

**Resolução CONSUP/IFG nº 26, de 8 de julho de 2019.**

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e regimentais, considerando as decisões tomadas na reunião ordinária do Conselho Superior de 8 de julho de 2019, resolve:

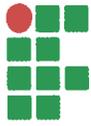
Art. 1º Estabelecer as orientações para regulamentar os procedimentos relativos à Política de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – IFG, conforme Regulamento anexo.

Art. 2º Cessar os efeitos da Portaria Normativa nº 6, de 11 de março de 2019.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua emissão.



JERÔNIMO RODRIGUES DA SILVA  
Presidente do Conselho Superior



## **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, as 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;

IV - 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;

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 a 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 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 Instituição, 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 da Saúde do Servidor: conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença-trabalho, com os objetivos de desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam positivamente para a saúde no âmbito individual e coletivo;

XIII - prevenção à saúde: 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 IFG ao lidar com as questões relativas à gestão de pessoas.

## **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, proporcionando condições adequadas ao seu desenvolvimento profissional e pessoal;

VII - eficiência e eficácia na execução das políticas públicas;

VIII - primazia dos critérios de justiça, conciliando os interesses das pessoas e o interesse público;

IX - humanização do ambiente e das relações de trabalho, fortalecendo os princípios da dignidade humana, da valorização social do trabalho, da isonomia e da equidade;

X - 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.

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

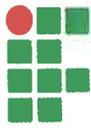
### **Seção I** **Dos Eixos**

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 e capacitação.

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 dos Eixos**

### **Subseção I** **Objetivos 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;
- XV - pautar a tomada de decisões a partir de planejamentos e avaliações das atividades;
- XVI - planejar e definir cargos e funções em consonância com documentos institucionais e outros indicadores de gestão pactuados com o Ministério da Educação – MEC;

XVII - 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;

XVIII - promover a integração pessoal no ambiente de trabalho;

XIX - estimular a participação de servidores, docentes e técnico-administrativos, em projetos de pesquisa e ações de extensão;

XX - regulamentar o Programa de Dimensionamento de Pessoal e Institucional do IFG;

XXI - 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;

XXII - definir e aplicar metodologia para estudo e análise da estrutura física, organizacional e tecnológica;

XXIII - estabelecer metodologia de planejamento em consonância com o Estatuto, o Regimento Interno e o PDI em cada unidade do IFG;

XXIV - incentivar a inovação tecnológica nos processos de trabalho para maior eficiência e economicidade de recursos físicos e financeiros;

XV - 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;

XVI - utilizar a avaliação de desempenho como referência para a tomada de decisões (remoção, mudança de setor, readaptação, redistribuição);

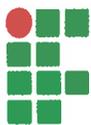
XVII - monitorar o cumprimento da legislação e regulamentação interna sobre movimentação de pessoal;

XVIII - 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;

XIX - realizar a distribuição de Cargos de Direção e Funções Gratificadas da Instituição, em consonância com o Estatuto e o Regimento Institucional aprovados pelo Conselho Superior;

XX - estabelecer critérios que valorizem as competências para designação de cargos e funções gratificadas;

XXI - 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;



XXII - 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 do Eixo Capacitação e Qualificação de Servidores**

Art. 12. 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;

V - estabelecer ações de capacitação voltadas para o exercício de funções gerenciais;

VI - regulamentar o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;

VII - realizar levantamento das necessidades institucionais, considerando, ainda, os cargos e as atribuições;

VIII - 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;

IX - estabelecer mecanismos eficazes para assegurar o acesso do servidor aos eventos internos e externos no interesse da administração e de iniciativa do servidor;

X - propor programas de capacitação e qualificação específicos para os servidores docentes e técnico-administrativos, de acordo com as finalidades institucionais;

XI - preparar a inserção do servidor no trabalho mediante realização do curso/treinamento de iniciação ao Serviço público;

XII - assegurar os recursos financeiros para realização dos Planos Anuais de Capacitação aprovados pelos Conselhos de Câmpus e, no caso da Reitoria, pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos;

XIII - articular a reserva de vagas nos programas *strictu e lato sensu* institucionais para o quadro de servidores;

XIV - articular, intersetorialmente, as ações de capacitação e qualificação profissional, fazendo a gestão das competências e dos saberes do quadro de servidores;

XV - promover ampla divulgação das ações de capacitação e dos atos normativos que o regem;

XVI - monitorar e avaliar, permanentemente, os resultados das ações de capacitação;

XVII - promover a capacitação gerencial do servidor e a sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

XVIII - promover a participação e a responsabilização do servidor no processo de progressão e desenvolvimento da Carreira;

XIX - 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;

XX - garantir capacitações que visem à formação de multiplicadores referentes aos conhecimentos adquiridos ao longo de sua vida profissional;

XXI - 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 Estratégicas do Eixo Avaliação de Desempenho**

Art. 13. 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 - melhorar a comunicação institucional;

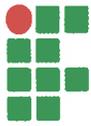
IV - aperfeiçoar continuamente os instrumentos avaliativos;

V - regulamentar o Programa de Avaliação de Desempenho;

VI - efetivar o acompanhamento do servidor em estágio probatório com vistas ao desenvolvimento profissional e à efetivação da estabilidade;

VII - construir uma metodologia referente ao processo avaliativo pedagógico e participativo envolvendo diversos atores que levem em consideração as responsabilidades nas ações institucionais, as atividades das equipes de trabalho, as condições de trabalho e as atividades individuais;

VIII - consolidar um sistema informatizado das avaliações de desempenho para progressão dos servidores técnico-administrativos e dos docentes;



IX - consolidar a realização de devolutivas entre as partes envolvidas durante o processo avaliativo para fins de aperfeiçoamento individual e coletivo;

X - utilizar diferentes mecanismos de comunicação para informar, orientar e capacitar avaliadores e avaliados sobre o processo de gestão de desempenho;

XI - aperfeiçoar continuamente os instrumentos avaliativos.

#### **Subseção IV**

### **Objetivos e Diretrizes do Eixo Saúde e Segurança no Trabalho**

Art. 14. São objetivos do Eixo Saúde e Segurança no Trabalho:

I - constituir e implementar 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;

XV - desenvolver estudos e estimular a utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs, prevenindo exposição a riscos ocupacionais;

XVI - atuar junto à gestão no que se refere à infraestrutura e ergonomia adequada aos ambientes de trabalho;

XVII - 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;

XVIII - 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;

XIX - 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;

XX - 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;

XXI - 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;

XXII - realizar estudos epidemiológicos a fim de subsidiar a atuação na prevenção e promoção da saúde do servidor;

XXIII - elaborar e implementar programas, projetos e ações de integração dos servidores nas unidades do IFG;

XXIV - instituir programas, projetos e ações que contemplem a promoção e educação para aposentadoria, conforme legislação vigente;

XXV - 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. 15. 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. 16. 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. 17. A Política de Gestão de Pessoas incentivará medidas visando garantir a segurança da informação, buscando sempre a automação de seus processos.

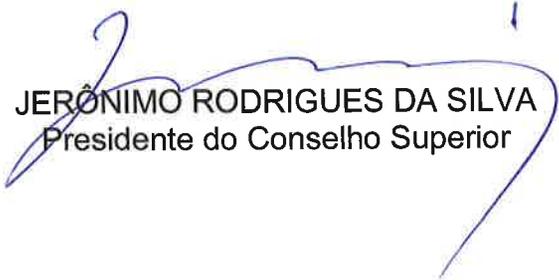
Art. 18. Os programas, os projetos e as ações desta Política podem ser objeto de pesquisas periódicas de satisfação, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Art. 19. A Política de Gestão de Pessoas aplica-se aos servidores efetivos, aposentados, temporários, substitutos, estagiários, terceirizados, no que couber.

Art. 20. 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. 21. Este Regulamento entra em vigor na data de sua emissão.

Goiânia, 8 de julho de 2019.



JERÔNIMO RODRIGUES DA SILVA  
Presidente do Conselho Superior