

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. 9 III	***761	Reitoria	<p>Acerca do Art. 17:</p> <p>Sugerem-se os seguintes complementos, entre [ ]:</p> <p>Art. 17. Decorridos seis meses da publicação da norma de procedimentos gerais, o dirigente de cada unidade, com apoio da área responsável pelos resultados institucionais [e com base no Art. 2 desta minuta,] elaborará um relatório contendo: (...)</p> <p>§ 1º O relatório de que trata o caput poderá fundamentar a necessidade de reformulação deste Regulamento, visando corrigir eventuais falhas ou disfunções identificadas no programa de gestão e desempenho, [devendo o relatório passar por nova consulta pública.]</p> <p>Acerca do Art. 19:</p> <p>Sugere-se o seguinte complemento, entre [ ]:</p> <p>Art. 19. Com a finalidade de conhecer os benefícios e resultados advindos da implementação do programa de gestão e desempenho, os campi e Reitoria deverão elaborar relatório gerencial, [com base nos objetivos que foram traçados no Art. 2 desta minuta], contendo, no mínimo, as seguintes informações: (...).</p> <p>Acerca do Art. 20:</p> <p>Sugerem-se os seguintes complementos, entre [ ]:</p> <p>Art. 20. O IFCE utilizará módulo específico do sistema SUAP, como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento [dos objetivos e alcance de resultados contidos no Art. 2.]</p> <p>Acerca do Art. 22:</p> <p>Sugere-se o seguinte complemento, entre [ ]:</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º Apenas serão divulgadas informações não sigilosas, com base nas regras de transparência de informações e dados previstas em legislação [pertinente a essa situação.]</p>	<p>Informamos que o texto será submetido à revisão, para análise sobre a eventual necessidade de inclusão das informações. Compreende-se, à priori, que como todo o programa de gestão e desempenho tem fundamento nos objetivos dispostos no Art. 2º, não se faz necessário realizar a repetição da referência ao Art. 2º</p>	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. IV	***7619	Reitoria	<p>-----</p> <p>Acerca do Art. 27:</p> <p>Sugerem-se os seguintes complementos, entre [ ]:</p> <p>(...)</p> <p>XI - providenciar as estruturas físicas e tecnológicas necessárias, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à instalação de softwares, [salvo os softwares institucionais,] conexão à internet, energia elétrica e telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições, de maneira que seja possível realizar o atendimento satisfatório de todas as demandas e metas estipuladas. [A compra de softwares para serviços institucionais específicos, quando necessário, será de responsabilidade da instituição, não fazendo parte das obrigações do servidor.]</p> <p>-----</p> <p>Acerca do Art. 29:</p> <p>Sugere-se o seguinte complemento, entre [ ]:</p> <p>Art. 29. Compete ao chefe imediato e demais chefias:</p> <p>I - acompanhar a qualidade e a adaptação dos participantes do programa de gestão e desempenho [para isso garantir a possibilidade dos servidores que detêm cargos de confiança da instituição a exemplo coordenadores e chefes de departamento a possibilidade de terem o regime de teletrabalho no mínimo parcial.]</p> <p>-----</p> <p>Acerca do Art. 30:</p> <p>Sugere-se o seguinte complemento, entre [ ]:</p> <p>(...)</p> <p>III - cuidar para que toda a documentação referente ao programa de gestão e desempenho se mantenha organizada e arquivada no sistema SUAP, [para isso o IFCE promoverá cursos de capacitação para todos os setores no módulo SUAP.]</p>	<p>Sobre o Art. 27, o Art. 9º, IV, do Decreto 11.072/2022 estabelece que o teletrabalho terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público. No entanto, compreende-se que esta situação não diz respeito a softwares que já não sejam de uso da instituição. Isto é, não se poderá exigir que o agente público adquira determinado software que a instituição não detenha.</p> <p>Sobre o Art. 29, somente servidores ocupantes de cargos hierarquicamente iguais ou superiores à CD-03 não serão objeto do PGD, em virtude do Decreto 1.590/95, conforme Art. 6º, §2º, V. Todos os demais servidores poderão desenvolver atividades em alguma das modalidades de teletrabalho.</p> <p>Sobre o Art. 30, importa destacar que o objetivo do início gradativo das atividades do PGD é necessário exatamente para que seja possível capacitar a comunidade no uso da ferramenta, que ainda está em desenvolvimento pela DGTL.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. V	***7619	Reitoria	<p>-----</p> <p>Acerca do Art. 32:</p> <p>Sugere-se o seguinte complemento, entre [ ]:</p> <p>Art. 32. Não haverá banco de horas para os participantes do programa de gestão e desempenho [em regime integral].</p> <p>Parágrafo único. Verificada a existência de banco de horas, o servidor [em regime integral] deverá usufruir as horas computadas como excedentes ou compensar as horas negativas, antes do início da participação no programa de gestão e desempenho.</p> <p>-----</p> <p>Acerca do Art. 34:</p> <p>Fazer a inclusão de entre [ ]:</p> <p>[III - os participantes do PGD residentes no exterior serão notificados com pelo menos 60 dias para os deslocamentos.]</p>	<p>O Art. 30 da IN 65/2020 veda a adesão ao banco de horas. Sobre a sugestão para o Art. 34, a mesma já está contemplada no Art. 40, §3º da Minuta em discussão.</p>	Deferido parcialmente

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. VI	***7619	Reitoria	----- Acerca do Art. 39:  Sugere-se o seguinte complemento, entre [ ]: (...) § 2º A renovação da autorização de que trata o Inciso I do caput não poderá ultrapassar o prazo de dois anos para mestrado e quatro anos para doutorado, [salvo casos específicos relacionados à natureza da pesquisa, que serão ponderadas com base no art. 2 da respectiva minuta.]	Apesar de não haver vedação explícita à alteração proposta, a eventual adoção de critérios subjetivos pode, a médio prazo, fazer com que muitos servidores sejam contemplados com essa modalidade de teletrabalho, dificultando a possível inserção de outros servidores, e o beneficiamento de um quantitativo maior de servidores com a medida. De todo modo, grande parte dos programas de pós-graduação no país e no exterior atendem a estes requisitos de prazo (2 anos para mestrado e 4 anos para doutorado).	Indeferido
Cap. Único - Dispos. Finais	***7619	Reitoria	----- Acerca do Art. 42:  Sugere-se o seguinte complemento, entre [ ]:  Art. 42. Todas as chefias são responsáveis por avaliar e utilizar com razoabilidade os instrumentos previstos neste Regulamento, a fim de assegurar a preservação, funcionamento, continuidade e melhoria da prestação dos serviços do IFCE, prezando para que o programa de gestão e desempenho não implique em prejuízos à Instituição [ e que seus objetivos sejam alcançados de fato, conforme o Art. 2 da respectiva minuta.]	Compreende-se, por uma questão de redação do regulamento, que como todo o programa de gestão e desempenho tem fundamento nos objetivos dispostos no Art. 2º, não se faz necessário realizar a repetição da referência ao Art. 2º	Indeferido
Cap. I, Sec. III	***7619	Reitoria	----- Acerca do Art. 4º: I - servidores técnicos-administrativos ocupantes de cargo efetivo; abrangendo também os cargos de função de confiança, cargos em comissão entre outros.  A Instrução Normativa Nº 65/2020 deixa claro que servidores em cargo de comissão, função de confiança e temporários devem poder participar... Afinal, como esse servidores podem ser chefe imediato dos servidores que irão estar no teletrabalho de forma adequada?	Somente servidores ocupantes de cargos hierarquicamente iguais ou superiores à CD-03 não serão objeto do PGD, em virtude do Decreto 1.590/95, conforme Art. 6º, §2º, V. Todos os demais servidores poderão desenvolver atividades em alguma das modalidades de teletrabalho. Independente de estar ocupando cargo ou função gratificada, o servidor ainda é ocupante de cargo efetivo.	Indeferido
Cap. Único - Dispos. Finais	***1864	Camocim	Acréscimo de algum artigo para possibilitar experiência piloto assim que o sistema estiver apto, a exemplo do seguinte texto:  *A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas, a exemplo das Coordenações de Execução Orçamento, Aquisições e Contratações e Departamentos de Administração e Planejamento.	Incluído novo Art. 43	Deferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. III	***540 7	Fortaleza	<p>"Art. 24. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão:</p> <p>II - no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho, devidamente justificada, observada antecedência mínima de 10 (dez) dias;</p> <p>III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho e do termo de ciência e responsabilidade"</p> <p>COMENTÁRIOS: Seria salutar disciplinar uma espécie de processo de apuração desse não cumprimento de metas, uma vez que um dos motivos para tal, possa ser a má distribuição dessas metas e objetivos. Pode haver algum gestor que acredite que, por o servidor estar em teletrabalho, deve produzir EM DOBRO, quando as normativas de outras instituições falam em algo como "produtividade 20% acima do normal, por exemplo".</p> <p>Logo, uma cobrança DESCABIDA por parte da chefia não pode ser motivo para o desligamento de um servidor que cumpre bem suas funções, e até entrega um pouco mais do que entregaria presencialmente, por uma série de vantagens que traz o teletrabalho pra qualidade de vida do trabalhador.</p> <p>Logo, a importância dessa lista de metas e métodos de controle ser cuidadosamente elaborada, pois caso sejam exigidas forças superiores às forças "normais" do servidor, não é difícil imaginar que não será saudável para sua saúde mental, e acarretará inclusive o seu desligamento do programa de gestão, gerando assim uma "dupla pena".</p> <p>É preciso ter cuidado pois a parcela de servidores que historicamente é prejudicada pela quantidade de trabalho a eles incumbida (assumindo papéis em vários setores, inclusive chefiando algum deles, em várias comissões, inclusive sem nenhuma retribuição formal por isso, como uma FG, por exemplo), esses servidores podem novamente ser prejudicados mesmo em uma iniciativa tão boa quanto o programa de gestão por resultados, uma vez que deles já são esperadas grandes atuações, sendo praticamente inviável, para alguns, um ganho de eficiência EXTRA acima do que já produz.</p>	O processo de apuração pode ser demasiadamente longo, causando ainda mais ônus à administração.	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. Único - Dispositivos Preliminares	***7871	Acopiará	<p>"Art. 3º Para os fins de aplicação deste Regulamento, entende-se por:</p> <p>VIII - regime de execução parcial: quando a forma de teletrabalho a que está submetido o participante restringe-se a um cronograma específico, dispensado do controle de frequência exclusivamente nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente, nos termos deste Regulamento"</p> <p>SUGESTÃO DE NOVA REDAÇÃO: (apenas uma sugestão bem rudimentar, o comentário logo abaixo permitirá discorrer um pouco mais sobre o assunto)</p> <p>VIII - regime de execução parcial: quando a forma de teletrabalho a que está submetido o participante restringe-se a um cronograma específico, dispensado do controle de frequência exclusivamente nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente, nos termos deste Regulamento, <b>PODENDO O SERVIDOR ACORDAR PREVIAMENTE JUNTO À CHEFIA IMEDIATA, QUAIS SERÃO AS DATAS EM QUE CUMPRIRÁ JORNADA PRESENCIAL E EM REGIME DE TELETRABALHO, PERMITIDA A COMPENSAÇÃO EM SEMANA OU MÊS POSTERIOR, EM RAZÃO DE MAIOR OU MENOS NÚMERO DE DEMANDAS PRESENCIAIS NAQUELE PERÍODO, IMPORTANTO, PORTANTO, O RESPEITO AOS PERCENTUAIS DE FORMA GLOBAL."</b></p> <p>COMENTÁRIOS: Acrescentar um trecho nessa redação, que permita uma certa flexibilidade do servidor em regime híbrido. Acredito até que essa já seja a ideia, mas gostaria que ficasse claro, pra evitar atritos entre servidores e gestores.</p> <p>Por exemplo: um servidor que faça 40% de teletrabalho, tendo que ir presencialmente ao campus 3 dias por semana (na proporção semanal) ou 12 dias úteis por mês (na proporção mensal, no exemplo de um mês com 20 dias úteis).</p> <p>A sugestão é para não ser aquela coisa taxativa (ah, o servidor <b>OBRIGATORIAMENTE</b> está aqui toda segunda, terça e quarta - ou nos 12º primeiros dias úteis do mês).</p> <p>Isso, sem dúvidas, é imprescindível para setores em que há um rodízio/escala e todos do setor precisam conhecer da escala dos outros colegas, porém é interessante disciplinar também a possibilidade de flexibilidade no seguinte sentido, por exemplo:</p> <p>Para não prejudicar um servidor que, já tendo cumprido sua carga presencial, precise ir novamente ao campus em razão de uma nova demanda estritamente presencial, prejudicando até o alcance das metas da semana. pois não estará focado no teletrabalho.</p>	<p>Como o cumprimento da jornada presencial do servidor é mensal, o mesmo poderá acordar mensalmente, junto à chefia, e consignado em seu plano de trabalho, os dias e horários de atividade presencial. Por outro lado, a "compensação" das atividades presenciais em um período superior a um mês pode inviabilizar o controle desenvolvido pelas chefias, já que o período, hipoteticamente, poderia ser acumulado sucessivamente.</p>	Deferido parcialmente
Cap. Único - Dispositivos Finais	***1728	Reitoria	<p>*Art. 43. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.*</p>	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. Único - Dispositivos Finais	***8360	Fortaleza	<p>*Art. 43. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.*</p>	Incluído novo Art. 43	Deferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***127	Cedro	<p>&gt;&gt;&gt; No Art. 9º - Proposta atual: "O programa de gestão do IFCE adotar prioritariamente o regime de execução parcial (...)"  <b>PROPOSTA DE NOVA REDAÇÃO:</b> "O programa de gestão do IFCE adotar o regime de execução parcial e INTEGRAL(...)".  <b>JUSTIFICATIVA:</b> Fugindo do que vem sendo realizado nos demais IF's do Brasil onde já regulamentaram o teletrabalho integral, disponibilizar apenas a implantação do regime parcial é no mínimo questionável... O IFCE apega-se em justificativas frágeis e de pouco convencimento, exemplo disso é quando utiliza como base norteadora as características e desafios do campus Pecém, sendo esta uma realidade bem diferente da grande maioria dos demais campi da rede; ou seja, apegar-se a isso desvirtua os pilares do programa pois, utilizar a EXCEÇÃO COMO REGRA obviamente não é o melhor caminho. Para determinação justa e coerente, é necessário levar em consideração as realidades da maioria dos campi desta instituição, pois cada campus e a Reitoria tem setores diferentes, com demandas específicas, variedades de fluxos e organogramas administrativos de atividades... setores estes que de fato não atendem ao público. O que nos leva a crer é que a minuta apresenta a seguinte decisão: "um pouco para todos", mas incredivelmente não considera as atribuições e perfis particulares de cada setor e unidade. Para solucionar este desvio, o norteador do cálculo a ser realizado é aplicar análises da métrica pela tabela de atividades de cada servidor/setor; ação esta que possibilita definir "camadas" diferentes de adesão ao teletrabalho e que poderiam ir de 20% a 100% da carga horária mensal. Um pouco para todos, não é isonomia! Na verdade, a isonomia assegura que todas as pessoas são iguais perante a lei atendendo suas condições diferentes, ou seja, tratar desigualmente os desiguais, na medida da sua desigualdade. Um exemplo disso é o que ocorre com os Técnicos-Administrativos do IFCE que possuem jornada de trabalho flexibilizada de 06hs em relação aos demais, exatamente pela situação específica da atividade realizada por eles. Como a flexibilização referida anteriormente, o Teletrabalho Parcial e Integral pode conviver normalmente dentro da instituição sem gerar prejuízo à máquina pública. Outro ponto que vale a pena ser ressaltado é a forma subjetiva na alegação de que aparente TODOS os servidores do IFCE possuem no rol de suas atividades algum percentual de atendimento ao público, sendo algo que não condiz com a realidade e que claramente cria um paradoxo frente à Portaria nº 1333/GABR/REITORIA, de 18 de dezembro de 2019, em que o IFCE definiu que apenas alguns setores atendem ao público e consequentemente, excluindo os demais.  Essa limitação injustificada também entra em conflito com os objetivos previstos no Art. 2º na minuta da norma como redução de custos no poder público, estimular a sustentabilidade, proporcionar mais qualidade de vida aos servidores, principalmente por meio da otimização do tempo com mobilidade, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, entre outros. (É só fazer um levantamento sobre a opinião de qualquer servidor que tenha perfil a adesão ao</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022. Sobre o conceito de "atendimento ao público" adotado para a resolução, destaca-se que o Decreto 11.072/2022 estabelece em seu Art. 4º, Inciso IV, §2º a necessidade de que o PGD não implique dano à manutenção da capacidade de atendimento ao público interno e externo.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***600	Sobral	<p>§ 1º A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 40% e máximo de 80% OU 100% de acordo com algumas atividades que se enquadram na modalidade 100%cuajornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.  Justifica-se a solicitação tendo em vista que alguns departamentos não necessitam estarem no campus e suas atividades podem ser desenvolvidas 100% remotamente sem prejudicar o desempenho da instituição.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. I, Sec. II	***6619	Jaguari be	§ 1º A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 40% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***5422	Cedro	§ 2º O teletrabalho não poderá: III - abranger agentes públicos cujas atividades não permitam a efetiva mensuração da produtividade, resultados e desempenho em relação às entregas;  O trabalho do intérprete de libras é executado a partir de demanda, demandas essas que chegam diariamente e sempre com algumas horas de antecedência ao referido evento, por isso, ficaria muito difícil mensurar e catalogar com antecedência o trabalho que vai ser feito.	A necessidade de que as atividades do servidor em PGD precisam ser mensuráveis, conforme disposto no Inciso I, Art 3º, e nos Arts. 4º e 9º da IN 65/2020.	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***9776	Aracati	1 – Solicita-se a Inclusão das CAC's e CEOF's de todos os Campis no Plano Piloto para aferir as atividades desempenhadas por estes departamentos, pois ambos trabalham em parceria que vais desde as compras até o pagamento. 2 – Solicita-se ainda inclusão na modalidade integral, mesmo que a porcentagem máxima de servidores contemplados com essa modalidade seja entre 5% a 15% do total de servidores de cada campus.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido
Cap. II, Sec. III	***5327	Cedro	A carga horária máxima deveria ser 100%, seguindo o decreto 11.072/2022.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. Único - Dispos. Finais	***9278	Tianguá	<p>A etimologia da palavra "gestão" vem do latim e significa 'gerere', 'ação de administrar, de dirigir, gerência, gestão', em outras palavras equivale a 'direção de equipes e organizações'. O "Programa de Gestão do IFCE" nos moldes como está sendo apresentado dar a entender que teremos dois tipos de servidores na instituição. Os participantes do programa (cujas atividades serão controladas e monitoradas pelos superiores para o alcance das metas estabelecidas no plano de trabalho proposto) e os que não irão aderir ao programa (em que não se prevê uma equivalência de avaliação/monitoramento para os não aderentes). Ou seja, teremos dois tipos de gestão/condução dos servidores? Observo que o termo 'Gestão' deva incluir todos os membros de uma organização e não apenas uma parte dela. Assim, para deixar o programa mais clarividente, alinhado aos objetivos e sem deturpações de ordem conceitual, sugiro renomear o programa para 'Programa de Gestão do Trabalho Remoto do IFCE', pois é nisso que a presente minuta se propõe a regular e a implementar em decorrência da execução do teletrabalho parcial ou integral e não a 'Gestão' como um todo no IFCE como o nome sugere, pois esta é bem mais ampla e abrange todos os servidores. Espero poder ter contribuído.</p>	A nomenclatura segue o estabelecido no Decreto 11.072/2022	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***6454	Tabuleiro	<p>A inclusão do inciso VI no § 2º artigo 6º do regulamento _ (§ 2º O teletrabalho não poderá: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.) _ é uma regra que não está prevista no Dec. 11072/22, tendo em vista que não há menção na referida norma sobre período mínimo de exercício para adesão ao teletrabalho. A instituição pode, por óbvio, estabelecer suas próprias regras, mas, em meu ponto de vista, não deveria existir esse tipo de limitação.</p> <p>Dando como exemplo o setor em que estou lotada no momento: eu sou a única servidora que não estaria elegível, pois me encontro em exercício provisório no IFCE desde março deste ano. Todos os demais colegas já demonstraram interesse em aderir ao teletrabalho, inclusive eu, antes da divulgação da nova minuta. A Coordenação de Aquisições e Contratos, onde me encontro em exercício, é um setor cujas atividades são plenamente compatíveis com o teletrabalho. Não vejo sentido em manter apenas uma, ou poucas pessoas, em trabalho 100% presencial com base nesse critério temporal. A regra não tem fundamentação lógica e fere diversos dos objetivos previstos no art. 2º do próprio regulamento, a ver:</p> <p>1 - Dois dos objetivos são o de "contribuir com a redução de custos no poder público" e "estimular a sustentabilidade" - manter uma única pessoa no setor trabalhando presencialmente significam 40 horas semanais, 160 horas mensais de gastos de energia para o uso de computador, ar condicionado, luz, etc., para o trabalho de apenas um servidor. A medida claramente não traz a economicidade e sustentabilidade buscadas pelo PGD;</p> <p>2 - Outro objetivo é o de "- contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição". É pouco motivador e verdadeiramente desencorajador para o servidor cujas funções são plenamente compatíveis com o teletrabalho mantê-lo no presencial, mais ainda se, numa equipe com várias pessoas, apenas uma é obrigada a ficar 100% presencial;</p> <p>3 - Temos, ainda, o objetivo previsto no art. 2º, inciso VII: "proporcionar mais qualidade de vida aos agentes públicos, principalmente por meio da otimização do tempo com mobilidade, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, entre outros;" - Por que um servidor com menos de 12 meses de exercício não tem os mesmos direitos que os que estão há mais tempo no órgão? Não temos o mesmo direito à qualidade de vida que os demais, mesmo exercendo atividades similares e que atendem a todos os requisitos previstos no §1º do art. 6º?</p> <p>No meu caso, mesmo tendo pouco tempo de exercício, já estou habituada com a minha rotina de trabalho e consigo realizá-la em casa perfeitamente. Quando tenho dúvidas, recorro à minha chefia imediatamente para saná-las, o que poderia continuar fazendo por telefone, whatsapp, etc. além da possibilidade de comparecer presencialmente</p>	A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.	Deferido parcialmente

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***761 9	Reitori a	<p>Acerca do Art. 11:</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas e que possuam abrangência a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>[Sugere-se rever/remover o artigo citado acima, pois o mesmo não é baseado em nenhum dos documentos orientadores à minuta.]</p> <p>No § 5º do art. 11, há o seguinte texto:</p> <p>§ 5º A adesão de agentes públicos às ETRs se dará exclusivamente por meio de Edital, mediante anuência prévia da chefia imediata e do dirigente da unidade onde o servidor está lotado.</p> <p>[Ressalta-se que o edital deverá passar por consulta pública, com prazo de no mínimo uma semana para averiguação e execução de devidas modificações, caso seja necessário.]</p> <p>[ essas ETRs caso implementadas deverão ter profissionais habilitados em varias carreiras, pois para poder administrar cada profissão no IFCE, há que ter muita variedade, visto que de TAEs na instituição há engenheiros, Contadores, advogados, enfermeiros Téc. nas mais variadas profissões como Informática, Audiovisual, Segurança do trabalho, Construção civil entre outras. Assim a peculiaridade de cada profissão requer alguém apto a poder avaliar/gerir determinados profissionais...]</p> <p>-----</p> <p>Acerca do Art. 14:</p> <p>Sugere-se o seguinte complemento, entre [ ]:</p> <p>(...)</p> <p>§ 1º As atividades cujos resultados não possam ser efetivamente mensurados não deverão ser incluídas na tabela, [mas poderão ser inseridas em texto descritivo simples.]</p> <p>-----</p> <p>Acerca do Art. 15:</p>	<p>Sobre os Arts. 14 e 15, informamos que o texto será submetido à revisão, para análise sobre a eventual necessidade de inclusão das informações. Sobre o Art. 16, foi incluído o §4º, que contempla a sugestão.</p>	<p>Deferido parcialme nte</p>

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. I	***7619	Reitoria	<p>Acerca do Art. 6º:</p> <p>No art. 6º da minuta, há itens que foram criados sem base em nenhum dos documentos iniciais contidos na minuta tais como: Decreto nº 11.072/2022, Instrução Normativa Nº 65/2020 e Portaria nº 267/2021, o que promove a compreensão errônea de que a instituição está sendo arbitrária ao redigir a minuta:</p> <p>tais itens são:</p> <p>§ 2º O teletrabalho não poderá:</p> <p>I - abranger atividades cuja natureza exija a presença física do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo;</p> <p>[II - ser concedido aos servidores contemplados pela flexibilização da jornada de trabalho;]</p> <p>III - abranger agentes públicos cujas atividades não permitam a efetiva mensuração da produtividade, resultados e desempenho em relação às entregas;</p> <p>IV - ser concedido a agente público que tenha sido desligado do programa de gestão e desempenho na modalidade teletrabalho pelo não cumprimento de prazos e entregas nos últimos doze meses anteriores à data de manifestação de interesse em participar.</p> <p>V - ser concedido a agentes públicos que não esteja sujeito a controle de jornada nos termos do Decreto 1.59.</p> <p>Como modificação ao art. 6º, sugere-se:</p> <p>I - abranger atividades cuja natureza exija a presença física [total] do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo;</p> <p>II - reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendem ao público interno e externo comprometendo o serviço como um todo.</p> <p>III - ser concedido a agentes públicos que não estejam sujeitos ao controle de jornada nos termos do Decreto 1.590/1995.</p> <p>IV - ser concedido a agente público que tenha sido desligado do programa de gestão e desempenho na modalidade teletrabalho pelo não cumprimento de prazos e entregas nos últimos doze meses anteriores à data de manifestação de interesse em participar.] [ neste caso o servidor deverá com antecedência justificar o(s) motivo(s) de força maior de impedimento de entrega da documentação com as devidas fundamentações]</p> <p>remover:</p> <p>[ II - ser concedido aos servidores contemplados pela flexibilização da jornada de trabalho;</p> <p>III - abranger agentes públicos cujas atividades não permitam a efetiva mensuração da produtividade, resultados e desempenho em relação às entregas. ]</p>	<p>No Art. 6º, sobre o conceito de "atendimento ao público" adotado para a resolução, destaca-se que o Decreto 11.072/2022 estabelece em seu Art. 4º, Inciso IV, §2º a necessidade de que o PGD não implique dano à manutenção da capacidade de atendimento ao público interno e externo. Para evitar interpretações divergentes, bem como para possibilitar que mais servidores possam ser contemplados com, ao menos, uma das modalidade de flexibilização de horários e da jornada de trabalho oferecidos pela instituição (teletrabalho ou flexibilização com base no Decreto 1.590/95), optou-se por estabelecer este critério, que fará com que o servidor "opte" por um ou outro modelo de jornada, permitindo que mais pessoas possam ter acesso a mais modalidades. No entanto, a redação do §2º, II, foi alterada para evitar interpretação de que a modalidade tratada possa se confundir com o horário especial de que trata o Art. 98 da Lei 8.112/90.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***6279	Canindé	<p>Acerca do artigo 8º: "A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho é facultativa, a critério do dirigente da unidade, em função da oportunidade e conveniência ao serviço público, devendo, em qualquer hipótese (...)"</p> <p>O fato da implementação ficar a cargo do dirigente da unidade pode gerar subjetividade no momento da adesão, gerando decisões pessoais e até indisposições na instituição.</p> <p>Acerca do artigo 12: "O agente público interessado em participar do programa deverá solicitar, via sistema SEI, o teletrabalho, instruindo o processo com os seguintes documentos:</p> <p>I - Plano de trabalho relativo às atividades do setor/unidade de exercício, em que estejam contempladas (...)"</p> <p>Alguns setores do IFCE trabalham sob demanda o que dificulta a descrição em um plano de trabalho. Assim, torna o programa de abrangência reduzida e não igualitária de forma que servidores de determinados setores não poderão pleitear o teletrabalho.</p>	<p>A redação do Art. 8º segue o disposto no §2º, Art. 3º do Decreto 11.072/2022. Sobre o Art. 12, a IN 65/2020 estabelece em diversos dispositivos a necessidade de formulação de plano de trabalho. Neste caso, o servidor deverá dispor de carga horária, no próprio plano de trabalho, para desenvolvimento de atividades diversas às estabelecidas inicialmente no plano.</p>	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. V	***0366	Tauá	<p>Art 31. Fica vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários e horas excedentes aos participantes do programa de gestão e desempenho.</p> <p>Art. 32. Não haverá banco de horas para os participantes do programa de gestão e desempenho</p> <p>Os artigos 31 e 32 não deveriam se aplicar para os participantes em formato parcial. Concordo que o período em que o servidor está no teletrabalho realmente não faz sentido se falar em banco de horas, mas nos dias em que estará presencial, porque não poder haver o banco de horas, caso seja necessário e de demanda da instituição? Acho justo que seja mantido o banco de horas para os dias em que o servidor estiver presencial, o banco presencial poderia valer para compensação presencial e realmente o período remoto não ter banco de horas.</p> <p>A sugestão é colocar que Banco de horas e serviços extraordinários não se aplica a servidores participantes do PDG no regime total e, para os participantes no regime parcial, somente se aplicará para os dias em que o servidores estiver trabalhando de forma presencial no campus e/ou reitoria.</p>	Situações previstas nos Arts. 29 e 30 da IN 65/2020	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***0366	Tauá	<p>Art 9º</p> <p>Parágrafo 2º: A parte da carga horária semanal a ser cumprida....</p> <p>Aqui acredito que existe uma contradição com o artigo 1º, pois fala em carga horária semanal e no artigo 1º fica claro que a carga horária de 20 a 60% é mensal. Seria trocar a palavra semanal, do parágrafo 2º, por mensal</p>	Redação do §2º, Art. 9º foi alterada	Deferido
Cap. II, Sec. III	***0548	Quixadá	<p>Art. 17. Decorridos seis meses da publicação da norma de procedimentos gerais, o dirigente de cada unidade, com apoio da área responsável pelos resultados institucionais, elaborará um relatório contendo: (SUGESTÃO PARA QUATRO MESES)</p> <p>ART. 18. Art. 18. Ao término do prazo de seis meses, período considerado como ambientação, o IFCE deverá: ( SUGESTÃO PARA QUATRO MESES).</p> <p>Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 90 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.( SUGESTÃO PARA 60 dias)</p>	Os prazos foram estabelecidos conforme juízo de conveniência e oportunidade da Administração, visando garantir a implementação progressiva do Programa de Gestão e Desempenho do IFCE seguindo uma metodologia passível de correções ao longo do tempo.	Indeferido
Cap. II, Sec. III	***3327	Tauá	<p>Art. 18. Ao término do prazo de seis meses, período considerado como ambientação, o IFCE deverá:</p> <p>§ 1º Se necessário, ao término do período tratado no caput, o IFCE poderá:</p> <p>I - realizar eventuais ajustes nas normas internas; e DEPENDENDO DO ANDAMENTO TORNAR ALGUMAS ATIVIDADES ATUAÇÃO INTEGRAL EM TELETRABALHO.</p>	Os prazos foram estabelecidos conforme juízo de conveniência e oportunidade da Administração, visando garantir a implementação progressiva do Programa de Gestão e Desempenho do IFCE seguindo uma metodologia passível de correções ao longo do tempo.	Indeferido
Cap. II, Sec. III	***9999	Jaguaribe	<p>Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 45 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.</p> <p>Considerando que já possuímos sistema e que o prazo de implementação encontra-se muito longo, sugere-se que seja reduzido pela metade, tendo em vista que a pandemia já mostrou que possuímos capacidade e conhecimento para execução das atividades remotamente.</p>	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. III	***1618	Sobral	<p>Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 45 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.</p> <p>Considerando que já possuímos sistema e que o prazo de implementação encontra-se muito longo, sugere-se que seja reduzido pela metade, tendo em vista que a pandemia já mostrou que possuímos capacidade e conhecimento para execução das atividades remotamente.</p>	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. III	***6294	Tabuleiro	<p>Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.</p>	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. III	***2408	Tianguá	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. III	***8129	Tianguá	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. III	***2560	Quixadá	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. III	***8360	Fortaleza	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. IV	***1864	Camocim	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. III	***6002	Sobral	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.  Considerando que já possuímos sistema e que o prazo de implementação encontra-se muito longo, sugere-se que seja reduzido pela metade, tendo em vista que a pandemia já mostrou que possuímos capacidade e conhecimento para execução das atividades remotamente.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. III	***0556	Tauá	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.  Observação: O prazo está muito longo, já temos o sistema, acredito que 60 dias seja suficiente para adequar o que for preciso, e não identificamos se o início das atividades será a partir da liberação do sistema, ou se há previsão de algum prazo, a partir da solicitação do servidor.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. III	***6599	Acarauá	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.  Justificativa: Tempo suficiente para ajuste no sistema, considerando que muitos órgão já estão executando a modalidade de teletrabalho.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. V	***3692	Horizonte	Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 90 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento  Sugestão -. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.	O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI	Deferido
Cap. II, Sec. III	***1713	Aracati	Art. 24. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão e desempenho:  V - em virtude de remoção, com alteração da unidade de exercício;  Esse item não deveria ser automático, pois a nova unidade de exercício pode garantir a permanência no teletrabalho.	O desligamento em virtude da remoção é necessário, visto que o servidor poderá ter seu setor alterado, bem como estar condicionado a outras especificidades da unidade.	Indeferido
Cap. II, Sec. III	***7897	Sobral	Art. 24. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão e desempenho:  V - em virtude de remoção, com alteração da unidade de exercício;  Esse item não deveria ser automático, pois a nova unidade de exercício pode garantir a permanência no teletrabalho.	O desligamento em virtude da remoção é necessário, visto que o servidor poderá ter seu setor alterado, bem como estar condicionado a outras especificidades da unidade.	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. III	***0418	Reitoria	<p>Art. 24. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão e desempenho:</p> <p>V - em virtude de remoção, com alteração da unidade de exercício;</p> <p>Esse item não deveria ser automático, pois a nova unidade de exercício pode garantir a permanência no teletrabalho.</p>	O desligamento em virtude da remoção é necessário, visto que o servidor poderá ter seu setor alterado, bem como estar condicionado a outras especificidades da unidade.	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***6454	Tabuleiro	<p>Art. 26, Parágrafo único, . A notificação de que trata o caput definirá prazo, que não poderá ser inferior a (15) quinze dias, para que o participante do programa de gestão e desempenho volte a se submeter ao controle de frequência.</p>	O prazo foi mantido, em virtude da previsão constante no parágrafo único do Art. 21 da IN 65/2020. Além disso, o prazo coincide com os 10 dias corridos, estabelecidos para entrada em efetivo exercício do servidor após a remoção. Por fim, compreende-se que o servidor, por submeter-se ao regime de teletrabalho parcial, ainda deverá manter algum vínculo com seu campus de origem, o que facilita uma eventual necessidade de retorno.	Indeferido
Cap. II, Sec. IV	***9108	Horizonte	<p>Art. 27. IV - manter dados cadastrais e de contato, especialmente telefônicos, permanentemente atualizados, ativos e disponíveis durante o horário de expediente informado à Coordenadoria de Gestão de Pessoas e/ou acordado com a chefia aos demais agentes públicos da unidade, respeitadas as regras de transparência de informações e dados previstas em legislação;</p> <p>Sugestão de inclusão: durante o horário de expediente informado à Coordenadoria de Gestão de Pessoas e/ou acordado com a chefia.</p> <p>VI - permanecer em disponibilidade para contato, inclusive por meio telefônico ou por aplicativos de comunicação, de uso institucional, pelo período e horário acordado com as chefias, não podendo extrapolar o horário de funcionamento da unidade;</p> <p>Sugestões: exclusão das palavras "constante" após contato e "pessoal" após uso institucional, inclusão da palavra "horário" após período.</p> <p>Justificativa: O teletrabalho é uma ferramenta para colaborar com a modernização da administração pública, e contribuir para a qualidade de vida do servidor e da servidora. É fundamental que o texto de regulamentação do mesmo resguarde o respeito à carga horária do servidor, garantindo que esse não seja constringido a exercer as atividades em dias e horários de descanso. Além disso, devem ser respeitados os contatos pessoais dos servidores. O envio de mensagens e ligações só pode ser feito também durante o horário de expediente.</p>	A disponibilidade para contato está prevista no Art. 9º, Inc. V, §6 do Decreto 11.072/2022. Entretanto, o horário em que o servidor deverá estar disponível foi estabelecido no inciso VI, Art. 27, das 08:00 às 17:00.	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. IV	***1713	Aracati	<p>Art. 27. IV - manter dados cadastrais e de contato, especialmente telefônicos, permanentemente atualizados, ativos e disponíveis, DURANTE O EXPEDIENTE, aos demais agentes públicos da unidade, respeitadas as regras de transparência de informações e dados previstas em legislação;</p> <p>V - consultar diariamente, DURANTE O EXPEDIENTE, o seu e-mail institucional e demais formas de comunicação da unidade e do setor de exercício;</p> <p>VI - permanecer em disponibilidade constante para contato, inclusive por meio telefônico ou por aplicativos de comunicação, de uso institucional, pelo período e horário acordado com as chefias, não podendo extrapolar o horário de funcionamento da unidade;</p> <p>Art. 29. Compete ao chefe imediato e demais chefias:</p> <p>II - manter contato permanente, DURANTE O EXPEDIENTE, com os participantes do programa de gestão e desempenho para repassar instruções de serviço e manifestar considerações sobre sua atuação;</p>	A disponibilidade para contato está prevista no Art. 9º, Inc. V, §6 do Decreto 11.072/2022. Entretanto, o horário em que o servidor deverá estar disponível foi estabelecido no inciso VI, Art. 27, das 08:00 às 17:00.	Deferido parcialmente

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. IV	***789	Sobral	<p>Art. 27. IV - manter dados cadastrais e de contato, especialmente telefônicos, permanentemente atualizados, ativos e disponíveis, DURANTE O EXPEDIENTE, aos demais agentes públicos da unidade, respeitadas as regras de transparência de informações e dados previstas em legislação;</p> <p>V - consultar diariamente, DURANTE O EXPEDIENTE, o seu e-mail institucional e demais formas de comunicação da unidade e do setor de exercício;</p> <p>VI - permanecer em disponibilidade constante para contato, inclusive por meio telefônico ou por aplicativos de comunicação, de uso institucional, pelo período e horário acordado com as chefias, não podendo extrapolar o horário de funcionamento da unidade;</p> <p>Art. 29. Compete ao chefe imediato e demais chefias: II - manter contato permanente, DURANTE O EXPEDIENTE, com os participantes do programa de gestão e desempenho para repassar instruções de serviço e manifestar considerações sobre sua atuação;</p> <p>Art. 31. Fica vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários e horas excedentes aos participantes do programa de gestão e desempenho.</p> <p>Art. 32. Não haverá banco de horas para os participantes do programa de gestão e desempenho.</p> <p>- PODERIA permitir o banco de horas (até 2 horas), visto que a chefia pode solicitar demandas urgentes no dia que extrapolem o horário.</p>	<p>A disponibilidade para contato está prevista no Art. 9º, Inc. V, §6 do Decreto 11.072/2022. Entretanto, o horário em que o servidor deverá estar disponível foi estabelecido no inciso VI, Art. 27, das 08:00 às 17:00.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. IV	***041	Reitoria	<p>Art. 27. IV - manter dados cadastrais e de contato, especialmente telefônicos, permanentemente atualizados, ativos e disponíveis, DURANTE O EXPEDIENTE, aos demais agentes públicos da unidade, respeitadas as regras de transparência de informações e dados previstas em legislação;</p> <p>V - consultar diariamente, DURANTE O EXPEDIENTE, o seu e-mail institucional e demais formas de comunicação da unidade e do setor de exercício;</p> <p>VI - permanecer em disponibilidade constante para contato, inclusive por meio telefônico ou por aplicativos de comunicação, de uso institucional, pelo período e horário acordado com as chefias, não podendo extrapolar o horário de funcionamento da unidade;</p> <p>Art. 29. Compete ao chefe imediato e demais chefias: II - manter contato permanente, DURANTE O EXPEDIENTE, com os participantes do programa de gestão e desempenho para repassar instruções de serviço e manifestar considerações sobre sua atuação;</p>	<p>A disponibilidade para contato está prevista no Art. 9º, Inc. V, §6 do Decreto 11.072/2022. Entretanto, o horário em que o servidor deverá estar disponível foi estabelecido no inciso VI, Art. 27, das 08:00 às 17:00.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. V	***171	Aracati	<p>Art. 31. Fica vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários e horas excedentes aos participantes do programa de gestão e desempenho.</p> <p>Art. 32. Não haverá banco de horas para os participantes do programa de gestão e desempenho.</p> <p>- PODERIA permitir o banco de horas (até 2 horas), visto que a chefia pode solicitar demandas urgentes no dia que extrapolem o horário.</p>	<p>Situação vedada pelo Art. 30 da IN 65/2020</p>	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. V	***0418	Reitoria	<p>Art. 31. Fica vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários e horas excedentes aos participantes do programa de gestão e desempenho.</p> <p>Art. 32. Não haverá banco de horas para os participantes do programa de gestão e desempenho.</p> <p>- PODERIA permitir o banco de horas (até 2 horas), visto que a chefia pode solicitar demandas urgentes no dia que extrapolem o horário.</p>	Situação vedada pelo Art. 30 da IN 65/2020	Indeferido
Cap. II, Sec. VI	***1713	Aracati	<p>Art. 39 A critério do dirigente da unidade, e observado o disposto nos Arts. 6o e 24 deste regulamento, o teletrabalho em regime integral poderá ser autorizado para:</p> <p>I - servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu e LATO SENSU no país;</p> <p>Sugestão de inclusão de parágrafo/caput/artigo: "A possibilidade de autorização de teletrabalho em regime integral para servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu no país não impede e/ou inviabiliza a concessão de afastamento integral para participar de programa de pós-graduação strictu sensu para os servidores técnicos administrativos do quadro permanente do IFCE".</p> <p>Incluir item III: servidores cujas atividades se enquadrem no artigos 5º e 6º DA FORMA COMO ESTÁ REDIGIDO O ARTIGO 39, SÓ HÁ DUAS POSSIBILIDADES PARA OBTER O REGIME INTEGRAL. VINCULADO À PROGRAMA DE PÓS OU ART. 84 DA 8.112/90. NO ENTANTO, DESDE QUE A ATIVIDADE DO SERVIDOR SE ENQUADRE NOS ARTIGOS 5º E 6º, TERIA O SERVIDOR DIREITO AO REGIME INTEGRAL.</p>	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022. No entanto, foi incluído um parágrafo para deixar mais claro que esta modalidade não cria impeditivo para o afastamento do servidor.	Deferido parcialmente
Cap. Único - Dispos. Finais	***7897	Sobral	<p>Art. 39 A critério do dirigente da unidade, e observado o disposto nos Arts. 6o e 24 deste regulamento, o teletrabalho em regime integral poderá ser autorizado para:</p> <p>I - servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu no país;</p> <p>Sugestão de inclusão de parágrafo/caput/artigo: "A possibilidade de autorização de teletrabalho em regime integral para servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu no país não impede e/ou inviabiliza a concessão de afastamento integral para participar de programa de pós-graduação strictu sensu para os servidores técnicos administrativos do quadro permanente do IFCE".</p> <p>Incluir item III: servidores cujas atividades se enquadrem no artigos 5º e 6º DA FORMA COMO ESTÁ REDIGIDO O ARTIGO 39, SÓ HÁ DUAS POSSIBILIDADES PARA OBTER O REGIME INTEGRAL. VINCULADO À PROGRAMA DE PÓS OU ART. 84 DA 8.112/90. NO ENTANTO, DESDE QUE A ATIVIDADE DO SERVIDOR SE ENQUADRE NOS ARTIGOS 5º E 6º, TERIA O SERVIDOR DIREITO AO REGIME INTEGRAL.</p>	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022. No entanto, foi incluído um parágrafo para deixar mais claro que esta modalidade não cria impeditivo para o afastamento do servidor.	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. VI	***0418	Reitoria	<p>Art. 39 A critério do dirigente da unidade, e observado o disposto nos Arts. 6o e 24 deste regulamento, o teletrabalho em regime integral poderá ser autorizado para:</p> <p>I - servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu no país;</p> <p>Sugestão de inclusão de parágrafo/caput/artigo: "A possibilidade de autorização de teletrabalho em regime integral para servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu no país não impede e/ou inviabiliza a concessão de afastamento integral para participar de programa de pós-graduação strictu sensu para os servidores técnicos administrativos do quadro permanente do IFCE".</p> <p>Incluir item III: servidores cujas atividades se enquadrem no artigos 5º e 6º DA FORMA COMO ESTÁ REDIGIDO O ARTIGO 39, SÓ HÁ DUAS POSSIBILIDADES PARA OBTER O REGIME INTEGRAL. VINCULADO À PROGRAMA DE PÓS OU ART. 84 DA 8.112/90. NO ENTANTO, DESDE QUE A ATIVIDADE DO SERVIDOR SE ENQUADRE NOS ARTIGOS 5º E 6º, TERIA O SERVIDOR DIREITO AO REGIME INTEGRAL.</p>	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022. No entanto, foi incluído um parágrafo para deixar mais claro que esta modalidade não cria impeditivo para o afastamento do servidor.	Deferido parcialmente

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. VI	***9108	Horizonte	<p>Art. 39, I - servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu no país;</p> <p>Sugestão de inclusão de parágrafo/caput/artigo: "A possibilidade de autorização de teletrabalho em regime integral para servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu no país não impede e/ou inviabiliza a concessão de afastamento integral para participar de programa de pós-graduação strictu sensu para os servidores técnicos administrativos do quadro permanente do IFCE".</p> <p>Justificativa: conforme está redigida na minuta, a "Seção VI - Teletrabalho em substituição a afastamentos e licenças no país" dá a entender que o afastamento integral para cursar pós-graduação strictu sensu, concedido via processo seletivo regulamentado por edital, seria extinto e/ou não mais ofertado para servidores técnicos-administrativos em virtude da possibilidade de autorização do teletrabalho integral. Isso precariza a execução da política de desenvolvimento de pessoas e fragiliza a perspectiva de formação/educação continuada do servidor.</p>	Foi incluído um parágrafo para deixar mais claro que esta modalidade não cria impeditivo para o afastamento do servidor.	Deferido
Cap. Único - Disp. 7	***3327	Tauá	<p>Art. 39. 1º Os percentuais dispostos no §1º do art. 9 poderão ser reavaliados após doze meses de implantação do programa de gestão no IFCE.</p> <p>Um ano é um prazo muito grande por se tratar de servidores que vem de experiência de trabalho remoto. Com seis meses, junto com a avaliação seria um prazo razoável.</p>	Os prazos foram estabelecidos conforme juízo de conveniência e oportunidade da Administração, visando garantir a implementação progressiva do Programa de Gestão e Desempenho do IFCE seguindo uma metodologia passível de correções ao longo do tempo.	Indeferido
Cap. Único - Disp. 9	***8969	Ubajara	<p>Art. 39. 1º Os percentuais dispostos no §1º do art. 9 poderão ser reavaliados após seis meses de implantação do programa de gestão no IFCE.</p>	Os prazos foram estabelecidos conforme juízo de conveniência e oportunidade da Administração, visando garantir a implementação progressiva do Programa de Gestão e Desempenho do IFCE seguindo uma metodologia passível de correções ao longo do tempo.	Indeferido
Cap. II, Sec. V	***3868	Canindé	<p>Art. 40 c). Acrescentar para acompanhar cônjuge deslocado no interesse da administração, na forma do art. 36, a) da Lei 8112.</p>	Alterada a redação do Art. 39	Deferido
Cap. II, Sec. VI	***1864	Camocim	<p>Art. 43 A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.</p>	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. Único - Disp. 4	***6294	Tabuleiro	<p>Art. 43. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.</p>	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. Único - Disp. 9	***6599	Acará	<p>Art. 43. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.</p> <p>Justificativa: É necessário estabelecer o público que participará do projeto piloto, especialmente pela área de atividade compatível com o teletrabalho, isso possibilita a mensuração de resultado ainda nessa fase inicial e potencializa a análise de eficiência e eficácia dos regimes.</p> <p>Art. 44. Os casos omissos serão avaliados pelo Reitor.</p> <p>Justificativa: Alteração do art. 43.</p>	Incluído novo Art. 43	Deferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. Único - Disp. 8	***240	Tianguá	Art. 43. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas  Art. 44. Os casos omissos serão avaliados pelo Reitor	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. Único - Disp. 6	***822	Pecém	Art. 43. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. Único - Disp. 1	***990	Tauá	Art. 43. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. Único - Disp. 0	***256	Quixadá	Art. 43. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. Único - Disp. 9	***812	Tianguá	Art. 44. A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. II, Sec. I	***896	Ubajara	Art. 5.º O programa de gestão do IFCE abrangerá as atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade dos resultados das respectivas unidades e do desempenho do participante em suas entregas e as rotineiras, desde que não ligadas ao efetivo atendimento ao público.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022. Sobre o conceito de "atendimento ao público" adotado para a resolução, destaca-se que o Decreto 11.072/2022 estabelece em seu Art. 4º, Inciso IV, §2º a necessidade de que o PGD não implique dano à manutenção da capacidade de atendimento ao público interno e externo.	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. I	***3868	Canindé	Art. 6, § 2, II, Especificar se aplica-se à redução de jornada de trabalho.	Foi alterado o Art. 6, § 2, II	Deferido
Cap. II, Sec. II	***8969	Ubajara	Art. 6º As atividades que possam ser..... § 2º O teletrabalho não poderá: III - abranger servidores cujas atividades não permitam a efetiva mensuração da produtividade, resultados e desempenho em relação às entregas, salvo aquelas atividades que, embora não mensuráveis, são rotineiras e qualitativas em virtude da atenção e do conhecimento aplicáveis, tais como a produção de estudos, vistorias processuais, relatórios, pareceres, certames etc;	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***6210	Tabuleiro	Art. 8º ... , A CRITÉRIO DO MAGNÍFICO REITOR, em função da PADRONIZAÇÃO NO ÂMBITO DO IFCE, ... Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará OS REGIMES DE EXECUÇÃO PARCIAL OU TOTAL, ... § 1º ... LIMITE MÍNIMO DE 40% E MÁXIMO DE 80% ...	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***1864	Camocim	<p>Art. 8º A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho é facultativa, a critério do dirigente da unidade, em função da oportunidade e conveniência ao serviço público, devendo, em qualquer hipótese, observar:</p> <p>I - o atendimento às orientações, critérios e procedimentos gerais estabelecidos neste Regulamento;</p> <p>II - a execução do programa de gestão e desempenho; e</p> <p>III - o acompanhamento do programa de gestão e desempenho.</p> <p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial *OU INTEGRAL*, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>§ 1º A carga horária *MENSAL* no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 20% e máximo de *80%* da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>§ 2º A parte da carga horária *MENSAL* a ser cumprida de forma presencial na instituição deverá ser no mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 8 (oito) horas diárias, que poderão ser cumpridas em dias consecutivos ou alternados durante o *MÊS*.</p> <p>Art. 10. O teletrabalho para os agentes públicos dos campi e Reitoria ocorrerá mediante solicitação realizada em processo administrativo no SEI, e autorização por meio de portaria específica do dirigente da unidade.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria e as *CENTRAIS DE COMPRAS* poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas e que possuam abrangência a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>§ 1º As ETRs deverão ser propostas por meio de apresentação de Programa de Atividades pela unidade solicitante.</p> <p>§ 2º O Programa de Atividades proposto deverá explicitar:</p> <p>I - o fluxo de trabalho das ETRs;</p> <p>II - a necessidade de conhecimentos prévios e habilitações específicas dos agentes públicos que se candidatem;</p> <p>III - o percentual de até 20% da jornada do trabalho do agente público que deverá ser comprometido ao aderir à ETR;</p> <p>...</p> <p>Art. 16. O prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022. A redação do Art. 16 foi alterada.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***3153	Jaguaribe	<p>Art. 8º A implantação do Programa de Gestão na modalidade de teletrabalho deve contemplar os cargos não enquadrados na carga horária de 6 horas diárias pelo IFCE, com base na tabela de atividades do FORGEP/CONIF, em função da oportunidade e conveniência ao serviço público, devendo, em qualquer hipótese, observar:</p> <p>...</p> <p>Art. 9º O programa de gestão do IFCE adotará os regimes de execução parcial ou integral, devendo ser solicitado pelo servidor interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>§ 1º A carga horária mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 40% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***9776	Aracati	<p>Art. 9º - Sugerimos que seja adotado prioritariamente, o regime de execução integral, para setores que comprovadamente conseguem realizar 100% das suas atividades de forma remota, sem prejuízo para a administração.</p> <p>§ 1º - Sugerimos que a carga horária no regime de execução parcial seja flexibilizada, para que o servidor possa cumprir o percentual dentro do mês conforme cronograma, e não semanalmente, como indicado no parágrafo 1º.</p> <p>Outro ponto, é em relação aos percentuais de jornada de trabalho a serem cumpridos de forma remota, que sejam mais abrangente, pois da forma que está o servidor vai laborar mais presencialmente que de forma remota. Sugerimos o percentual mínimo de 20% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>Art. 12º -§ 4º - Sugerimos que o prazo seja reduzido para 30 dias, ou que haja explicação pelo qual é necessário solicitar com antecedência de 65 (sessenta e cinco) dias da data inicial do teletrabalho.</p> <p>Art. 16 - Sugerimos aumentar o prazo para 72h, considerando a possibilidade do servidor residir em cidade diferente da sede.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***4088	Iguatu	<p>Art. 9º O programa de gestão do IFCE adotará o regime de execução parcial e integral, devendo ser solicitado pelo servidor interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Justificativa: Não há nenhuma justificativa para a não implantação do trabalho em regime integral para determinados setores. Além do programa piloto, o servidor que não cumprirem as metas será desligado do programa. Não foi levada em consideração a situação dos servidores que estão locados em campi distante da sua cidade de origem. Seria uma possibilidade de minimizar o déficit de servidores em alguns campi. Sou nível C e meu cargo está suspenso, por exemplo. Caso venha pedir exoneração, meu posto não poderá ser preenchido. Não vejo nenhuma vantagem para esse tipo de situação além do aumento de despesas e carga de trabalho.</p> <p>§ 3º A carga horária a ser cumprida de forma presencial no regime de execução parcial na instituição deverá ser no mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 8 (oito) horas diárias, que poderão ser cumpridas em dias consecutivos ou alternados.</p> <p>Justificativa: A redação fala da necessidade de carga horária semanal. Durante a transmissão de apresentação do programa de gestão foi dito que a carga horária mínima deveria ser cumprida mensalmente.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***3153	Jaguariibe	<p>Art. 9º O programa de gestão do IFCE adotará o regime de execução parcial e integral, devendo ser solicitado pelo servidor interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Justificativa: Não há nenhuma justificativa para a não implantação do trabalho em regime integral para determinados setores. Além do programa piloto, o servidor que não cumprirem as metas será desligado do programa. Não foi levada em consideração a situação dos servidores que estão locados em campi distante da sua cidade de origem. Seria uma possibilidade de resolver o déficit de servidores em alguns campi. Sou nível C e meu cargo está suspenso, por exemplo. Caso venha pedir exoneração meu posto não poderá ser preenchido. Não vejo nenhuma vantagem para esse tipo de situação além do aumento de despesas e carga de trabalho.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***3327	Tauá	<p>Art. 9º O programa de gestão do IFCE adotará prioritariamente o regime de execução parcial, devendo ser solicitado pelo servidor interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Não dá entender este PRIORITARIAMENTE PARCIAL. Ora se minha atividade preenche todos os atributos exigidos no regulamento por que não ser integral? Falou-se em sobrecarga a quem fica no presencial, mas por exemplo, a falta de alguém da CEOF no presencial não vai sobrecarregar ninguém e QUALQUER demanda ou problema pode ser resolvido On Line por que só trabalhamos com sistemas e não precisamos atender ninguém presencialmente.</p> <p>§ 2º As metas serão calculadas em horas para cada atividade em cada faixa de complexidade e apresentadas na tabela de atividades conforme previsto no art.13. No caso da CEOF as metas seriam as próprias demandas diárias.</p> <p>§ 4º O servidor selecionado em edital deverá realizar a solicitação com, no mínimo, 65 (sessenta e cinco) dias de antecedência da data inicial para o teletrabalho. Por que um prazo tão grande de antecedência. Poderia perfeitamente ser o início do mês seguinte, de acordo com a chefia imediata.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***0548	Quixadá	<p>Art. 9º O programa de gestão do IFCE adotará prioritariamente o regime de execução parcial, devendo ser solicitado pelo servidor interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.( SUGESTÃO PARA REGIME PARCIAL E INTEGRAL, sendo que os servidores para execução parcial possa ser contemplados com essa modalidade seja entre 5% a 15% do total de servidores de cada campus, pois alguns departamentos como (CAC'S E CEOF'S) podem se enquadrar nestas prerrogativas.) Desta forma, Solicita-se a Inclusão das CAC's e CEOF's de todos os Campis no Plano Piloto para aferir as atividades desempenhadas por estes departamentos, pois ambos trabalham em parceria que vai desde as compras até o pagamento</p> <p>.</p> <p>§ 1º A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 40% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado. (SUGESTÃO PARA PERCENTUAL MINIMO PARA 40% E MAXIMO PARA 80%)</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***1728	Reitoria	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial *PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO*, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***8360	Fortaleza	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial *PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO*, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas*,PODENDO ABRANGER* a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>Art. 12 Inciso I b) o regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho, indicando *NO CASO DO REGIME DE EXECUÇÃO PARCIAL* o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. O inciso b) do Art. 12 foi alterado conforme sugestão.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***9999	Jaguaribe	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial e INTEGRAL, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Justifica-se a solicitação acima, tendo em vista muitos setores não necessitar de atendimento ao público como os CEOFS/CAC, que podem desempenhar suas atividades 100% remotas.</p> <p>§ 1º A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 40% e máximo de 80% OU 100% de acordo com algumas atividades que se enquadram na modalidade 100% cuja jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>Justifica-se a solicitação tendo em vista que alguns departamentos como CEOFS/CAC não necessitam estarem no campus e suas atividades podem ser desenvolvidas 100% remotamente sem prejudicar o desempenho da instituição.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***1618	Sobral	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial e INTEGRAL, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Justifica-se a solicitação acima, tendo em vista muitos setores não necessitar de atendimento ao público como os CEOFS/CAC, que podem desempenhar suas atividades 100% remotas.</p> <p>§ 1º A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 40% e máximo de 80% OU 100% de acordo com algumas atividades que se enquadram na modalidade 100% cuja jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>Justifica-se a solicitação tendo em vista que alguns departamentos como CEOFS/CAC não necessitam estarem no campus e suas atividades podem ser desenvolvidas 100% remotamente sem prejudicar o desempenho da instituição.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***659 9	Acaraú	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial para as atividades com cronograma específico e integral para as atividades com cronograma que compreenda a totalidade da jornada de trabalho, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Justificativa: A norma não regulamenta a execução integral do teletrabalho quando apresenta exclusivamente o texto para regime parcial. Com a alteração o que definirá o regime é o tipo de atividade.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas, podendo abranger mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>Justificativa: O texto inicial restringe a participação de ETR para aquelas unidade que abrangem mais de uma unidade gestora, com a alteração o texto fica inclusivo e não restritivo.</p> <p>Art. 12 Inciso I b) o regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho de forma parcial, indicando o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p> <p>Justificativa: Alteração do art. 9</p> <p>Art. 16. O prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do agente público participante do programa de gestão e desempenho à unidade, seja no regime de execução parcial ou integral, quando houver interesse fundamentado da Administração ou pendência que não possa ser solucionada por meios telemáticos ou informatizados, será de 48 (vinte e quatro) horas.</p> <p>Justificativa: Considerando que o servidor necessita de logística de deslocamento, muitas vezes de transporte público com prévio agendamento, o tempo de 24 horas pode não ser hábil</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. O inciso b) do Art. 12 foi alterado conforme sugestão.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***629 4	Tabuleiro	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas*,PODENDO ABRANGER* a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>Art. 12 Inciso I b) o regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho, indicando NO CASO DO REGIME DE EXECUÇÃO PARCIAL o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. O inciso b) do Art. 12 foi alterado conforme sugestão.</p>	Deferido parcialmente

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***2408	Tianguá	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas, PODENDO ABRANGER a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>Art. 12 Inciso I b) o regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho, indicando NO CASO DO REGIME DE EXECUÇÃO PARCIAL o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. O inciso b) do Art. 12 foi alterado conforme sugestão.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***8129	Tianguá	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas,PODENDO ABRANGER a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>Art. 12 Inciso I b) o regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho, indicando NO CASO DO REGIME DE EXECUÇÃO PARCIAL o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. O inciso b) do Art. 12 foi alterado conforme sugestão.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***2560	Quixadá	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas*,PODENDO ABRANGER* a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>Art. 12 Inciso I b) o regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho, indicando NO CASO DO REGIME DE EXECUÇÃO PARCIAL o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. O inciso b) do Art. 12 foi alterado conforme sugestão.</p>	Deferido parcialmente

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. III	***1864	Camocim	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial para as atividades com um cronograma específico e o regime de execução integral para as atividades com um cronograma que compreenda a totalidade da jornada de trabalho, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas, podendo abranger a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>Art 12., inciso I, b O regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho, indicando no caso do regime de execução parcial o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. O inciso b) do Art. 12 foi alterado conforme sugestão.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***0556	Tauá	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará os regimes de execução parcial e integral, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Observação: Que seja adotado de igual forma o regime integral, conforme plano de trabalho dos setores, pois há diversos setores, a exemplo: financeiro, contábil, orçamentário, contratos, que não atendem ao público externo e onde já consta comprovado que conseguem funcionar executando 100% de suas atividades remotamente de forma satisfatória.</p> <p>§ 1º A carga horária mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 40% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>Observação: Sugerimos o percentual mínimo 20% e máximo de 80%, considerando a razoabilidade do regime parcial na execução de trabalho dos diversos setores a serem contemplados.</p> <p>Art. 16. O prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do agente público participante do programa de gestão e desempenho à unidade, seja no regime de execução parcial ou integral, quando houver interesse fundamentado da Administração ou pendência que não possa ser solucionada por meios telemáticos ou informatizados, será de 48 (quarenta e oito) horas.</p> <p>Observação: Um prazo maior para que o servidor consiga cumprir, caso esteja residindo em município diferente da sede.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. I, Sec. II	***0418	Reitoria	<p>Art. 9o O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará prioritariamente o regime de execução parcia OU INTEGRAL, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 9o § 1o A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 20% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>Art. 9o, § 2o A parte da carga horária semanal a ser cumprida de forma presencial na instituição deverá ser no mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 8 (oito) horas diárias, que poderão ser cumpridas em dias consecutivos ou alternados durante a semana conforme acordado com as chefias.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias, Diretorias Sistêmicas E DEPARTAMENTOS vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas e que possuam abrangência a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestado</p> <p>Art. 11 § 1o III - o percentual entre 20 e 40% da jornada do trabalho do agente público que deverá ser comprometido ao aderir ao ETR</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. Foi alterada a redação do §2º do Art. 9º.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***7897	Sobral	<p>Art. 9o O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará prioritariamente o regime de execução parcia OU INTEGRAL, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 9o § 1o A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 20% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>Art. 9o, § 2o A parte da carga horária semanal a ser cumprida de forma presencial na instituição deverá ser no mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 8 (oito) horas diárias, que poderão ser cumpridas em dias consecutivos ou alternados durante a semana conforme acordado com as chefias.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias, Diretorias Sistêmicas E DEPARTAMENTOS vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas e que possuam abrangência a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestado</p> <p>Art. 11 § 1o III - o percentual entre 20 e 40% da jornada do trabalho do agente público que deverá ser comprometido ao aderir ao ETR</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. Foi alterada a redação do §2º do Art. 9º.</p>	Deferido parcialmente

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***171 3	Aracati	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará prioritariamente o regime de execução parcia OU INTEGRAL, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 9º § 1º A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 20% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>Art. 9º, § 2º A parte da carga horária semanal a ser cumprida de forma presencial na instituição deverá ser no mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 8 (oito) horas diárias, que poderão ser cumpridas em dias consecutivos ou alternados durante a semana conforme acordado com as chefias.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias, Diretorias Sistêmicas E DEPARTAMENTOS vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas e que possuam abrangência a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestado</p> <p>Art. 11 § 1º III - o percentual entre 20 e 40% da jornada do trabalho do agente público que deverá ser comprometido ao aderir ao ETR</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. Foi alterada a redação do §2º do Art. 9º.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***607 8	Horizonte	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará prioritariamente o regime de execução parcial, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Retirar "adotará prioritariamente o regime de execução parcial", visto que o decreto que autoriza o programa de gestão não define prioridades sobre os times de regime de execução de atividades, portanto não está de acordo legal com o decreto. Bem como regime de execução é estabelecido pela atividade a ser executada, portando aquela que pode ser realizada integralmente estaria sendo avaliada de forma imprecisa no sistema de gestão.</p> <p>§ 1º A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 20% e máximo de 40% 60% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>§ 2º A parte da carga horária semanal a ser cumprida de forma presencial na instituição deverá ser no mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 8 (oito) horas diárias, que poderão ser cumpridas em dias consecutivos ou alternados durante a semana.</p> <p>Retirar o percentual e quantidade de horas diárias, e colocar que jornada parcial será definida de acordo com o plano de trabalho aprovado em comum acordo com a chefia imediata.</p> <p>Justificativa: dependendo do local, forma de execução e período realização da atividade pode requerer que seja executada em menor ou maior tempo, assim pode ser que em uma semana o servidor necessite estar dois dias na instituição e outra semana, três dias e em alguns casos as atividades possam ser realizadas remotamente no decorrer de toda semana, ou mês, a depender da programação de atividades a ser realizada no período.</p> <p>Exemplo: atividades de perícia médica, servidor possa em tempo de convocação de concurso público ter que estar disponível no decorrer do longo de todo mês ou semana no campus presencialmente</p> <p>Exemplo2: servidor de equipe de licitação presencial: depender da licitação a ser realizada no decorrer do mês requer que esteja mais dias presencialmente, e mês que não tenha atividades de licitação presencial, suas atividades possam ser realizadas 100% remotamente.</p> <p>Novamente, atentar que é atividade que será mensurada no programa de gestão e não o tempo que ela será realizada.</p> <p>Art. 10. O teletrabalho para os agentes públicos dos campi e Reitoria ocorrerá mediante solicitação realizada em processo administrativo no SEI e autorização por meio de</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***291	Canindé	<p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará prioritariamente o regime de execução parcial, sendo admitido também o regime de execução integral para as atividades que possam ser adequadamente executadas de forma remota, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>§ 1º A carga horária semanal mensal no regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 20% e máximo de 80% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado.</p> <p>Justificativa É importante salientar que a presença física do servidor em sua unidade demanda recursos financeiros (energia elétrica, água, licenças de softwares, mobiliário etc.) que podem ser suprimidos, contribuindo com a redução de custos no poder público. Dito isto, é fato que o regime 100% remoto representa economicidade em seu grau máximo, uma vez que também não requer a manutenção de estações de trabalho fixas para o servidor, o que redundaria também em otimização de espaços que eventualmente podem ser convertidos, notadamente nos campi, para as atividades finalísticas da instituição. Além disso, a modalidade 100% remota gera um maior aumento da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes, já que em todos os dias de trabalho poderão se dedicar às atividades laborais sem necessidade de deslocamentos e em horários flexíveis. Some-se a isso a qualidade de vida e da motivação, principalmente dos servidores que moram em uma cidade e trabalham em outra.</p> <p>No que diz respeito à maior gradação no regime parcial (limite mínimo de 20% e máximo de 80% da jornada de trabalho, a sugestão se justifica em virtude da diversidade de atribuições dos servidores, que a depender do seu cargo, podem estar em maior ou menor proporção no regime remoto.</p>	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***910	Horizonte	<p>Art. 9o, § 2o A parte da carga horária mensal a ser cumprida de forma presencial na instituição deverá ser no mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 8 (oito) horas diárias, que poderão ser cumpridas em dias consecutivos ou alternados durante a semana conforme acordado com as chefias.</p> <p>Sugestão de alteração da palavra "semanal" para "mensal" para ficar de acordo com o parágrafo anterior;</p> <p>Sugestão de inclusão do trecho "conforme acordado com as chefias" para dar transparência e viabilizar o planejamento em relação aos dias e horários esperados para cumprimento de jornada presencial do servidor na instituição.</p>	Alterada a redação do §2º do Art. 9º	Deferido parcialmente
Cap. Único - Dispos. Finais	***291	Canindé	<p>Caso omissis: experiência-piloto.</p> <p>A ampliação da experiência-piloto para os campi deve fornecer indicativos mais precisos da eficiência do Programa de Gestão do IFCE, uma vez que nos campi as realidades são distintas da reitoria e podem surgir interveniências próprias dos locais de ensino. São dados importantes que permitirão empreender ajustes ou reforçar condutas que não deixariam de lado as diversas realidade do Instituto.</p>	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. I, Sec. II	***386	Canindé	Considerando o quantitativo de servidores da reitoria e que as atividades serão supervisionadas por cada chefia, não há óbice para que o Projeto Piloto seja implementado em todos os setores da reitoria.	A experiência-piloto deverá abranger setores na Reitoria. Entretanto, devido à necessidade de categorização das atividades dos diversos setores, o início das atividades ocorrerá de forma progressiva	Deferido
Cap. II, Sec. II	***600	Sobral	Criação de um documento (modelo/planilha) no SEI do plano de trabalho relativo às atividades do setor. Sobre o Art.16 muitos servidores não irão mais residir na cidade do campus de exercício ficando muito difícil essa apresentação em 1 ou 24 horas, fica como sugestão um prazo maior pra quem tem exercício acima de 100km da capital. Criação da tabela no SEI referente ao Art.14	Incluído §4º no Art. 16	Deferido
Cap. II, Sec. II	***474	Tauá	Criar modelo no SEI de documento para o Plano de Trabalho	O Plano de Trabalho será criado diretamente no SUAP, não se fazendo mais necessária a criação de processo no SEI	Deferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. VII	***4014	Limoeiro	Deixar claras as prioridades para a "escolha" de servidores que terão concedido o teletrabalho integral em substituição a afastamentos e licenças no exterior. Isso considerando que, por exemplo, em casos de afastamentos para servidores matriculados em cursos de pós-graduação stricto sensu, há a necessidade de submissão do servidor a edital específico (o que torna a "escolha" idônea e transparente). Dessa forma, estabelecendo qual a forma específica de "escolha" de servidor a ser priorizado em caso de teletrabalho para este fim, não resta dúvida que foi uma indicação impessoal, moral, justa e equilibrada. Isso para evitar desequilíbrios quando, num mesmo setor, por exemplo, surgirem mais de uma demanda para teletrabalho sendo pleiteada por servidores.	À princípio, a concessão do teletrabalho na modalidade integral para servidores matriculados em cursos de pós-graduação stricto sensu será em fluxo contínuo, sem a necessidade de estabelecimento de critérios para seleção dos servidores contemplados. No entanto, como toda a estrutura do Programa de Gestão e Desempenho é fundamentada no interesse da Administração, compreende-se que, tal qual os demais dispositivos do regulamento, este também deve ser autorizado mediante juízo de conveniência e oportunidade da Administração, observados os princípios da razoabilidade e da impessoalidade.	Deferido parcialmente
Cap. I, Sec. I	***3868	Canindé	Diante dos cortes orçamentários na Educação, da falta de reajuste dos salários dos servidores e para atender ao art. 2º do Regulamento do Programa de Gestão e Desempenho do IFCE:  Art. 2º São objetivos do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) do IFCE:  II - contribuir com a redução de custos no poder público;  V - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;  VII - proporcionar mais qualidade de vida aos agentes públicos, principalmente por meio da otimização do tempo com mobilidade, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, entre outros;  IX - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.  Proponho a inserção urgente da Diretoria de Assuntos Estudantis e demais setores da reitoria no Projeto Piloto. Além das razões expostas, seguem outros fatos relevantes:  Muitas das atividades administrativas dependem de um nível de concentração, que seria melhor alcançado em um ambiente livre de interferências dos ruídos existentes no ambiente de trabalho presencial;  Ganhos em eficiência, eficácia e efetividade para o serviço público, diante da melhoria na qualidade de vida do servidor: ao se otimizar os tempos de deslocamentos para o trabalho, ao se economizar com alimentação no trabalho e combustível, ao se evitar desgastes emocionais com a preocupação com os aspectos citados;	Incluído novo Art. 43	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. I	***6078	Horizonte	ECLUIR- II - ser concedido aos servidores contemplados pela flexibilização da jornada de trabalho; JUSTIFICATIVA: O PROGRAMA DE GESTÃO É REALIZADO DE ACORDO COM ATIVIDADE EXERCIDA E NÃO O TIPO OU CONDIÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO. EXCLUIR: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses. JUSTIFICATIVA: essa condição não está disposta no decreto que autoriza a regulamentação do programa de gestão, portando sem justificativa legal para exclusão desses servidores.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento no Art. 3º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. Único - Dispos. Preliminares	***7871	Acopiará	existe uma portaria mais atualizada do ME definindo a implementação da plano de gestão PORTARIA SGC/ME Nº 5.065, DE 30 DE ABRIL DE 2021	A portaria não possui abrangência no IFCE, mas somente na Secretaria de Gestão Corporativa do Ministério da Economia	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***7871	Acopiará	Excluir no § 2º O teletrabalho não poderá: II - ser concedido aos servidores contemplados pela flexibilização da jornada de trabalho; Se as atividades podem ser mensuradas na Art 5 "abrangerá as atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade e dos resultados das respectivas unidades e do desempenho do participante em suas entregas".	Situação prevista no §2º, Art. 4º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido
Cap. I, Sec. II	***3327	Tauá	Foi editado pelo Governo Federal, Decreto do Programa de Gestão e Desempenho Foi publicado Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que estabelece regras para a instituição e o acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. ELE BALIZA AINDA MAIS o PGD.	O decreto foi agregado à minuta proposta	Deferido
Cap. II, Sec. V	***8969	Ubajará	Importante incluir a possibilidade de um programa de apoio institucional semelhante aos editais de auxílios financeiros que contemple os servidores em teletrabalho quanto aos custos com energia e internet, limitado ao pagamento de 20% de tais custos.	Situação vedada pelo Inciso IV e pelo §7º do Art. 9º	Indeferido
Cap. Único - Dispos. Finais	***2863	Acopiará	Incluem na proposta que o projeto piloto abrangerá setores da Reitoria e dos Campis. Se vocês precisam conhecer, acompanhar e aprimorar o programa, como farão isso se os campis não forem incluídos nesse estudo?  Totalmente descabido querer estudar um projeto apenas na Reitoria, sendo que sua implantação se dará nos campis em geral. Apresentem para toda a instituição que servidores dos campis têm as mesmas oportunidades e preferências dos servidores da Reitoria.  Se não for possível determinar todos os setores que farão os testes, escolham ao menos setores que já se tem certeza que serão contemplados pelo programa, a exemplo da execução orçamentária e aquisições (que executam suas atividades 100% via sistema informatizado e não possuem contato algum com o que a reitoria conceitua como "atendimento ao público").	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. I, Sec. III	***8969	Ubajará	Incluir a possibilidade de participação no programa de estagiários e cedidos.	Proposta já abrangida no Art. 4º, visto que os estagiários foram incluídos pelo Decreto. Servidores cedidos (isto é, servidores do IFCE em exercício em outros órgãos) não poderão ser abrangidos, pois devem submeter-se às especificidades do órgão de destino. Servidores em exercício provisório, ou cedidos por outros órgãos para o IFCE estão incluídos no inciso I ou II do Art. 4º.	Deferido
Cap. II, Sec. II	***9052	Reitoria	Incluir artigo esclarecendo os critérios para escolha dos setores que participarão da experiência piloto, uma vez que a execução do Programa deveria iniciar de forma igualitária para todos os setores da Reitoria, já que a IN é do ano de 2020 e que desde então os servidores aguardam a implantação do Programa.	Incluído novo Art. 43	Deferido parcialmente
Cap. I, Sec. II	***8969	Ubajará	Incluir o conceito de ATIVIDADE DE FLUXO: são atividades não sujeitas a uma meta, mas que por seu caráter corriqueiro e invariáveis são desenvolvidas normalmente nos setores, sem sujeição a planos métricos pela natureza de imprevisibilidade.	De acordo com a IN 65/2020, o PGD somente poderá ser estabelecido para atividades cujos resultados possam ser efetivamente mensurados	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. Único - Disp. Preliminares	***8969	Ubajara	<p>INCLUIR:</p> <p>Art. 1º O Programa de Gestão do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará rege-se pela Instrução Normativa Nº 65, de 30 de julho de 2020, expedida pelo Ministério da Economia, pela Portaria nº 267, de 30 de abril de 2021, expedida pelo Ministério da Educação, PELO DECRETO Nº 11.072, DE 17 DE MAIO DE 2022 e por este Regulamento.</p> <p>OBS.: recentemente publicado, o DECRETO Nº 11.072, DE 17 DE MAIO DE 2022 traz importante normalização sobre o assunto, em especial ao legalizar o teletrabalho de forma parcial e total, pondo portanto na ilegalidade previsões limitadas sobre o tema quanto ao aspecto da jornada.</p>	Decreto agregado ao regulamento	Deferido
Cap. Único - Disp. Finais	***1670	Aracati	Inclusão dos campi de interior no projeto piloto.	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. II, Sec. II	***2863	Acopiara	Já que vocês não querem ofertar o regime total (por ainda não enxergarem que a eficiência no atendimento das demandas é bem mais primordial ao órgão e ao servidor do que fazer o servidor estar presente no setor, muitas vezes sem produzir nada), ofereçam pelos menos 80% da jornada em regime remoto. Dessa forma, assegura que toda semana a gestão terá o servidor lá de forma presencial, e ameniza a insatisfação dos servidores.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. Foi alterada a redação do §2º do Art. 9º.	Indeferido
Cap. II, Sec. III	***9743	Jaguaruana	<p>No Art. 17 - Sugestão para o prazo de 4 (quatro) meses.</p> <p>No Art. 18 - Sugestão para o prazo de 4 (quatro) meses.</p> <p>No Art. 21 - Sugestão para o prazo de 60 (sessenta) dias.</p>	Os prazos foram estabelecidos conforme juízo de conveniência e oportunidade da Administração, visando garantir a implementação progressiva do Programa de Gestão e Desempenho do IFCE seguindo uma metodologia passível de correções ao longo do tempo.	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***9743	Jaguaruana	<p>No Art. 9º - Sugestão para o Regime Parcial para servidores lotados em setores diversos e o Regime Integral para os servidores lotados nos setores CAC's e CEOF's.</p> <p>Inclusão das CAC's e CEOF's de todos os campi no Plano Piloto.</p>	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. IV	***813	Cedro	No inciso II do artigo 24 é preciso se atentar ao que seria o "interessa da Administração" de forma a evitar decisões arbitrárias e autoritárias por parte de quem vai desligar o servidor do programa de gestão. É necessário que se comprove que o servidor não está alcançando as metas e isso por si só já caracteriza como desligamento do programa.	Situação prevista no Art. 5º do Decreto 11.072/2022	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***813	Cedro	No que diz o § 1º do Art. 9º o regime de trabalho a ser aplicado para o cargo de contador dá pra ser 100% integral. O mais objetivo e claro exemplo claro disso é o próprio contador de escritório que consegue executar todas as suas atividades longe da empresa a qual presta o serviço. A contabilidade é uma profissão que trabalha 100% com sistema, cumprimento de prazos e de obrigações acessórias. Outro exemplo dado é o da própria CGU, como órgão de controle interno e que a contabilidade lá é bastante exigida, utiliza o teletrabalho integral há algum tempo. Há setores e setores que a implantação do teletrabalho precisa estar atenta e mais a par das atividades desenvolvidas.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido
Cap. II, Sec. V	***645	Tabuleiro	O art. 12, § 6º - "§ 6º A alteração de que trata o § 2º deverá constar do termo de compromisso de estágio e ser compatível com as atividades escolares ou acadêmicas exercidas pelo estagiário" - MENÇÃO A DISPOSITIVO ERRADO. DEVERIA SER § 5º no lugar de § 2º.	Alteração agregada ao regulamento	Deferido
Cap. II, Sec. V	***813	Cedro	O artigo Art. 33. dá margem não só pra uma decisão autoritária (se não bem fundamentada com análise de não atendimento de metas) mas também que prejudica o servidor que compra, define residência fixa em sua cidade natal, tendo que voltar ao presencial por mera decisão da Administração Pública.  E o artigo 36 é inviável constar no regulamento já que o auxílio moradia não é recebido por nenhum servidor do ifce.	Situação prevista no Art. 5º do Decreto 11.072/2022	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***256	Quixadá	Pedido de supressão do Inciso VI, §2 do art. 6: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.  Justificativa Considerando os objetivos do programa de gestão é possível identificar a busca pela qualidade de vida dos agentes públicos, otimização do tempo, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, cumprimento de metas, entre outros. A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas informa via e-mail que as principais alterações ocorridas são em virtude do novo decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Porém em nenhum momento foi possível identificar a vedação à concessão da modalidade de teletrabalho a servidor com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses. Logo, não é sensato a exigência de cumprimento de período mínimo para adesão ao teletrabalho, não prevista em decreto conforme informado. Além disso, o servidor, com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses, cumprindo as exigências, objetivos e metas do programa de gestão é praticamente possível a adesão ao teletrabalho. Logo, pede-se a supressão do referido inciso.	A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.	Deferido parcialmente

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***1670	Aracati	Permitir a implementação do tele trabalho em forma Integral. Alteração dos percentuais do tele trabalho em formato parcial, ao invés de mínimo 20% e máximo 60%, substituindo para mínimo de 20% e máximo de 85%.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. Foi alterada a redação do §2º do Art. 9º.	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***4231	Cedro	Permitir o teletrabalho de forma parcial e integral. Permitir o teletrabalho de forma parcial na variação percentual de 20% a 40%. Estabelecer a variação percentual do teletrabalho parcial de forma mensal, assim o campus terá economia de energia elétrica e o espaço físico do IFCE será melhor utilizado, bem como o servidor terá menos gasto de locomoção até o seu trabalho, principalmente para quem trabalha em campus distante da sua cidade de origem.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. Foi alterada a redação do §2º do Art. 9º.	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. V	***2949	Jaguariana	Permitir que o servidor que aderir ao Programa de Gestão pode fazer compensação de horário semanal.	Situação já contemplada, visto que o servidor poderá ajustar sua carga horária para compensação de forma mensal, conforme nova redação do §2º do Art. 9º.	Deferido
Cap. II, Sec. IV	***8969	Ubajara	Possibilitar o servidor a requisitar equipamentos e mobiliários que usava no Campus no desenvolvimento de atividades laborais.	Situação vedada pelo Inciso IV e pelo §7º do Art. 9º	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***8896	Sobral	Preposição Pedido de supressão do Inciso VI, §2 do art. 6: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses. Justificativa Considerando os objetivos do programa de gestão é possível identificar a busca pela qualidade de vida dos agentes públicos, otimização do tempo, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, cumprimento de metas, entre outros. A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas informa via e-mail que as principais alterações ocorridas são em virtude do novo decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Porém em nenhum momento foi possível identificar a vedação à concessão da modalidade de teletrabalho a servidor com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses. Logo, não é sensato a exigência de cumprimento de período mínimo para adesão ao teletrabalho, não prevista em decreto conforme informado. Além disso, o servidor, com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses, cumprindo as exigências, objetivos e metas do programa de gestão é praticamente possível a adesão ao teletrabalho. Logo, pede-se a supressão do referido inciso.	A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.	Deferido parcialmente

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***4014	Limoeiro	Prever, na tabela de atividades, as demandas relacionadas às comissões, comitês, grupos de trabalho etc., vez que são atividades que não integram, diretamente, o cargo específico do servidor, mas que são demandas atribuídas a ele por meio de portarias (ex.: membro de Processo Administrativo Disciplinar; de Comissão de Ética em Pesquisa (CEP); de de Comissão de Heteroidentificação (CIH); de Grupos de Trabalho (GTs); de Comissão de Seleção e Concurso; de Comissão de Saúde do Servidor; de Comissão Interna de Supervisão (CIS); de Comissão Permanente de Servidor Docente; de Comissão Eleitoral; membro de Napne e Neabi...).	Atividade será listada nas atividades do plano de trabalho	Deferido
Cap. I, Sec. I	***8969	Ubajara	Promover as relações familiares dos servidores, em atenção ao objetivo constitucional de defender a família.  OBS.: importante colocar essa característica como elemento norteador, pois o fortalecimento dos vínculos familiares casa com o fortalecimento das atividades laborais, algo que acaba por melhorar a sociedade, que se deteriora quanto maior for o grau de destruição das relações sociais como um todo, um dos objetivos do neoliberalismo.	Apesar da importância do tema, este objetivo não está listado nem no Decreto 11.07/2022, nem na IN 65/2020.	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***2949	Jaguariana	Proponho alteração do Art 6º, § 2º - o teletrabalho não poderá:, inciso VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.  Justificativa: acredito que um período menor que 12 meses seria suficiente para alcançar os objetivos propostos pelo Programa de Gestão. Sabemos que é importante o convívio profissional entre servidores, porém, se somente os servidores com menos de 12 meses não puderem aderir ao PGD esse convívio não será possível.	A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.	Deferido parcialmente

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. 2 I	***085	Tianguá	<p>Proponho alteração do Art 6º, § 2º - o teletrabalho não poderá., inciso VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Justificativa:</p> <p>Concordo ser de suma importância o servidor técnico-administrativo que haja entrado em exercício recente precise exercer suas atividades de maneira presencial por um certo tempo para que possa, entre outros motivos, se ambientar ao campus, construir relações profissionais importantes com os demais servidores, assim como para que possa desenvolver bem seu trabalho e ficar respaldado para poder fazer a opção do Teletrabalho e desenvolver de forma eficaz e efetiva suas atribuições; então de fato reconheço a importância de tal artigo.</p> <p>Porém, analisando principalmente o Art 2º da minuta preliminar que fala sobre os objetivos do programa de gestão em todos os seus incisos, discordo do tempo mínimo de 12 meses de efetivo exercício, acredito que um período inferior conseguiria ponderar melhor a importância dos objetivos com a importância citada no parágrafo acima, e assim seria mais vantajoso tanto para a administração pública quanto para o servidor interessado.</p> <p>Exemplificando com uma situação prática que provavelmente ocorra em algumas situações: pensando por exemplo na situação em que em uma sala haja 4 servidores; 3 deles já tenham direito a solicitação do teletrabalho e apenas um tenha menos de 12 meses de efetivo exercício; esse único servidor que não tenha direito a opção pelo teletrabalho estará sozinho ocupando uma sala, gerando custos para a administração pública que poderia ser evitado, indo totalmente de encontro aos objetivos do Programa. Outro ponto negativo da mesma situação seria quanto a comunicação do servidor que está presencialmente com os servidores que estão em teletrabalho, essa comunicação será remotamente, fazendo com que o servidor que está presencialmente acabe precisando resolver muitas demandas de forma remota, fazendo com que na prática a presença física do servidor não faça muito sentido nesse caso.</p> <p>Acredito que um período mínimo de efetivo exercício inferior ao que consta hoje na minuta, relativizaria melhor a situação. Iria agregar a importância do servidor atuar presencialmente por um certo tempo com o máximo de adequação possível aos incisos do Art 2º, de suma importância, devido tratar dos objetivos gerais do programa.</p> <p>Diante disso, solicito respeitosamente a alteração do Art 6º, § 2º - inciso VI para a seguinte redação:</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialmente

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. I	***613 4	Tauá	<p>Proponho alteração do Art 6º, § 2º - o teletrabalho não poderá., inciso VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Justificativa:</p> <p>Concordo ser de suma importância o servidor técnico-administrativo que haja entrado em exercício recente precise exercer suas atividades de maneira presencial por um certo tempo para que possa, entre outros motivos, se ambientar ao campus, construir relações profissionais importantes com os demais servidores, assim como para que possa desenvolver bem seu trabalho e ficar respaldado para poder fazer a opção do Teletrabalho e desenvolver de forma eficaz e efetiva suas atribuições; então de fato reconheço a importância de tal artigo.</p> <p>Porém, analisando principalmente o Art 2º da minuta preliminar que fala sobre os objetivos do programa de gestão em todos os seus incisos, discordo do tempo mínimo de 12 meses de efetivo exercício, acredito que um período inferior conseguiria ponderar melhor a importância dos objetivos com a importância citada no parágrafo acima, e assim seria mais vantajoso tanto para a administração pública quanto para o servidor interessado.</p> <p>Exemplificando com uma situação prática que provavelmente ocorra em algumas situações: pensando por exemplo na situação em que em uma sala haja 4 servidores; 3 deles já tenham direito a solicitação do teletrabalho e apenas um tenha menos de 12 meses de efetivo exercício; esse único servidor que não tenha direito a opção pelo teletrabalho estará sozinho ocupando uma sala, gerando custos para a administração pública que poderia ser evitado, indo totalmente de encontro aos objetivos do Programa. Outro ponto negativo da mesma situação seria quanto a comunicação do servidor que está presencialmente com os servidores que estão em teletrabalho, essa comunicação será remotamente, fazendo com que o servidor que está presencialmente acabe precisando resolver muitas demandas de forma remota, fazendo com que na prática a presença física do servidor não faça muito sentido nesse caso.</p> <p>Acredito que um período mínimo de efetivo exercício inferior ao que consta hoje na minuta, relativizaria melhor a situação. Iria agregar a importância do servidor atuar presencialmente por um certo tempo com o máximo de adequação possível aos incisos do Art 2º, de suma importância, devido tratar dos objetivos gerais do programa.</p> <p>Diante disso, solicito respeitosamente a alteração do Art 6º, § 2º - inciso VI para a seguinte redação:</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialme nte

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. 3 I	***631	Morada Nova	<p>Proponho alteração do Art 6º, § 2º - o teletrabalho não poderá., inciso VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Justificativa:</p> <p>Concordo ser de suma importância o servidor técnico-administrativo que haja entrado em exercício recente precise exercer suas atividades de maneira presencial por um certo tempo para que possa, entre outros motivos, se ambientar ao campus, construir relações profissionais importantes com os demais servidores, assim como para que possa desenvolver bem seu trabalho e ficar respaldado para poder fazer a opção do Teletrabalho e desenvolver de forma eficaz e efetiva suas atribuições; então de fato reconheço a importância de tal artigo.</p> <p>Porém, analisando principalmente o Art 2º da minuta preliminar que fala sobre os objetivos do programa de gestão em todos os seus incisos, discordo do tempo mínimo de 12 meses de efetivo exercício, acredito que um período inferior conseguiria ponderar melhor a importância dos objetivos com a importância citada no parágrafo acima, e assim seria mais vantajoso tanto para a administração pública quanto para o servidor interessado.</p> <p>Exemplificando com uma situação prática que provavelmente ocorra em algumas situações: pensando por exemplo na situação em que em uma sala haja 4 servidores; 3 deles já tenham direito a solicitação do teletrabalho e apenas um tenha menos de 12 meses de efetivo exercício; esse único servidor que não tenha direito a opção pelo teletrabalho estará sozinho ocupando uma sala, gerando custos para a administração pública que poderia ser evitado, indo totalmente de encontro aos objetivos do Programa. Outro ponto negativo da mesma situação seria quanto a comunicação do servidor que está presencialmente com os servidores que estão em teletrabalho, essa comunicação será remotamente, fazendo com que o servidor que está presencialmente acabe precisando resolver muitas demandas de forma remota, fazendo com que na prática a presença física do servidor não faça muito sentido nesse caso.</p> <p>Acredito que um período mínimo de efetivo exercício inferior ao que consta hoje na minuta, relativizaria melhor a situação. Iria agregar a importância do servidor atuar presencialmente por um certo tempo com o máximo de adequação possível aos incisos do Art 2º, de suma importância, devido tratar dos objetivos gerais do programa.</p> <p>Diante disso, solicito respeitosamente a alteração do Art 6º, § 2º - inciso VI para a seguinte redação:</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. 7 I	***332	Tauá	<p>Proposição</p> <p>Pedido de supressão do Inciso VI, §2 do art. 6: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Justificativa</p> <p>Considerando os objetivos do programa de gestão é possível identificar a busca pela qualidade de vida dos agentes públicos, otimização do tempo, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, cumprimento de metas, entre outros.</p> <p>A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas informa via e-mail que as principais alterações ocorridas são em virtude do novo decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Porém em nenhum momento foi possível identificar a vedação à concessão da modalidade de teletrabalho a servidor com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses. Logo, não é sensato a exigência de cumprimento de período mínimo para adesão ao teletrabalho, não prevista em decreto conforme informado.</p> <p>Além disso, o servidor, com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses, cumprindo as exigências, objetivos e metas do programa de gestão é praticamente possível a adesão ao teletrabalho.</p> <p>Logo, pede-se a supressão do referido inciso.</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialmente

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. I	***813	Cedro	<p>Proposição</p> <p>Pedido de supressão do Inciso VI, §2 do art. 6: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Justificativa</p> <p>Considerando os objetivos do programa de gestão é possível identificar a busca pela qualidade de vida dos agentes públicos, otimização do tempo, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, cumprimento de metas, entre outros.</p> <p>A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas informa via e-mail que as principais alterações ocorridas são em virtude do novo decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Porém em nenhum momento foi possível identificar a vedação à concessão da modalidade de teletrabalho a servidor com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses. Logo, não é sensato a exigência de cumprimento de período mínimo para adesão ao teletrabalho, não prevista em decreto conforme informado.</p> <p>Além disso, o servidor, com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses, cumprindo as exigências, objetivos e metas do programa de gestão é praticamente possível a adesão ao teletrabalho.</p> <p>Logo, pede-se a supressão do referido inciso.</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. I	***523	Itapipoca	<p>Proposição</p> <p>Pedido de supressão do Inciso VI, §2 do art. 6: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Justificativa</p> <p>Considerando os objetivos do programa de gestão é possível identificar a busca pela qualidade de vida dos agentes públicos, otimização do tempo, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, cumprimento de metas, entre outros.</p> <p>A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas informa via e-mail que as principais alterações ocorridas são em virtude do novo decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Porém em nenhum momento foi possível identificar a vedação à concessão da modalidade de teletrabalho a servidor com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses. Logo, não é sensato a exigência de cumprimento de período mínimo para adesão ao teletrabalho, não prevista em decreto conforme informado.</p> <p>Além disso, o servidor, com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses, cumprindo as exigências, objetivos e metas do programa de gestão é praticamente possível a adesão ao teletrabalho.</p> <p>Logo, pede-se a supressão do referido inciso.</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. I	***896	Ubajara	<p>Proposição:</p> <p>Pedido de supressão do Inciso VI, §2 do art. 6: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Justificativa:</p> <p>Considerando os objetivos do programa de gestão é possível identificar a busca pela qualidade de vida dos agentes públicos, otimização do tempo, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, cumprimento de metas, entre outros.</p> <p>A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas informa via e-mail que as principais alterações ocorridas são em virtude do novo decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Porém em nenhum momento foi possível identificar a motivação da vedação à concessão da modalidade de teletrabalho a servidor com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses.</p> <p>Logo, não é sensato a exigência de cumprimento de período mínimo para adesão ao teletrabalho, não prevista em decreto conforme informado, uma vez que fere o princípio constitucional da isonomia e da razoabilidade.</p> <p>Além disso, o servidor, com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses, cumprindo as exigências, objetivos e metas do programa de gestão é praticamente possível a adesão ao teletrabalho.</p> <p>Logo, pede-se a supressão do referido inciso.</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialmente

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. Único - Disposições Finais	***1272	Cedro	<p>PROPOSTA DE NOVA REDAÇÃO: Neste capítulo, incluir um artigo onde aponte que a realização do "projeto piloto" ocorrerá preferencialmente com as Coordenadorias de Contratações (CAC) e Coordenadorias de Execução Orçamentária/Financeira/Contabilidade (CEOF) em todos os campi.</p> <p>JUSTIFICATIVA: Estes setores se enquadram oportunamente ao exposto no Art. 6º desta minuta: "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, mas não se limitando a elas, atividades com os seguintes atributos: I - cuja natureza demande maior desempenho individual e menor interação com outros agentes públicos; II - cuja natureza de complexidade exige elevado grau de concentração; ou III - cuja natureza seja de baixa a média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas".</p>	Incluído novo Art. 43	Deferido parcialmente
Cap. I, Sec. III	***6299	Fortaleza	Que sejam incluídos no sistema de teletrabalho os servidores portadores de deficiência.	Os servidores com deficiência poderão participar do programa de gestão, conforme regramento aplicável a todos os servidores	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***7871	Acopiará	<p>Retirar do Art. 9º "adotará prioritariamente o regime de execução parcial", Visto que existe a possibilidade de adotar o teletrabalho integral a melhor redação seria: Art. 9º O programa de gestão do IFCE adotará as atividades regime de execução integral e parcial definidas pela Reitoria e Diretoria dos Campus, devendo o servidor interessado manifestar adoção com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Quanto ao paragrafo 1º, desse mesmo artigo alterar para : 1º A carga horária regime de execução parcial a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 20% e máximo de 80% da jornada de trabalho mensal do cargo ao qual se encontra vinculado, a ser definidos pela chefia em plano de trabalho/atividades. Incluir parágrafo definindo que servidor em regime execução integral exercerá suas atividades em regime de teletrabalho em 100% da jornada de trabalho mensal do cargo ao qual se encontra vinculado, a ser definidos pela chefia em plano de trabalho/atividades.</p> <p>Quanto aos ETR's art.11, retirar § 5º A adesão de servidores às ETRs se dará exclusivamente por meio de Edital, mediante anuência prévia da chefia imediata e do dirigente da unidade onde o servidor está lotado, considerando que o interesse da instituição é superior ao interesse da chefia/diretoria de campus, bem como o processo seletivo por meio de edital vislumbrará selecionar servidores capacitados a exercer atividades com finalidades específicas e que possuam abrangência a mais de uma unidade do IFCE,</p>	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. V	***5422	Cedro	<p>Seção VI</p> <p>Teletrabalho em substituição a afastamentos e licenças no país</p> <p>I - servidores regularmente matriculados em cursos de pós-graduação strictu sensu no país;</p> <p>Sugiro a inserção de servidores matriculados em cursos de graduação já que temos pouco incentivo aos servidores que ainda estejam cursando o primeiro nível da formação universitária.</p>	O objetivo da proposta é fomentar o incremento nos indicadores de capacitação institucionais de pós-graduação. Além disso, observa-se que há uma oferta relativamente grande de cursos de graduação na modalidade EAD, bem como de cursos com horários compatíveis com as atividades laborais dos servidores.	Indeferido
Cap. II, Sec. V	***6454	Tabuleiro	<p>Seção VII - Art. 40, VII, C,</p> <p>c) acompanhamento de cônjuge afastado nos termos do disposto nos art. 95 e art. 96 da Lei nº 8.112, de 1990;</p> <p>ACRESCENTAR, também para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração (Art. 36, III, A)</p>	A situação foi contemplada após a alteração da redação do Art. 39. Destaca-se que o Art. 40 trata-se de teletrabalho em substituição a afastamentos e licenças no exterior.	Deferido parcialmente

## CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE

Consolidação das respostas às sugestões na minuta

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. I	***5296	Morada Nova	<p>Solicitação de supressão do Inciso VI, §2 do art. 6: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>De acordo com o decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 em nenhum momento foi possível identificar a vedação à concessão da modalidade de teletrabalho a servidor com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses.</p> <p>Logo, não é sensato a exigência de cumprimento de período mínimo para adesão ao teletrabalho, não prevista em decreto conforme informado.</p> <p>Logo, pede-se a supressão do referido inciso.</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialmente
Cap. II, Sec. II	***8226	Pecém	<p>Subseção I Da Implantação</p> <p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Subseção II Dos Procedimentos</p> <p>Art. 12 Inciso I</p> <p>b) o regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho, indicando NO CASO DO REGIME DE EXECUÇÃO PARCIAL o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. Foi alterada a redação do §2º do Art. 9º.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. II	***9901	Tauá	<p>Subseção I Da Implantação</p> <p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Art. 11. As Diretorias-Gerais, Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas vinculadas à Reitoria poderão propor a criação de Equipes de Trabalho Remoto (ETR), com finalidades específicas*,PODENDO ABRANGER* a mais de uma unidade do IFCE, com o objetivo de qualificar os serviços prestados.</p> <p>Subseção II Dos Procedimentos</p> <p>Art. 12 Inciso I</p> <p>b) o regime de execução em que participará do programa de gestão e desempenho, indicando NO CASO DO REGIME DE EXECUÇÃO PARCIAL o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. Foi alterada a redação do §2º do Art. 9º.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. III	***8226	Pecém	<p>Subseção II Do Monitoramento</p> <p>Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.</p>	<p>O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI</p>	Deferido
Cap. II, Sec. III	***9901	Tauá	<p>Subseção II Do Monitoramento</p> <p>Art. 21. O módulo do sistema SUAP deverá ser implementado em até 60 dias, contados a partir da data de publicação deste Regulamento.</p>	<p>O prazo será alterado para 60 dias, conforme alinhamento com a DGTI</p>	Deferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. III	***7871	Acopiará	Subseção III Das Vedações e do Desligamento do Programa de Gestão prazo em dias uteis e alterar para 15 dias , vislumbrando que o servidor possa ter prazo razoável para realizar a mudança de cidade e se estabelecer caso esteja residindo em cidade diferente do campus em que estará exercendo as atividades remotas.	O prazo foi mantido, em virtude da previsão constante no parágrafo único do Art. 21 da IN 65/2020. Além disso, o prazo coincide com os 10 dias corridos, estabelecidos para entrada em efetivo exercício do servidor após a remoção. Por fim, compreende-se que o servidor, por submeter-se ao regime de teletrabalho parcial, ainda deverá manter algum vínculo com seu campus de origem, o que facilita uma eventual necessidade de retorno.	Indeferido
Cap. II, Sec. I	***5327	Cedro	Sugere-se que seja retirado da minuta o inciso VI do parágrafo 2º do artigo 6º, que veda a concessão do teletrabalho a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 meses. Deve-se considerar que os objetivos do programa de gestão citados no art. 2º, como a gestão da produtividade e da qualidade de entrega dos participantes, a redução dos custos ao poder público, proporcionar mais qualidade de vida aos agentes públicos, dentre outros, poderiam ser alcançados, inclusive, nessa categoria de servidores. Faz-se necessário pontuar que o novo decreto nº 11.072 não estabelece nenhuma vedação à concessão do teletrabalho a esses servidores. Logo, a exigência de cumprimento de período mínimo de efetivo exercício não encontra embasamento no citado decreto. Logo, cumprindo as exigências, objetivos e metas do programa de gestão e desempenho, é plenamente possível a adesão ao teletrabalho desses servidores.	A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.	Deferido parcialmente
Cap. Único - Disp. Preliminares	***1864	Camocim	Sugestão - A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com	Incluído novo Art. 43	Deferido
Cap. Único - Disp. Finais	***3692	Horizonte	Sugestão - A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho será iniciada através de experiência piloto na Reitoria e em todos os campi do IFCE, simultaneamente, e abrangerá, inicialmente, os setores com a menor interação com outros agentes públicos e cuja natureza de complexidade exige o maior elevado grau de concentração e de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.	Incluído novo Art. 43	Deferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. I	***6279	Canindé	<p>Sugiro a retirada do inciso VI, §2 do art. 6, a saber: VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Considerando os objetivos do programa de gestão é possível identificar a busca pela qualidade de vida dos agentes públicos, otimização do tempo, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, cumprimento de metas, entre outros.</p> <p>A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas informou via e-mail que as principais alterações ocorridas são em virtude do novo decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Porém em nenhum momento foi possível identificar a vedação à concessão da modalidade de teletrabalho a servidor com tempo de efetivo exercício inferior a 12 meses.</p> <p>Logo, não é razoável a exigência de cumprimento de período mínimo para adesão ao teletrabalho, não prevista em decreto conforme informado.</p> <p>Além disso, o servidor, com tempo de efetivo exercício no IFCE inferior a 12 meses, cumprindo as exigências, objetivos e metas do programa de gestão é totalmente possível a adesão ao teletrabalho.</p> <p>Logo, pede-se a supressão do referido inciso.</p>	<p>A solicitação foi analisada, ponderando-se também a necessidade de que o servidor recém ingresso na instituição tenha conhecimento sobre a dinâmica dos diversos setores envolvidos, bem como para que seja possível à gestão das unidades identificar as competências e potencialidades do servidor. Desta forma, o prazo previsto no inciso VI, §2º, Art. 6º foi reduzido para 90 dias.</p>	Deferido parcialmente
Cap. Único - Dispos. Finais	***3868	Canindé	<p>Sugiro alteração do art. 41: de doze meses para seis meses. "1º Os percentuais dispostos no §1º do art. 9 poderão ser reavaliados após doze meses de implantação do programa de gestão e desempenho no IFCE."</p>	<p>Os prazos foram estabelecidos conforme juízo de conveniência e oportunidade da Administração, visando garantir a implementação progressiva do Programa de Gestão e Desempenho do IFCE seguindo uma metodologia passível de correções ao longo do tempo.</p>	Indeferido
Cap. II, Sec. III	***8969	Ubajara	<p><b>SUGIRO AS SEGUINTE MUDANÇAS:</b> Art. 9º O programa de gestão do IFCE adotará TANTO o regime de execução parcial QUANTO o integral, devendo ser solicitado pelo servidor interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais. § 1º No regime parcial, a carga horária semanal a ser cumprida de forma remota pelo servidor terá o limite mínimo de 30% e máximo de 60% da jornada de trabalho do cargo ao qual se encontra vinculado. § 2º No regime integral, a carga horária do teletrabalho deverá ser cumprida durante o funcionamento do campus.</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SLAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. II, Sec. II	***3868	Canindé	<p>Sugiro que não se priorize o regime parcial e que fique a cargo de cada chefia avaliar se o setor sob sua responsabilidade é passível de execução parcial ou integral e que seja retirado do Regulamento a adoção prioritariamente do regime de execução parcial (caput do art. 9º)</p> <p>Sugiro também que seja estabelecido apenas o percentual mínimo de 50%, podendo chegar à execução integral da jornada em teletrabalho.</p> <p>Visto que O art. 3º traz o seguinte conceito: “Para os fins de aplicação deste Regulamento, entende-se por:</p> <p>VII - teletrabalho: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos deste Regulamento;”</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido
Cap. I, Sec. II	***3692	Horizonte	<p>VI - ser concedido a servidor técnico-administrativo em efetivo exercício no IFCE por período inferior a 12 (doze) meses.</p> <p>Sugestão-O teletrabalho deve ser vinculado as tarefas desempenhadas , e não ao tempo de serviço</p> <p>Art. 7º A participação dos agentes públicos no programa de gestão e desempenho do IFCE ocorrerá em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do participante.</p> <p>Sugestão-A participação dos agentes públicos deverá ocorrer de forma integral e obrigatória, estendida a todos os servidores</p> <p>Art. 8º A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho é facultativa, a critério do dirigente da unidade, em função da oportunidade e conveniência ao serviço público, devendo, em qualquer hipótese, observar:</p> <p>Sugestão -A implantação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho é obrigatória.</p> <p>§ 2º A parte da carga horária semanal a ser cumprida de forma presencial na instituição deverá ser no mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 8 (oito) horas diárias, que poderão ser cumpridas em dias consecutivos ou alternados durante a semana.</p> <p>Sugestão - A parte da carga horária semanal a ser cumprida de forma presencial na instituição deverá ser no mínimo de 20 (vinte) e no máximo de 40 (quarenta) horas mensais, que poderão ser cumpridas em semanas consecutivos ou alternadas .</p> <p>Art. 9º O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução parcial PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E O REGIME DE EXECUÇÃO INTEGRAL PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DA JORNADA DE TRABALHO, devendo ser solicitado pelo agente público interessado com amparo no Plano de Trabalho do setor/ambiente onde desenvolve suas atividades laborais.</p> <p>Sugestão - O programa de gestão e desempenho do IFCE adotará o regime de execução integral PARA AS ATIVIDADES COM UM CRONOGRAMA ESPECÍFICO E AS</p>	<p>A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022. O Art. 7º está de acordo com o Arts. 3º e 5º do Decreto 11.072/2022.</p>	Indeferido

**CONSULTA PÚBLICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO  
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DO IFCE**  
*Consolidação das respostas às sugestões na minuta*

Seção	SIAPE	Campus	Sugestão	Resposta	Decisão
Cap. I, Sec. I	***315 3	Jaguari ibe	XI - Melhor aproveitamento do espaço físico da instituição.  Justificativa: No caso de teletrabalho na modalidade integral haveria um reaproveitamento dos espaços que poderiam ser utilizados para outras atividades ao invés de gastar recursos na ampliação dos campi.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido
Cap. I, Sec. I	***408 8	Iguatu	XI - Melhor aproveitamento do espaço físico da instituição.  Justificativa: No caso de teletrabalho na modalidade integral haveria um reaproveitamento dos espaços que poderiam ser utilizados para outras atividades.	A proposta nestes termos foi aprovada pelo Colégio de Dirigentes, como forma de estabelecer metodologia progressiva de implementação do Programa de Gestão na Modalidade de teletrabalho integral. Após o prazo previsto no Art. 41, mediante análise de conveniência e oportunidade da Administração, e comprovados os benefícios advindos da execução do teletrabalho na forma do Art. 19, a adoção do teletrabalho integral de forma mais ampla, bem como a alteração dos percentuais máximos e mínimos, poderá ser reavaliada. Destaca-se a metodologia proposta tem fundamento nos Arts. 3º e 6º do Decreto 11.072/2022.	Indeferido