

RESOLUÇÃO Nº DE 22 DE JANEIRO DE 2019

Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

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 a valorização dos servidores efetivos, temporários e terceirizados que atuam no âmbito do Instituto Federal de Goiás.

Art. 2º Para efeito desta Política aplicam-se os seguintes conceitos:

- I. Condições de trabalho – conjunto de recursos que possibilita uma melhor realização do trabalho e que envolve tanto a infra-estrutura, 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 o cumprimento dos objetivos e metas institucionais;
- IV. Desenvolvimento - processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

- V. 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;
- VI. Dimensionamento - processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFG;
- VII. 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;
- VIII. 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;
- IX. 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;
- X. 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 IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;
- XI. 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;

- XII. Promoção à Saúde do Servidor – conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho. Objetiva o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam positivamente para a saúde no âmbito individual e coletivo;
- XIII. 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;
- XIV. Princípios - o conjunto de crenças e valores basilares que orientam e legitimam o comportamento dos servidores do Instituto Federal de Goiás ao lidar com as questões relativas à gestão de pessoas;
- XV. Diretrizes: as diretrizes apresentadas nesta política definem e caracterizam a atuação das áreas 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, metas e ações da instituição:

- I. Ética – a qual pressupõe condutas, ações e intervenções sustentadas pela valorização e defesa da vida, sendo pautadas para o bem comum, com dignidade e solidariedade;
- II. Equidade - quando 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 – que se refere 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. Contribuir 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 – que 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 Instituto Federal de Goiás 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.

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 condições tecnológicas, físicas e de trabalho, para o funcionamento adequado das unidades organizacionais.

Art. 8º O EIXO CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO deve promover o aperfeiçoamento, desenvolvimento e 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. 10º O EIXO SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO deve promover a preservação, 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

Das Diretrizes dos eixos

Dos objetivos e Diretrizes dos eixos

Subseção I – Objetivos do Eixo Dimensionamento de Pessoal e Institucional

Art. 11º 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-se de 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 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. 12º São diretrizes do Eixo Dimensionamento de Pessoal e Institucional:

- I. Regulamentar do Programa de Dimensionamento de Pessoal e Institucional do IFG;
- II. Definir e aplicar metodologia para estudo e análise dos ambientes organizacionais, dos cargos, das atribuições e das competências em conformidade com Estatuto, Regimento Interno e PDI em cada unidade do IFG;
- III. Definir e aplicar metodologia para estudo e análise da estrutura física, organizacionais e tecnológicas;
- IV. Estabelecer metodologia de planejamento em consonância com Estatuto, Regimento Interno e PDI em cada unidade do IFG;
- V. Incentivar a inovação tecnológica nos processos de trabalho para maior eficiência e economicidade de recursos físicos e financeiros;
- VI. Elaborar e aplicar a matriz de alocação de cargos e demais critérios para estabelecer a real necessidade de força de trabalho e programas específicos a

- questão de gênero, étnico-racial e diversidade sexual em consonância com a legislação em vigor;
- VII. Utilizar a avaliação de desempenho como referência para a tomada de decisões (remoção, mudança de setor, readaptação, redistribuição);
- VIII. Monitorar o cumprimento da legislação e regulamentação interna sobre movimentação de pessoal;
- IX. Monitorar o cumprimento da legislação vigente, normativas dos Ministérios e regulamentações institucionais e complementares para a realização dos concursos públicos de servidores técnico-administrativos e docentes;
- X. Realizar a distribuição de Cargos de Direção e Funções Gratificadas da instituição, em consonância com o Estatuto e Regimento Institucional aprovados pelo Conselho Superior;
- XI. Estabelecer critérios que valorizem as competências para designação de cargos e funções gratificadas;
- XII. Promover programas, projetos e ações de integração e socialização para a melhoria das relações interpessoais no trabalho, entre técnicos administrativos e docentes, servidores efetivos, temporários e terceirizados;
- XIII. Regulamentar a atuação dos servidores técnico-administrativos nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, com a participação da CIS, com vistas a incentivá-los a ofertar projetos de ensino, pesquisa e extensão.

Subseção II –

Objetivos e diretrizes do Eixo Capacitação e Qualificação dos Servidores

Art. 13º São Objetivos do Eixo Capacitação e qualificação dos servidores:

- I. Tratar como prioridade a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores do IFG;
- II. Fomentar a participação de servidores em eventos, internos 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;

V. Estabelecer ações de capacitação voltadas para o exercício de funções gerenciais;

Art. 14º São diretrizes do Eixo Capacitação e qualificação dos servidores:

- I. Regular o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;
- II. Realizar levantamento das necessidades institucionais, considerando ainda os cargos e 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 Técnicos 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 qualificação profissional fazendo a gestão das competências e 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 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 das comissões (CIS e CPPD) nas temáticas que versam sobre a progressão funcional e 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 a proposição, monitoramento e avaliação de programas, projetos e ações sobre o processo trabalho-saúde-adoecimento.

Subseção III

Objetivos e diretrizes Estratégicas do Eixo Avaliação de Desempenho

Art. 15º 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. Aperfeiçoamento contínuo dos instrumentos avaliativos;

Art. 16º 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 efetivação da estabilidade;
- III. Construir uma metodologia referente o 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 Técnicos 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. 17º 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 à saúde e segurança do servidor;
- V. Planejar, operacionalizar e avaliar as ações de promoção e vigilância à saúde com base em informações epidemiológicas;
- VI. Planejar intervenções nos ambientes de trabalho de acordo com suas especificidades e estudos prévios;
- VII. Sistematizar as informações, monitorar e avaliar os programas, projetos e ações em saúde promovida pelo IFG;
- VIII. Fomentar estratégias de comunicação, de informação e de educação em saúde permanentemente a fim de contribuir para mudanças dos indicadores do processo trabalho-saúde-adoecimento;
- IX. Desenvolver programas, projetos e ações em saúde com o SIASS, 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 a saúde do IFG;
- XI. Criar mecanismos para prevenir e combater as formas de violências: assédio moral, assédio sexual e *bullying*;
- XII. Estabelecer uma 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. 18º São diretrizes do Eixo Saúde e Segurança no trabalho:

- I. Desenvolver, regulamentar e implementar a Política de Atenção a Saúde do Servidor (PASS);
- II. Desenvolver estudos e estimular a utilização adequada de 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 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. 19º. No âmbito do Instituto Federal de Goiás, a unidade responsável pela implementação e acompanhamento da Política de Gestão de Pessoas será a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos (PRODIRH), órgão executivo que atua no planejamento, 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), Comissão Interna de Supervisão (CIS) e Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD).

Art. 20º 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 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás;

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

Art. 22º Os programas, projetos e ações dessa Política podem ser objetos de pesquisas periódicas de satisfação, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados;

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

Art. 24º Compete a 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. 25º. Esta Resolução entra em vigor na data de sua emissão.