



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

Relatório Gerencial

Referente ao período de 01 de novembro de 2022 a 01 de julho de 2023

Regulamentação

Instrução Normativa SGP/ME nº 65, de 30 de julho de 2020

Instrução Normativa (IN) n. 89, de 13 de dezembro de 2022

Instrução normativa SGP-SEGES /ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023

Instrução normativa SGPRT-SEGES/MGI nº 21, de 13 de junho de 2023

Resolução 64/2022 - CONSUP/RE/IFAP, de 14 de setembro de 2022

Portaria 1642/2022 - GAB/RE/IFAP, de 30 de setembro de 2022.

Retificação nº 01 Edital 01/2022

Edital 01/2022-Programa de Gestão

Edital Complementar nº 03/2023, de 01 de julho de 2023 (3ª Prorrogação)

Edital Complementar nº 02/2023, de 01 de junho de 2023 (2ª Prorrogação)

Edital Complementar nº 01/2023, de 05 de maio de 2023 (1ª Prorrogação)

Informações

Quantidade de participantes: 100 servidores(as) com planos de trabalho ativos. Esse número representa 70% do total de servidores(as) efetivos(as) na Reitoria/Ifap.

*Fonte: Extração do PGD-SUAP em 18 de novembro de 2022

Implantação

O Programa de Gestão e Desempenho no Ifap foi regulamentado pela Resolução 64/2022 - CONSUP/RE/IFAP, de 14 de setembro de 2022, que revogou a resolução anterior (RESOLUÇÃO nº 6/2022 - CONSUP/RE/IFAP, de 21 de janeiro de 2021). Para a sua implantação foi desenvolvido o módulo PGD no sistema SUAP do Ifap. A decisão pelo desenvolvimento próprio do módulo PGD no SUAP-Ifap foi tomada após a análise dos sistemas SUSEP, CGU-CADE e SUAP-IFAP entre os meses de junho e dezembro de 2021.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

Relatório

De acordo com o § 1º, inciso V do art. 17 da RESOLUÇÃO 64/2022 - CONSUP/RE/IFAP, após decorridos (06) seis meses da implantação do programa de gestão na unidade, o(a) dirigente da unidade deve elaborar um relatório gerencial contendo:

- I – o grau de comprometimento dos(as) participantes;
- II – a efetividade no alcance de metas e resultados;
- III – os benefícios e prejuízos para a unidade;
- IV – as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema eletrônico; e
- V – a conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

Portanto, segue abaixo o relatório gerencial com os tópicos mencionados na portaria.

Todos os dados utilizados para responder aos tópicos da resolução foram extraídos do módulo PGD-SUAP em 25 de maio de 2023. Além disso, foi realizada uma pesquisa qualitativa com os(as) participantes do PGD entre os dias 09 de maio de 2023 a 24 de maio de 2023 para a coleta de dados qualitativos. A pesquisa obteve um total de 83 respostas, sendo 34 (41%) respostas das chefias e 49 (59%), dos(as) participantes.

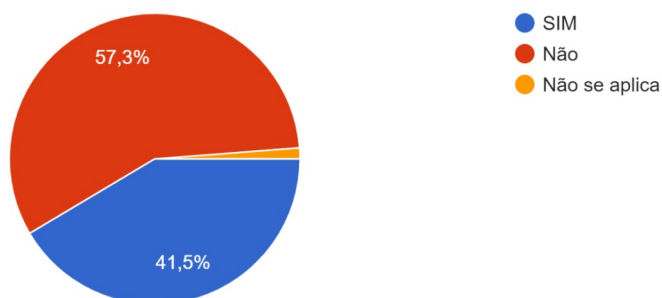


MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

a) Análise de resposta de servidores da DPG participantes do PGD

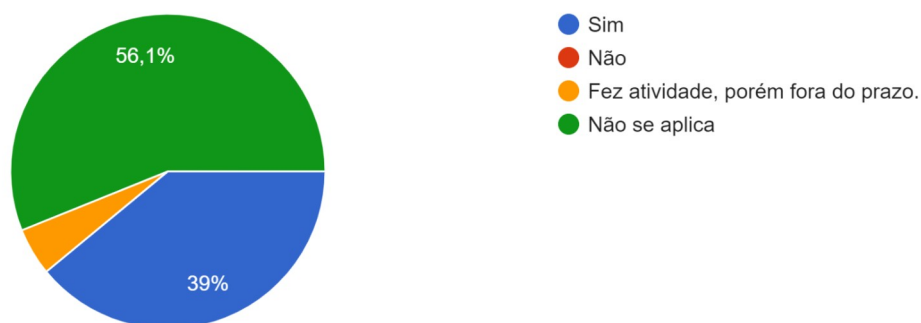
3. Exerce alguma função (FG, CD)?

82 respostas



4. Os servidores que participam do PGD cumpriram/executaram as atividades solicitadas, dentro dos prazos estipulados? (Somente os Chefes)

82 respostas



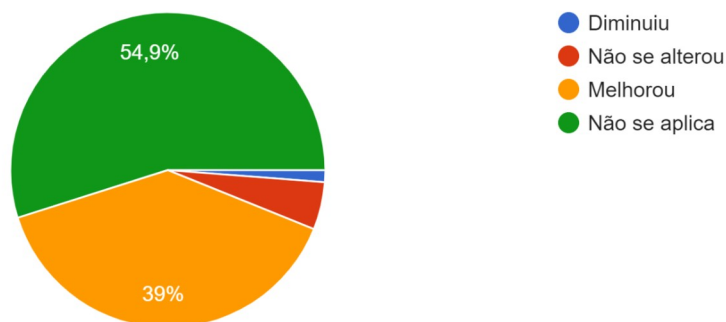
Considerando a avaliação das chefias, houve um alto grau de comprometimento pelos servidores, subordinados imediatos. No entanto, é salutar verificar se as atividades entregues fora do prazo prejudicaram outro processo institucional.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

5. Sobre a experiência da implantação do PGD no seu setor, como você considera o grau de comprometimento dos participantes? (Somente os Chefes)

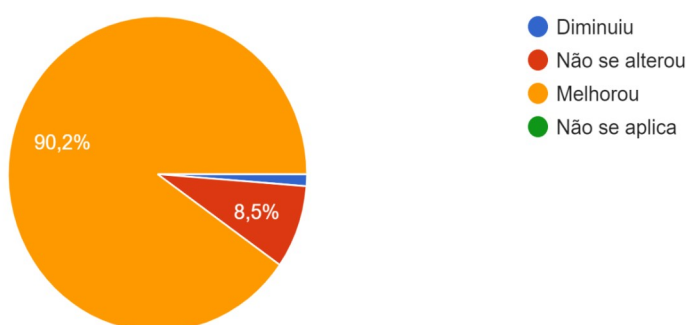
82 respostas



Sob a análise das chefias imediatas, com a implantação do Programa de Gestão Descentralizada (PGD), o comprometimento dos servidores participantes melhorou significativamente. Importante destacar que, do universo de respostas, 54,9% não possuem subordinados. Consoante às avaliações de diminuição do comprometimento dos participantes, sugere-se investigar as circunstâncias que conduziram a esse resultado.

6. Sobre a experiência da implantação do PGD no seu setor, você considera que ocorreu de forma efetiva para no alcance de metas e resultados? (Todos)

82 respostas



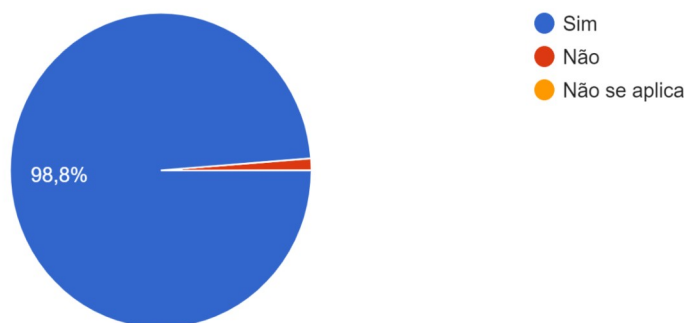
Os resultados demonstram que a maioria dos participantes considera que o atingimento de metas e resultados melhorou em seu setor de trabalho. No entanto, uma pequena parcela declara que houve redução no alcance das metas, e que para esses casos específicos, é importante a identificação das dificuldades encontradas pelos participantes para cumprimento das metas e resultados.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

7. Você é a favor da manutenção do Programa de Gestão? (Todos)

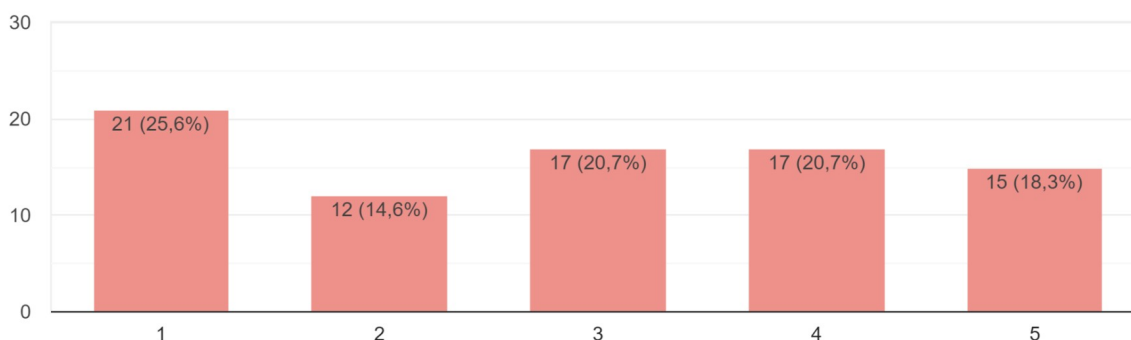
82 respostas



Pela visibilidade dos resultados, é unânime a resposta positiva pela manutenção do PGD (98,8%). Isso responde o nível de satisfação dos participantes pelo programa e seus benefícios, como resultados no item 22 do questionário: qualidade de vida, economia de tempo, possibilidade de passar mais tempo com a família, dentre outros.

8. Há necessidade de melhorar a colaboração dos servidores para o bom funcionamento do PGD? (Todos)

82 respostas



Quando perguntados se existe a necessidade de melhorar a colaboração e interação entre os servidores, observa-se que nos níveis de respostas, considerando em uma escala de 1 a 5, onde 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente, não houve um consenso claro.

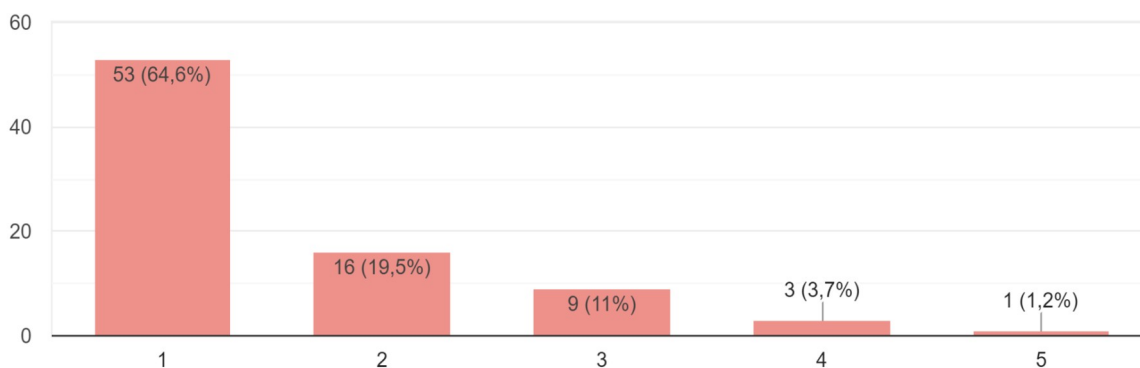
Porém, o que se pode perceber é que 21% declaram não ser necessário melhorar a interação entre os colegas.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

9. Houve prejuízo nas relações interpessoais no trabalho? (Todos)

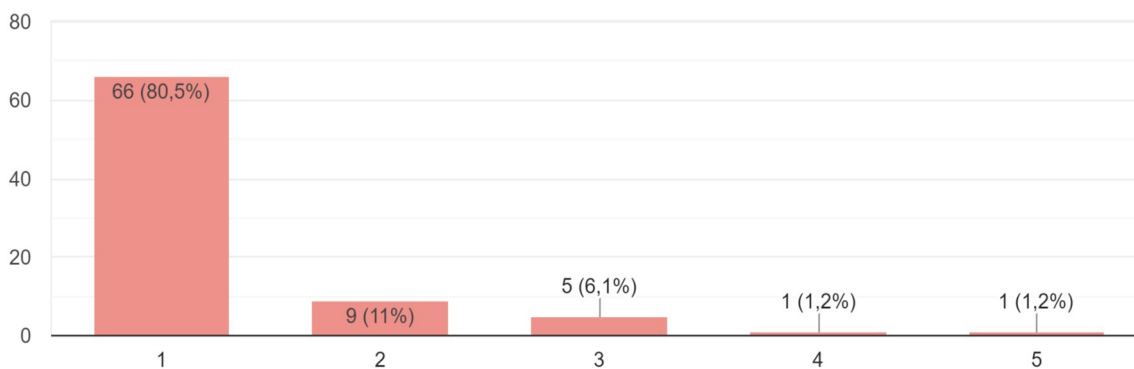
82 respostas



Os resultados indicam que o relacionamento interpessoal não ficou prejudicado com a implantação do PGD na instituição. Uma minoria (1,2%) declara que houve prejuízo nos relacionamentos, o que requer atenção para identificação e resolução deste quesito.

10. Você considera que o atendimento ao público interno e externo do Ifap, no seu setor, foi prejudicado em razão da adesão dos servidores ao PGD. (Todos)

82 respostas



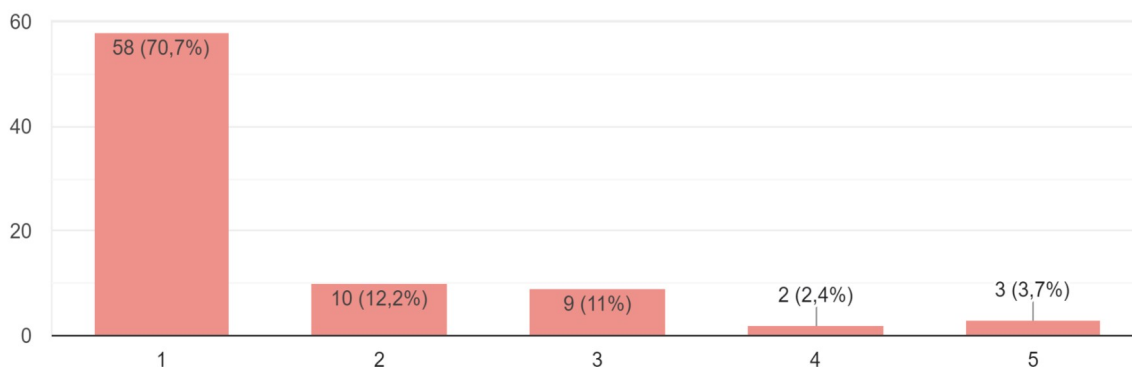
Em análise ao quadro, as respostas dos participantes indicam que não houve prejuízo no atendimento em seus respectivos setores de trabalho. Importante ressaltar que conforme o artigo 4.2.2. do Edital nº 1/2022-PROGEP/RE, o programa de gestão não se aplica quando reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

11. Encontrou dificuldade em ser bem atendido pelas unidades Ifap que têm servidores que optaram pela adesão ao PGD. (Todos)

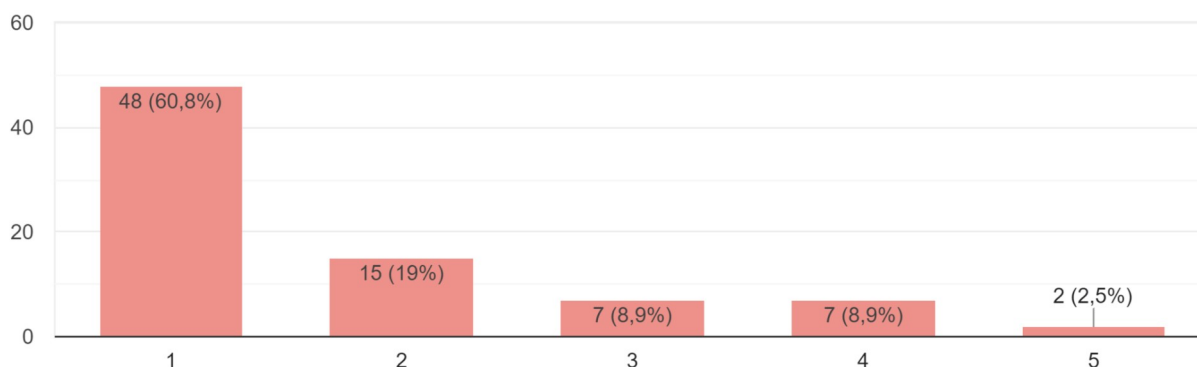
82 respostas



Com base nos resultados observados no quadro acima, é perceptível que a maioria declarou não ter tido dificuldades de acesso e atendimento pelos servidores que optaram pelo Programa de Gestão. Contudo, um pequeno grupo (3,7%) indica objeção quanto ao atendimento, situação que merece atenção para identificação e solução dessas lacunas.

12. No PGD: Tive dificuldade em definir minhas atividades no plano de trabalho (Somente servidores do PGD)

79 respostas



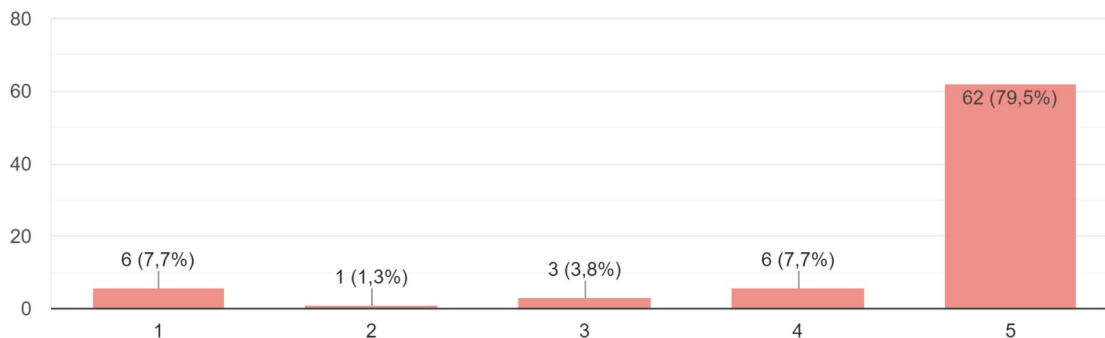
Os resultados indicam que a maioria dos servidores participantes do PGD não tiveram dificuldades ao elaborar seu plano de trabalho. Todavia, não se pode descartar uma minoria que enfrenta dificuldades em definir suas atividades, e que, por oportuno, identificar tais dificuldades para orientação e suporte.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

13. No PGD: Cumprir minhas demandas regularmente durante o teletrabalho. (Somente servidores do PGD)

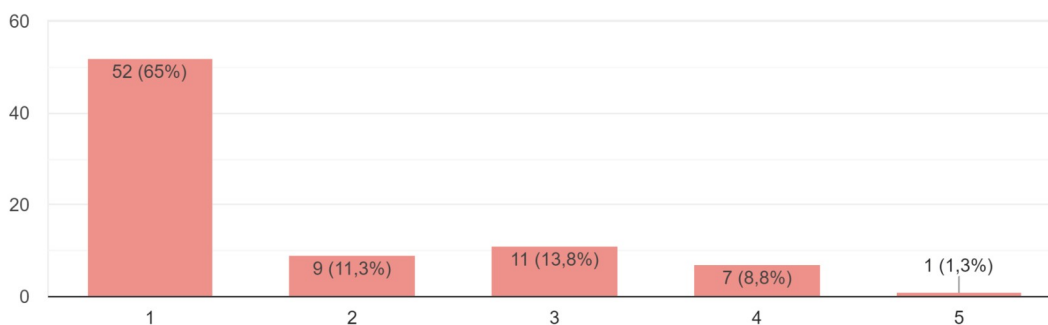
78 respostas



O quadro acima indica que a maior parte dos servidores do PGD cumpriram suas demandas frequentemente. Esse resultado evidencia as respostas do item 25, em que 95% das pessoas concordaram que o teletrabalho (PGD) possibilita melhorias na gestão do tempo, e desta forma, permite com que as entregas e prazos sejam cumpridos a contento.

14. A falta de mapeamento de processos, serviços e atividades em minha unidade de atuação foi prejudicial para a realização do PGD. (Somente servidores do PGD)

80 respostas



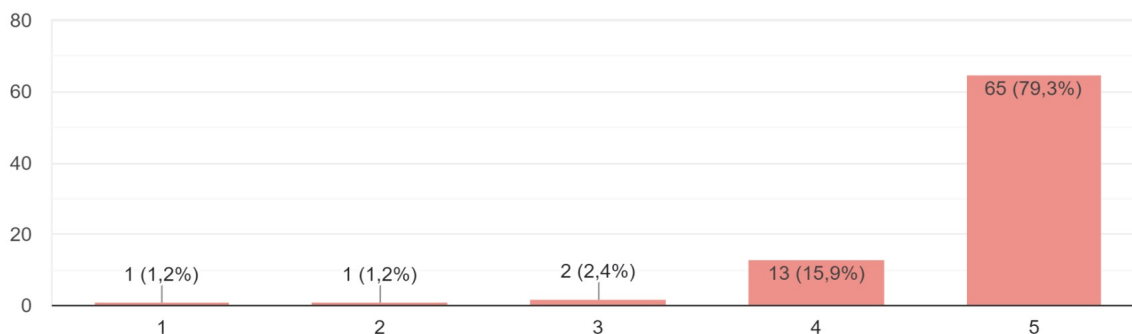
Quando questionados sobre mapeamento dos processos em suas unidades de atuação, um percentual de 65% das pessoas participantes discordam totalmente que a falta desta ferramenta tenha prejudicado em suas demandas para a realização do PGD. Em que pese uma maioria discordar, não se pode descartar a devida atenção à uma minoria que declarou ter sido prejudicial não ter os processos de sua unidade mapeados, o que merece atenção para levantamento e mapeamento das atividades nestes setores.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

15. Indique seu nível de satisfação com o Programa de Gestão e Desempenho. (Todos)

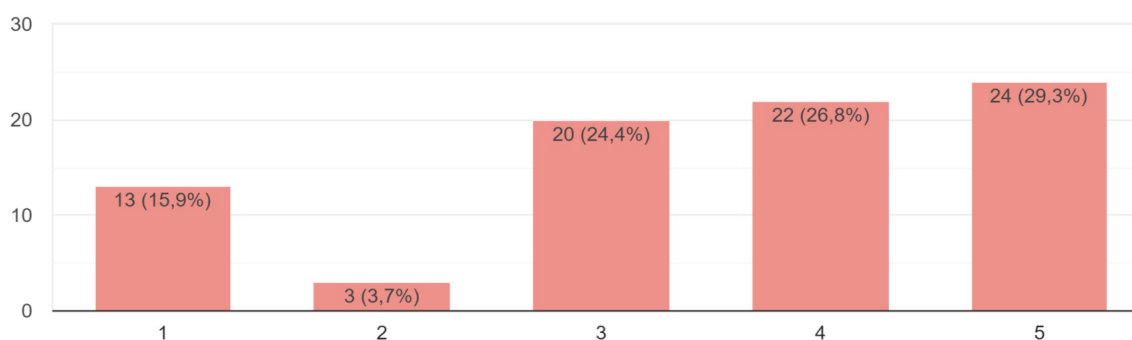
82 respostas



Os resultados indicam que a maioria dos participantes (79,3%) está satisfeita com o Programa de Gestão e Desempenho. Isso sugere que o programa atende às expectativas e necessidades da maioria dos envolvidos. No entanto, uma pequena porcentagem (1,2%) expressou insatisfação, o que requer atenção para identificar e resolver as questões subjacentes. Com isso, será dada atenção para entender melhor as razões da insatisfação e implementar ações de melhoria contínua no programa.

16. É necessária a sistematização dos indicadores de resultado dos setores (Todos)

82 respostas



Quando perguntado se é necessária a sistematização dos indicadores de resultado dos setores considerando que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente o cenário é o apresentado no gráfico acima o que pode-se inferir que resultados sugerem que existe um reconhecimento da importância da sistematização dos indicadores de resultado como uma



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

ferramenta para avaliar e monitorar o desempenho dos setores. No entanto, é válido observar que uma parcela minoritária ainda apresenta discordância ou certa reserva em relação a esse processo.

17. Há necessidade de melhorias no sistema SUAP, para execução das atividades propostas em plano de trabalho? Se suas resposta for sim, descreva sugestões de melhorias. (Todos).

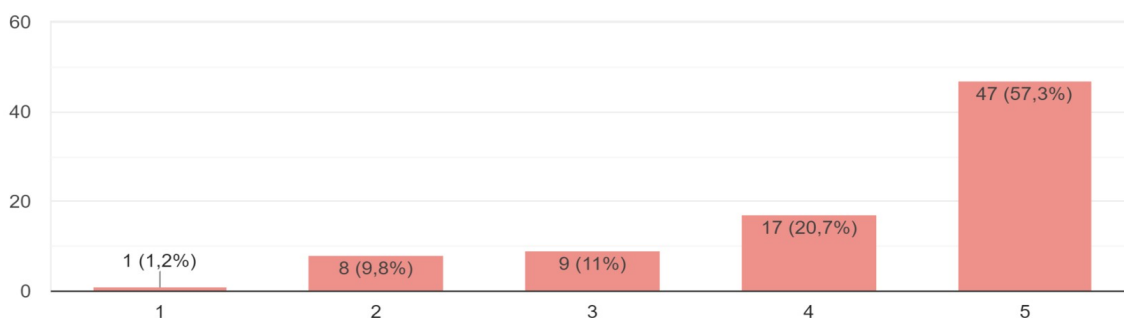
Quando perguntado se há necessidade de melhorias no sistema SUAP, para execução das atividades propostas em plano de trabalho, inferiu-se que a maioria dos participantes está satisfeita com o sistema SUAP e não vê a necessidade de melhorias. No entanto, há sugestões específicas para aprimorar o sistema, como inclusão de funcionalidades, melhorias na estabilidade e na integração com documentos. Além disso, a possibilidade de exclusão e edição de planos de trabalho foi mencionada como um ponto importante por alguns participantes.

18. Há necessidade de melhorias no sistema SUAP, controle das atividades propostas e executadas pelos servidores nos planos de trabalho? Se sua resposta for sim, descreva sugestões de melhorias. (Somente Chefe).

No que tange, a necessidade de melhorias no sistema SUAP, controle das atividades propostas e executadas pelos servidores nos planos de trabalho, a maioria das chefias respondeu que não há necessidade de melhorias no sistema SUAP e controle das atividades propostas e executadas pelos servidores nos planos de trabalho, algumas mencionaram sugestões específicas de melhorias, como notificação por e-mail quando o processo é atribuído a um servidor, possibilidade de alterar planos já encaminhados e aprovados, revisão nas descrições das atividades e autorização de avaliação por alguém que não é a chefia imediata. .

19. O sistema SUAP, usado como ferramenta tecnológica para elaboração do plano de trabalho, relatório e homologação das atividades do PGD é fácil de entendimento e utilização? (Todos)

82 respostas



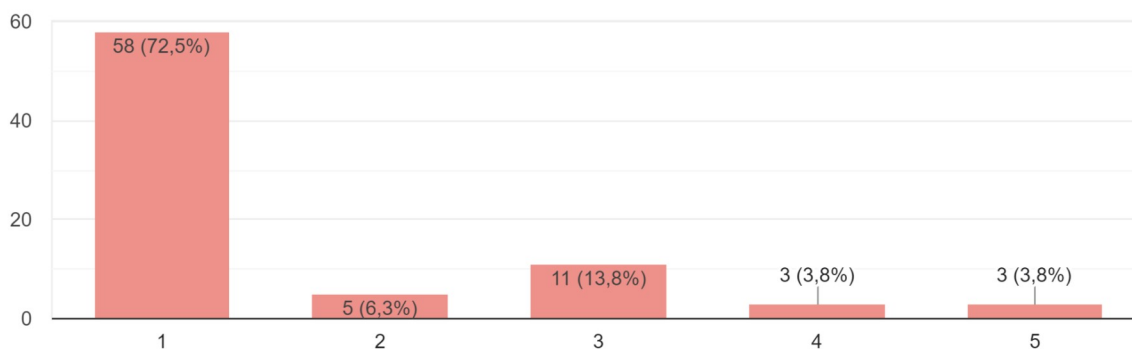


MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

Os resultados sugerem que a grande maioria dos usuários tem uma experiência positiva com o SUAP, considerando-o uma ferramenta tecnológica acessível e de fácil utilização para o cumprimento das atividades relacionadas ao PGD. No entanto, é importante ressaltar que a opinião de uma minoria discordante também deve ser levada em consideração, pois pode haver razões específicas para essa percepção negativa.

20. Encontrou dificuldades em desempenhar as atividades propostas no plano de trabalho, em razão de problemas relacionados a estrutura tecn...a e mesa adequadas. (Somente servidores do PGD)

80 respostas



Os resultados indicam que a maioria dos participantes não enfrentou obstáculos significativos em relação à infraestrutura tecnológica e física necessária para realizar as atividades propostas no plano de trabalho. Isso sugere que, em geral, os participantes têm acesso aos recursos adequados para desempenhar suas tarefas de forma eficiente, embora uma minoria dos participantes concorda totalmente com a afirmação, o que indica que há indivíduos que enfrentam dificuldades devido a problemas relacionados à infraestrutura. Esses casos podem ser investigados para entender melhor as circunstâncias específicas e fornecer suporte adequado aos participantes que enfrentaram tais dificuldades.

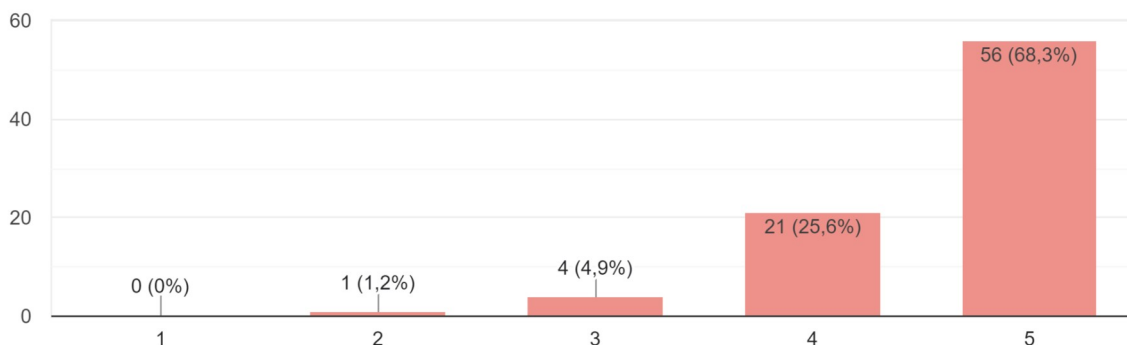


MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

21. Indique seu nível de domínio de tecnologias da informação para fins de atuação no PGD.

(Todos)

82 respostas



Os resultados indicam que a maioria das pessoas considera que seu nível de domínio de tecnologias da informação para fins de atuação no PGD. Isso indica a importância da capacidade de utilizar efetivamente as tecnologias da informação na gestão de projetos ou processos relacionados ao desenvolvimento abordado pelo programa.

22. Qual a maior motivação para adesão ao PGD? (Somente servidores do PGD)

Com base nas respostas fornecidas, pode-se concluir que a maior motivação para adesão ao PGD é a busca por qualidade de vida. Os servidores destacaram benefícios como economia de tempo e recursos financeiros, flexibilidade de horários, redução de estresse no trânsito, possibilidade de passar mais tempo com a família e realizar atividades pessoais, melhoria na concentração e produtividade, entre outros. Além disso, a adesão ao PGD permite desenvolver as atividades laborais mesmo estando fora do Instituto, o que proporciona eficiência e autonomia no trabalho.

23. Quais as dificuldades encontradas na execução do PGD? (Todos)

Com base nas respostas fornecidas, pode-se concluir que a maioria dos servidores não



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

encontrou dificuldades na execução do PGD. Alguns mencionaram dificuldades iniciais relacionadas ao entendimento do programa, elaboração do plano de trabalho e comunicação com outros setores. Além disso, foram citados problemas técnicos, como instabilidade na internet e falhas nos sistemas utilizados. No entanto, essas dificuldades foram superadas ao longo do processo de adaptação e aprendizado, principalmente por meio de cursos oferecidos pelo programa. Em geral, as dificuldades encontradas não foram consideradas relevantes ou impactantes na execução do trabalho remoto.

24. Quais os pontos positivos e negativos do PGD? (Todos)

Com base nas respostas fornecidas, pode-se concluir que o Programa de Gestão de Desempenho (PGD) apresenta uma série de pontos positivos, tais como economia para a instituição e para os servidores, melhoria na qualidade de vida, flexibilidade, redução de despesas, maior autonomia no trabalho e possibilidade de realizar as atividades em qualquer ambiente. Além disso, o PGD é percebido como uma oportunidade de capacitação e melhoria da gestão do tempo.

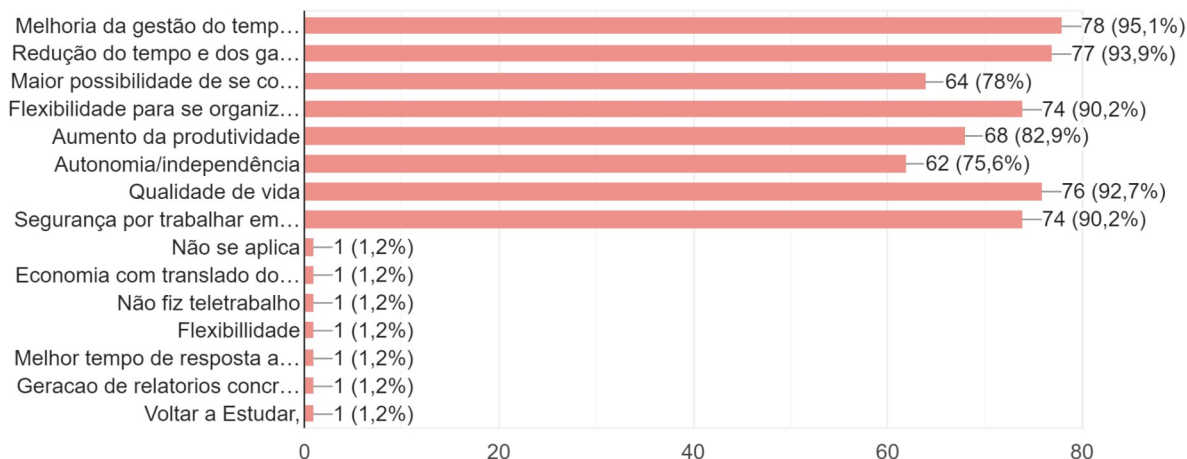
No entanto, algumas respostas mencionaram alguns pontos negativos, como falta de interação e contato interpessoal, ajuste de horários de produtividade com os colegas, dificuldade na comunicação interna, necessidade de controle de produção e entregas, falta de definição de prazos, entre outros.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

25. Marque as vantagens pessoais do teletrabalho realizado por meio do PGD (Somente servidores do PGD)

82 respostas



Com base nos resultados apresentados sobre as vantagens pessoais do teletrabalho realizado por meio do Programa de Gestão de Desenvolvimento (PGD), podemos inferir que 95,1% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD possibilita uma melhoria na gestão do tempo. Isso indica que elas percebem que trabalhar remotamente permite uma maior organização e controle sobre suas atividades diárias. 90,2% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD oferece flexibilidade profissional. Isso sugere que elas apreciam a capacidade de adaptar seus horários de trabalho e conciliar suas responsabilidades profissionais com outras demandas pessoais. 93,9% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD reduz o tempo e os gastos com deslocamento. Isso indica que elas valorizam a eliminação da necessidade de se deslocar fisicamente para o local de trabalho, o que pode resultar em economia de tempo e dinheiro. 78% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD oferece uma maior possibilidade de se concentrar no trabalho. Isso sugere que elas percebem menos distrações ou interrupções em um ambiente de trabalho remoto. 90,2% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD proporciona flexibilidade para se



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

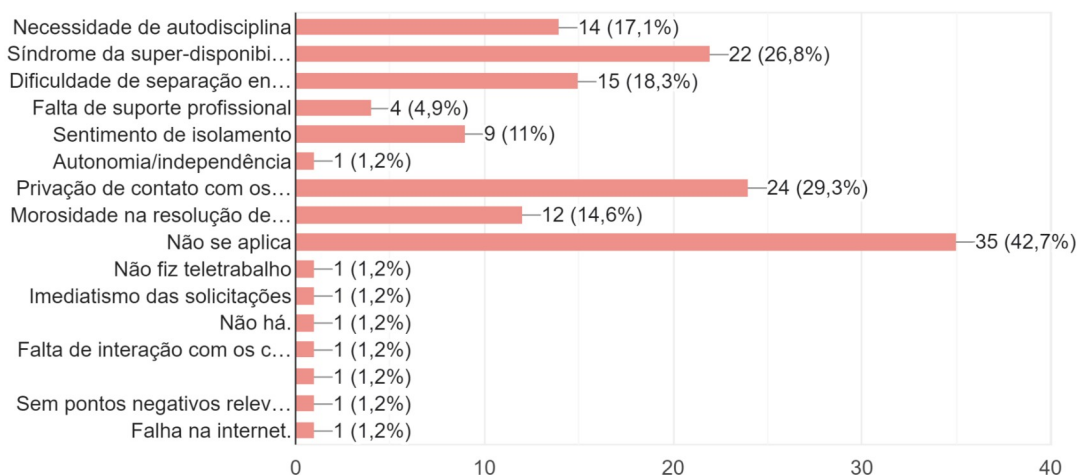
organizar no acompanhamento familiar. Isso indica que elas valorizam a capacidade de conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho, adaptando seus horários conforme necessário. 82,9% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD pode levar a um aumento da produtividade. Isso sugere que elas acreditam que trabalhar remotamente pode ser mais produtivo do que trabalhar em um ambiente tradicional. 75,6% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD oferece autonomia e independência. Isso indica que elas apreciam a liberdade de tomar decisões e gerenciar suas tarefas de forma autônoma. 92,7% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD melhora a qualidade de vida. Isso sugere que elas consideram que trabalhar remotamente contribui para um equilíbrio melhor entre vida pessoal e profissional, resultando em uma maior satisfação geral. 90,2% das pessoas concordaram que o teletrabalho por meio do PGD proporciona segurança por trabalhar em casa. Isso pode indicar que elas se sentem mais seguras e confortáveis trabalhando em um ambiente familiar, reduzindo riscos ou preocupações relacionadas à segurança. Economia com traslado do trabalho: Apenas 1,2% das pessoas destacaram a economia de despesas com transporte ao trabalhar remotamente por meio do PGD. Embora seja uma porcentagem pequena, indica que uma minoria considera essa vantagem relevante. Também 1,2% das pessoas mencionaram a flexibilidade como uma vantagem pessoal do teletrabalho. Novamente, isso sugere que apenas uma pequena parcela valoriza essa flexibilidade adicional. 1,2% das pessoas destacaram melhor tempo de resposta aos serviços solicitados e segurança funcional em setores que sofriam assédio de usuários externos como vantagens pessoais. Isso sugere que há uma minoria que considera esse benefício relevante para seu trabalho específico. 1,2% das pessoas mencionaram que a geração de relatórios concretos com entregas realizadas, possibilitando a mensuração do trabalho realizado em cada mês. Isso indica que uma minoria considera a capacidade de gerar relatórios e medir seu próprio desempenho como um benefício significativo e por fim 1,2% das pessoas destacaram voltar a estudar seria uma vantagem, isso sugere que há uma minoria que vê a oportunidade de conciliar o teletrabalho com o estudo como algo positivo. Com base nesses resultados, pode-se concluir que a maioria das pessoas que participaram da pesquisa percebe várias vantagens pessoais no teletrabalho.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

26. Marque as desvantagens pessoais do teletrabalho realizado por meio do PGD. (Somente servidores do PGD)

82 respostas



Com base nos resultados fornecidos sobre as desvantagens pessoais do teletrabalho realizado por meio do Programa de Gestão de Desenvolvimento (PGD), podemos inferir que 17,1% das pessoas identificaram a necessidade de autodisciplina como uma desvantagem do teletrabalho. Isso sugere que uma parte significativa dos participantes reconhece o desafio de manter a disciplina e a organização pessoal quando se trabalha remotamente. 26,8% das pessoas mencionaram a síndrome da super-disponibilidade como uma desvantagem. Isso indica que uma parcela considerável dos participantes percebe a tendência de estar constantemente disponível e ter dificuldade em estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal quando se trabalha remotamente. 18,3% das pessoas relataram essa dificuldade como uma desvantagem. Isso sugere que uma parte significativa dos participantes enfrenta desafios em estabelecer uma separação clara entre o trabalho e a esfera pessoal quando ambos ocorrem no mesmo local físico. 4,9% das pessoas indicaram a falta de suporte profissional como uma desvantagem. Isso sugere que uma minoria percebe uma falta de apoio adequado ou recursos profissionais ao trabalhar remotamente por meio do PGD. 42,7% das pessoas selecionaram "não se aplica" como resposta.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

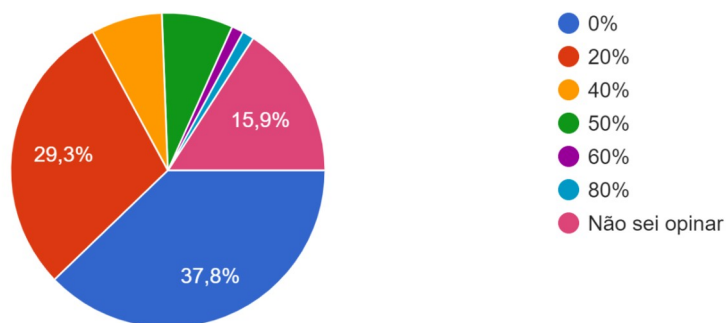
Isso pode indicar que uma parte significativa dos participantes não identifica desvantagens pessoais relevantes no teletrabalho por meio do PGD. 11% das pessoas mencionaram o sentimento de isolamento como uma desvantagem do teletrabalho. Isso sugere que uma parcela considerável dos participantes enfrenta desafios em relação à falta de interação social e ao contato direto com colegas de trabalho. 29,3% das pessoas apontaram essa privação como uma desvantagem. Isso indica que uma parte significativa dos participantes percebe a falta de interação e a ausência de contato pessoal com os colegas de trabalho como um aspecto negativo do teletrabalho. 14,6% das pessoas mencionaram essa morosidade como uma desvantagem. Isso sugere que uma parcela considerável dos participantes percebe que algumas questões podem levar mais tempo para serem resolvidas no contexto do teletrabalho. 1,2% das pessoas destacaram a falta de interação com os colegas como uma desvantagem. Isso sugere que uma minoria considera esse aspecto negativo como uma desvantagem relevante. 1,2% das pessoas relataram não identificar pontos negativos relevantes do teletrabalho. Isso indica que uma minoria considera que não há desvantagens pessoais significativas no teletrabalho por meio do PGD. Com base nesses resultados, pode-se concluir que a maioria das pessoas não identifica desvantagens pessoais relevantes no teletrabalho.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

27. Qual deve ser a exigência mínima de tempo presencial para os participantes do PGD (Todos)

82 respostas



Com base nos resultados obtidos, podemos observar que não há um consenso claro em relação à exigência mínima de tempo presencial para os participantes do PGD. A maior parte dos respondentes (37,8%) expressou a opinião de que não deve haver uma exigência mínima de tempo presencial. Por outro lado, outras opções foram mencionadas, com 29,3% sugerindo uma exigência de 20% da carga horária presencial, 7,3% sugerindo 40%, 3,3% sugerindo 50%, 1,2% sugerindo 60% e 1,2% sugerindo 80%.

Além disso, uma parcela significativa dos participantes (15,9%) afirmou não saber opinar sobre a exigência mínima de tempo presencial. Esses resultados indicam que há uma diversidade de perspectivas e opiniões entre os participantes do PGD em relação a essa questão.

Diante dessa variedade de respostas, é importante considerar diferentes fatores ao definir uma exigência mínima de tempo presencial. Esses fatores podem incluir a natureza das atividades realizadas, a disponibilidade de recursos tecnológicos adequados para o trabalho remoto, as necessidades individuais dos participantes e as diretrizes estabelecidas pela instituição.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

28. Quais as melhorias necessárias para a continuidade do PGD? (Todos)

Com base nas respostas fornecidas, pode-se concluir que há uma variedade de opiniões sobre o Programa de Gestão Descentralizada (PGD). Alguns participantes mencionaram a necessidade de melhorias na comunicação entre os setores, avaliação conjunta entre servidores, atividades 100% remotas, controle de super-disponibilidade, ajustes nos relatórios, entre outros aspectos relacionados à efetividade e organização do programa. Além disso, alguns sugeriram aprimoramentos nos sistemas utilizados, capacitação dos servidores e ampliação de benefícios, como auxílio energia e internet. No entanto, também houve comentários de satisfação com o formato atual e a eficiência do PGD.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

CONCLUSÃO

Com base nas respostas fornecidas, foi possível fazer as seguintes conclusões sobre os aspectos estabelecidos no § 1º, inciso V do art. 17 da RESOLUÇÃO 64/2022 - CONSUP/RE/IFAP: Quanto ao grau de comprometimento dos(as) participantes, houve um alto grau de comprometimento pelos servidores, segundo a avaliação das chefias imediatas. No entanto, é necessário verificar se as atividades entregues fora do prazo prejudicaram outros processos institucionais. Algumas respostas mencionaram uma diminuição no comprometimento dos participantes, sugerindo a necessidade de investigar as circunstâncias que levaram a esse resultado.

No que tange a efetividade no alcance de metas e resultados, a maioria dos participantes considera que o atingimento de metas e resultados melhorou em seus setores de trabalho. No entanto, uma pequena parcela declara que houve redução no alcance das metas, indicando a importância de identificar as dificuldades encontradas para cumprimento das metas e resultados. Já os benefícios e prejuízos para a unidade, a maioria dos participantes está satisfeita com o Programa de Gestão e Desempenho, destacando benefícios como qualidade de vida, economia de tempo e possibilidade de passar mais tempo com a família. Houve menção de alguns pontos negativos, como falta de interação interpessoal, dificuldades na comunicação interna e necessidade de controle de produção e entregas.

Por fim, quanto às facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema eletrônico, a maioria dos participantes não encontrou dificuldades na execução do Programa de Gestão, mas mencionou dificuldades iniciais relacionadas ao entendimento do programa, elaboração do plano de trabalho e comunicação com outros setores. Alguns participantes sugeriram melhorias no sistema eletrônico utilizado, como inclusão de funcionalidades, melhorias na estabilidade e integração com documentos. Em resumo, as respostas indicaram um alto grau de comprometimento dos participantes, a melhoria no alcance de metas e resultados na maioria dos casos, benefícios percebidos para a unidade, facilidades na implantação e utilização do sistema eletrônico, mas também apontam algumas dificuldades e pontos a serem melhorados. Essas conclusões podem ser úteis para orientar ajustes e melhorias contínuas no Programa de Gestão.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

SUGESTÕES

Diante do exposto, sugerimos:

1. Reforçar a comunicação interna: Identificar e implementar estratégias para melhorar a comunicação entre os setores e participantes do programa. Isso pode incluir o uso de ferramentas de comunicação eficientes, como chats, e-mails e reuniões regulares, para garantir uma troca de informações mais fluida e facilitar a colaboração. Promover a interação entre os participantes: Criar oportunidades para que os participantes do PGD interajam e colaborem entre si. Isso pode ser feito por meio de grupos de trabalho, fóruns de discussão online ou eventos presenciais, quando possível. A interação entre os colegas pode fortalecer o senso de equipe e melhorar a colaboração no cumprimento das metas e resultados.
2. Aprimorar a estabilidade e funcionalidades do sistema eletrônico: Avaliar e implementar melhorias no sistema eletrônico utilizado no programa (por exemplo, o sistema SUAP), levando em consideração as sugestões específicas dos participantes. Isso pode envolver a inclusão de funcionalidades solicitadas, melhorias na estabilidade do sistema e na integração com outros documentos e ferramentas.
3. Oferecer capacitação e suporte contínuo: Desenvolver programas de capacitação e treinamento para os participantes do PGD, especialmente aqueles que relataram dificuldades iniciais na elaboração do plano de trabalho e no uso dos sistemas.

ANEXO - RESPOSTAS DETALHADAS DOS SERVIDORES



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

17. Há necessidade de melhorias no sistema SUAP, para execução das atividades propostas em plano de trabalho? Se suas resposta for sim, descreva sugestões de melhorias. (Todos).

1. Não
2. Não
3. Não.
4. As tarefas tem que ser mais objetivas.
5. Sim. A sugestão de melhoria seria a integração das atividades executadas no suap com o relatório de atividades.
6. o atual atende a demanda requerida
7. Mais treinamentos para inserir as tarefas no suap
8. nada a declarar!
9. não
10. Sim, que o procedimento de avaliação pudesse ser em lote, se possível avaliado como uma alternativa. Muitas atividades sendo avaliadas individualmente, onde precisamos informar notas.
11. Sim, é importante podermos apagar planos que não podiam ser editados.
12. Sugiro que seja permitido adicionar uma nova atividade não prevista anteriormente no plano de trabalho, porém, sem a necessidade de ser autorizada pelo gestor. Pois, ele terá acesso a essa informação que eu entregar o relatório.
13. Não. nos cumprimentos de minhas atribuições, o SUAP teve funcionamento de excelência.
14. 1) Opção de excluir o plano de trabalho em casos de ser detectado o erro somente depois de ser encaminhado e aprovado pela chefia. 2) criação de um chat através do suap para entrar em contato diretamente com os servidores responsáveis pelo setor SEGAD, pois muitos servidores têm dúvidas sobre envio de pcdp, cotação de passagens e outros assuntos relacionados a seção.
15. 1.Poder excluir planos de trabalho que não estão corretos (em fase de cadastro)
2.Legenda para as categorias de horas/complexidade das tarefas que surgiram após atualização
16. Suap é suficiente para a gestão do teletrabalho.
17. Sim. Por vezes o sistema se mostrou instável, resultando em inconsistências, como: a) sumiço de relatórios atuais; b) mistura de informações atuais com informações já lançadas e aprovadas pela chefia, etc.
18. Sim
19. Como o departamento financeiro trabalha inteiramente como a internet e o suap, o mesmo poderia arrumar uma forma de computar nossas horas direto ou parcialmente via suap
20. Sim, Que possamos realizar a entrega em bloco, reavaliar as atividades cadastradas e se necessário incluir aquelas que ainda não foram;
21. Acho que o sistema SUAP atende todas as necessidades para execução do trabalho.
22. Sim, que o tenha informação da quantidade de horas que devemos realizar no mês.
23. NÃO.
24. Sim. Disponibilização das horas (calculada pelo sistema) que o servidor tenha que cumprir



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

remotamente de acordo com a sua jornada.

25. Sim, precisa ser mais fácil a operação.
26. Sim! Possibilitar que o preenchimento do relatório de gestão seja realizado de forma livre e não no modelo de seleção de atividades previamente cadastradas, afinal, de qualquer forma haverá a aprovação prévia das atividades pela chefia imediata
27. Sim, poderia o chefe imediato poderia ajudar na elaboração do plano de atividades.
28. sim, cursos e tutoriais poderiam ajudar
29. Até o momento não.
30. SIM. Algumas funcionalidades ainda não estão em atividade, é preciso ter um chat de dialogo no suap para que nossos whatsapp não sejam prejudicados.
31. É necessário ter a possibilidade de incluir atividades depois de entregues a chefia. Algumas demandas surgem fora do planejamento. Por segundo, o edição da entrega da atividade no Plano de Trabalho não estava aceitando a anexação de comprovantes. Já abri um chamado para isso que está "resolvido" mas ainda não operacional devido a necessidade da atualização do SUAP.
- 32.Sim. Uma sugestão seria vincular os documentos que criamos no suap tais como: atas, ofícios, portarias, processos, fiscal de contratos como relatório do teletrabalho. Talvez criar algum link que tivéssemos acesso de como atribuí-los para comprovação das atividades que eu programei realizar naquele mês e de fato executei. Geralmente adicionamos uma ata ou um oficio num processo pelo suap, o mesmo poderia ocorrer nos relatórios exigidos no TGD em cada atividade para aprovação da chefia imediata. Isso facilitaria bastante, pois sempre que eu finalizasse uma atividade no suap, eu imediatamente o adicionaria para o relatório do TGD e não correria o risco de deixar de relatar nenhuma das atividades executadas na semana ou no mês, e ainda facilitaria o acompanhamento da chefia imediata. E ainda conseguiria relatar atividades que não estavam no planejamento mas foram executadas por meio do teletrabalho.

18. Há necessidade de melhorias no sistema SUAP, controle das atividades propostas e executadas pelos servidores nos planos de trabalho? Se suas resposta for sim, descreva sugestões de melhorias. (Somente Chefe).

1. Não
2. Não.
3. Não se aplica
4. Sim. Alguns erros quando as entregas das atividades são parciais, impossibilitam de finalizar o plano, pois não aparece a possibilidade de cancelar a atividade.
5. o atual atende a demanda requerida
6. Sim, a possibilidade de realização de notificações e travas para delimitar a construção e o envio do plano de trabalho.
7. Sim, depois da alteração o manuseio ficou mais dificultoso, confuso, e não houve treinamento atualizado.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

8. vejo que há necessidade de revisão nas descrições das atividades, pois como todos os setores foram inserindo as atividades , ficou confuso no momento de construir o plano de trabalho.
9. Notificação por e-mail (para o chefe e para o subordinado) de quando o processo é atribuído a algum servidor.
10. Necessário implementar a possibilidade de alterar os planos já encaminhados e aprovados, devido a alterações das atividades realizadas naquele período. Para melhor adequar o plano ao que foi efetivamente realizado.
11. não se aplica
12. 1. Autorização de avaliação de plano de trabalho por alguém que não é chefia imediata. Ex: Servidor da Segecc que substituiu o colega durante afastamento do mesmo em outro setor, só pode ser avaliado por mim (chefia). Minha dificuldade foi que eu não acompanho as atividades de outro setor, portanto não tenho condições de avaliar se foram ou não executadas as tarefas pertinentes à substituição.
13. Tarefas realizadas no suap, serem importadas as atividades desenvolvidas e cumpridas.
14. Sim, faltou cadastrarmos algumas atividades como por exemplo em relação a Proteção de Dados Pessoais.
15. NÃO
16. Acho o sistema Completo.
17. Não
18. Não
19. Sim. Um dos pontos é permitir, com aval da chefia imediata, a inclusão/exclusão de atividade lançada e autorizada no plano, visto que algumas podem mudar/alterar ao decorrer do mês.
20. Não se aplica
21. sim, sempre podemos melhorar
22. Não se aplica.
23. SIM>
24. Não
25. Não.
26. Notificação por e-mail (para o chefe e para o subordinado) de quando o processo é atribuído a algum servidor.
27. Não
28. Necessário implementar a possibilidade de alterar os planos já encaminhados e aprovados, devido a alterações das atividades realizadas naquele período. Para melhor adequar o plano ao que foi efetivamente realizado.
29. SIM>
30. vejo que há necessidade de revisão nas descrições das atividades, pois como todos os setores foram inserindo as atividades , ficou confuso no momento de construir o plano de trabalho.
31. Sim. Um dos pontos é permitir, com aval da chefia imediata, a inclusão/exclusão de atividade lançada e autorizada no plano, visto que algumas podem mudar/alterar ao decorrer do mês.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

32. Não se aplica
33. 1. Autorização de avaliação de plano de trabalho por alguém que não é chefia imediata. Ex: Servidor da Segecc que substituiu o colega durante afastamento do mesmo em outro setor, só pode ser avaliado por mim (chefia). Minha dificuldade foi que eu não acompanho as atividades de outro setor, portanto não tenho condições de avaliar se foram ou não executadas as tarefas pertinentes à substituição.
34. Sim, a possibilidade de realização de notificações e travas para delimitar a construção e o envio do plano de trabalho.
35. sim, sempre podemos melhorar
36. o atual atende a demanda requerida
37. Não se aplica.
38. Não
39. Acho o sistema Completo.
40. Tarefas realizadas no suap, serem importadas as atividades desenvolvidas e cumpridas.
41. Sim, faltou cadastrarmos algumas atividades como por exemplo em relação a Proteção de Dados Pessoais.
42. Sim, depois da alteração o manuseio ficou mais dificultoso, confuso, e não houve treinamento atualizado.
43. NÃO
44. Sim. Alguns erros quando as entregas das atividades são parciais, impossibilitam de finalizar o plano, pois não aparece a possibilidade de cancelar a atividade.
45. não se aplica
46. Não se aplica

22. Qual a maior motivação para adesão ao PGD? (Somente servidores do PGD)

1. Qualidade de vida
2. Ganho de economia para ambas as partes (Instituição e servidor), qualidade de vida do servidor e impacto mínimo na prestação do serviço ao menos em alguns setores.
3. Possibilidade de acompanhar minha filha que é TEA na escola, terapias, ir ao médico,
4. Tranquilidade, segurança.
5. Redução de despesas com transporte, alimentação e vestuário. Ambiente mais favorável, onde é possível fazer triagem dos atendimentos, pois ocorrem via e-mail, telefone ou mensagem.
6. Flexibilidade de horários e melhor qualidade de vida, menos tempo em deslocamento de trânsito
7. Praticabilidade e flexibilidade da hora trabalhada.
8. ECONOMICIDADE
9. gestão de tempo e flexibilização quanto a execução das demandas.
10. Disponibilidade de horário e produtividade acelerada pela dinâmica de interação ser pela responsabilização e a autonomia funcional.
11. qualidade de vida e autonomia
12. Evitar perda de tempo com o deslocamento, com despesa de locomoção, aumento de



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

- produtividade, controle das tarefas, assistência familiar, adequação de horário
13. Economia de custos
 14. Conforto
 15. Economia de energia, tempo e etc..
 16. Melhoria de gestão do tempo, redução do tempo e dos gastos com deslocamento
 17. Eficácia nos processos e economia financeira.
 18. A flexibilização do horário para desenvolver as atividades
 19. Conforto. Diminuição de custos. Melhoria do ambiente organizacional. Realização das tarefas em qualquer horário.
 20. Planejamento das atividades e otimização do tempo gasto nas tarefas, evitando desperdício de força de trabalho, bem como a liberdade de administrar horários. Redução de gastos com deslocamento. Possibilidade de estar em casa com minha filha em tempo integral.
 21. Forma de compensação financeira pela falta de aumento salarial, vez que se diminui os gastos com deslocamento e alimentação. Outro fator primordial é o aumento da qualidade e da agilidade na execução das atividades, pois há menos interferência de outras pessoas e fatores externos.
 22. Qualidade de vida, Redução do tempo e dos gastos com deslocamento;
 23. Pai de criança com TEA
 24. Evitar o deslocamento ao Ifap; Poder ficar perto do meu pai (idoso) sob minha responsabilidade;
 25. Trabalhar sem ter o estresse do trânsito, na tranquilidade do lar e com flexibilidade de horário, tendo-se (apenas) que cumprir as metas propostas.
 26. Tenho dificuldade de concentração em ambiente com muitas pessoas, a adesão ao PGD melhorou meu desempenho na execução das demandas. Mesmo nos dias que exige-se atividade presencial o número reduzido da equipe ajuda nesse processo do desempenho. Ainda outro ponto, é referente a minha função de tradutora intérprete da reitoria, onde desenvolvemos planejamentos estratégicos para acessibilidade, projetos, regulamentos, cursos, organização de eventos dentre outros, tais como traduzir documentos de editais para libras, depois grava-las em mídia o que exige esforço mental e físico, tempo e muita concentração, se preparar para interpretar um evento seja ele online ou presencial, exige muito estudo de termos técnico ou léxicos que serão usados pelos palestrantes, exige tempo para pesquisa, concentração para pensar nas estratégias de interpretação, isso claro se o palestrante enviar a apresentação dele. Daí a experiência com o TGD possibilitou uma dedicação maior das atividades relacionadas com o minha função no instituto, e também a entrega dessas demandas com mais eficácia.
 27. Mais produtividade
 28. Produtividade
 29. Flexibilidade em realizar as tarefas no horário que definir.
 30. Economia de tempo e gastos com transporte
 31. A flexibilidade para a execução das atividades que o setor necessita é uma das principais motivações, o que torna o ambiente institucional mais dinâmico. O tempo de traslado para o local de trabalho também é outro fator que impacta diretamente na qualidade de



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

- vida do servidor, pois o tempo demandado no transito pode ser utilizado para outras atividades.
32. Tenho mais facilidade trabalhando de casa usando meu computador e não há tempo gasto com deslocamento para o trabalho e também posso planejar melhor o dia com minha família.
 33. Qualidade de vida
 34. Cuida da família, da saúde e do bem-estar e qualidade de vida.
 35. Melhoria de qualidade de vida que o teletrabalho proporciona aos seus participantes
 36. Qualidade de trabalho
 37. melhoria da gestão do tempo e aumento da produtividade
 38. Melhoria na qualidade da prestação de serviço e qualidade de vida do servidor
 39. Economia, qualidade de vida, posso usar o MEU banheiro, conviver mais em família e com meus animais, receber as encomendas do correio, flexibilidade em horário para ir em consultas e evitar faltas.
 40. Economia com mobilização, transporte e vestuário para o trabalho.
 41. Economia de tempo e combustível
 42. Flexibilidade de horários
 43. Agilidade na execução das demandas
 44. Difícil de responder.
 45. Flexibilidade de horários de execução das atividades
 46. Contribuir, de forma mais célere, com o cumprimento das atividades laborais
 47. Flexibilização de horário, economia de gasolina, tranquilidade de desenvolver as atividades no aconchego do meu lar, qualidade de vida.
 48. Independência na forma de trabalho. Flexibilidade de horário.
 49. Qualidade de vida, conforto, segurança, melhora da produtividade, flexibilidade de horário e local.
 50. Mais tempo com meus filhos, diminuição de valores com transporte, mais qualidade de vida, melhor aproveitamento do tempo
 51. A produtividade aumenta junto com a qualidade de vida, principalmente por não perder tempo com transporte.
 52. Melhoria da gestão do tempo, flexibilidade profissional.
 53. COM O SUAP FICOU TUDO MAIS PRATICO MOSTRANDO QUE PODEMOS TRABALHAR DE QUALQUER LUGAR TENDO UM COMPUTADO OU CELULAR, AGILIZANDO O TRABALHO
 54. Mais qualidade de vida
 55. Qualidade de vida, Menor custo (deslocamento, energia, material de consumo), maior concentração e maior produtividade.
 56. saúde
 57. Produtividade e qualidade de vida
 58. Concentração e flexibilidade
 59. melhor qualidade de vida
 60. Economia de recursos financeiros e maior qualidade de vida com a família, e disponibilidade de tempo para cuidar da saúde.
 61. QUALIDADE DE VIDA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

62. Qualidade de vida, redução de gastos e otimização do tempo.
63. Menos estresse com o transporte até a instituição, além de fornecer a possibilidade de ter mais tempo com a família, considerando a realização das atividades em casa.
64. Flexibilidade de horário, maior agilidade na realização de tarefas.
65. Redução de estresse no trânsito, possibilidade de flexibilidade no horário, melhor acompanhamento diário dos filhos, oportunidade de almoçar em família, melhor concentração para execução das demandas.
66. Melhora da qualidade de vida.
67. Possibilidade de remir o tempo, sendo produtivo e aproveitando melhor o tempo para se qualificar e outras atividades que agregam qualidade de vida.
68. Nova experiência de trabalho e possibilidade de avaliar com exatidão o impacto no lado profissional e pessoal.
69. Otimização do tempo de trabalho com ganho de tempo devido ao não deslocamento regular para o Instituto, gerando também economia com transporte.
70. Os benefícios diretos e indiretos advindos dessa modalidade de trabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade. O maior tempo para convivência familiar; redução de gastos com vestuário e transporte; possibilidade de gerenciar a própria rotina e horário de trabalho etc. e como contraprestação, dado o interesse público prevalente, é de se esperar que a produtividade do teletrabalhador seja maior
71. Poder ficar mais tempo com meu filho
72. Poder desenvolver atividades com recurso tecnológicos em ambiente que não necessariamente seja no IFAP
73. Eficiência dos resultados possibilitado pela autonomia quanto ao tempo de trabalho, o que dá mais responsabilidades nas atribuições funcionais.
74. tempo!
75. Otimiza o tempo para capacitação
76. Flexibilidade do trabalho devido a diversidade de atividades realizadas na DEIN. Economia de tempo e dinheiro com transporte.
77. Flexibilidade
78. Economia de Tempo e Transporte.
79. CONSIGO DESENVOLVER MINHAS ATIVIDADES SETORIAIS MESMO NÃO ESTANDO PRESENCIALMENTE NO INSTITUTO.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

23. Quais as dificuldades encontradas na execução do PGD? (Todos)

1. Nenhuma
2. Não se aplica
3. Nenhuma.
4. Nenhuma
5. Nenhuma.
6. Comunicação com os demais setores.
7. Falta de servidor no setor
8. Entender o programa, no início
9. Identificar os horários de maior produtividade na nova rotina, priorizando a aplicação de energia e empenho nesse período para a entrega de tarefas.
10. Contato interpessoal
11. GESTÃO DE TEMPO
12. Inicialmente tive dificuldade na elaboração do plano de trabalho, e ainda, receio de não conseguir entregar as atividades planejadas. Contudo, essas dificuldades foram sanadas no decorrer do processo.
13. Nada relevante.
14. internet
15. Horários de trabalho diferenciados entre os setores, o que falha a comunicação
16. Falta de relacionamento interpessoal para o desenvolvimento de tarefas coletivas
17. Respostas em tempo real, ausência de equipamentos, entrega dos servidores...
18. Suap fora do ar
19. Definição das minhas atividades, já que tinha acabado de chegar no meu novo setor
20. Falhas nos sistemas
21. Em algumas vezes, o contato com outros servidores.
22. As vezes, falha na internet.
23. Sem dificuldades encontradas.
24. Extrair relatório de atividades de alguns sistemas como o SIGAC e servidor de e-mail. Porém o problema é contornado fazendo-se os relatórios manualmente.
25. Não há
26. No início do PGD foi difícil alinhar a interatividade da minha equipe, mas com os recursos aprendidos nos cursos exigidos no edital do Programa, foi possível alinhar a comunicação.
27. Demora das respostas por parte dos colegas que encontram-se em atividades presenciais.
28. Não tive
29. Inserir as atividades na rotina administrativa do setor
30. Planejamento das atividades e local adequado em casa.
31. não encontrei dificuldades na execução.
32. A dificuldade foi só inicial, foi como entender sobre a confecção e entrega dos planos de trabalho, mas foi no início, e, também, uma certa falta de convivência com colegas de trabalho.
33. Local para o trabalho remoto



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

34. Não
35. Nenhuma dificuldade
36. o sistema em si
37. Quase nem uma, apenas instabilidade da internet do estado
38. Não tive nenhuma dificuldade que fosse relevante.
39. Falta de interação com colegas, diminuição das pausas.
40. Não foram encontradas dificuldades em virtude da adaptação antecipada do trabalho remoto na pandemia o que tornou possível uma melhor implementação do PGD no nosso setor.
41. Contato com colegas quando tem algum problema a resolver
42. Serviços de internet no estado do Amapá instável
43. falta de comunicação imediata
44. Busca pelas atividades desenvolvidas no suap
45. Problemas de informações no suap, repetição de procedimento entre cadastro, cumprimento das atividades e avaliação das entregas
46. Dificuldade de comunicação com alguns setores e servidores.
47. Tudo que é novo no começo tem suas dificuldade, com o passar do tempo vamos pregando a pratica
48. Instabilidade na internet
49. Não houve.
50. nenhuma
51. nada a considerar
52. Não tive dificuldades
53. Uso do Suap para administrar tarefas no início. Mas com a adaptação foi melhorando.
54. ORGANIZAÇÃO
55. Internet quando oscila muito.
56. As vezes interferência familiar, mas nada que prejudique as entregas.
57. Privação de contato com os colegas para compartilhamento de resolução de problemas.
58. Falhas na prestação dos serviços de energia, telefone e internet no bairro, Adaptação ao trabalho que não seja no Ifap, um novo tipo de relação interpessoal com os colegas através do whatsapp e google meet, novo senso de equipe.
59. Este servidor não encontrou nenhuma dificuldade em exercer todas as suas atribuições
60. Inicialmente foi necessário disciplinar o trabalho direto de casa.
61. Relação interpessoal presencial.
62. Registro no SUAP
63. Sistema SUAP com alguns erros. Impossibilidade de inclusão de tarefas após entregues. Dimensionar certas atividades.
64. poucas dificuldades
65. No inicio eu não conseguia relacionar as atividades com as palavras chaves.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

24. Quais aos pontos positivos e negativos do PGD? (Todos)

1. Ganho de economia para ambas as partes (Instituição e servidor), qualidade de vida do servidor e impacto mínimo na prestação do serviço ao menos em alguns setores.
2. Positivo Flexibilidade. Negativo falta de interação
3. Fazer o PGD de onde estiver, redução de despesas
4. Negativos: ajustar os horários de produtividade com os demais colegas, sobretudo em si tratando de tarefas urgentes. Positivo: entregas com menos erros, mais qualidade e dentro dos prazos esperados.
5. Negativo: contato interpessoal Positivo: qualidade de vida
6. Pontos positivos: melhora na saúde mental e na qualidade de vida. Único ponto negativo é a saudade de encontrar os amigos de trabalho todos os dias
7. Maior liberdade de escolha de horário de trabalho, sem nenhum tipo de alteração de entrega das demandas inerentes ao meu setor. Não há pontos negativos
8. positivo: flexibilidade na execução das demandas; melhoria na qualidade de vida. Negativo: rigidez na previsão de demandas propostas no plano de trabalho em relação à entrega das atividades (algumas demandas são imprevisíveis); falta de definição do prazo para autorização das atividades pela chefia.
9. De forma geral, os pontos positivos estão ligados a menor evasão de servidores do local de trabalho, maior controle de produtividade, efetivo monitorado de metas e prazos em sistema, autonomia funcional para organizar as entregas, maior tempo de qualidade familiar pós pandemia, economicidade para o instituto e para o servidor, atuação imediata em projetos e serviços solicitado uma vez que todas as ferramentas e arquivos estão disponíveis online. Os pontos negativos, podemos dizer que aumenta a necessidade de controle de produção e entregas para os chefes e diretores, porém isso é relativo, vez que as ferramentas tecnológicas estão disponíveis para ajustes e adaptações de demanda.
10. pouco confuso as opções da definição das atividades e os processos de envio
11. Positivo: visão mais precisa das atividades desempenhadas pelo servidor. Negativo: Horários de trabalho diferenciados entre os setores, o que falha a comunicação.
12. Positivo: controle de tarefas Negativo: falta de contato pessoal da equipe para resolução de problemas que requerem discussão e consenso
13. Positivos: Conforto, Flexibilidade, Bem estar. Negativos: Baixa interação humana
14. Item 24.
15. Positivo: conseguir realizar as atividades do trabalho em qualquer ambiente e horário, ou seja, flexibilidade, negativo: reuniões presenciais frequentes com os servidores que não estão no programa de gestão, em que poderiam ser virtuais.
16. Os pontos positivos foram a Melhoria de gestão do tempo, redução do tempo e dos gastos com deslocamento e na qualidade de vida. Os pontos negativos foram a elaboração do plano de trabalho e a definição de critérios para avaliação dos resultados pela chefia imediata.
17. Flexibilidade nos horários de trabalho. O único ponto negativo é a falta de socialização com os colegas ou interação interpessoal.
18. Pontos positivos: Flexibilidade; conforto; motivação da equipe, melhoria na qualidade



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

- da entrega dos resultados, redução dos custos e oportunidade de realização de cursos. Pontos negativos: a inserção de excesso de trabalho; acúmulo de trabalho; distração em decorrência das rotinas da casa e isolamento.
19. Positivos: Qualidade de vida, redução de custos, produtividade, flexibilização do horário. Negativos: falha na internet.
20. Apenas pontos positivos: melhor execução de tarefas, devido a liberdade de administrar o tempo gasto nas atividades do setor e não vinculação de horário rígido.
21. Pontos marcados nas perguntas 25 e 26
22. Positivos: Qualidade de vida e principalmente flexibilidade no acompanhamento familiar; Negativos: Nenhum.
23. Organização de horário de alguns setores
24. Positivos: Não há necessidade de deslocamento diário ao trabalho; Poder estar em casa e assistir quem necessita de mim; Qualidade de vida no sentido de usar horário de deslocamento para me exercitar; Cuidar da alimentação. Negativos: Por eu ser extremamente social, sinto falta de interagir com colegas de outros setores com mais frequência. Com minha equipe mantemos contato diário e efetivo por meios eletrônicos.
25. Positivos: Maior importância à produtividade do que à presença. Negativos: Não consigo identificar.
26. Positivos eu os citei na questão nº 22. Negativo: os relatórios
27. Positivos agilidade nos processos, otimização do tempo, não foi observado ponto negativo
28. Possibilidade de melhoria e flexibilização na realização das atividades (Positivo) e Inexperiência e mudança cultural para a realização das atividades de forma remotas, bem como a comunicação interna (Negativo)
29. Realizar as tarefas em casa sem necessidade de cumprimento de horário e redução de despesa com transporte.
30. Positivos: economia de tempo com transporte, economia de energia para o Instituto, menos estresse no trabalho.
31. Pontos positivos: Flexibilidade para execução das atividades administrativas. Aproveitamento do tempo da melhor forma pelo servidor, o que impacta diretamente na qualidade de vida. Dinamismo e aproveitamento das ferramentas eletrônicas
32. Positivos: comodidade de trabalhar em casa; não necessidade de locomoção até o trabalho; maior eficiência no trabalho e, com isso, maior possibilidade de estar com minha família; Negativos: não ter convivência com colegas de trabalho.
33. Não tem
34. Não
35. Pontos positivos: melhoria da qualidade de vida no trabalho; diminuição de custos para os servidores e administração; aumento de concentração na realização dos trabalhos estratégicos, táticos e operacionais. Pontos negativos: não há.
36. Todos e nenhum
37. maior economia para administração pública, autonomia, qualidade de vida
38. fácil gerenciamento, negativos: não há
39. Melhoria na qualidade de vida e a redução de tempo e dos gastos com deslocamento, acredito que são os mais positivos; como negativo, algumas vezes ocorre demora na



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

resolução de algumas demanda.

40. Positivos: Baixa interrupção durante o trabalho, flexibilidade de horário, Negativos: Aumento exagerado da energia elétrica, aumento do consumo de alimentos e água.
41. Registro e levantamentos das atividades de maneira formal junto ao sistema é um ponto positivo. Não existem pontos negativos significativos no PGD.
42. Positivo: economia e flexibilidade, negativo: contato interpessoal.
43. Positivos, melhora na flexibilidade da jornada refletindo na qualidade de vida do servidor.
44. positivamente melhor qualidade de vida e negativamente a falta de interação com os colegas de trabalho
45. Pontos Positivos : TODOS. Pontos Negativos : NÃO EXISTEM.
46. Positivos: PGD dar oportunidade de capacitação do servidor, economia pela União de auxilio transporte. Negativos: Incompreensão de alguns servidores clientes.
47. Positivos: Economia para a instituição; economia para o servidor; segurança, bem-estar Negativos: Nenhum
48. Positivos: Flexibilidade, melhor aproveitamento do tempo para o desenvolvimento das atividades, redução de gastos, segurança... Negativo: Servidores que não estão no PGD acham que temos que está disponível das 7:30 até 23:30, pois solicitam a execução das atividades em horários fora do horário comercial de funcionamento da Instituição.
49. Os pontos positivos são a flexibilização do horário de trabalho, a autonomia nos afazeres e etc. Pontos negativos são que gastamos mais energia elétrica, ficamos longe dos colegas de trabalho no qual muitas vezes é uma forma de distração dos problemas familiares.
50. Positivo: Qualidade de vida, maior produtividade e melhor estrutura de trabalho no geral. Negativo: Não encontrei até o momento.
51. Trabalhar em casa nos protege mais, torna mais seguro do que sair de casa, principalmente do surto de síndrome gripais no Estado, assim garantimos mais proteção aos nossos filhos quando nos expomos menos na rua. Só identifiquei melhorias no PGD, gostaria muito que continuasse.
52. Positivo: flexibilidade e Negativo: Descaso de alguns servidores.
53. COMO JÁ DEIXEI CLARO O FATO NÃO FICAMOS PRESO AO AMBIENTE DE PRESENCIAL, O TRABALHO REMOTO PERMITE QUE POSSAMOS TRABALHAR DE QUALQUER LUGAR TENDO UM COMPUTADOR OU UM CELULAR A MÃOS
54. Qualidade de vida , melhor programação tempo para o desenvolvimento das tarefas , negativos : instabilidade internet e sistema
55. Positivos: A flexibilidade de adesão, o sistema de acompanhamento de atividade e a redução de custos para a Instituição e servidores.
56. positivos: saúde, rapidez : negativos: não teve
57. Flexibilidade e economia
58. Como meu trabalho é analítico, com o PGD tenho maior concentração e produtividade. O aspecto negativo é, em alguns casos, depender de realização de demanda de outro setor, mas nada que diminua as vantagens do teletrabalho.
59. Zero gasto com deslocamento - positivo Falta de contato físico com colegas de trabalho - negativo
60. Economia com transporte pois reduziu meus dias de deslocamento para o Ifap e



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

- alimentação, visto que a localização do Ifap não possibilita que eu almocei em casa.
61. Entre os pontos positivos e negativos do PGD estão a flexibilidade e a comodidade, o aumento dos gastos domésticos.
62. Positivo: otimização do tempo, redução de gastos e qualidade de vida. Negativo: nenhum.
63. Não constatei ponto negativo, e o ponto positivo é a praticidade na realização das atividades, tendo em vista que a instituição ganha na economicidade, e o servidor usufrui da possibilidade de realizar às atividades de qualquer lugar.
64. Positivos: É mais eficiente quando se refere ao planejamento das Ações, avaliação de pessoal quanto ao nível de comprometimento profissional, melhora a questão da burocracia, flexibilização de horários. Negativos: Instabilidade da Internet.
65. Positivos: redução do tempo deslocamento ao trabalho, qualidade de vida, melhor administração do horário, redução do estresse no trânsito e segurança, autonomia profissional. Negativos: colaboração de alguns colegas em responder as demandas em tempo hábil.
66. Os pontos positivos: Melhoria da gestão do tempo, flexibilidade profissional e maior possibilidade de se concentrar no trabalho. Pontos negativos: sentimento de isolamento. Porém, a chefia sugeriu reuniões semanais para compartilhamento e suporte no trabalho, e reuniões mensais para compartilhamento de ideias, sugestões de melhoria do teletrabalho e aproximação entre os colegas.
67. Um dos principais pontos positivos é a liberdade de realizar as atividades independente do lugar.
68. Positivo: Economia de combustível, mecânico, alimentação, vestuário. Negativo: mudança de paradigma, antes o trabalhador após o dia de jornada chega em casa e descansa, o lar serve como refúgio para o corpo e mente. Agora a casa torna-se escritório com isso carrega outros pontos de stress normais das atividades mas que causam uma nova forma de como se viver.
69. Negativos nenhum, positivos otimização do tempo de trabalho com ganho de tempo devido ao não deslocamento regular para o Instituto, gerando também economia com transporte.
70. PONTOS POSITIVOS: Os benefícios diretos e indiretos advindos dessa modalidade de trabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade. O maior tempo para convivência familiar; redução de gastos com vestuário e transporte; possibilidade de gerenciar a própria rotina e horário de trabalho etc. PONTOS NEGATIVOS: ESTE SERVIDOR NÃO ENCONTROU PONTO NEGATIVO NESTA MODALIDADE DE TRABALHO.
71. Possibilidade de estar mais em casa. Menos gasto com transporte
72. Alguns protocolos de serviços carecem serem executados de forma presencial.
73. Positivos: Eficiência Autonomia de tempo Produtividade alta Qualidade de vida Negativo: Diminuição das Relações presenciais interpessoais com os colegas de trabalho
74. P. Tempo / N: não se aplica
75. Otimização de tempo para capacitação e dificuldade no registro do plano de trabalho e avaliação.
76. Positivos: estimula a organização do trabalho. Negativos: não contemplo atividades imprevistas ou de difícil mensuração.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

77. P: Fácil acessibilidade / N: Não se aplica
78. Comunicação tem sido desafiador, mas também tem se melhorado.
79. POSITIVO: REDUÇÃO DE DESPESAS E MELHORIAS NO TEMPO.

28. Quais as melhorias necessárias para a continuidade do PGD? (Todos

1. Não se aplica
2. Melhorar a comunicação entre os setores.
3. Servidores que não conseguiram se adequar realizar avaliação junto ao servidor,
4. Que nossas atividades sejam feitas 100% remotas
5. Possibilidade de atribuição de tarefas com prazo controlado pelo SUAP (registrar prazo a ser cumprido em x dias).
6. Melhor controle da super-disponibilidade.
7. Efetivar o PGD definitivamente
8. Apenas ajustes no sistema de relatório, especificamente quanto aos dias de entrega de plano de trabalho. Seria mais adequado 2 dias a mais para entrega do plano e do relatório.
9. maior comprometimento de todos os colegas envolvidos para execução de demandas conjuntas.
10. AJUSTAR os períodos de tempo de cada ciclo para 2Anos , a fim de não precisarmos renovar editais todo ano ... e para que cada servidor possa se planejar com sua família
11. simplificação dos procedimentos
12. Promoção de encontros intersetoriais presenciais (não obrigatórios)
13. Não permitir que colegas e gestores tenham 100% de teletrabalho de
14. Empenho de todos os participantes
15. Mínimo presencial de 50%
16. O edital ter um prazo maior de 6 meses
17. Definir melhor os critérios de avaliação das chefias imediatas
18. Rapidez nas respostas do suporte dos sistemas.
19. Conscientização dos servidores sobre a execução do plano e entenderem que o servidor do tele trabalho, não está 24h disponível.
20. Esta perfeito. Espero que continue assim.
21. Explicada em itens anteriores.
22. Aperfeiçoamento do módulo suap do PGD para que exista mais liberdade na elaboração do relatório
23. Não há necessidade de melhorias. O formato atual atende aos objetivos propostos.
24. Organização dos dias presenciais dos setores
25. Relacionado à Proad, há atividades que podem ser executadas 100% remoto, devendo esta modalidade ser estendida, inclusive, para as chefias; A promoção de encontros presenciais (não obrigatórios) e remotos eventuais intersetores de uma mesma Pró-Reitoria e até mesmo da Reitoria como um todo;
26. Entendo não ser necessária carga horária mínima presencial, já que a avaliação deve ser sob a produtividade/ cumprimento das metas e não sob o estar presente fisicamente.
27. Todos aceitarem abertamente programa com responsabilidade e compromisso.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

28. Satisfeita com a forma que está sendo feita
29. Capacitação aos servidores para melhorar a construção dos planos de trabalho para a inserção na rotina administrativa do setor. Bem como, capacitação para os chefes para melhorar a avaliação e o controle das atividades.
30. Caso estabelecido um mínimo presencial, que exista um dia em comum entre todos os setores.
31. Definir mais atividades que estejam mais relacionados com o setor em que atuamos.
32. Os servidores do PGD devem estar aptos a responder mensagens relativas ao trabalho, seja através de aplicativos ou e-mails
33. não se aplica.
34. Claro que as coisas sempre podem ser aperfeiçoadas, mas, até o momento, pelo que pude observar, as metas foram alcançadas, de modo que o PGD foi eficiente.
35. Não sei
36. No momento, sem resposta!
37. Disponibilização de software de bate papo e grupos de trabalho, que diminua a utilização da ferramenta whatsapp entre os servidores, para melhor controle e gerenciamento de demandas ocorridas em tempo real
38. Nenhuma
39. sugiro tutoriais de operação
40. fiscalização de setores ociosos
41. Inserção de auxílio energia e internet
42. Meio de comunicação instantâneo oficial entre os servidores da instituição.
43. Os sistemas tenham interface mais leve para poder acessar de qualquer local
44. Ampliação a todos servidores
45. auxilio energia e auxilio internet
46. Melhorias não sei informar. Sei que ele deve continuar.
47. Agendamento de atendimento por google meet
48. A aprovação, por parte da gestão, da continuidade do Programa
49. É necessário que fique claro o horário de expediente do teletrabalho.
50. Informativos com sugestões de ferramentas e cursos, de preferência online e/ou gratuitas, que possam contribuir para o teletrabalho. Interessante criar um canal de sugestões (servidores contando suas experiências e dando indicações) via google form.
51. Que seja pago aos servidores o valor do transporte e insalubridade, adequado a porcentagem do trabalho presencial de cada servidor
52. otimização dos formulários para que sejam mais objetivos e automatizados
53. A presença de pelo menos um servidor em cada dia da semana em cada setor.
54. EXISTEM TRABALHO NO ÂMBITO DA PROAD QUE PODEM SER REALIZADOS 100% REMOTO SE ESTENDENDO PARA AS CHEFIAS
55. Investimento em treinamento do sistema
56. Permitir a adesão por prazo maior.
57. Aumenta para 100% teletrabalho.
58. Acredito que alguns setores, devam publicar meios de contatos em suas salas.
59. nada a informar



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

60. Sem nada a declarar.
61. Aprimoramento dos treinamentos para uso da plataforma Suap.
62. palestra para esclarecer dúvidas de preenchimento do plano de trabalho: quantas horas deve conter, dúvidas referente ao relatório: como deve ser feito a comprovação.
63. Continuação com PGD.
64. Há necessidade de continuidade para manter o aperfeiçoamento na execução dos serviços públicos.
65. Maior comprometimento pessoal profissional, maiores informações sobre como desempenhar algumas funções aos que são iniciantes no PGD.
66. NA
67. Comprometimento de todos os setores que aderem ao PGD.
68. Está ótimo!
69. Empréstimo de computador e cadeira, em teletrabalho continuamos com todas as responsabilidades, direitos e deveres dos servidores. Se faço empréstimo de bens do Ifap, sou o responsável e arco com tudo referente a preservação dos Bens. Servidor é o maior patrimônio que existe.
70. Me abstenho de opinar.
71. Estender o período de 6 meses para 12 ou 24 meses e que o servidor continue 100% na modalidade, sem a necessidade de ter que ir presencialmente, CASO O ROTINA DO SETOR PERMITA E NA CAC É PERFEITAMENTE POSSÍVEL.
72. Ampliar ofertas de equipamentos tecnológicos para os servidores que aderem ao programa.
73. Melhoria do item de horas disponibilizadas automaticamente no Suap.
74. não se aplica
75. Melhor sistema de registro do Plano de Trabalho.
76. Melhorias no SUAP. Inclusão de atividades fora do plano de trabalho inicial.
77. não sei opinar
78. O PGD ESTA BOM.

Documento Digitalizado Público

Manifestação Técnica PGD - PROGEP_PROPLAN

Assunto: Manifestação Técnica PGD - PROGEP_PROPLAN
Assinado por: Enilson Almeida
Tipo do Documento: ANEXO
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Mídia

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Enilson Evangelista Souza de Almeida, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO**, em 11/07/2023 11:30:28.

Este documento foi armazenado no SUAP em 11/07/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifap.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 72217

Código de Autenticação: 519bc345f3

