

6 ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

O IFNMG adota políticas de gestão de pessoas que se alinham com a estratégia organizacional, com o desenvolvimento de competências e melhoria do desempenho individual e institucional. Para atendimento das suas necessidades de funcionamento far-se-á necessário a reorganização do corpo de servidores docentes e técnico-administrativos em educação, a partir da distribuição de forma estratégica das vagas aos *campi* para melhor funcionamento e desempenho das suas atividades administrativas e pedagógicas, a partir dos parâmetros estabelecidos pela Portaria MEC nº 246/2016, de 15 de abril de 2016.

A prospecção e a análise de cenários são importantes para as atividades de longo prazo, uma vez que estabilidade, programação, planejamento e estratégia permitem que o IFNMG seja ágil, flexível, eficiente e eficaz no desenvolvimento de sua atividade precípua que é a oferta de educação de qualidade e, para isso, o dimensionamento dos servidores é corroborado com essa necessidade.

6.1 CORPO DOCENTE

6.1.1 COMPOSIÇÃO

O IFNMG possui 625 (seiscentos e vinte e cinco) docentes, distribuídos pelos *campi* preexistentes (*Campus* Januária e *Campus* Salinas), que possuem 42% (quarenta e dois) do total de docentes, e pelos *campus* da expansão (*Campus* Almenara, *Campus* Araçuaí, *Campus* Arinos, *Campus* Diamantina, *Campus* Montes Claros, *Campus* Pirapora, *Campus* Avançado Janaúba, *Campus* Avançado Porteirinha e *Campus* Teófilo Otoni), que possuem os outros 58% (cinquenta e oito) de docentes da instituição.

Quadro - Quantitativo e percentual de Professores, por *campus* do IFNMG.

Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico		
Unidade	Quantidade	Percentual
<i>Campus</i> Almenara	51	8,17%
<i>Campus</i> Araçuaí	55	8,80%
<i>Campus</i> Arinos	58	9,28%
<i>Campus</i> Diamantina	18	2,87%
<i>Campus</i> Januária	147	23,53%
<i>Campus</i> Avançado Janaúba	16	2,55%
<i>Campus</i> Montes Claros	72	11,53%
<i>Campus</i> Pirapora	61	9,75%

<i>Campus</i> Avançado Porteirinha	10	1,60%
<i>Campus</i> Salinas	116	18,56%
<i>Campus</i> Teófilo Otoni	21	3,36%
Total IFNMG	625	100,00%

Fonte: SUAP, Junho/2018.

6.1.2 PLANO DE CARREIRA

A Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

6.1.3 TITULAÇÃO E REGIME DE TRABALHO

O corpo docente tem seu perfil demonstrado nos três quadros abaixo:

Quadro - Quantitativo de Docentes, por Titulação.

Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico						
<i>Campus</i>	Titulação					
	Graduação	Aperfeiçoamento	Especialização	Mestrado	Doutorado	TOTAL
Almenara	0	0	7	31	13	51
Araçuaí	5	0	8	36	6	55
Arinos	2	0	16	33	7	58
Diamantina	0	0	2	9	7	18
Januária	3	0	39	69	36	147
Avançado Janaúba	0	0	3	12	1	16
Montes Claros	1	0	12	47	12	72
Pirapora	1	0	21	36	3	61
Avançado Porteirinha	0	0	5	4	1	10
Salinas	0	0	7	62	47	116
Teófilo Otoni	0	0	2	16	3	21
Total	12	0	122	355	136	625
Percentual	1,92%	-	19,52%	56,80%	21,76%	100%

Fonte: SUAP, Junho/2018.

Quadro - Quantitativo de Docentes por Regime de Trabalho, por *campus*

Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico				
<i>Campus</i>	Regime de Trabalho			
	20 horas	40 horas	40 horas com Dedicção Exclusiva	TOTAL
Almenara	0	0	51	51
Araçuaí	0	0	55	55
Arinos	0	0	58	58
Diamantina	0	0	18	18
Januária	0	1	146	147
Avançado Janaúba	0	0	16	16
Montes Claros	0	0	72	72
Pirapora	0	1	60	61
Avançado Porteirinha	0	0	10	10
Salinas	0	0	116	116
Teófilo Otoni	0	0	21	21
Total IFNMG	0	2	623	625
Percentual	-	0,32%	99,68%	100%

Fonte: SUAP, Junho/2018.

6.1.4 PROCEDIMENTOS PARA SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL E DEFINITIVA DOS DOCENTES

O IFNMG efetua processo seletivo simplificado para contratação de docentes substitutos, de acordo com a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, conforme as necessidades de cada *campus*, condicionada à existência de dotação orçamentária e limite de contratação de docentes substitutos.

A substituição em caráter definitivo, com contratação de docente efetivo, é realizada por meio de concurso público de provas e títulos, conforme levantamento das necessidades de cada unidade do IFNMG. Outra forma de provimento de vagas adotada é a redistribuição de servidores de outros órgãos, considerando a necessidade e o interesse institucional, observando os perfis profissionais e o histórico funcional.

6.1.5 PLANO DE EXPANSÃO DO CORPO DOCENTE

No ano de 2016 o Ministério da Educação-MEC publicou a Portaria nº 246, de 15 de abril de 2016, que dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II, e define normas e parâmetros para a sua implementação.

Relativamente ao IFNMG, a Portaria nº 246/2016 estabelece o quantitativo total de 770 (setecentos e setenta) professores, distribuídos nas unidades de ensino, conforme as tipologias em que as mesmas se enquadram no modelo de dimensionamento proposto pelo MEC. Todavia, em 2017, o Colégio de Dirigentes do IFNMG compôs uma comissão e atribuiu a tarefa de discutir o dimensionamento de pessoal, considerando as peculiaridades de suas unidades, dentro dos limites da Portaria nº 246/2016, com foco no desenvolvimento institucional e na ampliação do impacto positivo no contexto socioeconômico da sua área de abrangência.

O IFNMG está definindo o modelo de dimensionamento de pessoal adequado à sua realidade. Essa definição também contempla a forma de distribuição de vagas entre as unidades, considerando as prioridades descritas neste Plano de Desenvolvimento Institucional.

A liberação do saldo restante dos códigos de vaga para Professor do Ensino básico, técnico e Tecnológico-EBTT será de fundamental importância para a consecução dos objetivos institucionais, especialmente em relação àqueles propostos pelas áreas finalísticas. A situação ideal para o instituto é de que o cronograma de liberação de vagas pelo MEC esteja adequado ao plano de abertura de novos cursos, ou para a consolidação dos cursos existentes considerando a necessidade de concluir os seus ciclos formativos. Todavia, pelo fato de não ter gestão sobre a liberação dos códigos de vaga, a instituição deverá se manter atenta às oportunidades de solicitação de códigos de vaga junto aos órgãos superiores, respeitadas as necessidades e aberturas de novos cursos elencados no Plano de Oferta de Cursos e Vagas.

O IFNMG pretende, no decorrer dos próximos 5 anos, investir em projetos e ações de qualificação dos seus docentes.

6.2 CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

O IFNMG possui 677 técnico-administrativos em educação, distribuídos nos *campus* preexistentes (*Campus* Januária e *Campus* Salinas), em torno de 34,71% do total de técnico-administrativos em educação, e nos *campus* da expansão (*Campus* Almenara, *Campus* Araçuaí, *Campus* Arinos, *Campus* Diamantina, *Campus* Montes Claros, *Campus* Pirapora, *Campus* Avançado Janaúba, *Campus* Avançado Porteirinha, *Campus* Teófilo Otoni), cerca de 65,28% de técnico-administrativos em educação do IFNMG:

Quadro - Quantitativo e percentual de Técnico-administrativo em educação, por Campus

Técnico-administrativo em educação		
Unidade	Quantidade	Percentual
<i>Campus</i> Almenara	50	7,38%
<i>Campus</i> Araçuaí	48	7,09%
<i>Campus</i> Arinos	53	7,83%
<i>Campus</i> Diamantina	22	3,25%
<i>Campus</i> Januária	117	17,28%
<i>Campus</i> Avançado Janaúba	14	2,06%
<i>Campus</i> Montes Claros	52	7,68%
<i>Campus</i> Pirapora	52	7,68%
<i>Campus</i> Avançado Porteirinha	11	1,63%
<i>Campus</i> Salinas	118	17,42%
<i>Campus</i> Teófilo Otoni	23	3,40%
Reitoria e Cead	117	17,28%
Total IFNMG	677	100,00%

Fonte: SUAP, Junho/2018.

6.2.1 COMPOSIÇÃO

Quadro Quantitativo e percentual de Técnico-administrativos, por *campus*.

Técnico-administrativo em Educação								
<i>Campus</i>	Nível						TOTAL	PERCENTUAL (%)
	A	B	C	D	E			
Almenara	0	0	11	24	15	50	7,38%	
Araçuaí	0	0	9	24	15	48	7,09%	
Arinos	0	0	11	25	17	53	7,83%	
Diamantina	0	0	4	8	10	22	3,25%	
Januária	4	11	21	55	26	117	17,28%	
Avançado Janaúba	0	0	4	6	4	14	2,06%	
Montes Claros	0	0	11	26	15	52	7,68%	
Pirapora	0	0	11	25	16	52	7,68%	
Avançado Porteirinha	0	0	3	4	4	11	1,63%	
Salinas	2	11	28	53	24	118	17,42%	

Teófilo Otoni	0	0	6	7	10	23	3,40%
Reitoria e Cead	0	0	5	47	65	117	17,28%
Total	6	22	124	304	221	677	100,00%

Fonte: SUAP, Junho/2018.

6.2.2 PLANO DE CARREIRA

Os servidores Técnico-administrativos em Educação do IFNMG, estão sujeitos ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

6.2.3 TITULAÇÃO E REGIME DE TRABALHO

Os dados apresentados no quadro abaixo, demonstram a distribuição, por titulação, dos técnico-administrativos em educação do IFNMG, sendo: Mestrado (14,70%), Especialização (60,7%), Graduação (20,76%), Técnico (3,35%) e Doutorado (inferior a 1%).

Quadro 44: Quantitativo de Técnico-administrativos em Educação, por Titulação

Técnico-administrativo em educação						
Campus	Titulação					
	Técnico	Graduação	Aperfeiçoamento	Especialização	Mestrado	Doutorado
Almenara	0	11	0	33	2	0
Araçuaí	1	12	1	21	10	0
Arinos	2	15	0	27	3	0
Diamantina	1	5	0	14	1	1
Januária	12	14	0	69	12	0
Avançado Janaúba	0	4	0	5	3	0
Montes Claros	1	8	0	32	7	0
Pirapora	2	6	0	36	7	0
Avançado Porteirinha	0	2	0	8	1	0
Salinas	1	23	0	60	17	2
Teófilo Otoni	0	9	0	10	4	0
Reitoria e Cead	1	21	0	65	25	0
Total	21	130	1	380	92	2

Fonte: SUAP, Junho/2018.

Das características observadas no quantitativo de técnico-administrativos em educação, por regime de trabalho, evidencia-se a predominância do regime de 40 (quarenta) horas (98%), como é demonstrado pelo quadro abaixo:

Quadro Quantitativo de Técnico-administrativos em educação, por Regime de Trabalho

Técnico-administrativo em Educação					
Campus	Regime de Trabalho				
	20 horas	25 horas	30 horas	40 horas	TOTAL
Almenara	1	0	0	49	50
Araçuaí	0	0	1	47	48
Arinos	1	0	0	52	53
Diamantina	0	0	0	22	22
Januária	1	0	1	115	117
Avançado Janaúba	0	0	0	14	14
Montes Claros	1	0	2	49	52
Pirapora	0	0	1	51	52
Avançado Porteirinha	0	0	0	11	11
Salinas	2	1	1	114	118
Teófilo Otoni	0	0	0	23	23
Reitoria e Cead	1	2	2	112	117
Total IFNMG	7	3	8	659	677

Fonte: SUAP, Junho/2018.

6.2.4 PLANO DE EXPANSÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

A Portaria nº 246/2016 estabelece o quantitativo de **721 (setecentos e vinte e um)** Técnico-administrativos em Educação-TAE para composição do quadro do IFNMG. Em 2018 o quantitativo de vagas já liberadas é de **633 (seiscentos e trinta e três)**. Este valor equivale a **88% (oitenta e oito)** do total de vagas definidas pela referida portaria e já disponibilizadas pelo MEC.

A distribuição de lotação dos servidores TAE nas unidades do IFNMG, observam o modelo proposto pela Portaria nº 246/2016, com os ajustes necessários à realidade institucional, e mediante aprovação dos órgãos colegiados superiores.

De forma idêntica à expansão do corpo docente, a situação do corpo técnico-administrativo em educação dependerá de uma atuação intensiva do IFNMG junto ao MEC, para a liberação de novas vagas para a consecução dos objetivos estratégicos conforme distribuição prevista neste PDI.

6.3 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

O ingresso nos cargos de provimento efetivo de professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e da Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal ocorrerá sempre no Nível 1 da Classe D I, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com o art. 10, da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

O ingresso nos cargos da carreira de Técnico-administrativos em Educação acontece no padrão de vencimento inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

O IFNMG instituiu uma Comissão Permanente de Concursos-Copec responsável pela organização dos processos de seleção dos servidores efetivos por meio de concursos públicos.

6.4 POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Um dos grandes desafios da administração pública é proporcionar o desenvolvimento dos servidores por meio de ações de capacitação, educação continuada e qualificação profissional, e ao mesmo tempo atender aos princípios da eficiência, eficácia e efetividade, visando a melhoria do serviço público.

Para enfrentar esse desafio, o Poder Executivo Federal instituiu a Política e as Diretrizes para Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, regulamentada por meio do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que define capacitação como “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais”. Consoante a isso, o IFNMG mantém o Programa Institucional de Desenvolvimento dos Servidores-PIDS, aprovado pelo Conselho Superior por meio da Resolução CS nº12, de 30 de agosto de 2013.

O PIDS visa promover um processo participativo, contínuo e sistemático, figurando como um instrumento de apoio alinhado ao PDI, seu principal objetivo é estabelecer diretrizes e incentivar o desenvolvimento de ações de qualificação e capacitação dos servidores. Essas diretrizes deverão compor o Plano de Capacitação-PAC, que será elaborado anualmente, haja vista que o PAC é um instrumento do PIDS, “composto por propostas de ações de capacitação, compreendendo as definições dos temas e metodologias a serem implantadas em um exercício específico”. Em outras

palavras, O PAC norteia as principais ações e programas de treinamento, capacitação de servidores, estabelecendo percentual do orçamento de custeio destinado a ações de capacitação, previsão de participação de servidores em congressos, cursos e seminários, e prevendo, além disso, a capacitação para gestores da instituição.

Com a formação de um corpo funcional competente e capaz de responder com eficiência aos desafios do ambiente organizacional, o IFNMG pretende reafirmar seu compromisso com a entrega de serviços de qualidade à sociedade a partir da efetivação de projetos e ações de capacitação com investimento dos recursos financeiros previstos no orçamento anual e com parcerias de outras instituições federais de ensino e escolas de governo.

Outras políticas institucionais complementam as ações do Programa Institucional de Desenvolvimento dos Servidores, como: o Regulamento de Afastamento dos Servidores Técnico-administrativos em Educação para Capacitação e Qualificação, o Regulamento para Afastamento de Servidores Docentes para Qualificação em Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu e Pós-Doutorado, o Programa Institucional de Bolsas para Qualificação dos Servidores e o Regulamento de Avaliação de Desempenho para fins de progressão por Mérito profissional dos servidores técnico-administrativos em educação

Ainda em fase de elaboração estão o Regulamento para Licença Capacitação e os Regulamentos de avaliação do estágio probatório dos servidores da carreira de Magistério do Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e dos servidores pertencentes à carreira de Técnico-administrativos em Educação.

Dentro das políticas de Desenvolvimento de Pessoal propõe-se, ainda, a elaboração e implantação de um programa de integração de novos servidores, que possibilite a integração na instituição, no cargo e no local de trabalho, utilizando diversas metodologias para propiciar este aprendizado e a elaboração e implantação de um programa de valorização e reconhecimento, que visa reconhecer publicamente os servidores, que contribuíram de forma individual ou em equipe, para o nosso desenvolvimento. Esse programa faz parte das práticas modernas de gestão e deverá ter como princípios, entre outros, a valorização dos servidores, do trabalho em equipe e o incentivo ao desenvolvimento profissional.

Todavia, as constantes alterações legais nos planos de carreiras de docentes e técnico-administrativos, bem como as alterações na realidade do mundo do trabalho trazidas com o advento de novos conhecimentos e tecnologias induzem à revisão e à atualização constante da política e das práticas de desenvolvimento de pessoal.

Por meio dos objetivos e metas constante deste plano e a constante avaliação das práticas de desenvolvimento de pessoal da instituição, pretende-se atingir uma maior efetividade da sua Política de Capacitação e Qualificação de Servidores.

6.5 POLÍTICAS DE ATENÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

O IFNMG acredita que investir na saúde e qualidade de vida dos seus servidores é um processo fundamental para o desenvolvimento institucional. Por isso, mantém a Política Nacional de Saúde do Servidor-PASS, por meio do Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor-PISQVS, aprovado pelo Conselho Superior, por meio da Resolução CS nº 22, de 31 de outubro de 2013.

A política sustenta-se em três eixos de atuação:

- assistência à Saúde - que visa a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doença;
- perícia Oficial - ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor ou dos seus dependentes para fins de concessão de benefícios; e
- promoção e Prevenção - que visa intervir no processo de adoecimento, tanto no aspecto individual, quanto nas relações coletivas no ambiente do trabalho.

O PISQVS complementa a Política de Gestão de Pessoas do IFNMG, e visa estabelecer diretrizes para elaboração e execução de projetos de Assistência, Vigilância e Promoção à Saúde e Qualidade de Vida, que proporcionem melhorias nas relações de trabalho.

O Ministério do Planejamento-MPOG instituiu, por meio do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal-SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. O SIASS tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.

Em outubro de 2015 foi implementada a unidade SIASS IF Norte de Minas e a implantação desse sistema resultou, no âmbito do IFNMG, na uniformização dos procedimentos em todas as unidades de gestão de pessoas, bem como, agilidade administrativa, racionalização de recursos e, principalmente, a transparência dos critérios técnicos utilizados. Destaca-se também o maior controle das informações epidemiológicas e de vigilância dos ambientes e processos de trabalho, possibilitando uma busca ativa pelos principais causadores de doenças nos servidores do IFNMG e em seus familiares.

6.6 GOVERNANÇA DE PESSOAL DO IFNMG

A governança de pessoal consiste numa abordagem sistemática de direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas, de modo que os interesses da sociedade sejam atendidos, a custos e riscos mínimos razoáveis objetivado, sobretudo:

- alinhar as políticas e estratégias de gestão de pessoas com as prioridades do negócio da instituição em prol de resultados;
- otimizar a disponibilidade e o desempenho das pessoas e manter custos compatíveis e aceitáveis;
- assegurar o cumprimento da legislação;

- mitigar os riscos relativos a recursos humanos; e
- auxiliar a tomada de decisões relativas à gestão de pessoas.

O Tribunal de Contas da União-TCU tem avaliado a situação de governança de gestão de pessoas em diversos segmentos da Administração Pública Federal, com intuito de verificar as vulnerabilidades e induzir melhorias nessa área, além de auxiliar o TCU no planejamento de suas ações. Nessa perspectiva, o IFNMG, a partir do Plano de Desenvolvimento Institucional, dá um importante passo na implementação da governança de pessoal com as políticas delineadas para os próximos cinco anos:

PLANEJAMENTO DO IFNMG	FATORES DA GOVERNANÇA DE PESSOAL A SEREM OBSERVADOS
PDI como instrumento de gestão	Planejamento Organizacional; Unidade de Gestão de Pessoas como Parceira Estratégica; Accountability
Dimensionamento de servidores, com base na Portaria nº 246/2016	Planejamento da Gestão de Pessoas; Accountability
Redimensionamento dos servidores	Perfil Profissional e de Atividades
Plano de oferta de cursos e vagas sinalizando as necessidades de servidores	Planejamento de servidores; Accountability
Plano de Capacitação de Servidores	Treinamento e Desenvolvimento; Retenção
Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor	Relações com os servidores; Retenção
Sistema informatizado	Gestão do Conhecimento; Accountability
Boletim de serviço mensal	Comunicação
Competências desenvolvidas no Curso de Líder Coaching e novas capacitações com base no diagnóstico feito a partir do curso	Liderança da Alta Administração; Gestão da Liderança e Processo Sucessório
Comissão de Concurso Público-Copec	Recrutamento e Seleção
Regulamento de avaliação de Desempenho para progressão por mérito dos Técnicos-administrativo em Educação	Avaliação de Desempenho
Regulamento do Processo de Avaliação de Desempenho Docente para fins de progressão e promoção na carreira	Avaliação de Desempenho
Programa de valorização e reconhecimento dos Servidores	Reconhecimento

O conjunto de ações descritos acima constituem-se de diretrizes, processos e mecanismos que visam assegurar que as decisões e ações relativas à gestão de pessoas e ao uso dos recursos da organização estejam alinhadas às necessidades institucionais e contribuam para o alcance das metas. Nesse processo de aprimoramento da governança de pessoal é fundamental o apoio e o envolvimento da alta administração, de todos os órgãos técnicos e de assessoramento, e por todo o corpo funcional do instituto.