

## **Discussões sobre a Política de Gestão de Pessoas**

A gestão de pessoas ocorre por meio das políticas e práticas adotadas para a condução dos recursos humanos de uma organização, operacionalizadas por meio dos processos de seleção, treinamento, remuneração, carreira, avaliação do desempenho, relações de trabalho e outros. Tem por objetivo principal criar mecanismos que possibilitem atrair, reter e desenvolver profissionais com o nível de competência requerida pelos postos de trabalho que integram sua estrutura funcional.

As discussões sobre a Política de Gestão de Pessoas iniciaram em novembro de 2014, quando a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional – Prodi solicitou à Coordenação de Assistência ao Servidor da Reitoria - CAS a elaboração da Política de Gestão de Pessoas do IFG.

A elaboração de uma Política e Gestão de Pessoas se motiva por um lado para destacar a importância da construção coletiva e democrática e por outro para aproximar essa temática da realidade dos diferentes campus e da Reitoria.

Com o apoio da Prodi e da Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos, a CAS instituiu uma comissão, designada pela Portaria nº 2101, de 06 de novembro de 2014, com o objetivo de deflagrar o processo de discussão e de elaboração da política de Gestão de Pessoas do IFG.

Depois de várias reuniões, estudos e debates por parte dos membros da comissão, a metodologia escolhida foi àquela considerada a mais participativa, com a utilização do “Texto Norteador” para deflagrar e subsidiar o processo.

Após a definição da metodologia a comissão foi dissolvida e após o desenvolvimento do curso de capacitação “A construção da Política de Gestão de Pessoas do IFG”, foi instituída uma nova Comissão Central e a criação de Comissões Locais em todos os Câmpus e na Reitoria. Essa comissão local é composta por: três servidores em exercício e que conduzirá o processo de mobilização, participação e discussão dos eixos norteadores da Política de Gestão de Pessoas do IFG. A oficina teve como objetivo central instrumentalizar os seus participantes para a condução de um processo participativo na elaboração da Política de Gestão de Pessoas – PGP – do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – IFG.

Inicialmente, a fim de construir um documento institucional e social, é preciso fazer um diagnóstico da realidade apresentada nos câmpus e na Reitoria, ouvindo os servidores para que possam expor suas necessidades e demandas. Posteriormente se descreve cada Eixo e elenca todas as ações, programas e ordenamento legais inseridas em cada um. Todas essas atividades foram desenvolvidas com a participação da Comissão Central e das Comissões Locais.

Neste sentido, ao propor a construção da PGP optou-se pela definição dos seguintes eixos estruturantes:

- **Eixo I: Dimensionamento de Pessoal e Institucional**

O objetivo estabelecer a Matriz de Alocação de Cargos e definir os critérios de distribuição de vagas na Instituição, mediante análise do quadro de pessoal, da estrutura organizacional, dos processos e condições tecnológicas e de trabalho para o funcionamento adequado das unidades organizacionais, com vistas a atingir os objetivos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), além de verificar o clima organizacional, a fim de intervir e promover melhorias nos aspectos subjetivos e motivacionais da instituição.

<b>SUB-EIXOS DO DIMENSIONAMENTO</b>	
1.	Levantamento de cargos e vagas - quantitativo e qualitativo
2.	Editais de concurso
3.	Descrição das atribuições/competências – perfil do servidor, conforme a Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005
4.	Organização do trabalho e Condições de trabalho (infraestrutura física), conforme Portaria n. 246/2016
5.	Dimensionamento dos Cargos de Direção (CD), Função, Funções Gratificadas (FG) e Funções Comissionadas de Coordenação de Cursos (FCC), conforme anexo I da Portaria 246/2016
6.	Iniciação ao serviço público/treinamento: Política de integração
7.	Contratos de Substituto/temporário
8.	Contratos de Terceirizados
9.	Contratos de Estagiários

- **Eixo II: A capacitação e qualificação dos servidores**

O Eixo de Capacitação e Aperfeiçoamento define-se como um conjunto de Programas, projetos e ações voltadas para o desenvolvimento institucional mediante a capacitação, aperfeiçoamento, desenvolvimento e qualificação dos servidores do IFG, em consonância com as diretrizes estabelecidas na Lei nº 11.091/2005 e no Decreto nº 5.707/2006 e legislação que versa sobre a Carreira de Professor da Educação Básica e Tecnológica.

Visa atender às necessidades profissionais do trabalhador em educação do Setor Público, promovendo o desenvolvimento de habilidades necessárias ao desempenho profissional e de valores e atitudes focadas no crescimento integral do servidor como agente co-responsável pelo processo de transformação e qualificação Institucional, tornando-o apto para o exercício de suas funções de forma articulada com a função social do IFG.



### SUB-EIXOS DA CAPACITAÇÃO

1.	Levantamento de necessidades
2.	Programas de treinamento/aperfeiçoamento e capacitação
3.	Programas e ações institucionais de qualificação
4.	Progressão por capacitação
5.	Acompanhamento e monitoramento dos servidores capacitados

- **Eixo III: A avaliação de desempenho individual**

Como um processo contínuo de descrição, análise e avaliação das atividades técnicas, administrativas e gerenciais desenvolvidas, fornece informações que permitem o acompanhamento do desenvolvimento do pessoal na carreira e serve de base para a definição dos investimentos a serem realizados na capacitação dos servidores de forma planejada.

A avaliação de desempenho deve observar não somente as finalidades e metas institucionais, conforme determina a legislação específica, mas também os interesses de crescimento dos servidores na carreira, garantindo, assim, não somente o processamento das progressões por mérito profissional e a avaliação do estágio probatório em bases mais objetivas, como também a motivação pessoal e a análise qualitativa das causas envolvidas nos diferentes desempenhos.

### SUB-EIXOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1.	Avaliação do servidor em Estágio probatório
2.	Comissão de avaliação de estágio probatório – Estabilidade
3.	Avaliação por desempenho - Docente
4.	Avaliação por desempenho – TA
5.	Avaliação de clima organizacional e intervenção no ambiente de trabalho

- **Eixo IV: Saúde e segurança do trabalho do servidor público federal**

O Eixo de Saúde e Segurança do trabalho busca 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, em caráter preventivo e promocional.

### SUB-EIXOS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

1.	Vigilância aos ambientes e processos de trabalho
2.	Promoção à saúde;
3.	Perícia em saúde;
4.	Assistência médica e odontológica;

A preocupação da CAS e das Comissões tem sido de buscar a participação dos servidores, às comissões representativas das duas categorias e dar voz àqueles que atendem ou prestam assistência diretamente aos servidores do IFG. Nosso compromisso é com a efetivação de uma Política que promova melhoria das relações e condições de trabalho nos ambientes organizacionais do IFG e, conseqüentemente, com o envolvimento e comprometimento dos/as servidores/as no trabalho de melhoria do serviço público, com ênfase na participação dos mesmos no processo de gestão.

### **PRINCIPAIS INSTRUMENTOS LEGAIS QUE REGEM A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DOS INSTITUTOS FEDERAIS**

- \* Lei nº 8.112/1990
- \* Lei nº 8.745/1993
- \* Lei nº 11.784/2008
- \* Lei nº 12.772/2012
- \* Lei nº 11.091/2005
- \* Decreto nº 94.664/1987
- \* Decreto nº 5.707/2006
- \* Decreto nº 5.824/2006
- \* Decreto nº 5.825/2006
- \* Decreto nº 6.833/2009
- \* Decreto nº 6.856/2009
- \* Decreto nº 7.003/2009
- \* Portaria Normativa SRH nº 03, de 07 de maio de 2010
- \* Portaria Normativa SRH nº 02, de 19 de fevereiro de 2010
- \* Estatuto do IFG
- \* PDI do IFG