativo é regida pela Lei nº 11091/2005 e a carreira do professor do ensino básico, técnico e tecnológico é regida pela Lei nº 12772/2012, ou seja, em muitas situações não é possível a equiparação visto se tratar de carreiras, atribuições e prestação de serviços diferentes à comunidade.</i></p>
----	--------------------------	--	---	-------------	---

31	A. C. R. N. P. - CPES	<p>Seguem minhas contribuições:</p> <p>[...]</p> <p>f. disponibilizar, nos casos de teletrabalho, número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo (Para que a disponibilização de telefone para o público externo se a própria instituição não dispõe de nenhum telefone para contato-no caso do campus Pesqueira- deveria ser disponibilizado apenas o e-mail institucional).</p> <p>[...]</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>TCR (item f.) - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	--------------------------	--	--	-------------	---

31	A. C. R. N. P. - CPES	<p>Seguem minhas contribuições:</p> <p>[...]</p> <p>m. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora. (Quais contatos? Por e-mail, mensagem, ligação? Deveria ser suprimido essa hora e colocado dar retorno assim que possível).</p>	Quanto ao prazo para retorno aos contatos recebidos	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>Conforme a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, o TCR deve conter: VII - prazo máximo para retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do órgão ou da entidade.</p> <p>Assim, o Colégio de Dirigentes discutiu a sugestão apresentada durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, resultando na seguinte alteração no texto:</p> <p>a. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora. Nos casos em que a natureza das atividades que estiverem sendo desempenhadas pelo servidor no momento impeçam o atendimento ou o volume de contatos exceda a capacidade de atendimento do servidor, o retorno aos contatos recebidos poderá ser realizado em até 4 horas.</p>
----	--------------------------	--	---	-----------------------------	---

32	L. P. T. C. - CPES	<p>Envio abaixo alguns pontos que considero relevantes para uma releitura e possíveis alterações.</p> <p>Art. 5º Admite-se no IFPE as seguintes modalidades na execução do PGD:</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, poderá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p> <p>SUGESTÃO: Alteração do verbo PODERÁ, para DEVERÁ, uma vez que a negativa por parte da chefia imediata deverá ser justificada com motivos e embasamentos.</p> <p>[...]</p>	Alterar o artigo 5º, § 3º, de poderá para deverá	ACATADA	<p>Texto alterado:</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p>
----	--------------------	---	--	---------	---

32	L. P. T. C. - CPES	<p>Envio abaixo alguns pontos que considero relevantes para uma releitura e possíveis alterações.</p> <p>[...]</p> <p>Art. 33 Fica autorizada a utilização do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP) para fins de registro de presencialidade dos participantes, a fim de atender comprovações para pagamento de auxílio transporte, adicionais de insalubridade e de periculosidade entre outras finalidades, incluindo escala de trabalho, enquanto não houver a definição institucional, conforme art. 25, VII.</p> <p>SUGESTÃO: A uma discriminação entre docente e administrativo nesse sentido, uma vez que o docente para receber o auxílio transporte, ele só precisa fazer a declaração apontando os dias que esteve presencialmente no campus. E porque com o administrativo não pode ser da mesma forma, tem que comprovar batendo o ponto? Assim, sugiro a igualdade entre docente e administrativo para comprovação e recebimento do auxílio transporte.</p> <p>[...]</p>	Equiparar a comprovação para recebimento de auxílio transporte dos técnicos-administrativos com os docentes	NÃO ACATADA	<p>Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>Conforme podemos observar, o artigo 33 da minuta de Portaria fala sobre os participantes do Programa de Gestão, sem fazer distinção entre o servidor Técnico Administrativo e o servidor Docente, ou seja, todos os participantes precisarão fazer o registro da presencialidade.</i></p> <p><i>É importante destacar também que a carreira do servidor Técnico Administrativo é regida pela Lei nº 11091/2005 e a carreira do professor do ensino básico, técnico e tecnológico é regida pela Lei nº 12772/2012, ou seja, em muitas situações não é possível a equiparação visto se tratar de carreiras, atribuições e prestação de serviços diferentes à comunidade.</i></p>
----	--------------------	---	---	-------------	---

32	L. P. T. C. - CPES	<p>Envio abaixo alguns pontos que considero relevantes para uma releitura e possíveis alterações.</p> <p>[...]</p> <p>Anexo II - Termo de Ciência e Responsabilidade</p> <p>1. Declaro estar ciente das minhas responsabilidades enquanto participante do PGD na modalidade [incluir modalidade e regime de execução], quais sejam: disponibilizar, nos casos de teletrabalho, número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo;</p> <p>f. Telefone Pessoal - Disponibilizar para público externo;</p> <p>SUGESTÃO: Disponibilizar apenas o e-mail institucional e não telefone pessoal. O número do telefone é considerado um dado pessoal para a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e sua divulgação ou compartilhamento, sem prova inequívoca da autorização do titular, implica tratamento indevido de dado pessoal, afrontando o direito à privacidade, que é um dos fundamentos da LGPD.</p> <p>Agradeço pela abertura do diálogo nas questões administrativas.</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>TCR (item f.) - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	--------------------	--	--	-------------	---

33	M. Z. de C. M. L. - CPES	<p>Após a leitura da minuta da Portaria que Institui e autoriza o PGD no IFPE, identificamos alguns pontos que podem ser revistos antes da finalização do documento.</p> <p>Indicações:</p> <p>1. Na Seção VI, Art. 9º, que trata da participação dos servidores no PGD. Seus inciso I, II, III, IV e V , seguem uma lógica de ordem, tendo prioritariamente "servidores públicos ocupantes de cargo efetivo em exercício no IFPE".</p> <p>A nossa proposta de alteração, seguindo essa lógica, é que no Art. 11 desta mesma seção, "priorizar os seguintes candidatos, nesta ordem", a ordenação de prioridade seja mantida conforme o Art. 9º e que o que consta no item XI "com vínculo efetivo" passe a ocupar um primeiro grau de prioridade em relação ao que está posto nos demais incisos do Art. 11. Ainda no mesmo artigo 11, sugerimos que o inciso X "com maior tempo de exercício na unidade, ainda que descontinuo", seja colocado também numa escala de grau superior de prioridade, pois que esses servidores, caso desejem adotar o PGD, por uma questão de justiça, respeito e reconhecimento, deverão ser contemplados prioritariamente.</p> <p>Enfim, observamos que os incisos X e XI, necessitam ser realocados na ordem descrita no Art. 11, para não gerar inclusive contradições no texto da Portaria.</p> <p>2. Na Seção VI, Art. 9º, inciso V, parágrafo 3º "....devendo o agente informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, pessoal e/ou institucional, de livre divulgação tanto</p>	Quanto à ordem de prioridade, caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas	NÃO ACATADA	Os artigos 9º e 11 estabelecem previsões distintas, refletindo diferentes aspectos a serem considerados no contexto em que se aplicam. É importante destacar que a ordem de prioridade estabelecida no artigo 11, especificamente nos incisos I a VI, é determinada pela Instrução Normativa nº 21/2024, art. 10, §4º, as demais inserções foram acrescentadas pelo IFPE. Porém, convém ressaltar que a ordem de prioridade foi cuidadosamente elaborada para atender às necessidades específicas dos servidores, sem levar em consideração sua condição de efetividade com a instituição. Além disso, cabe ao IFPE tratar de forma diferenciada as pessoas com necessidades específicas para garantir a equidade e a justiça nas suas políticas e práticas. Tratar igualmente indivíduos em situações desiguais pode resultar em injustiças e desvantagens para aqueles que enfrentam circunstâncias especiais.
----	--------------------------------	--	--	-------------	--

		<p>dentro do IFPE quanto para o público externo que necessitar contatá-lo".</p> <p>O nosso entendimento é de que a IN que fundamenta a portaria não trata em nenhum momento dessa divulgação de telefone pessoal ou de outro meio de contato pessoal para o público externo.</p> <p>A sugestão é que se coloque no texto da portaria do IFPE, igual como está na IN.</p>			
33	M. Z. de C. M. L. - CPES	<p>Após a leitura da minuta da Portaria que Institui e autoriza o PGD no IFPE, identificamos alguns pontos que podem ser revistos antes da finalização do documento.</p> <p>Indicações:</p> <p>[...]</p> <p>2. Na Seção VI, Art. 9º, inciso V, parágrafo 3º "...devendo o agente informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, pessoal e/ou institucional, de livre divulgação tanto dentro do IFPE quanto para o público externo que necessitar contatá-lo".</p> <p>O nosso entendimento é de que a IN que fundamenta a portaria não trata em nenhum momento dessa divulgação de telefone pessoal ou de outro meio de contato pessoal para o público externo.</p> <p>A sugestão é que se coloque no texto da portaria do IFPE, igual como está na IN.</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>Art. 9º, § 3º - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa</p>

					situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.
34	A. C. - REI	<p>Gostaria de sugerir a alteração do art. 7º II, em relação a carga horária semanal em PGD, alterando:</p> <p>"b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos".</p> <p>para:</p> <p>"b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 60% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos".</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 60%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>

35	C. M. (por e-mail pessoal sem identificação da Unidade do IFPE)	<p>Gostaria de comentar/questionar os seguintes tópicos da minuta:</p> <p>Itens da Minuta a serem comentados:</p> <p>Art. 15. ... Disponibilizar o número de telefone pessoal;</p> <p>Não acho correto que seja obrigatório Disponibilizar o número do meu telefone pessoal. Embora alguns de nós não tenhamos o devido cuidado com o que compartilha nas redes sociais, não deveria ser obrigatório deixar meu número pessoal disponível.</p> <p>A menos que o setor disponibilize um chip/ telefone para o servidor;</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>Art. 9º, § 3º - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	---	--	--	-------------	---

35	C. M. (por e-mail pessoal sem identificação da Unidade do IFPE)	<p>Gostaria de comentar/questionar os seguintes tópicos da minuta: Itens da Minuta a serem comentados: [...]</p> <p>Art 33 - Uso do Suap pra comprovação do Auxílio Transporte.</p> <p>Caso seja necessário comprovar não necessariamente precisa ser com o ponto eletrônico já que os professores apresentam um formulário para ressarcimento, sem a obrigatoriedade de usar ponto eletrônico;</p>	Equiparar a comprovação para recebimento de auxílio transporte dos técnicos-administrativos com os docentes	NÃO ACATADA	<p>Por meio de resposta ao processo SEI nº 23294.019829/2024-76, a Diretora de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte justificativa: <i>Conforme podemos observar, o artigo 33 da minuta de Portaria fala sobre os participantes do Programa de Gestão, sem fazer distinção entre o servidor Técnico Administrativo e o servidor Docente, ou seja, todos os participantes precisarão fazer o registro da presencialidade.</i></p> <p><i>É importante destacar também que a carreira do servidor Técnico Administrativo é regida pela Lei nº 11091/2005 e a carreira do professor do ensino básico, técnico e tecnológico é regida pela Lei nº 12772/2012, ou seja, em muitas situações não é possível a equiparação visto se tratar de carreiras, atribuições e prestação de serviços diferentes à comunidade.</i></p>
----	---	---	---	-------------	---

35	C. M. (por e-mail pessoal sem identificação da Unidade do IFPE)	<p>Gostaria de comentar/questionar os seguintes tópicos da minuta: Itens da Minuta a serem comentados:</p> <p>[...]</p> <p>Por último, sugiro que a porcentagem do teletrabalho parcial seja dividido igualmente com o presencial, ou seja, possibilidade de fazer 50% de cada.</p> <p>Sem mais para o momento,</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto de 40% para 50%	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	---	---	---	----------------------	---

36	M. G. L. da S. - CPES	<p>Após a leitura, enviamos aqui algumas sugestões para a portaria do PGD/IFPE</p> <p>SEÇÃO VI - Da participação dos servidores Art. 9º, inciso V parágrafo 3º.....devendo o agente informar e manter atualizado número de telefone fixo ou móvel, pessoal e/ou institucional de livre divulgação...</p> <p>Ao ler a IN nº21 de 16/07/2024 que fundamenta essa portaria vimos que ela não trata da divulgação para público interno e externo de contato pessoal. Então, sugerimos a retirada desse termo pessoal e que se coloque como consta na IN.</p> <p>[...]</p>	Não disponibilizar o telefone pessoal.	NÃO ACATADA	<p>Art. 9º, § 3º - Foi observado o Decreto nº 11.072/2022, art. 9º, inciso V:</p> <p>§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.</p> <p>Além disso, a IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 (que alterou a IN nº 24/2023), dispõe no art. 15: "d) nos casos de teletrabalho, deve disponibilizar número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo; "</p> <p>Conforme Pergunta do FAQ-PGD https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq</p> <p>2. A divulgação do telefone do participante do PGD, conforme disposto no inciso V do art. 9º do Decreto nº 11.072/2022, infringe a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)?</p> <p>Não. A disponibilização do telefone é autorizada pelo participante quando o Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR) é assinado e nele está prevista essa situação. Portanto, a assinatura pelo participante autorizaria a divulgação.</p>
----	-----------------------	--	--	-------------	---

36	M. G. L. da S. - CPES	<p>Após a leitura, enviamos aqui algumas sugestões para a portaria do PGD/IFPE</p> <p>[...]</p> <p>Art. 11º Caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas..... No item XI - com vínculo efetivo. Seja priorizado em relação aos demais, ou seja, passe a ser o primeiro item. No item X que diz com maior tempo de exercício na unidade, ainda que descontínuo. Também seja priorizado em relação aos demais por uma questão de justiça e reconhecimento.</p> <p>[...]</p>	<p>Quanto à ordem de prioridade, caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas</p>	<p>NÃO ACATADA</p>	<p>É importante destacar que a ordem de prioridade estabelecida no artigo 11, especificamente nos incisos I a VI, é determinada pela Instrução Normativa nº 21/2024, art. 10, §4º, as demais inserções foram acrescentadas pelo IFPE. Porém, convém ressaltar que a ordem de prioridade foi cuidadosamente elaborada para atender às necessidades específicas dos servidores, sem levar em consideração sua condição de efetividade com a instituição. Além disso, cabe ao IFPE tratar de forma diferenciada as pessoas com necessidades específicas para garantir a equidade e a justiça nas suas políticas e práticas. Tratar igualmente indivíduos em situações desiguais pode resultar em injustiças e desvantagens para aqueles que enfrentam circunstâncias especiais.</p>
----	-----------------------	---	---	--------------------	--

36	M. G. L. da S. - CPES	<p>Após a leitura, enviamos aqui algumas sugestões para a portaria do PGD/IFPE</p> <p>[...]</p> <p>SEÇÃO IV - Da avaliação do plano de trabalho Art. 23º A chefia da unidade avaliará a execução..... Item II - Os critérios para avaliação das contribuições previamente definidos, nos termos do inciso IV do caput do art. 19 da IN nº 24 de 28/07/2023. Esse inciso IV do caput do art. 19 da IN nº 24 de 28/07/2023 foi revogado conforme consta no Art. 2º da IN nº 21 de 16/07/2024. Seria interessante a substituição já que foi revogado.</p> <p>Espero ter dado contribuição para a composição desta Portaria.</p>	Retirar citação a artigo revogado	ACATADA	<p>Texto atualizado: II - os critérios para avaliação das contribuições previamente definidos, nos termos do inciso IV do caput do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES SGPRT/MGI Nº 24, de 28 de julho de 2023;</p>
----	-----------------------	--	-----------------------------------	---------	---

37	F. F. da S. - REI	<p>Em atenção ao art. 9º, § 3º, que precomiza:</p> <p>[...]</p> <p>ANEXO II</p> <p>m. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora.</p> <p>Observação: Não é de bom senso exigir que o servidor dê retorno aos contatos recebidos com no máximo 1 hora, visto que a depender da atividade que já estiver sendo executada, do seu grau de complexidade e concentração, este pode não olhar o e-mail ou o celular em determinado intervalo de tempo, Além disso, nem sempre é possível que a devolutiva seja realizada em 1 hora, uma vez que existem demandas que englobam uma série variáveis para sua resolução, tais quais fogem do controle do profissional.</p>	Quanto ao prazo para retorno aos contatos recebidos	ACATADA PARCIALMENTE	<p>Conforme a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, o TCR deve conter: VII - prazo máximo para retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do órgão ou da entidade.</p> <p>Assim, o Colégio de Dirigentes discutiu a sugestão apresentada durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, resultando na seguinte alteração no texto:</p> <p>a. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora. Nos casos em que a natureza das atividades que estiverem sendo desempenhadas pelo servidor no momento impeçam o atendimento ou o volume de contatos exceda a capacidade de atendimento do servidor, o retorno aos contatos recebidos poderá ser realizado em até 4 horas.</p>
----	-------------------	---	---	----------------------	---

37	F. F. da S. - REI	<p>Em atenção ao art. 9º, § 3º, que precomiza:</p> <p style="text-align: center;">ANEXO II</p> <p>m. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora.</p> <p>Observação: Não é de bom senso exigir que o servidor dê retorno aos contatos recebidos com no máximo 1 hora, visto que a depender da atividade que já estiver sendo executada, do seu grau de complexidade e concentração, este pode não olhar o e-mail ou o celular em determinado intervalo de tempo, Além disso, nem sempre é possível que a devolutiva seja realizada em 1 hora, uma vez que existem demandas que englobam uma série variáveis para sua resolução, tais quais fogem do controle do profissional.</p>	Quanto ao prazo para retorno aos contatos recebidos	ACATADA PARCIAL MENTE	<p>Conforme a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, o TCR deve conter: VII - prazo máximo para retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do órgão ou da entidade.</p> <p>Assim, o Colégio de Dirigentes discutiu a sugestão apresentada durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, resultando na seguinte alteração no texto:</p> <p>a. dar retorno aos contatos recebidos durante o horário de funcionamento do setor em, no máximo, 1 hora. Nos casos em que a natureza das atividades que estiverem sendo desempenhadas pelo servidor no momento impeçam o atendimento ou o volume de contatos exceda a capacidade de atendimento do servidor, o retorno aos contatos recebidos poderá ser realizado em até 4 horas.</p>
----	----------------------	--	---	-----------------------------	---

38	A. de Q. S. - CPES	<p>1. Considerando a consulta pública à portaria que institui e autoriza, no âmbito do IFPE, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), gostaria de apresentar as seguintes observações e recomendações:</p> <p>2. Em observância ao § 3º do art. 5º, apesar de o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) ser facultativo para as unidades de execução, todos os atos administrativos devem ser motivados conforme os princípios de publicidade, eficiência e transparência previstos na Lei nº 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Contudo, o caput do referido parágrafo não estabelece uma obrigação explícita para a Chefia imediata apresentar motivações para suas decisões quanto à adesão ao PGD. Para assegurar a legalidade e a legitimidade das decisões, recomenda-se que a Chefia imediata apresente as motivações adequadas, observando os princípios mencionados.</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, poderá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p> <p>[...]</p>	Alterar o artigo 5º, § 3º, de poderá para deverá	ACATADA	<p>Texto alterado:</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p>
----	-----------------------	---	--	---------	---

38	A. de Q. S. - CPES	<p>1. Considerando a consulta pública à portaria que institui e autoriza, no âmbito do IFPE, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), gostaria de apresentar as seguintes observações e recomendações: [...]</p> <p>§ 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, poderá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p> <p>3. É crucial estabelecer um prazo razoável para a resposta da Chefia imediata, garantindo previsibilidade e eficiência no processo. A definição de prazos claros ajudará a evitar atrasos e promoverá uma gestão mais eficiente, alinhada aos princípios administrativos de celeridade e organização. [...]</p>	Acrescentar o prazo para a Chefia Imediata apresentar motivação para a impossibilidade de implementação do PGD	ACATADA	<p>Texto acrescentado: § 3º Quando a chefia imediata manifestar pela impossibilidade de implementação do PGD, após prévia consulta, qualquer que seja o regime, deverá apresentar as respectivas motivações quanto à negativa, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, considerando a natureza das atividades a serem desenvolvidas, necessidade de atendimento ao público e atribuições do cargo.</p>
----	-----------------------	--	--	---------	--

38	A. de Q. S. - CPES	<p>1. Considerando a consulta pública à portaria que institui e autoriza, no âmbito do IFPE, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), gostaria de apresentar as seguintes observações e recomendações: [...]</p> <p>4. A manutenção do percentual de até 40% da carga horária semanal para desempenho das atividades de forma remota pode ser vista como um entrave à eficiência e produtividade na Administração Pública. É fundamental focar nas entregas e resultados alcançados pelos servidores, em vez de restringir-se ao controle de ponto. Uma abordagem baseada em resultados permitirá uma avaliação mais precisa da performance dos servidores e incentivará uma maior flexibilidade e inovação.</p> <p>5. A experiência acumulada ao longo dos quase dois anos com o teletrabalho demonstra que a produtividade e a qualidade do trabalho podem ser mantidas e até aprimoradas. O IFPE deve, portanto, ser pioneiro na adoção de práticas inovadoras que transcendem as tradições, rompendo paradigmas e estabelecendo novos padrões de eficiência. Liderar esse movimento não apenas reforça o compromisso com a modernização e a excelência no serviço público, mas também serve de inspiração para outras instituições, ampliando os benefícios para a sociedade como um todo.</p> <p>Art. 7º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes critérios, em relação ao total de participantes do IFPE:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal, descontados os feriados e pontos facultativos. [...]</p>	Aumentar o percentual da carga horária semanal em trabalho remoto	ACATADA PARCIALMENTE	<p>O Colégio de Dirigentes conduziu novas discussões, sobre a sugestão apresentada, durante a reunião realizada no dia 04/09/2024, considerando o nível de maturidade da instituição em relação ao PGD e o baixo quantitativo de servidores nos campi e na Reitoria. Embora o percentual de teletrabalho em regime parcial não tenha sido ampliado de forma generalizada, ressaltamos que foi inserida na portaria a possibilidade de acréscimo desse percentual, conforme destaque a seguir:</p> <p>II – Para modalidade de teletrabalho em regime parcial serão disponibilizadas:</p> <p>b) o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota será de até 40% da carga horária semanal.</p> <p>§1º o tempo máximo de desempenho das atividades de forma remota poderá ser acrescido em 20% da carga horária semanal, para aqueles casos em que os servidores atuem em projetos sistêmicos de desenvolvimento institucional definidos em Resolução do Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFPE e selecionados por edital específico.</p>
----	-----------------------	---	---	----------------------	---

38	A. de Q. S. - CPES	<p>1. Considerando a consulta pública à portaria que institui e autoriza, no âmbito do IFPE, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), gostaria de apresentar as seguintes observações e recomendações: [...]</p> <p>6. Além disso, sugere-se a ampliação dos casos de concessão da modalidade de teletrabalho em regime integral. Essa medida permitirá que um número maior de servidores contribua de forma plena e contínua, alinhando-se aos objetivos do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) previstos no art. 3º, que visam a melhoria da eficiência, eficácia dos processos e inovação na gestão pública. Ao ampliar as concessões para o teletrabalho integral, o IFPE poderá maximizar os resultados institucionais, promovendo um ambiente de trabalho mais flexível e produtivo, e alcançando os objetivos de excelência e otimização estabelecidos pelo PGD.</p> <p>7. Por fim, agradeço pela oportunidade de contribuir com o processo de consulta pública.</p>	Inserir nova possibilidade para o teletrabalho integral	Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE	<p>Será analisada pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE na elaboração da Instrução Normativa, conforme Art. 7º, inciso III, alínea a:</p> <p>2. para casos específicos que serão avaliados pelo Comitê Gestor do PGD do IFPE, a partir do enquadramento nos critérios estabelecidos em instrução normativa.</p>
----	-----------------------	---	---	--	---