
09

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS

9.1 APRESENTAÇÃO

Para que o IFMG possa cumprir sua missão de maneira adequada, é fundamental que conte com servidores qualificados e motivados.

Desta maneira, a gestão de pessoas ocupa um papel basilar, cabendo a ela melhorar as condições de trabalho, investir na capacitação e qualificação dos servidores. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas tem como meta realizar ações que possam contribuir para o aprimoramento das competências do servidor público para atuar, promover e proporcionar aos alunos uma educação pública de qualidade. Neste capítulo, serão apresentados um breve perfil dos servidores do IFMG, docentes e técnicos administrativos, como também políticas que serão utilizadas em prol da capacitação e melhoria desses.

9.2 CORPO DOCENTE

O Corpo docente do IFMG é composto por profissionais efetivos da carreira de magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), Substitutos e Visitantes. O IFMG possui atualmente 927 docentes efetivos em regime de dedicação exclusiva, sendo a maioria, 54,2% mestres, 34,6% doutores, 8% especialistas e apenas 2,6% de graduados, conforme tabela a seguir que demonstra o quantitativo do corpo docente efetivo por carga horária e perfil de formação por *campus*. Há 103 professores substitutos e 15 visitantes, desses a maioria são graduados 53,4%, 38,1 % de mestres e 8,5% de doutores.

TABELA 65 – QUANTITATIVO DO CORPO DOCENTE EFETIVO POR CARGA HORÁRIA E PERFIL DE FORMAÇÃO POR *CAMPUS*

PERFIL DO CORPO DOCENTE	REGIME DE TRABALHO - DOCENTES EFETIVOS				TITULAÇÃO - DOCENTES EFETIVOS					
	20 HORAS	40 HORAS	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA	TOTAL	GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	TOTAL
<i>CAMPUS</i>										
Avançado Arcos	0	0	11	11	1	0	1	6	3	11
Avançado Conselheiro Lafaiete	0	0	20	20	1	0	2	14	3	20

PERFIL DO CORPO DOCENTE	REGIME DE TRABALHO - DOCENTES EFETIVOS				TITULAÇÃO - DOCENTES EFETIVOS					
	CAMPUS	20 HORAS	40 HORAS	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA	TOTAL	GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
Avançado Ipatinga	0	0	18	18	0	0	4	8	6	18
Avançado Itabirito	0	0	18	18	0	0	1	12	5	18
Avançado Piumhi	0	0	20	20	2	0	0	14	4	20
Avançado Ponte Nova	0	0	21	21	0	0	1	17	3	21
BambuÍ	0	0	136	136	3	0	7	68	58	136
Betim	0	0	55	55	0	0	1	33	21	55
Congonhas	0	0	63	63	3	0	4	34	22	63
Formiga	0	0	63	63	0	0	2	36	25	63
Governador Valadares	1	0	56	57	3	0	14	32	8	57
Ibirité	0	0	7	7	0	0	0	3	4	7
Ouro Branco	1	0	57	58	2	0	2	33	21	58
Ouro Preto	0	0	167	167	4	1	20	80	62	167
Polo de Inovação	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
Reitoria	0	0	13	13	0	0	0	4	9	13
Ribeirão das Neves	1	0	30	31	0	0	2	20	9	31
Sabará	0	0	40	40	0	0	2	26	12	40
Santa Luzia	1	0	44	45	2	0	2	25	16	45
São João Evangelista	0	0	82	82	2	0	9	43	28	82
Total	4	0	923	927	23	1	74	508	324	927

*DOCENTES EM SITUAÇÃO DE CESSÃO ESTÃO CONTEMPLADOS NO QUANTITATIVO APRESENTADO NESSA TABELA.

FONTE: SERVIÇO DATA WAREHOUSE (DW) SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (SIAPE), CONSOLIDADO EM 06/02/2019 - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP).

TABELA 66 - QUANTITATIVO DE PROFESSORES SUBSTITUTOS E VISITANTES POR PERFIL DE FORMAÇÃO E POR CAMPUS

PERFIL DO CORPO DOCENTE	QUANTIDADE DE PROFESSORES SUBSTITUTOS E VISITANTES			TITULAÇÃO - PROFESSORES SUBSTITUTOS E VISITANTES					
	SUBSTITUTO	VISITANTES	TOTAL	GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	TOTAL
Avançado Arcos	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Avançado Conselheiro Lafaiete	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Avançado Ipatinga	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Avançado Itabirito	3	0	3	2	0	0	1	0	3
Avançado Piumhi	1	0	1	1	0	0	0	0	1
Avançado Ponte Nova	5	0	5	5	0	0	0	0	5
BambuÍ	10	2	12	6	0	0	4	2	12
Betim	6	1	7	1	0	0	4	2	7
Congonhas	9	1	10	6	0	0	4	0	10
Formiga	9	2	11	9	0	0	2	0	11
Governador Valadares	7	0	7	4	0	0	1	2	7
Ibirité	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouro Branco	6	1	7	3	0	0	4	0	7
Ouro Preto	19	3	22	8	0	0	12	2	22
Polo de Inovação	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reitoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ribeirão das Neves	7	4	11	2	0	0	8	1	11
Sabará	4	0	4	3	0	0	1	0	4

PERFIL DO CORPO DOCENTE	QUANTIDADE DE PROFESSORES SUBSTITUTOS E VISITANTES			TITULAÇÃO - PROFESSORES SUBSTITUTOS E VISITANTES					
	SUBSTITUTO	VISITANTES	TOTAL	GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO	TOTAL
CAMPUS									
Santa Luzia	8	1	9	6	0	0	2	1	9
São João Evangelista	7	0	7	7	0	0	0	0	7
Total	103	15	118	63	0	0	45	10	118

FONTE: SERVIÇO DATA WAREHOUSE (DW) SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (SIAPE), CONSOLIDADO EM 06/02/2019 - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP).

9.2.1 SELEÇÃO, DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DOCENTE E FORMAÇÃO ACADÊMICA

O Plano de carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico segue estrutura determinada pela Lei 12.772/2012. A jornada de trabalho é de 40 horas semanais com dedicação exclusiva, de 20 horas semanais, ou excepcionalmente de 40 horas semanais, com devida aprovação por colegiado superior da IFE. O desenvolvimento na Carreira de Magistério do EBTT ocorre em conformidade com a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, mediante progressão funcional e promoção na forma da Lei nº 12.772/2012, desde que atendidos os requisitos previstos.

Há, também, a possibilidade da aceleração da promoção, após o cumprimento do estágio probatório.

Os critérios de seleção e contratação de novos professores ocorrem mediante a abertura de concurso público, sob o regime de que trata a Lei nº. 8.112/1990 e orientações em conformidade ao Decreto 6.944/2009. A contratação temporária de Professor Substituto, Visitante e Visitante Estrangeiro é realizada por processos seletivos simplificados, com base, além da Lei nº. 8.112/1990, na Lei nº. 8.745/1993, no Decreto nº 4.748/ 2003, no Decreto nº 94.664/1987, no Decreto nº 7.312/2010 e Decreto nº 7.485/2011.

A seleção compreende provas escritas, de desempenho didático e de títulos. A primeira compõe-se de um conjunto de questões elaboradas de acordo com a área em que o docente atuará e dissertação acerca dos conhecimentos específicos da área de atuação. A segunda avalia a sua atuação

didático-pedagógica em sala de aula e a terceira visa a pontuar a experiência profissional do candidato, bem como valorizar a sua formação acadêmica. Para regulamentar os concursos público de docente no âmbito do IFMG foi elaborado o Edital de Normas Gerais nº 082/2018 e cada *campus* possui competência e autonomia para definir a área de atuação e a habilitação exigida para o cargo de acordo com as características do profissional que cada curso demanda.

9.3 CORPO TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE)

A Carreira dos cargos Técnicos Administrativos em Educação é organizada em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), que variam de acordo com a escolaridade e experiência exigidas para o cargo. Há quatro níveis

de capacitação (I, II, III e IV) que são atribuídos em decorrência da capacitação profissional. O Regime de trabalho da carreira é de 40 horas semanais, com exceção dos cargos com carga horária diferenciada, por força de legislação específica, relacionados na Portaria nº 097-SEGEP-MPOG/2012, e outras situações, conforme interesse e demanda da Instituição.

A tabela a seguir demonstra a atual composição do corpo técnico-administrativo do IFMG. Pode-se perceber, através da leitura deste, que há cargos em vias de extinção ou vedados de provimento. Assim, tendem a permanecer os níveis D e E que demandam formação mínima de ensino médio completo ou superior, respectivamente. Os cargos em extinção estão concentrados nas unidades mais antigas, ou seja, que já existiam anteriormente à criação dos Institutos Federais (Ouro Preto, São João Evangelista, Bambuí e Congonhas).

TABELA 67 - COMPOSIÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO POR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E POR CAMPUS

CAMPUS	CONTRATO TEMPORÁRIO	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C	NÍVEL D	NÍVEL E	TOTAL POR CAMPUS
Avançado Arcos				3	5	3	11
Avançado Conselheiro Lafaiete				3	4	4	11
Avançado Ipatinga				3	6	5	14
Avançado Itabirito	1			1	6	4	12
Avançado Piumhi				2	7	5	14
Avançado Ponte Nova				3	4	5	12
Bambuí		5	11	23	70	25	134
Betim				8	17	11	36

CAMPUS	CONTRATO TEMPORÁRIO	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C	NÍVEL D	NÍVEL E	TOTAL POR CAMPUS
Congonhas			1	5	18	23	47
Formiga				7	22	15	44
Governador Valadares				7	18	13	38
Ibirité						7	7
Ouro Branco				8	16	12	36
Ouro Preto		9	9	28	75	33	154
Polo de Inovação					2	1	3
Reitoria				3	60	78	141
Ribeirão das Neves				9	11	10	30
Sabará				7	10	10	27
Santa Luzia				6	14	12	32
São João Evangelista		1	4	18	37	19	79
Total	1	15	25	144	402	295	882

FONTE: SERVIÇO DATA WAREHOUSE (DW) SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (SIAPE), CONSOLIDADO EM 06/02/2019 - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP).

TABELA 68 - QUANTITATIVO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO PERFIL DE FORMAÇÃO E POR CAMPUS

CAMPUS	SEM INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO*	ENSINO FUNDAMENTAL	ENSINO MÉDIO	ENSINO MÉDIO PROF. E/OU COM CURSO TÉCNICO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO	TOTAL
Avançado Arcos					10		1		11
Avançado Conselheiro Lafaiete					7	2	2		11
Avançado Ipatinga			1		7	4	1	1	14
Avançado Itabirito			3	1	4	1	3		12
Avançado Piumhi					9	3	2		14

CAMPUS	SEM INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO*	ENSINO FUNDAMENTAL	ENSINO MÉDIO	ENSINO MÉDIO PROF. E/OU COM CURSO TÉCNICO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	TOTAL
Avançado Ponte Nova					9	2	1		12
Bambuí	3	2		33	56	25	12	3	134
Betim			1	2	20	7	6		36
Congonhas				5	17	14	11		47
Formiga			1	8	23	3	9		44
Governador Valadares				1	19	13	5		38
Ibirité					2	4	1		7
Ouro Branco			2	6	13	11	4		36
Ouro Preto	13	7	2	34	62	17	18	1	154
Polo de Inovação				1	2				3
Reitoria	1			9	60	40	29	2	141
Ribeirão das Neves			2	3	17	6	2		30
Sabará			1	1	11	5	8	1	27
Santa Luzia			1	2	17	6	6		32
São João Evangelista	3	2	3	11	37	15	7	1	79
Total	20	11	17	117	402	178	128	9	882

*SEM INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO: POSSUEM APENAS A ESCOLARIDADE EXIGIDA NO CARGO.

FONTE: SERVIÇO DATA WAREHOUSE (DW) SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (SIAPE), CONSOLIDADO EM 06/02/2019 - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP).

Pela leitura das tabelas concernentes à composição e ao quantitativo do corpo técnico-administrativo em educação, pode-se perceber que dos 882 técnicos administrativos, apenas 295 são de nível superior, ou seja, que demandam tal formação como exigência mínima do cargo. No entanto,

720 servidores possuem nível superior de formação completo, bem como 318 servidores com cursos de especialização, mestrado e doutorado. Tal fato demonstra um corpo técnico-administrativo que apresenta formação para além do mínimo exigido para os cargos.

TABELA 69 - PERFIL DE FORMAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL.

NÍVEL DE CAPACITAÇÃO/ NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL I (100)	NÍVEL II (200)	NÍVEL III (300)	NÍVEL IV (400)	TOTAL POR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO
Nível A	1	1	0	13	15
Nível B	2	1	4	18	25
Nível C	47	9	27	60	143
Nível D	80	40	79	205	404
Nível E	60	25	79	130	294
Total	190	76	189	426	881

FORNTE: SERVIÇO DATA WAREHOUSE (DW) SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (SIAPE), CONSOLIDADOS EM 30/09/2018 - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP).

9.3.1 ESTRUTURAÇÃO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

A estruturação do servidor público da Carreira dos cargos Técnicos Administrativos em Educação ocorre em conformidade com a Lei nº 8.112, de 11/12/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, mediante o preconizado pela Lei nº 11.091/2005, que discorre sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC. O desenvolvimento do servidor na carreira ocorre exclusivamente pela mudança de nível de capacitação ou de padrão de vencimento, mediante os institutos, respectivamente, da Progressão por Capacitação Profissional ou da Progressão por Mérito Profissional.

A Progressão por Capacitação Profissional decorre da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 meses. A Progressão por Mérito Profissional, por sua vez, ocorrerá desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Os critérios de seleção e contratação de novos servidores técnico-administrativos em educação têm como política a abertura de concurso público, sob o regime de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, publicada no Diário Oficial da União de 12 de dezembro de 1990, e orientações em conformidade ao Decreto 6.944/2009. Os candidatos são selecionados por concurso público de provas e títulos, composta por questões elaboradas em conformidade com o conhecimento necessário ao desempenho das funções que o cargo demanda.

Os editais para provimento de cargos efetivos apresentam os critérios eliminatórios e classificatórios, assim como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas, de acordo com os requisitos previstos em lei. Constatam também nos editais a reserva de vagas a serem providas por pessoas com deficiência e por negros.

Aos candidatos que se declararem pessoas com deficiência, é prevista a reserva de 5% das vagas existentes e a serem criadas durante o prazo de validade do concurso público. Quanto aos candidatos negros são reservados 20% das vagas ofertadas em concursos públicos e a serem criadas durante o prazo de validade do concurso público. Para concorrer, o interessado deve se autodeclarar preto ou pardo, de acordo com o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, assinalando esta opção no ato da inscrição. Esses candidatos concorrem concomitantemente às vagas reservadas e às de ampla concorrência, de acordo com a classificação no concurso. Todavia, os nomeados dentro do número de vagas oferecidas para ampla concorrência não são computados para efeito do preenchimento das que foram reservadas para cota.

Caso sejam aprovados nas vagas reservadas, os candidatos negros são submetidos à aferição da veracidade da autodeclaração prestada na inscrição. A verificação é realizada por comissão designada pelo reitor. Na aferição são considerados, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a sua presença.

A admissão dos novos servidores ocorre por meio de nomeação publicada no Diário Oficial da União (DOU), conforme a disponibilidade de vagas, por ordem de classificação do respectivo concurso público.

9.4 PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho dos servidores deve seguir diretrizes e critérios definidos na legislação e visa à promoção da melhoria da qualificação dos serviços públicos e ao apoio à gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, ao desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

O Programa de avaliação de desempenho do IFMG encontra-se em reestruturação, para isto foi constituído grupo de trabalho (GT) pela Portaria IFMG 1097/2017, com a finalidade de propor nova metodologia de avaliação de desempenho para progressão funcional e estágio probatório no âmbito do IFMG.

A minuta apresentada pelo GT ao reitor do IFMG prevê ciclos de avaliação a cada doze meses, organizados da seguinte forma:

- a) autoavaliação do servidor/chefia;
- b) avaliação do servidor/chefia pela chefia imediata/superior;
- c) avaliação da chefia imediata/superior pelos seus subordinados; e
- d) avaliação do docente pelo discente, que compõe 30% da nota da avaliação de desempenho do servidor docente.

Para finalizar e validar a avaliação de desempenho anual, o servidor deve participar, ainda, de duas reuniões de diagnóstico: uma individual com a chefia e outra com a equipe de trabalho/ chefia. O resultado final é obtido por meio de média aritmética das avaliações. O desenvolvimento da ação de Avaliação de Desempenho possuirá, com a publicação desse instrumento, um cunho pedagógico e de desenvolvimento da qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelos servidores no IFMG.

9.5 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

A política de desenvolvimento institucional do IFMG visa ao aperfeiçoamento contínuo dos servidores por meio de treinamentos internos, contratação de treinamentos *in company*, participação em congressos, seminários e cursos externos, conforme a área de atuação e relevância para a Administração. As ações de aperfeiçoamento e de educação formal são previstas no Plano Anual de Capacitação, conforme Decreto nº 5.707/2006, e estão sujeitas ao atendimento dos requisitos legais, além da disponibilidade financeiro-orçamentária. O Programa Institucional de Capacitação do IFMG é regido por Resolução do CONSUP e tem, como

principal característica, a aplicabilidade direta no setor de trabalho, no intuito de ampliar e compartilhar os conhecimentos adquiridos. As atividades propostas deverão ser realizadas sem causar prejuízo para as atividades do setor, visando à melhoria dos processos.

O IFMG dispõe, também, de regulamentações que tratam sobre o afastamento para pós-graduação *stricto sensu* e licença para capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativos, com o objetivo de fomentar e normalizar a qualificação dos servidores da Instituição, possibilitando o afastamento das suas atividades para que se dediquem a programas de pós-graduação *stricto sensu* e ainda para cursos de aperfeiçoamento que contribuam diretamente no desempenho de suas atividades no caso da licença para capacitação.

9.6 ESTRATÉGIAS ESTRUTURANTES

QUADRO 35 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1					
Consolidar o processo de planejamento central de capacitação no IFMG em alinhamento com as demandas das áreas fim e consolidação da Missão, Visão e Valores, com base em Gestão por Competências					
AÇÃO 1.1	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Implementar a gestão por competências voltada para a política de capacitação dos servidores.	Projeto implementado	1	60 meses	2019/2023	Todos os setores
AÇÃO 1.2	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Elaborar o Plano Anual de Capacitação do IFMG, com base em demandas levantadas.	Plano elaborado	1	60 meses	2019/2023	Todos os setores

AÇÃO 1.3	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Lançar Programa de Recepção de Novos Servidores no IFMG	Programa lançado	1	24 meses	2019/2020	Todos os setores

AÇÃO 1.4	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Lançar o programa de preparação para pós-carreira para servidores com menos de 5 anos para se aposentarem	Programa lançado	1	24 meses	2021/2022	Todos os setores

FONTE: PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP, ABRIL DE 2019.

QUADRO 36 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Aprimorar os processos de avaliação de desempenho, buscando articulação entre as atividades desenvolvidas, resultados obtidos e desenvolvimento profissional.

AÇÃO 2.1	INDICADORES	META	PRAZO DA META	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Institucionalizar o processo de avaliação de desempenho único no IFMG	Resolução publicada	1	12 meses	2019	Todos os setores

FONTE: PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP, ABRIL DE 2019.

QUADRO 36 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Criar programa de aperfeiçoamento contínuo, com base em boas práticas e compartilhamento de informações.

AÇÃO 3.1	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Promover encontro de gestores de pessoal do IFMG, visando à atualização de normas e rotinas de pessoal e ao alinhamento de procedimentos.	Encontros realizados	5	60 meses	2019 /2023	Gestão de Pessoas dos Campi

AÇÃO 3.2	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Incentivar o pertencimento e engajamento dos servidores por meio de instrumentos específicos.	Instrumentos aplicados	2	60 meses	2019 /2023	Todos os setores
AÇÃO 3.3	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Institucionalizar o projeto “Vamos Conversar”, promovendo encontros regionais.	Encontros realizados	4	60 meses	2019 /2023	Todos os setores

FONTE: PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP, ABRIL DE 2019.

QUADRO 38 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Informatizar os processos de gestão de pessoas, promovendo a interface entre setores e incorporando regras de negócios específicas

AÇÃO 4.1	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Implementar projetos de informatização dos processos de gestão de pessoal não apoiados por sistemas desenvolvidos pelo governo federal” e o indicador será “Processo Automatizado	Demanda apresentada	4	60 meses	2019/2023	DTI
AÇÃO 4.2	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Digitalizar e disponibilizar as pastas funcionais dos servidores em sistema do governo federal.	Pastas funcionais	2000	60 meses	2019/2023	DTI, SGD

FONTE: PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP, ABRIL DE 2019.

QUADRO 39 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Institucionalizar a pesquisa de clima organizacional e promover a integração com as demais pesquisas institucionais.

AÇÃO 5.1	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Estabelecer metodologia de pesquisa de clima que melhor se adequa à realidade do IFMG.	Metodologia apresentadas	1	24 meses	2019/2020	Comunicação; DTI; DDI; Gestão de Pessoas dos <i>Campi</i> .

FONTE: PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP, ABRIL DE 2019.

QUADRO 40 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 6 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

Institucionalizar ações voltadas à saúde e melhoria da qualidade de vida do servidor, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional

AÇÃO 6.1	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho no IFMG	Relatório final apresentado	2	60 meses	2019/2023	Todos os setores

AÇÃO 6.2	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Constituir uma Comissão de Qualidade de Vida em cada <i>campus</i> e Reitoria para implementação das ações de qualidade de vida.	Comissões constituídas	20	24 meses	2019/2020	Todos os setores

AÇÃO 6.3	INDICADORES	META	PRAZO	PERÍODO DE EXECUÇÃO	INTERAÇÕES
Implementar projeto estruturado de exame periódico Institucional para os servidores do IFMG.	Projeto lançado	2	60 meses	2019/2023	Todos os setores

FONTE: PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP, ABRIL DE 2019.