

PORTARIA NORMATIVA Nº 6, DE 11 DE MARÇO DE 2019.

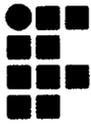
O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS – IFG, nomeado por Decreto Presidencial de 4 de outubro de 2017, publicado no Diário Oficial da União de 05.10.2017, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

I – Estabelecer as orientações para regulamentar os procedimentos relativos à Política de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – IFG, conforme Regulamento anexo.

II – Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua emissão.



JERÔNIMO RODRIGUES DA SILVA
Reitor



INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
REITORIA

REGULAMENTO SOBRE OS PROCEDIMENTOS RELATIVOS À POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS – IFG

CAPITULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Seção I Conceituação

Art. 1º Para fins deste regulamento, considera-se Política de Gestão de Pessoas:

I – Decisões de caráter estruturante que orientam o planejamento estratégico e a operacionalização de ações que atendem aos interesses institucionais e à valorização dos servidores efetivos, temporários e terceirizados que atuam no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – IFG.

Art. 2º Para efeito da Política de Gestão de Pessoas do IFG, aplicam-se os seguintes conceitos:

I – Condições de trabalho: conjunto de recursos que possibilita uma melhor realização do trabalho e que envolve tanto a infraestrutura, os materiais didáticos disponíveis, quanto os serviços de apoio.

II – Organização do trabalho: modo como o trabalho é estruturado e gerenciado desde sua concepção até a sua finalização.

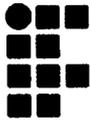
III – Processo de trabalho: conjunto de ações sequenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando ao cumprimento dos objetivos e das metas institucionais.

III – Desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais.

IV – Ambiente organizacional: a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

V – Dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFG.

VI – Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o



desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais.

VII – Qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.

VIII – Aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.

IX – Avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela Instituição Federal de Ensino – IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

X – Competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, contando com o devido suporte organizacional, são colocados em prática nas situações de trabalho, produzindo resultados que agregam valor à organização e ao indivíduo.

XI – Promoção da Saúde do Servidor: conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença-trabalho. As ações objetivam o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam positivamente para a saúde no âmbito individual e coletivo.

XII – Prevenção: disposição prévia dos meios e conhecimentos necessários para evitar danos ou agravos à saúde do servidor, em decorrência do ambiente, dos processos de trabalho e dos hábitos de vida.

XIII – Princípios: o conjunto de crenças e valores basilares que orientam e legitimam o comportamento dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás ao lidar com as questões relativas à gestão de pessoas.

XIV – Diretrizes: as diretrizes apresentadas nesta política definem e caracterizam a atuação das áreas de gestão de pessoas do IFG.

Seção II Princípios

Art. 3º A política de gestão de pessoas está composta de princípios e valores que devem servir de alicerce aos objetivos, às metas e às ações da Instituição:

I – Ética: pressupõe condutas, ações e intervenções sustentadas pela valorização e defesa da vida, sendo pautadas para o bem comum, com dignidade e solidariedade.

II – Equidade: baseia as práticas e as ações de gestão de pessoas, na distribuição igualitária de oportunidades, considerando as especificidades dos indivíduos e dos grupos.

III – Intersetorialidade: refere-se ao processo de articulação de saberes, potencialidades e experiências de sujeitos, grupos e setores na construção de intervenções compartilhadas, estabelecendo vínculos, corresponsabilidades e cogestão para objetivos comuns.

IV – Gestão participativa e democrática.

V – Respeito à diversidade ideológica, política e cultural no IFG.

VI – Valorização dos servidores efetivos, proporcionando condições adequadas ao seu desenvolvimento profissional e pessoal.

VII – Contribuição para a execução das políticas públicas com eficiência e eficácia.

VIII – Competência profissional.

IX – Primazia dos critérios de justiça, conciliando os interesses das pessoas e o interesse público.

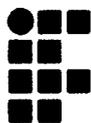
X – Humanização do ambiente e das relações de trabalho, fortalecendo os princípios da dignidade humana, da valorização social do trabalho, da isonomia e da equidade.

XI – Sustentabilidade: diz respeito à necessidade de permanência e continuidade de ações e intervenções, levando em conta as dimensões política, econômica, social, cultural e ambiental.

Seção III Objetivos e Diretrizes

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas tem o objetivo de instituir as diretrizes-gerais para implementação de planos, programas, projetos e ações de Gestão de Pessoas em consonância com o Estatuto, Regimento Interno e Plano de Desenvolvimento Institucional do IFG, conforme seus eixos estruturantes.

Art. 5º As diretrizes devem estar em consonância com a política nacional de desenvolvimento de pessoal da Administração Pública Federal e com os eixos estruturantes.



INSTITUTO FEDERAL

Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
REITORIA

CAPÍTULO II **EIXOS ESTRUTURANTES DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Seção I **Dos Eixos**

Art. 6º São eixos estruturantes da Política de Gestão de Pessoas do IFG:

I – Dimensionamento de Pessoal e Institucional

II – Capacitação e Qualificação de Servidores.

III – Avaliação de Desempenho.

IV – Saúde e Segurança no Trabalho.

Seção II **Das Definições dos Eixos**

Art. 7º O Eixo Dimensionamento de Pessoal e Institucional deve propor e definir os critérios de distribuição de vagas na Instituição, mediante análise do quadro de pessoal, da estrutura organizacional, dos processos e das condições tecnológicas, físicas e de trabalho, para o funcionamento adequado das unidades organizacionais.

Art. 8º O Eixo Capacitação e Aperfeiçoamento deve promover o aperfeiçoamento, o desenvolvimento e a qualificação dos servidores do IFG, por meio da participação em eventos e cursos de qualificação, capacitação e requalificação.

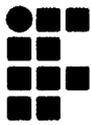
Art. 9º O Eixo Avaliação de Desempenho deve promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Art. 10. O Eixo Saúde e Segurança no Trabalho deve promover a preservação e a segurança no ambiente de trabalho, controlando os riscos relacionados ao ambiente de trabalho e às atividades desenvolvidas, assim como preservar e promover a saúde dos trabalhadores.

Seção III **Dos Objetivos e Diretrizes dos Eixos**

Subseção I **Objetivos e Diretrizes do Eixo Dimensionamento de Pessoal e Institucional**

Art. 11. São objetivos do Eixo Dimensionamento de Pessoal e institucional:



I – Aplicar critérios objetivos e transparentes na distribuição de força de trabalho no IFG.

II – Utilizar estudos para embasar a tomada de decisões quanto ao dimensionamento de quadro de pessoal.

III – Pautar-se na gestão por competências.

IV – Buscar continuamente a inovação tecnológica, com a finalidade de aumentar a eficiência na prestação dos serviços.

V – Pautar a tomada de decisões a partir de planejamentos e avaliações das atividades.

VI – Planejar e definir cargos e funções em consonância com documentos institucionais e outros indicadores de gestão pactuados com o Ministério da Educação – MEC.

VII – Promover a qualificação profissional do estagiário e o intercâmbio de informações entre a instituição concedente e o estudante em processo de estágio em consonância com a legislação em vigor.

VIII – Promover a integração pessoal no ambiente de trabalho.

IX – Estimular a participação de servidores técnico-administrativos em projetos de pesquisa e ações de extensão.

Art. 12. São diretrizes do Eixo Dimensionamento de Pessoal e Institucional:

I – Regulamentar o Programa de Dimensionamento de Pessoal e Institucional do IFG.

I – Definir e aplicar metodologia para estudo e análise dos ambientes organizacionais, dos cargos, das atribuições e das competências em conformidade com o Estatuto, o Regimento Interno e o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI em cada unidade do IFG.

II – Definir e aplicar metodologia para estudo e análise da estrutura física, organizacional e tecnológica.

III – Estabelecer metodologia de planejamento em consonância com o Estatuto, o Regimento Interno e o PDI em cada unidade do IFG.

IV – Incentivar a inovação tecnológica nos processos de trabalho para maior eficiência e economicidade de recursos físicos e financeiros.

V – Elaborar e aplicar a matriz de alocação de cargos e demais critérios para estabelecer a real necessidade de força de trabalho e os programas específicos para a questão da diversidade de gênero, étnico-racial e sexual em consonância com a legislação em vigor.

VI – Utilizar a avaliação de desempenho como referência para a tomada de decisões (remoção, mudança de setor, readaptação, redistribuição).

VII – Monitorar o cumprimento da legislação e regulamentação interna sobre movimentação de pessoal.

VIII – Monitorar o cumprimento da legislação vigente, das normativas dos Ministérios e das regulamentações institucionais e complementares para a realização de concursos públicos para provimento dos cargos de servidores técnico-administrativos e docentes.

IX – Realizar a distribuição de Cargos de Direção e Funções Gratificadas da Instituição, em consonância com o Estatuto e Regimento Institucional aprovados pelo Conselho Superior.

X – Estabelecer critérios que valorizem as competências para designação de cargos e funções gratificadas.

XI – Promover programas, projetos e ações de integração e socialização para a melhoria das relações interpessoais no trabalho, entre servidores técnico-administrativos e docentes, servidores efetivos, temporários e terceirizados.

XII – Regulamentar a atuação dos servidores técnico-administrativos nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, com a participação da Comissão Interna de Supervisão – CIS, com vistas a incentivá-los a ofertar projetos de ensino, pesquisa e extensão.

Subseção II

Objetivos e Diretrizes do Eixo Capacitação e Qualificação de Servidores

Art. 13. São objetivos do Eixo Capacitação e Qualificação de Servidores:

I – Tratar como prioridade a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores do IFG.

II – Fomentar a participação de servidores em eventos, internos e externos, de caráter científico, tecnológico e de capacitação.

III – Considerar as especificidades das necessidades institucionais e dos servidores, de acordo com suas respectivas carreiras, no planejamento das ações de capacitação e qualificação profissional.

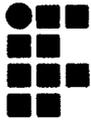
IV – Capacitar o servidor ingressante na instituição.

VI – Estabelecer ações de capacitação voltadas para o exercício de funções gerenciais.

Art. 14. São diretrizes do Eixo Capacitação e Qualificação de Servidores:

I – Regulamentar o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

II – Realizar levantamento das necessidades institucionais, considerando, ainda, os cargos e as atribuições.



III – Elaborar o plano bienal de capacitação com base no levantamento das necessidades locais/setoriais, cargos e atribuições para subsidiar a elaboração do Programa de Educação Continuada dos Servidores.

IV – Estabelecer mecanismos eficazes para assegurar o acesso do servidor aos eventos internos e externos no interesse da administração e de iniciativa do servidor.

V – Propor programas de capacitação e qualificação específicos para os Servidores Técnico-Administrativos em Educação de acordo com as finalidades institucionais.

VI – Propor programas de capacitação e qualificação específicos para os Docentes de acordo com as finalidades institucionais.

VII – Preparar a inserção do servidor no trabalho mediante realização do curso/treinamento de iniciação ao Serviço público.

VIII – Descentralizar os recursos financeiros de acordo com o planejamento de capacitação apresentado pelos proponentes.

IX – Articular a reserva de vagas nos programas strictu e lato sensu institucionais para o quadro de servidores.

X – Articular, intersetorialmente, as ações de capacitação e qualificação profissional, fazendo a gestão das competências e dos saberes do quadro de servidores.

XI – Promover ampla divulgação das ações de capacitação e dos atos normativos que o regem.

XII – Monitorar e avaliar, permanentemente, os resultados das ações de capacitação.

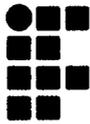
XIII – Promover a capacitação gerencial do servidor e a sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento.

XIV – Promover a participação e a corresponsabilização do servidor no processo de progressão e desenvolvimento da Carreira.

XV – Garantir a participação da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD e da Comissão Interna de Supervisão – CIS nas temáticas que versam sobre a progressão funcional e a capacitação, em conformidade com as suas atribuições regimentais e legais.

XVI – Garantir capacitações que visem à formação de multiplicadores referentes aos conhecimentos adquiridos ao longo de sua vida profissional.

XVII – Capacitar e qualificar as equipe(s) de saúde visando à proposição, ao monitoramento e à avaliação de programas, projetos e ações sobre o processo trabalho-saúde-adoecimento.



Subseção III

Objetivos e Diretrizes Estratégicas do Eixo Avaliação de Desempenho

Art. 15. São objetivos do Eixo Avaliação de Desempenho:

I – Estruturar a avaliação do servidor ocupante de cargo efetivo na Instituição enquanto instrumento contínuo de melhoria no desempenho das funções.

II – Pautar o processo de avaliação de desempenho de maneira bilateral, fomentando o diálogo entre servidores e chefias.

III – Consolidar o feedback como parte fundamental do processo.

IV – Melhorar a comunicação institucional.

V – Aperfeiçoar continuamente os instrumentos avaliativos.

Art. 16. São diretrizes do Eixo Avaliação de Desempenho:

I – Regulamentar o Programa de Avaliação de Desempenho.

II – Efetivar o acompanhamento do servidor em estágio probatório com vistas ao desenvolvimento profissional e à efetivação da estabilidade.

III – Construir uma metodologia referente ao processo avaliativo pedagógico e participativo envolvendo diversos atores que levem em consideração as corresponsabilidades nas ações institucionais, as atividades das equipes de trabalho, as condições de trabalho e as atividades individuais.

IV – Consolidar um sistema informatizado das avaliações de desempenho para progressão dos servidores técnico-administrativos e dos docentes.

V – Realizar devolutivas entre as partes envolvidas durante o processo avaliativo para fins de aperfeiçoamento individual e coletivo.

VI – Utilizar diferentes mecanismos de comunicação para informar, orientar e capacitar avaliadores e avaliados sobre o processo de gestão de desempenho.

VII – Aperfeiçoar continuamente os instrumentos avaliativos.

Subseção IV

Objetivos e Diretrizes do Eixo Saúde e Segurança no Trabalho

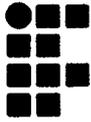
Art. 17. São objetivos do Eixo Saúde e Segurança no Trabalho:

I – Constituir uma Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS).

II – Prevenir e mitigar riscos ocupacionais.

III – Promover atenção multiprofissional.

IV – Promover a integração entre os órgãos e setores responsáveis pela promoção da saúde e segurança do servidor.



V – Planejar, operacionalizar e avaliar as ações de promoção e vigilância da saúde com base em informações epidemiológicas.

VI – Planejar intervenções nos ambientes de trabalho de acordo com suas especificidades e seus estudos prévios.

VII – Sistematizar as informações, monitorar e avaliar os programas, os projetos e as ações em saúde promovida pelo IFG.

VIII – Fomentar estratégias de comunicação, de informação e de educação em saúde, permanentemente, a fim de contribuir para as mudanças dos indicadores do processo trabalho-saúde-adoecimento.

IX – Desenvolver programas, projetos e ações em saúde com o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal – SIASS, Comissão Interna de Saúde do Servidor Público – CISSP e equipes multiprofissionais dos câmpus e Reitoria e demais órgãos que desenvolvem atividades de saúde do trabalhador.

X – Estimular a pesquisa, produção e difusão de conhecimentos e estratégias inovadoras no âmbito da promoção da saúde dos servidores do IFG.

XI – Criar mecanismos para prevenir e combater as formas de violências: assédio moral, assédio sexual e *bullying*.

XII – Estabelecer política, programa e projetos de prevenção e de redução de danos associados ao uso de drogas.

XIII – Prever recursos financeiros que garantam a regularidade das ações de promoção da saúde do servidor

XIV – Fomentar programas, projetos e ações que objetivam reafirmar a necessidade de implementação de ações afirmativas, por meio de políticas, em atenção ao princípio da igualdade e da equidade, como instrumento para a inclusão social.

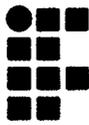
Art. 18. São diretrizes do Eixo Saúde e Segurança no Trabalho:

I – Desenvolver, regulamentar e implementar a Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS).

II – Desenvolver estudos e estimular a utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs, prevenindo exposição a riscos ocupacionais.

III – Atuar junto à gestão no que se refere à infraestrutura e ergonomia adequada aos ambientes de trabalho.

IV – Atuação coordenada e articulada entre os câmpus, SIASS e a Reitoria do IFG para melhor atuação sobre determinantes e condicionantes que interferem sobre o processo trabalho-saúde-adoecimento.



V – Assegurar o direito à participação dos servidores em todas as fases do processo de promoção e prevenção à saúde, como forma de valorização do seu saber sobre o trabalho.

VI – Incentivar a atuação de equipe multiprofissional de assistência ao servidor dos câmpus e da Reitoria do IFG para estudo e análise do clima organizacional nos ambientes de trabalho a fim de subsidiar intervenções nas relações sociais de trabalho.

VII – Mapear os locais e os tipos de atividades e propor medidas de intervenção no ambiente e na organização do trabalho no intuito de valorizar o servidor e diminuir o sofrimento psíquico.

VIII – Realizar exames periódicos a fim de avaliar as condições de saúde dos servidores e detectar precocemente doenças relacionadas ao trabalho ou não de acordo com a legislação vigente.

IX – Realizar estudos epidemiológicos a fim de subsidiar a atuação na prevenção e promoção da saúde do servidor.

X – Elaborar e implementar programas, projetos e ações de integração dos servidores nas unidades do IFG.

XI – Instituir programas, projetos e ações que contemplem a promoção e educação para aposentadoria, conforme legislação vigente.

XII – Desenvolver programas, projetos e ações intergeracionais com o foco na prevenção ao ageísmo e com objetivo de reforçar atitudes positivas dos indivíduos sobre o processo de envelhecimento.

CAPÍTULO III **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 19. No âmbito do IFG, a unidade responsável pela implementação e pelo acompanhamento da Política de Gestão de Pessoas será a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos – PRODIRH, órgão executivo que atua no planejamento, na execução de ações voltadas à área de gestão de pessoas com o apoio da Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos, das Direções-Gerais dos Câmpus, das Chefias de Departamento, das Coordenações de Recursos Humanos e Assistência ao Servidor – CRHAS, da Comissão Interna de Supervisão – CIS da e Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD.

Art. 20. A Política Institucional de Gestão de Pessoas deverá ser revisada, monitorada e avaliada periodicamente, considerando eventuais alterações da Legislação e mudanças conjunturais e dos objetivos estratégicos do IFG.

Art. 21. A Política de Gestão de Pessoas incentivará medidas visando garantir a segurança da informação, buscando sempre a automação de seus processos.

Art. 22. Os programas, os projetos e as ações desta Política podem ser objeto de pesquisas periódicas de satisfação, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Art. 23. A Política de Gestão de Pessoas aplica-se aos servidores efetivos, aposentados, temporários, substitutos, estagiários, terceirizados, no que couber.

Art. 24. Compete à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos (PRODIRH) dirimir as dúvidas suscitadas na aplicação do disposto nesta Portaria e decidir sobre os casos omissos.

Art. 25. Este Regulamento entra em vigor na data de sua emissão.

Goiânia, 11 de março de 2019.


JERÔNIMO RODRIGUES DA SILVA
Reitor