



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

Relatório Gerencial Anual do Programa de Gestão no IFNMG de 2022

Comissão Responsável pela Elaboração do Relatório de Conclusão da Fase de Ambientação do Programa de Gestão no IFNMG e do Relatório Gerencial Anual

PORTARIA REITOR(A) Nº 383/2022

Montes Claros/MG 2022

SUMÁRIO

Apresentação da Instituição.....	03
I. Introdução	03
II. Avaliação quantitativa do Programa de Gestão	04
a) Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal	04
b) Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais.....	05
c) Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais...	06
d) Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão .	06
e) Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais.....	07
f) Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais.	08
III. Avaliação qualitativa do Programa de Gestão.....	10
a) Melhoria na qualidade dos produtos entregues.....	10
b) Dificuldades enfrentadas.....	11
c) Boas práticas implementadas.....	12
d) Sugestões de aperfeiçoamento da IN ME nº 65/2020.....	12
IV. Considerações finais.....	13
V. Apêndice.....	15

Apresentação da Instituição

O Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG) é uma autarquia federal, dotada de personalidade jurídica e autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Vinculado à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) do Ministério da Educação (MEC), é regulado pela legislação federal pertinente, por seu Estatuto, Regimento Geral, Regimento Interno da Reitoria e Regimento Interno dos *Campi*. Esses documentos regulatórios institucionais, que disciplinam a organização, as competências, as atribuições dos dirigentes e o funcionamento da Instituição, estão disponíveis para acesso no Portal do IFNMG.

Toda a gestão organizacional do IFNMG tem como base a constante busca pelo fortalecimento da governança e do planejamento estratégico, sempre legitimando a missão, os valores e os princípios institucionais que conduzem a história do Instituto.

Por meio de uma proposta integradora de atividades de ensino, pesquisa e extensão e de aprimoramento constante das ações de empreendedorismo, inovação e gestão, o IFNMG se destaca, em âmbito regional e nacional, na oferta de cursos técnicos de nível médio (nas modalidades integrado, concomitante e subsequente ao ensino médio); presenciais e a distância; cursos técnicos do Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA); cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC); cursos superiores (tecnologia, bacharelado e licenciatura); e pós-graduação (*lato e stricto sensu*).

Por meio de uma estrutura multicampi, os cursos são oferecidos em 11 *campi*, nas regiões Norte de Minas (com os *Campi* Janaúba, Januária, Montes Claros, Pirapora, Porteirinha e Salinas); Noroeste de Minas (*Campus* Arinos); Vale do Jequitinhonha (*Campi* Almenara, Araçuaí e Diamantina); e Vale do Mucuri (*Campus* Teófilo Otoni). Além disso, o Instituto conta com o órgão executivo de administração central, que é a Reitoria - situada em Montes Claros - e com o Centro de Referência em Formação e Educação a Distância (CEAD). O IFNMG também chega a essas regiões por meio de 130 polos de educação a distância, atendendo cerca de 44,5% do território mineiro.

Com base nos dados da Plataforma Nilo Peçanha (PNP 2022 - Ano Base 2021), o IFNMG conta, atualmente, com mais de 25 mil alunos, em 161 cursos técnicos, 55 cursos de graduação (bacharelado, licenciatura e tecnologia), oito especializações, dois mestrados e em 116 cursos de Formação Inicial e Continuada. Em relação à quantidade de cursos e de matriculados, o IFNMG continua (repetindo a posição da PNP 2021) ocupando a segunda posição no Estado. No total, são 25.766 matriculados e 350 cursos.

Para atender toda essa demanda, o IFNMG possui hoje um quadro de 1.265 servidores efetivos, divididos em 618 técnico-administrativos e 647 docentes.

I. Introdução

Após um estudo sobre a viabilidade e impacto nos processos institucionais, o IFNMG aderiu ao Programa de Gestão, instituído pela Instrução Normativa nº 65 do Ministério da Economia de 30 de julho de 2020 (IN/ME nº 65/2020). Através da Resolução Consup IFNMG Nº 230, de 16 de março de 2022 e da Resolução Consup/IFNMG Nº 234, de 04 de abril de 2022, o programa foi implantado gradativamente na Instituição, conforme interesse e necessidade de cada unidade (Reitoria e *campus*).

Considerando a necessidade de uma ferramenta que permitisse o acompanhamento e o controle do cumprimento de metas e o alcance de resultados acordados nos planos de trabalhos dos servidores, bem como atender a determinação da IN/ME nº 65/2020 na utilização de sistema informatizado para esse acompanhamento, o IFNMG optou pelo sistema PGD-web, modelo SUSEP.

A opção por este sistema deve-se ao diferencial apresentado por ele que é permitir a seleção dos candidatos dentro da própria plataforma, facilitando e dando transparência ao processo de escolha dos participantes.

A Portaria Reitor(a) Nº 383/2022 instituiu a Comissão Responsável pela elaboração do Relatório Gerencial Anual, nos termos do artigo 17 da IN/ME nº 65/2020, com a finalidade de conhecer os benefícios e resultados advindos da implementação do programa de gestão na Instituição.

As informações que serão apresentadas neste relatório foram obtidas através de dados extraídos do SUSEP, dados disponíveis no Sistema de Gestão de Pessoas (Sigepe) e nos demais sistemas estruturantes que atendem a instituição. E principalmente através do questionário que a Comissão elaborou e enviou para os gestores de todas as unidades (*Campi* e Reitoria) do IFNMG, conforme especifica a subseção II da Seção IV da IN65/2022 - Monitoramento.

O questionário abordou questões referentes aos seguintes tópicos:

- a) o grau de comprometimento dos participantes;
- b) a efetividade no alcance de metas e resultados;
- c) os benefícios e prejuízos para a unidade;
- d) as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema SUSEP; e
- e) a conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

Por se tratar do primeiro ano de vigência do Programa de Gestão no IFNMG, os resultados apresentados neste relatório referem-se à chamada Fase de Ambientação, compreendida entre 07/04/2022 e 07/10/2022.

II. Avaliação quantitativa do Programa de Gestão

a) Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal

Segundo dados retirados do SIGEPE e SUSEP, em novembro de 2022, do total de 1.322 servidores ativos no IFNMG, 111 tinham aderido ao programa e possuíam planos de trabalho ativos no Programa de Gestão, totalizando 8,39% do quadro da Instituição, conforme mostra o quadro 1.

Quadro 1. Quantidade de servidores do IFNMG versus adesão ao Programa de Gestão

Unidade	Nº Servidores lotados	Presencial	Semipresencial	Integral	Total	Percentual
Almenara	101	0	2	7	9	8,91%
Araçuaí	105	0	1	5	6	5,71%

Arinos	105	0	1	2	3	2,85%
Diamantina	58	0	3	3	6	10,34%
Janaúba	33	0	0	1	1	3,03%
Januária	255	0	7	1	8	3,13%
Montes Claros	129	0	3	6	9	6,97%
Pirapora	103	0	0	1	1	0,97%
Porteirinha	25	0	0	0	0	0,00%
Reitoria/CEAD	131	0	19	37	56	42,74%
Salinas	223	1	6	3	10	4,48%
Teófilo Otoni	54	0	1	1	2	3,70%
TOTAL	1.322	1	43	67	111	8,39%

Fonte: dados extraídos do SIGEPE, em novembro de 2022.

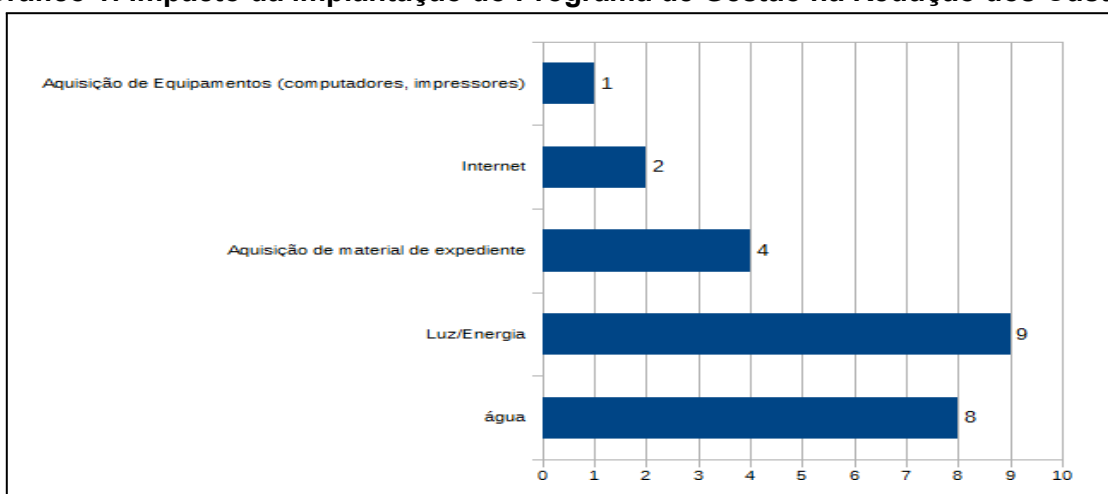
Importante destacar que apesar do IN/ME nº 65/2020 não limitar a participação das carreiras existentes na instituição, o IFNMG autorizou somente os servidores técnico-administrativos a participar do Programa de Gestão. Assim, do total de 677 servidores aptos a participar do Programa, somente 16,39% destes aderiram.

b) Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais

Os gestores respondentes foram questionados sobre a redução de custos nas unidades no que se refere as seguintes variáveis: água, luz/energia, internet, aluguel de espaço físico, aluguel de equipamentos, aquisição de equipamentos (computadores, impressoras), aquisição de material de expediente (papel, caneta, tinta impressora) e contratação de serviços terceirizados.

De acordo com o gráfico 1, entre os respondentes, 50% dos gestores identificaram as seguintes reduções de custos em suas unidades:

Gráfico 1: Impacto da implantação do Programa de Gestão na Redução dos Custos



Fonte: Questionário enviado aos gestores do IFNMG.

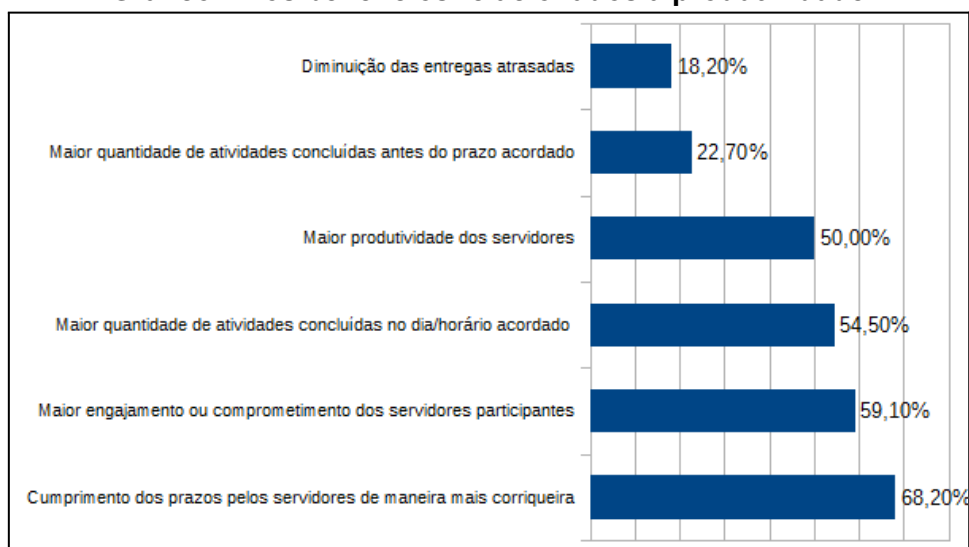
Conforme o gráfico apresentado, as variáveis que mais aparecem com custos reduzidos foram luz/energia e água.

No entanto, considerando o curto espaço de tempo de implantação do Programa de Gestão e a baixa adesão de servidores no mesmo em algumas unidades, os outros 50% dos gestores afirmaram que ainda não é possível avaliar se houve redução nos custos.

c) Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais

Para analisar a produtividade dos servidores que aderiram ao Programa de Gestão no IFNMG, os gestores respondentes do questionário sinalizaram quais os principais benefícios alcançados pela unidade, conforme mostra o gráfico 2.

Gráfico 2: os benefícios relacionados à produtividade



Fonte: Questionário enviado aos gestores do IFNMG.

Notamos que os benefícios que os gestores mais destacaram foram: cumprimento dos prazos pelos servidores de maneira mais corriqueira, maior engajamento ou comprometimento dos servidores participantes, maior quantidade de atividades concluídas no dia/horário acordado e maior produtividade dos servidores.

Pelos percentuais que aparecem junto a cada quesito destacado entendemos que está sendo satisfatório os resultados referentes a produtividade nas unidades que possuem servidores em Programa de Gestão.

d) Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão

Conforme evidenciado anteriormente neste relatório, a Resolução Consup IFNMG N° 230, de 16 de março de 2022, instituiu o Programa de Gestão apenas para os servidores da carreira Técnico-Administrativo em Educação (TAEs). Por isso, o quadro 2 apresenta o quantitativo total dos servidores TAEs em efetivo exercício, em cada unidade, segundo o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), o número de adesão e a variação percentual de adesão.

Devido o Programa de Gestão ter sido implantado em 2022 no IFNMG, não será possível mensurar a variação de adesão em relação aos anos anteriores. Os dados do quadro 2

revelam que existe um desafio na adesão ao referido Programa por parte das unidades que possuem um quantitativo menor de servidores.

Quadro 2: Servidores que aderiram ao Programa de Gestão por unidade do IFNMG

Unidades do IFNMG	Número de Servidores TAES em efetivo exercício *	Quantidade de Servidores que aderiram ao Programa de Gestão**	Variação Percentual de adesão.
Almenara	49	9	18,36%
Araçuaí	46	6	13,04%
Arinos	47	3	6,38%
Diamantina	26	6	23,07%
Janaúba	14	1	7,14%
Januária	118	8	6,78%
Montes Claros	54	9	16,66%
Pirapora	47	1	2,13%
Porteirinha	09	0	0%
Reitoria/CEAD	134	56	41,79%
Salinas	108	10	9,26%
Teófilo Otoni	25	02	8,00%
Total	677	111	16,39%

*Fonte: dados extraídos do Sistema SUAP, 11 de agosto de 2022.

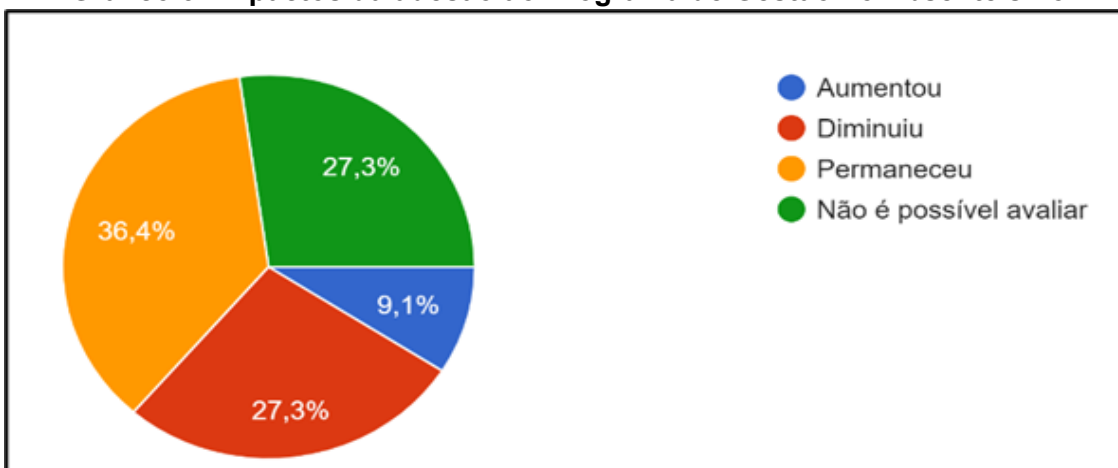
**Fonte: dados extraídos do SUSEP, em 17 de novembro de 2022.

e) Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais

Sobre o absenteísmo, os entrevistados puderam indicar se houve variações na sua unidade sinalizando apenas uma das opções: aumentou, diminuiu, permaneceu ou não é possível avaliar, após a adesão ao Programa de Gestão.

Os resultados são apresentados no gráfico 3:

Gráfico 3: Impactos da adesão ao Programa de Gestão no Absenteísmo



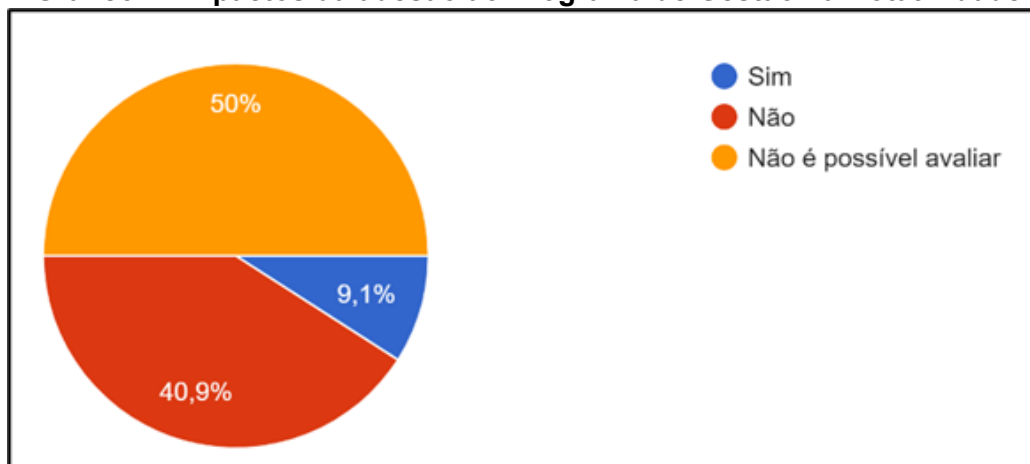
Fonte: Questionário enviado aos gestores do IFNMG.

Conforme o gráfico 3 apresenta 36,4% dos gestores respondentes entenderam que o absenteísmo permaneceu como estava, não aumentou e nem diminuiu, 9,1% asseguraram que houve um aumento, 27,3% afirmaram que houve uma redução e 27,3% ainda não conseguem avaliar esta variável em suas unidades.

f) Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais

Em relação aos índices de rotatividade, no questionário enviado aos dirigentes do IFNMG perguntou-se, na percepção deles, se a adesão ao Programa de Gestão do IFNMG gerou algum impacto na rotatividade de pessoal. As opções de resposta eram: Sim, Não e Não é possível avaliar.

Gráfico 4: Impactos da adesão ao Programa de Gestão na Rotatividade

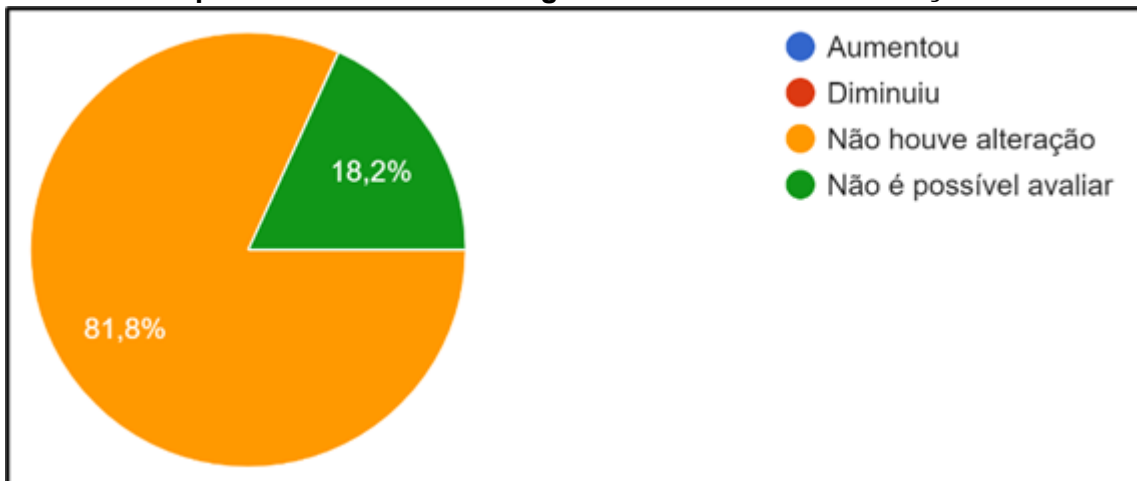


Fonte: Questionário enviado aos gestores do IFNMG.

Conforme aponta o gráfico 4, 9,1% asseguraram que sim, 50% afirmaram que não é possível avaliar e 40,9% garantiram que não.

Os dirigentes também responderam se o Programa de Gestão influenciou os pedidos de remoção do seu *campus*/unidade, conforme mostra o gráfico 5. As opções de respostas eram: Aumentou, Diminuiu, Não houve alteração e Não é possível avaliar.

Gráfico 5: Impactos da adesão ao Programa de Gestão nas Remoções do IFNMG

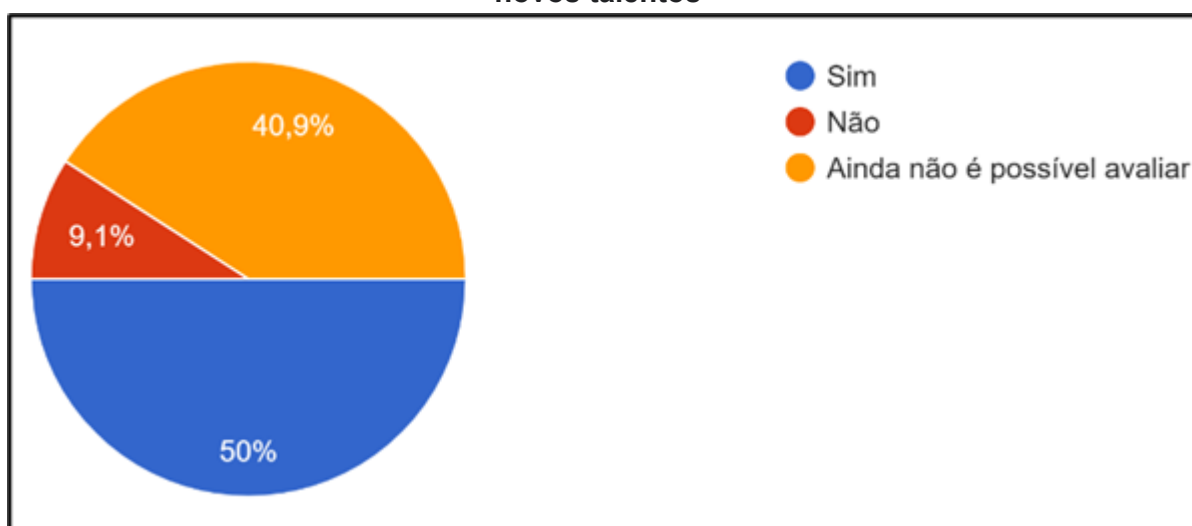


Fonte: Questionário enviado aos gestores do IFNMG.

De acordo com o gráfico 5, 81,8% dos respondentes entenderam que não houve alteração e 18,2% asseguraram que ainda não é possível avaliar. As opções: Aumentou e Diminuiu não aparecem nas respostas.

Os participantes desta pesquisa também responderam se a adesão ao Programa de Gestão pelo IFNMG aumentou a sua capacidade de atrair e manter novos servidores, para tanto usaram as opções: Sim, Não e Não é possível avaliar, conforme evidencia o gráfico 6.

Gráfico 6: A implantação do Programa de Gestão versus a capacidade de atrair e manter novos talentos



Fonte: Questionário enviado aos gestores do IFNMG.

De acordo com o gráfico 6, 50% dos respondentes acreditam que sim, 9,1% asseguram que não e 40,9% afirmam que ainda não é possível avaliar.

No entanto, conforme evidencia o quadro 3, no Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (Sigepe) os dados referentes às cessões e requisições vigentes no IFNMG são os seguintes:

Quadro 3: Servidores Cedidos/Requisitos ao IFNMG por outros órgãos

Ano cessão/requisição do servidor	Quantidade de servidores cedidos/requisitados
2015	01
2019	02
2021	03
2022	05
Total	11

Fonte: Sigepe, novembro de 2022.

Ao analisarmos o quadro 3, percebemos que mesmo após a implantação do Programa de Gestão no IFNMG houve um aumento das cessões e requisições de servidores Técnicos Administrativos em 2022 comparado aos anos anteriores. Entendemos que com o amadurecimento institucional do Programa de Gestão e uma possível ampliação dos setores participantes, esse número de cessões e requisições poderá ser reduzido.

No que diz respeito a atrair servidores de outras instituições para o IFNMG, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas recebeu consultas, via e-mail, de servidores de outras instituições buscando redistribuição desde que tivessem a garantia que o setor no qual iriam atuar permitisse o teletrabalho, mas esses processos não avançaram.

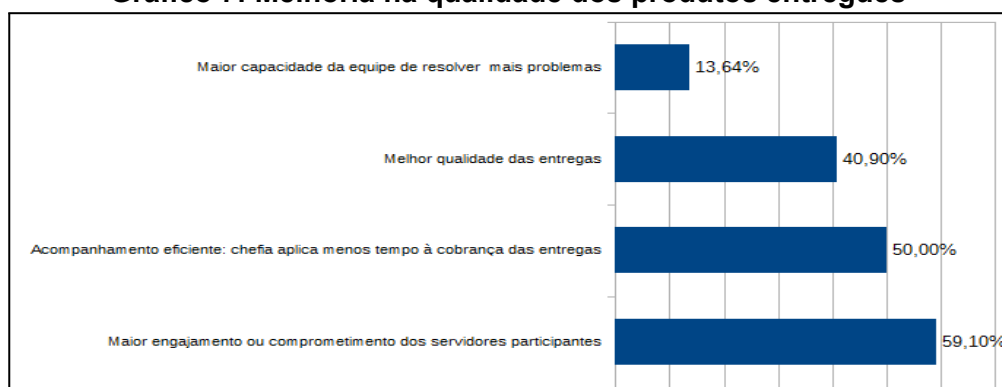
Entendemos que os impactos do Programa de Gestão sobre a rotatividade podem ter sido influenciados também por outros dois fatores: primeiro fator, 2022 tratar-se do ano de implantação do referido programa na instituição, assim a cultura do teletrabalho ainda está sendo constituída; segundo fator, 2022 foi um ano eleitoral, e conforme dispôs o Ofício Circular nº 03/2022/DAJ/COLEP/CGGP/SAA-MEC, de 15 de fevereiro de 2022, não poderia haver pedidos de redistribuição nos três meses que antecederam as eleições até o dia de posse dos eleitos, em consonância com o estabelecido no art. 73, inciso V, da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições. Ficando assim impedidas a realização de movimentação de servidores entre 01 de julho de 2022 e 02 de janeiro de 2023.

III. Avaliação qualitativa do Programa de Gestão

a) Melhoria na qualidade dos produtos entregues

No questionário respondido pelos gestores, a melhoria na qualidade dos produtos entregues foi avaliada juntamente com outros fatores, conforme mostra o gráfico 7: maior capacidade da equipe em resolver problemas, acompanhamento eficiente: chefia aplica menos tempo à cobrança das entregas e maior engajamento ou comprometimento dos servidores participantes.

Gráfico 7: Melhoria na qualidade dos produtos entregues



Fonte: Questionário enviado aos gestores do IFNMG.

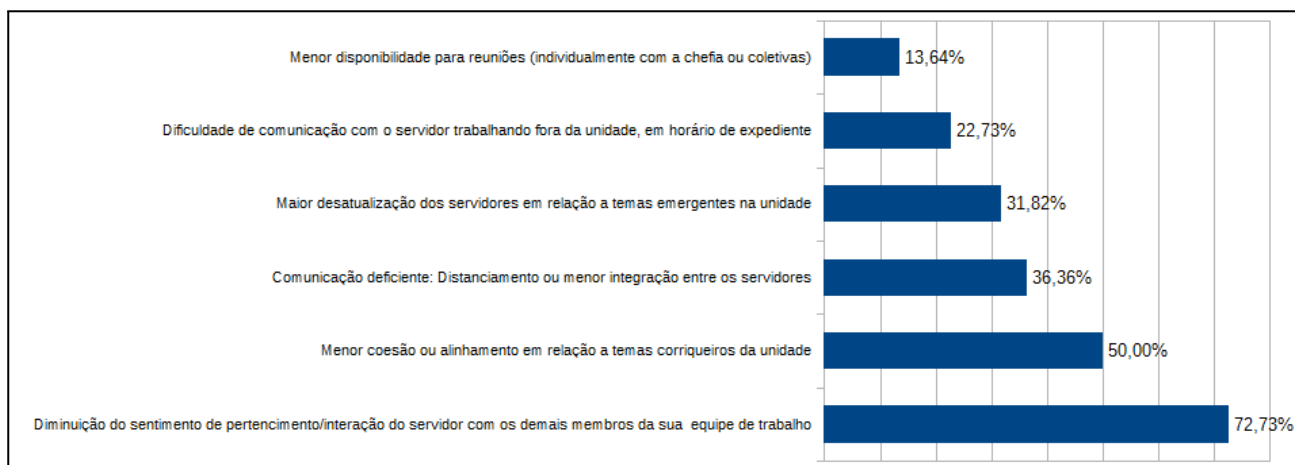
Nas respostas obtidas, conforme gráfico 7, segundo a percepção dos respondentes, as variáveis destacadas foram: maior engajamento ou comprometimento dos servidores participantes e acompanhamento eficiente: chefia aplica menos tempo à cobrança das entregas.

b) Dificuldades enfrentadas

De acordo com o gráfico 8, as dificuldades ou prejuízos relatados em pesquisa realizada junto aos gestores podem ser divididos nas seguintes categorias:

- I. Envolvimento: diminuição no sentimento de pertencimento do servidor com os demais membros da equipe.
- II. Disponibilidade: menor disponibilidade para reuniões com a chefia ou coletivas.
- III. Comunicação: menor integração entre servidores devido ao distanciamento e dificuldade de comunicação com o servidor no horário de expediente na unidade física.
- IV. Foco: menor envolvimento ou alinhamento em relação a temas rotineiros da unidade, assim como em relação a temas emergentes.

Gráfico 8: dificuldades enfrentadas ou prejuízos a partir da implantação do Programa de Gestão



Fonte: Questionário enviado aos gestores do IFNMG.

Nas respostas obtidas, conforme apresenta o gráfico 8, segundo a percepção dos respondentes, as dificuldades ou prejuízos relatados que mais se destacaram foram: diminuição no sentimento de pertencimento do servidor com os demais membros da equipe (72,73%) e menor coesão ou alinhamento em relação a temas corriqueiros da unidade (50%). As demais variáveis foram apontadas por menos de 50% dos gestores.

c) Boas práticas implementadas

Dois respondentes relataram como boas práticas implantadas advindas do Programa de Gestão:

- Reuniões híbridas: como existem equipes com servidores em teletrabalho e outros em trabalho presencial, ocorrem reuniões com participantes a distância e outros presenciais.
- Aplicação de novas ferramentas e tecnologias de informação: as formas de comunicação entre os membros da equipe foram revistas, bem como a construção de documentos com a participação de todos, reuniões gravadas, etc.

d) Sugestões de aperfeiçoamento da IN ME nº 65/2020

Nenhum gestor respondente encaminhou sugestões de alterações sobre a IN ME nº 65/2020, mas sim sobre os normativos que regulamentam o Programa de Gestão no IFNMG.

Entretanto, para fins de alinhamento entendemos que a referida instrução normativa precisa ser revisada no que diz respeito a:

- Registro de Ponto dos servidores participantes do Programa de Gestão**, visto que a IN 65/2020 diz o seguinte:

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 desta Instrução Normativa;

No entanto, o Decreto Nº 11072/2022 aponta:

Art. 3º Os Ministros de Estado, os dirigentes máximos dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República e as autoridades máximas das entidades poderão autorizar a instituição do PGD para o exercício de atividades que serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas.

§ 1º A substituição dos controles de assiduidade e de pontualidade dos participantes do PGD por controle de entregas e resultados, independentemente da modalidade adotada, observará o disposto nos atos de que trata o art. 16.

Frisamos que o art. 16 aponta para atos complementares, mas que esses ainda não existem.

- Urge por alguma **orientação para os servidores que acumulam cargos**. Existe uma dificuldade em gerenciar servidores que constituíram outros vínculos empregatícios e ficam virtualmente indisponíveis no horário que deveriam estar à disposição do IFE.
- Existe também uma dúvida sobre como proceder, em relação a ferramenta tecnológica, a **reposição das horas de trabalho** nos casos dos recessos de final de ano bem como das demais horas passíveis de reposição.

IV. Considerações finais

Os dados das percepções das unidades organizacionais participantes, coletadas a partir de questionário eletrônico, refletem a evolução e a maturidade do programa de gestão do IFNMG. Conforme abordado anteriormente, o grau de comprometimento dos participantes e efetividade nas entregas demonstram um nível elevado.

Os gestores das unidades organizacionais participantes revelam a conveniência e interesse de continuidade do programa de gestão, em virtude dos vários benefícios apontados, como a melhoria no relacionamento entre os servidores e chefia; redução de custos, sobretudo os de energia elétrica e água.

Vale ainda frisar que, foi criada na página eletrônica oficial do IFNMG um espaço específico para divulgação do programa de gestão da instituição, conforme endereço eletrônico <https://www.ifnmg.edu.br/programa-de-gestao-do-ifnmg>. Assim como desde o dia 28 de outubro de 2022 foi instalada a API que permite ao órgão superior SIPEC consultar os dados do Programa de Gestão do IFNMG na ferramenta SUSEP.

Considerando que o Programa foi implantado no IFNMG em abril, esperamos que o Relatório Gerencial Anual de 2023 apresente dados ainda melhores decorrentes de adesão de servidores, produtividade e economia, rotatividade, uma vez que compreenderá um período maior.

O IFNMG pretende implementar os ajustes necessários para reduzir as assimetrias identificadas, no intuito de conferir ainda mais eficiência, eficácia e efetividade ao Programa.

Por fim, entendemos que o programa de gestão tem mantido a boa receptividade no IFNMG. Desse modo, sugerimos a manutenção deste na instituição.

APÊNDICE

Avaliação do Programa de Gestão IFNMG

Senhores (as) Pró-Reitores (as), Diretores (as) Gerais, Diretores (as) Sistêmicos (as), Diretores dos Campi Avançados e Coordenadores (as) de Gestão de Pessoas do IFNMG,

Cumprimentando-os (as) respeitosamente, frisamos que no dia 07 de abril de 2022 foi implementado o Programa de Gestão/Teletrabalho no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, conforme Instrução Normativa nº 65/2022, Resolução Consup nº 230, de 16 de março de 2022 e Resolução Consup nº 234, de 04 de abril de 2022. Assim, no dia 07 de outubro de 2022 encerrará a Fase de Ambientação do Programa de Gestão no IFNMG, visto ter decorrido os 6 primeiros meses do referido programa.

Para tanto, visando atender as exigências da Instrução Normativa nº 65/2020 precisamos elaborar o Relatório da Fase de Ambientação do Programa de Gestão e também o Relatório Gerencial Anual. Pedimos a contribuição de vocês no sentido de responder as questões que seguem e nos devolver até o dia 17 de outubro de 2022.

Permanecemos à disposição para sanar possíveis dúvidas.

Agradecemos antecipadamente.

Comissão Responsável Pela Elaboração do Relatório de Conclusão da Fase de Ambientação do Programa de Gestão no IFNMG e do Relatório Gerencial Anual.

***Obrigatório**

1. E-mail *

2. Assinale seu Campus/Unidade de atuação: *

Marque todas que se aplicam.

- Araçuaí
- Arinos
- Almenara
- CEAD
- Janaúba
- Januária
- Montes Claros
- Pirapora
- Porteirinha
- Reitoria
- Teófilo Otoni
- Salinas
- Diamantina
- Outro: _____

3. 2. No seu campus/unidade existem servidores em quais modalidades de Programa de Gestão: *

Marque todas que se aplicam.

- Programa de Gestão Presencial
- Teletrabalho Parcial
- Teletrabalho Integral
- Nenhuma -

Seção
sem
título

3. No seu campus/unidade quantos servidores estão no Programa de Gestão/Teletrabalho modalidade:

4. a) Presencial *

0

5. b) Teletrabalho Parcial *

6. c) Teletrabalho Integral *

7. 4. Como você avalia o grau de comprometimento dos servidores que estão em Programa de Gestão Presencial ou Teletrabalho Parcial ou Integral? *

Marcar apenas uma oval.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

8. 5. Conforme estabelece a IN 65/2020 em seu artigo 6º, um dos objetivos do Programa de Gestão é contribuição para a redução de custos no poder público. Sabendo que o Programa de Gestão foi instituído em 07 de abril de 2022 no IFNMG, você assegura que este objetivo foi atingindo: *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Ainda não é possível avaliar

9. 5.1. Caso tenha ocorrido redução de custos em sua unidade/campus, eles se referem a:

Marque todas que se aplicam.

- Água
- Luz/Energia
- Internet
- Aluguel de espaço físico
- Aluguel de equipamentos
- Aquisição de Equipamentos (computadores, impressores)
- Aquisição de material de expediente (papel, caneta, tinta impressora)
- Contratação de serviços terceirizados

10. 5.2 Dos itens citados acima referente a redução de custos, indique a redução dos gastos em valor absoluto e percentuais.

11. 6. Você acredita que a adesão ao Programa de Gestão/Teletrabalho pelo IFNMG aumentou a sua capacidade de atrair e manter novos servidores: *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Ainda não é possível avaliar

12. 7. Você percebe que com a adesão ao Programa de Gestão/Teletrabalho houve uma melhoria na motivação e o comprometimento dos servidores participantes com os objetivos da Instituição: *

Marcar apenas uma oval.

- Melhorou
- Manteve-se igual
- Piorou
- Ainda não é possível avaliar

13. 8. O absenteísmo trata-se de faltas, atrasos ou saídas adiantadas dos servidores. Frente ao exposto, considerando a adesão do IFNMG ao Programa de Gestão do IFNMG, no seu Campus/Unidade de Trabalho o Absenteísmo sofreu variações: *

Marcar apenas uma oval.

- Aumentou
- Diminuiu
- Permaneceu
- Não é possível avaliar

14. 9. Em Gestão de Pessoas, o turnover ou a rotatividade de pessoal se refere *
as entradas e saídas de servidores/funcionários em uma empresa/instituição. Esse índice é calculado a partir da relação entre o pedido de exoneração e a admissão de novos colaboradores. Na sua percepção, a adesão ao Programa de Gestão do IFNMG gerou algum impacto na rotatividade de pessoal?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não é possível avaliar

15. 10. Como o Programa de Gestão/Teletrabalho influenciou os pedidos de remoção do seu Campus/Unidade: *

Marcar apenas uma oval.

- Aumentou
 Diminuiu
 Não houve alteração
 Não é possível avaliar

16. 11. Para você, o Programa de Gestão/Teletrabalho foi capaz de estimular o *
desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital:

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não é possível avaliar

17. 12. Com a implantação do Programa e Gestão/Teletrabalho foi possível gerar *
e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos em seu
Campus/Unidade:

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Às vezes
- Não é possível avaliar

18. 13. Sinalize apenas os quesitos que apresentam os principais benefícios *
alcançados pelo seu Campus/Unidade a partir da adesão ao Programa de
Gestão/Teletrabalho:

Marque todas que se aplicam.

- Maior produtividade dos servidores
- Cumprimento de prazos pelos servidores de maneira mais corriqueira
- Diminuição do consumo de energia elétrica no campus/unidade
- Maior quantidade de atividades concluídas no dia/horário acordado
- Aumento dos interessados em participar do Programa de Gestão/Teletrabalho
- Diminuição do consumo de água na unidade
- Melhor qualidade das entregas
- Maior engajamento ou comprometimento dos servidores participantes
- Comunicação eficiente: capacidade da equipe de resolver mais com menos tempo de interação
- Maior disponibilidade para reuniões (individualmente com a chefia ou coletivas)
- Acompanhamento eficiente: chefia aplica menos tempo à cobrança das entregas
- Maior quantidade de atividades concluídas antes do prazo acordado
- Maior engajamento da equipe nas reuniões coletivas (contribuições por reunião)
- Maior capacidade da equipe de resolver mais problemas
- Diminuição das entregas atrasadas
- Aumento da qualidade de vida dos participantes

19. 14. Indique outros benefícios percebidos com a implantação do Programa de Gestão e Teletrabalho.

20. 15. Sinalize apenas os quesitos que apresentam os principais prejuízos que afetaram o seu Campus/Unidade a partir da adesão ao Programa de Gestão/Teletrabalho: *

Marque todas que se aplicam.

- Menor coesão ou alinhamento em relação a temas corriqueiros da unidade
- Maior desatualização dos servidores em relação a temas emergentes na unidade
- Dificuldade de comunicação com o servidor trabalhando fora da unidade, em horário de expediente
- Comunicação deficiente: Distanciamento ou menor integração entre os servidores
- Menor disponibilidade para reuniões (individualmente com a chefia ou coletivas)
- Diminuição do sentimento de pertencimento/interação do servidor com os demais membros da sua equipe de trabalho

21. 16. Indique outras dificuldades percebidas com a implantação do Programa de Gestão e Teletrabalho.

22. 17. Em relação ao sistema SUSEP, qual nível de dificuldade em sua operacionalização? *

Marcar apenas uma oval.

- Baixo
- Médio
- Alto
- Não houve dificuldade

23. 18. Em relação ao sistema SUSEP, quais dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema?

24. 19. Em relação ao sistema SUSEP assinale os quesitos que apresentam as principais dificuldades de uso: *

Marque todas que se aplicam.

- Alta burocracia e carga de trabalho: verificou-se que o sistema requer alta carga
- Dificuldade para acompanhar as metas do Campus/Unidade
- Dificuldade em avaliar a equipe
- Sistema complexo, que requer melhores explicações sobre sua utilização de inserções de dados no sistema pelo chefe da unidade
- Dificuldade de acompanhamento das atividades realizadas pelos servidores
- Alta ocorrência de erros e "bugs" no sistema
- Difícil conhecimento sobre o nível de distribuição de tarefas
- Dificuldade para delegar atividades aos servidores
- Dificuldade para avaliar as entregas dos servidores
- Dificuldade para encontrar pessoas disponíveis para uma atividade

25. 20. Em relação ao sistema SUSEP assinale os quesitos que apresentam as principais facilidades de uso: *

Marque todas que se aplicam.

- Facilidade para avaliar as entregas dos servidores
- Facilidade em avaliar a equipe
- Sistema intuitivo e de fácil utilização
- Interesse de participantes em assumir atividades além do pactuado
- Facilidade para encontrar pessoas disponíveis para uma atividade

26. 21. Qual a principal ferramenta de comunicação utilizada entre as chefias e os servidores no Programa de Gestão/Teletrabalho? *

Marque todas que se aplicam.

- e-mail
- Ligação telefônica
- Mensagens de texto (WhatsApp)
- Outro

27. 22. As convocações feitas para os servidores que aderiram ao Programa de Gestão/Teletrabalho participarem de atividades presenciais foram atendidas: *

Marcar apenas uma oval.

- Sempre foram atendidas
- Nunca foram atendidas
- Às vezes foram atendidas
- Não houve convocações

28. 23. Seu Campus/unidade adotou alguma prática inovadora com relação ao Programa de Gestão/Teletrabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

29. 23.1 Em caso afirmativo, descrever a prática implementada no seu campus/unidade e se obteve êxito ou não.

30. 24. Seu Campus/Unidade em Programa de Gestão/Teletrabalho tem interesse * em:

Marcar apenas uma oval.

- Aumentar o número de participantes
- Reduzir o número de participantes
- Permanecer com o mesmo número de participantes
- Sair do Programa de Gestão/Teletrabalho

31. 25. Na sua percepção o Programa de Gestão/Teletrabalho para o seu campus/unidade tem sido:

*

Marcar apenas uma ova.

Péssimo

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Excelente

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários