



DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS/DGP
RELATÓRIO DE GESTÃO 2018

ABRIL/2019

1. GESTÃO DE PESSOAS

1.1. Conformidade Legal

a) Legislação aplicada:

Para atuar em conformidade com a lei 8.112/1990 e demais legislação aplicáveis à Gestão de Pessoas, o IFRR observa o conjunto de regras e normas publicadas pelo Governo Federal e órgãos de controle. Nesse contexto, a área responsável pela gestão de pessoas do IFRR verifica e acompanha rotineiramente, no Diário Oficial da União (DOU) e no sistema de consulta de atos normativos da administração pública federal (Coonlegis), os atos normativos e demais orientações provenientes da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Economia, Órgão Central do SIPEC.

b) Apontamento dos órgãos de controle

Periodicamente os atos de pessoal são submetidos às auditorias preventivas do Tribunal de Contas da União (TCU), da Controladoria Geral da União (CGU), da auditoria interna ou de sistema de trilhas de auditoria, de forma a corrigir eventuais inconsistências apontadas na instituição. Constam entre as recomendações realizadas pelos órgãos de controle no ano de 2018 temas inerentes a acumulação de cargos, descumprimento de regime de dedicação exclusiva, análise da veracidade de revalidação de diplomas estrangeiros, pagamento de auxílio-transporte.

Podemos citar ainda diligências e solicitações de parte do Ministério Público Federal (MPF), Procuradoria/Justiça Federal (AGU), Ouvidoria e Serviço de Informação ao Cidadão que resultaram em 2018 em expressiva demanda para a Gestão de Pessoas, as quais o IFRR buscou atender em sua integralidade.

Em 2018, os atos de admissão/desligamento e de concessão de aposentadorias foram registrados no SISAC/E-pessoal, conforme Instrução Normativa TCU N° 78/2018.

ATOS SISAC / E-PESSOAL EM 2018	
Tipo	Quantidade
Admissão (efetivos e temporários)	54
Desligamento (efetivos e temporários)	14
Aposentadoria	10

Processos Administrativos de Reposição ao Erário incluído em folha de pagamento no exercício 2018

Foram instaurados processos para reposição de valores recebidos indevidamente por servidores nos termos da Orientação Normativa SGP/MP n° 5, de 21/2/2013. No entanto, segue demonstrativo dos processos incluídos em folha de pagamento no exercício 2018

REPOSIÇÃO AO ERÁRIO INCLUÍDO EM 2018		
Objeto	Número de Processos	Valor (R\$)
Aplicação de multa	1	75.067,06
Recebimento indevido a título de Dedicação Exclusiva	3	189.969,95
Total		265.037,01

1.2. Avaliação da força de trabalho

A Portaria MEC nº 246, de 15 de abril de 2016, definiu o modelo de dimensionamento de cargos efetivos dos Institutos Federais, sendo previsto para o IFRR 380 Professores do Ensino Básico Técnico e Tecnológico e 438 Técnico-Administrativos em Educação, dos quais 181 são de cargos de nível superior classe E, 210 cargos de nível intermediário classe D e 47 cargos de nível auxiliar classe C.

Atualmente o IFRR possui uma força de trabalho composta por 671 servidores efetivos (385 Técnico-administrativos e 286 docentes), 39 professores substitutos e 1 profissional temporário especializado para atender aluno com deficiência distribuídos em seus 5 (cinco) campi (Amajari, Avançado Bonfim, Boa Vista, Boa Vista Zona Oeste e Novo Paraíso), e ainda a Reitoria. Esse total é proveniente da realização de admissão através de concursos públicos para os cargos efetivos e processo seletivo simplificado para contratação de professores substitutos e de profissional especializado para atendimento a aluno com deficiência.

Informamos que foi adotado o mês de dezembro de 2018 como mês de referência das informações, sendo que as extrações foram realizadas a partir da base de dados dos sistemas de governo, em especial o Siape, SISAC, e-Pessoal e ainda outras fontes como o sistema unificado de administração pública (Suap).

A Força de Trabalho da Instituição está distribuída nas 5 (cinco) unidades de ensino e 1 (uma) unidade administrativa conforme quadro abaixo:

DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO				
Unidade	Docentes (área fim)		Técnico-Administrativo (área meio)	
	Efetivo	Substituto	Efetivo	Temporário
Reitoria	0	0	116	0
Campus Avançado Bonfim	12	4	14	0
Campus Amajari	40	9	43	0
Campus Boa Vista	153	17	129	1
Campus Boa Vista Zona Oeste	33	1	35	0
Campus Novo Paraíso	48	8	48	0
Total	286	39	385	1

Extração Suap: 19/12/2018

Do quantitativo de servidores efetivos temos:

Gênero	Quantidade
Feminino	352
Masculino	319

Extração Suap: 19/12/2018

De acordo com a faixa etária dos servidores efetivos temos uma instituição adulta

Faixa etária	Quantidade
23-30 anos	128
31-40 anos	298
41-50 anos	125
51-60 anos	94

Acima de 60 anos	26
------------------	----

Extração Suap: 19/12/2018

A jornada de trabalho dos servidores efetivos do IFRR encontra-se demonstrada no quadro a seguir, onde percebemos o predomínio da jornada de 40h/DE para o cargo docente e 40 h para o cargo técnico administrativo em educação.

JORNADA DE TRABALHO SEMANAL						
Cargo	20 horas	25 horas	30 horas	40 horas	40 horas/DE	Total
Professor EBTT	7	-----	-----	5	274	286
TAE	5	7	10	363	----	385

Extração Suap: 19/12/2018

A qualificação do quadro de pessoal dos servidores efetivos do IFRR encontra-se apresentada no quadro a seguir:

TITULAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRR		
Titulação	Cargo	
	Professor EBTT	Tecnico-Administrativo em Educação (TAE)
Doutorado	38	1
Mestrado	152	44
Especialização	81	172
Aperfeiçoamento	1	0
Graduação	14	102
Ensino Técnico	-	16
Ensino Médio	-	47
Ensino Fundamental	-	2
Ensino Fundamental Incompleto	-	1
Total	296	385

Extração Suap: 19/12/2018

Evolução do quadro de pessoal efetivo do IFRR

Exercício	Servidores Efetivos	
	Docente	TAE
2016	297	378
2017	293	376
2018	286	385

Fonte: Relatório de gestão 2016 e 2017 e extração Suap: 19/12/2018

Observando a evolução do quadro de pessoal efetivo do IFRR nos últimos três anos percebemos uma redução do número de docentes em relação a um crescimento no número de TAEs. A redução é decorrente do número de aposentadorias que ainda não tiveram efetivamente sua reposição, uma vez que nesse período não houve realização de concurso público. Já o crescimento do quadro de técnicos se deu devido a liberação de novos códigos de vagas do MEC para o IFRR e a efetivação dos provimentos.

1.3. Estratégia de recrutamento, seleção e alocação de pessoas

A forma de seleção e recrutamento de pessoal adotada pelo IFRR, para provimento de cargos efetivos das carreiras de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e Técnico-Administrativo em Educação (TAE) ocorre através da realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme previsto no inciso II, art. 37 da Constituição Federal de 1988, nos arts. 9º a 12º da Lei 8.112/90, nas leis de re-estruturação das carreiras, a saber: arts. 10º a 11º da Lei Nº 12.772/2012 e arts. 9º da Lei Nº 11.091/2005, que se opera nos termos dos arts. 10º a 19º do Decreto 6.944/2009.

Duante o planejamento e organização do concurso público além da análise do quantitativo de vagas livres devem ser observados: a) os limites do Banco de Professor-Equivalente (BPEq) do Decreto nº 7.312/2010 e nº 8.259/2014; b) os quantitativos do Quadro de Referência de Servidores TAE (QRSTAE) instituído pelo Decreto nº 7.311/2010, regulamentado pelo art. 4º, § 1º do Decreto nº 7.232/2010; e c) a demanda dos *Campi* em consonância com a política de dimensionamento de cargos estabelecida pela Portaria 246/2016/MEC.

Os provimentos das vagas previstas em concurso devem estar planejados de acordo com a Portaria Interministerial 109/MEC/MPDG, de 27 de abril de 2017 que estabelece os procedimentos a serem adotados pelas Instituições Federais de Ensino e pelo Ministério da Educação - MEC para encaminhamento das estimativas de acréscimo ao orçamento de pessoal relativo ao exercício subsequente, visando sua inclusão no Projeto de Lei Orçamentária Anual – PLOA. O planejamento previsto nessa portaria também deverá estar de acordo com o Decreto nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018 que extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica.

A contratação de professor substituto está prevista na Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993 e ocorre para suprir a ausência de professor efetivo em razão de: vacância do cargo, afastamentos ou licenças, de acordo com o Art. 14 do Decreto nº 7.485, de 18 de maio de 2011, ou nomeação para ocupar cargo de Reitor, Pró-Reitor e Diretor de Campus. O número total de contratação de professor substituto não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do número de professores efetivos em exercício na instituição. O regime de trabalho do professor substituto fica limitado a 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais. O recrutamento será feito mediante processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União.

A alocação dos servidores nas unidades do Instituto Federal de Roraima procura atender a Portaria nº 246, de 15 de abril 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, traz em seu anexo I os quantitativos de Técnicos Administrativos em Educação e Professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico para cada tipo de unidade, não fazendo previsão de lotação de professores na Reitoria. A reposição de servidores, na maioria das vezes ocorre de forma direta, tendo em vista a existência da vaga pelo desligamento decorrente de vacância, redistribuição ou aposentadoria.

A movimentação interna dos servidores da Instituição ocorre através de processo de seleção de remoção a pedido. O referido processo visa selecionar servidores técnico-administrativos em educação e docentes interessados em pleitear remoção para unidade

distinta de sua lotação atual, no âmbito do IFRR, em consonância com o disposto no art. 36 da Lei nº 8.112/1990.

DEMONSTRATIVO DAS REMOÇÕES DE SERVIDOR NO IFRR EM 2018	
Objeto da remoção	Quantidade de servidores removidos
Processo seletivo de remoção (Edital)	18
Processo administrativo (ex-offício, permuta)	12
Siass (remoção provisória)	15
Total	45

Fonte: DGP/2018

Gastos com pessoal

EVOLUÇÃO DOS GASTOS COM PESSOAL		
Tipo de gasto	Valor (R\$)	
	2017	2018
Vencimentos e vantagens fixas – pessoal civil	68.148.736,46	65.846.068,26
Obrigações patronais intraorçamentárias	14.605.447,07	14.014.297,09
Aposent. rpps, reser .remuner. e refor. militar	10.537.183,54	11.365.376,56
Demais elementos do grupo	9.458.501,76	3.461.520,97
Total	102.749.868,83	94.687.262,88

1.4. Avaliação de Desempenho, Remuneração e Meritocracia

a) Avaliação de Desempenho

Os docentes do IFRR fazem parte da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, que é regulamentada pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, e dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, no qual consta o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é estruturada em cinco classes: D I, D II, D III, D IV e Titular. Cada classe possui suas subdivisões em níveis, de acordo com o Anexo I da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. A passagem de um nível para o outro, dentro da classe, ou a promoção para a classe subsequente, é realizada após o interstício de 24 (vinte e quatro) meses e mediante avaliação do desempenho das atividades do docente.

Os docentes são submetidos a um período de estágio probatório de 03 (três) anos, nos quais permanecem na Classe D I. Após o término do estágio probatório, que ocorre mediante aprovação em avaliação de desempenho, pode haver a aceleração da promoção para a Classe D II nível 1, vinculada à apresentação do título de especialista, e para D III nível I, ligada à apresentação do título de mestre ou doutor (conforme Art. 15 da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012).

Os servidores ocupantes dos cargos administrativos do IFRR fazem parte da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, que é regulamentada pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. A carreira é estruturada em cinco níveis de Classificação - A, B, C, D e E, classificados de acordo com requisito de

escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. No âmbito do IFRR, os cargos de nível A e B são cargos em extinção, portanto o quadro de referência é composto apenas por cargos de nível C, D e E.

O desenvolvimento do servidor na carreira ocorre pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional, respeitado o interstício de 18 meses em cada progressão.

A progressão por Capacitação Profissional, que se desenvolve em 04 níveis, se dá por meio da participação em cursos de capacitação compatíveis com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida. Já a progressão por Mérito Profissional se desenvolve em 16 níveis, mediante a aprovação em avaliação periódica de desempenho, realizada anualmente.

DEMONSTRATIVO DO NÚMERO DE PROGRESSÕES DE SERVIDORES EM 2018						
Progressão	Docentes		Técnico-Administrativos em Educação		Total de servidores avaliados	Total de recurso
	Progressão por Desempenho Acadêmico	Aceleração da Promoção	Progressão por Capacitação Profissional	Progressão Por Mérito Profissional		
Quantidade de Servidores	110	28	170	242	375	1

b) Estágio Probatório

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo. Decorrido esse prazo o servidor aprovado será considerado estável e o reprovado será exonerado do cargo ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado. O desempenho do servidor no cargo será avaliado observando-se os fatores: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade, conforme o art. 20 da Lei nº 8.112/90. Em 2018 foram homologadas 70 avaliações de estágio probatório de servidores, sendo 25 de Professor EBTT e 45 de TAE.

c) Valor agregado aos recursos humanos, Meritocracia e Remuneração

Como valor agregado e meritocracia podemos citar as formas de motivação e reconhecimento do trabalho dos servidores. Na busca da valorização dos servidores e no reconhecimento do valor agregado pelo trabalho desempenhado na instituição, o IFRR tem investido na capacitação e qualificação dos servidores, ofertando cursos de pós-graduação *latu e stricto sensu* e facilitando a participação em cursos, dentro e fora do país. A capacitação e qualificação, assim como a avaliação de desempenho e progressão funcional propiciam melhorias na remuneração dos servidores e contribuem para a elevação do nível de desempenho individual e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Além das progressões por mérito ou capacitação, os servidores da carreira TAE contam com o Incentivo à Qualificação (IQ) que representa um acréscimo remuneratório entre 10% a 75%, calculado sobre a parcela do vencimento básico. Em 2018 registramos a concessão do IQ a 48 servidores TAE.

Já para os servidores da carreira EBTT, além da progressão e da promoção existe a Retribuição por Titulação (RT) cujo pagamento é vinculado à obtenção de certificado de pós-graduação em qualquer de seus níveis e o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) que possibilita ao professor ser reconhecido e recompensado pelos conhecimentos e habilidades desenvolvidas ao longo de sua experiência profissional e/ou no exercício de atividades realizadas no âmbito acadêmico. No decorrer de 2018 registramos a concessão de 28 RSC e de 22 RT aos servidores da carreira EBTT.

A remuneração dos servidores da carreira EBTT e TAE foi estabelecida pelos anexos da Lei nº 13.325/2016. No quadro a seguir apresentamos o vencimento básico da classe inicial da carreira de Professor EBTT com variações determinadas pelo regime de trabalho e ainda o vencimento básico inicial de cada uma das classes que compõe a carreira de TAE.

DEMONSTRATIVO DE REMUNERAÇÃO DE CARGOS					
Cargo/Regime	Professor EBTT – Classe D1-01				
	20 horas	40 horas		40 horas/DE	
Remuneração	R\$ 2.236,31	R\$ 3.126,31		R\$ 4.463,93	
Cargo/Classe	Técnico-Administrativo em Educação				
	A	B	C	D	E
Remuneração	R\$ 1.326,72	R\$ 1.606,41	R\$ 1.945,41	R\$ 2.446,96	R\$ 4.180,66

1.5. Ocupação de Cargos Gerenciais

Cargos de Direção		Função Gratificada	
CD 1	1	FG 1	39
CD 2	9	FG 2	42
CD 3	13	FG 4	31
CD 4	23	FUC	27

Um CD-3 na Reitoria ocupado por servidor aposentado nomeado em cargo comissionado e um CD-4 na Procuradoria Federal ocupado por servidor de carreira da Advocacia Geral da União. Os demais cargos gerenciais são ocupados por servidores efetivos do IFRR.

1.6. Ações voltadas à saúde e qualidade de vida

No âmbito do IFRR, a Política de Atenção à Saúde e à Segurança dos Servidores (PASS) foi instituída pela Resolução nº 282/CONSUP/IFRR, de 17 de fevereiro de 2017, e tem por objetivo definir diretrizes gerais para a implementação das ações de vigilância nos ambientes e nos processos de trabalho, tendo em vista a promoção da saúde do servidor da instituição. Trata-se de uma política transversal nos diferentes *campi* e na Reitoria do IFRR, com diretrizes centrais de natureza normatizadora, mas com sua implantação descentralizada e coletivizada, por meio da gestão participativa dos atores envolvidos e com foco na integralidade das ações. A concepção que fundamenta as ações de atenção à saúde e à segurança do servidor prioriza a prevenção

dos riscos, a promoção e a manutenção da saúde, a avaliação ambiental e a melhoria das condições e da organização do processo de trabalho, de modo a ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores.

Para planejar, organizar e desenvolver as ações voltadas para a atenção a saúde e a segurança do servidor temos a Coordenação de Qualidade de Vida e Seguridade Social (CQVSS). Essa coordenação atua com o acompanhamento dos adoecimentos dos servidores, atestados médicos, elaboração dos laudos técnicos ambientais e individuais, análises das concessões de adicionais, licença gestante, paternidade, entre outros, bem como na devida implementação da PASS no IFRR. Nesse aspecto, a CQVSS está na fase de estruturação da Comissão Central da Saúde e da Segurança do servidor, da Equipe Multiprofissional de Vigilância e Promoção e da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Servidor Público (CISSP).

Dentre as ações de atenção a saúde, segurança e qualidade de vida do servidor foram realizadas no ano 2018:

- 1) Jogos de Integração dos Servidores (Jints), que se destacou em 2018 com 509 inscritos nas diversas modalidades.
- 2) Clube de afinidades, encontro de servidores para trocar ideias sobre temas específicos de interesse comum (livros/leitura, viagens, filmes/séries, culinária);
- 3) Campanhas de sensibilização (setembro amarelo, outbro rosa, novembro azul).
- 4) Homenagem ao servidor em datas comemorativas (dia da mulher, dia das mães, dia dos pais, dia do servidor, aniversariantes do quadrimestre);
- 5) Ação saúde com vacinação
- 6) Dicas de saúde e bem-estar através do e-mail institucional e palestras;
- 7) Confraternização natalina.

1.7. Capacitação: Estratégia e Números

O Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta os artigos 87 e 102, incisos IV e VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. No âmbito do IFRR, a Política de Capacitação dos Servidores foi instituída pela Resolução nº 298/CONSUP/IFRR, de 28 de julho de 2017, e tem por objetivo definir diretrizes gerais para o desenvolvimento humano e profissional do corpo efetivo da instituição, através da promoção e execução de ações e estratégias de ensino e aprendizagem que possibilitem ao quadro profissional a construção e o aprimoramento de competências, habilidades e conhecimentos que contribuam para o desenvolvimento profissional e para o alcance dos objetivos estratégicos da instituição.

Por meio do Plano Anual de Capacitação e Qualificação (PACQ) e do Programa Institucional de Bolsa Auxílio à Qualificação (PIBAQ) o IFRR estabelece procedimentos sistemáticos de capacitação e qualificação voltados aos servidores. O PACQ tem o objetivo de promover ações e estratégias de aprendizagem que visem atender ao corpo de servidores do IFRR, propiciando a aquisição e o aprimoramento de competências que agreguem valor de qualidade à instituição e valor social ao indivíduo, atendendo a padrões de qualidade requeridos pela natureza da função e da missão institucional.

Em 2018 o PACQ abrangeu cursos presenciais, semipresenciais e/ou a distância; cursos presenciais ministrados por profissionais certificados e contratados de acordo com a legislação vigente; participação em seminários, simpósios, encontros, semanas científicas, congressos e similares; e cursos de educação formal ofertados diretamente

pelo IFRR ou por meio de acordos e convênios com outras instituições de ensino.

O PIBAQ foi aprovado por meio da Resolução nº 254/2016/CONSUP/IFRR com a finalidade de prestar auxílio financeiro aos servidores inscritos nos programas de qualificação em curso de graduação e nos programas de pós-graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado. Em 2018, devido a restrição orçamentária não foi possível a oferta de novas vagas para concessão de bolsa auxílio a qualificação em todas as unidades, sendo apenas efetuado o pagamento de algumas das bolsas já contempladas em editais anteriores de algumas unidades do IFRR.

Pagamento de Bolsa Auxílio à Qualificação - 2018		
Unidade	Quantidade de servidores contemplados	Valor total (R\$)
Campus Amajari	14	21.000,00
Campus Boa Vista	17	50.125,00
Campus Boa Vista Zona Oeste	2	4.500,00

Ainda em relação a qualificação profissional destacam-se os diversos processos, em todas as unidades do IFRR, referente a concessão de horário especial para estudante.

Já em relação ao número de capacitações realizadas pelos servidores, número de afastamento para qualificação e número de servidores em qualificação, apresentamos o quando a seguir:

Ação	Quantidade
Capacitações realizadas pelos servidores	578
Servidores afastados integralmente para qualificação	46
Servidores em qualificação	107

PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

1) Consolidação da equipe da DGP

Considerando o papel estratégico e fundamental da área de gestão de pessoas no desenvolvimento institucional, importante prezar pela formação profissional dos servidores gestores de pessoal, além da valorização e reconhecimento da relevância dessa área e seu papel estratégico desempenhado no IFRR. Assim, por meio de políticas de valorização e capacitação deverá ser garantido o fortalecimento da equipe cuja formação é complexa, exige perfil apropriado e extrema dedicação.

2) Implantação de unidade SIASS (Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor)

O IFRR ainda não possui uma unidade SIASS para atender suas necessidades, sendo órgão partícipe do SIASS de outra instituição. Isso tem dificultado algumas ações e procedimentos, principalmente quanto ao entendimento da nossa realidade de instituição multicampi, bem como na apresentação de estratégias para a prevenção da saúde e segurança dos servidores do IFRR, principalmente devido ao crescente adoecimento mental dos servidores.

Assim, como ação futura, planejamos implantar entre 2019/2020 uma unidade própria do SIASS.

3) Recomposição da força de trabalho

Considerando a Portaria MEC nº 246/2016 e a Portaria Interministerial nº 109/2017 o fluxo que antes era contínuo para reposição da força de trabalho, agora encontra-se limitado, dotado de amarras que somadas às complicações de ordem legal, têm prejudicado a dinâmica dos processos de recrutamento e seleção tornando-os ainda mais lentos.

4) Normatização interna de alguns temas

Alguns temas precisam ser normatizados, como mobilidade de servidor entre as unidades do IFRR, metodologia de avaliação de desempenho, movimentação de pessoal interna e externa; outros alterados como jornada de trabalho docente, controle de frequência, contratação de professor substituto, concessão de IQ e RT, entre outros.

5) Organização e digitalização das pastas funcionais dos servidores

Para o cumprimento do disposto na Portaria Normativa nº 9/SGP/MPDG, de 1 de agosto de 2018 que cria o Assentamento Funcional Digital, será necessário primeiramente uma minuciosa organização da documentação presente nas pastas funcionais para em seguida realizarmos a digitalização e a inclusão no AFD.

6) Implantação e implementação das comissões, equipe multiprofissional e programas previstos na política de atenção à saúde e segurança do servidor do IFRR

Indicadores Institucionais

Indicadores Institucionais da Gestão de Pessoas do IFRR.

Quadro 6 – Indicadores de Recursos Humanos

INDICADORES	2014	2015	2016	2017	2018
1. ÍNDICE DE AFASTAMENTOS PARA QUALIFICAÇÃO	3,01%	2,95%	1,47%	9,26%	6,85%
2. ÍNDICE DE QUALIFICAÇÃO	17,73%	11,95%	31,75%	18,83%	15,94%
3. ÍNDICE DE CAPACITAÇÃO	49,46%	62,36%	41,65%	28,25%	86,14%
4. ÍNDICE DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS	0,5%	0,32%	3,10%	0,29%	0,00
5. ÍNDICE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	45,55%	59,08%	51,40%	47,08%	46,34%
6. ÍNDICE DE DISCIPLINA	4,6%	5,72%	0,14%	0,15%	1,64%
7. ÍNDICE DE ROTATIVIDADE	4,78%	2,12%	2,36%	1,05%	3,57%

Memória de Cálculo 2018			
Indicador	Fórmula de cálculo	Método de Aferição	Resultado
1. ÍNDICE DE AFASTAMENTOS PARA QUALIFICAÇÃO	n° afastamentos para qualificação/ n° total de servidores *100	$46/671*100$	6,85
2. ÍNDICE DE QUALIFICAÇÃO	n° de servidores em qualificação/ n° total de servidores * 100	$107/671*100$	15,94
3. ÍNDICE DE CAPACITAÇÃO	n° capacitações realizadas/total de servidores * 100	$578/671*100$	86,14
4. ÍNDICE DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS*	n° de acidentes de trabalho + n° de doenças ocupacionais/ n° total de servidores * 100	$0+0/671*100$	0,00
5. ÍNDICE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	n° de avaliações realizadas/ n° total de servidores * 100	$311/671*100$	46,34

6. ÍNDICE DE DISCIPLINA	nº de PADs e Sindicâncias instaurados no ano/nº total de servidores * 100	11/671*100	1,64%
7. ÍNDICE DE ROTATIVIDADE	nº de desligamentos por vacâncias, exonerações e demissões /nº total de servidores * 100	24/671 * 100	3,57%

Fonte: Relatório do PAT/2018 e Suap/Siape

Obs: Para o cálculo dos indicadores foi considerado o número de servidores efetivos de dezembro/2018.

Quanto ao índice de afastamentos para qualificação informamos que esse indicador objetiva medir o percentual de servidores afastados das atividades laborais para dedicarem-se unicamente à sua qualificação (cursos de pós-graduação em mestrado e doutorado). Em 2018 tivemos um total de 46 (quarenta e seis) servidores afastados, demonstrando uma pequena redução em relação ao ano de 2017. O percentual do indicador caiu de 9,36 em 2017 para 6,85 em 2018, no entanto ainda atende a meta estabelecida para 2018. Os afastamentos são concedidos de forma a não prejudicar a prestação de serviços da instituição e com o objetivo de qualificar o servidor a fim de melhorar o Indicador Titulação do Corpo Docente, e consequentemente a qualidade do ensino, bem como o melhor desenvolvimento dos profissionais da área meio.

Quanto ao índice de qualificação, esse indicador tem como objetivo medir o número de servidores que encontram-se em qualificação independente de afastamento. No exercício 2018 obtivemos uma média de 107 servidores em processo de qualificação, demonstrando uma diminuição em relação ao exercício de 2017. Isso se justifica pelo fato de alguns servidores já terem concluído o curso. O indicador apresentado em 2018 está bem próximo do estabelecido como meta.

Em relação ao índice de capacitação, informamos que em 2018 foram ofertadas 578 (quinhentos e setenta e oito) capacitações de servidores. Ao analisarmos o percentual, verificamos que houve um aumento bastante considerável nesse quantitativo. Esse aumento foi decorrente da jornada de trabalho especial em janeiro onde a compensação ocorre por meio de capacitação, bem como de parcerias com instituições (UFES, UFRR) para oferta de capacitações aos servidores.

Quanto ao índice de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, no ano de 2018 não foram registrados nenhum caso de acidente de trabalho nem de doenças ocupacionais. Na DGP há a Coordenação de Qualidade de Vida e Seguridade Social, que tem como uma de suas competências realizar programas e projetos que promovam a saúde, que controlem os riscos ambientais e atendam às necessidades físicas dos servidores, elaborando políticas preventivas a fim de minimizar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Já em relação ao índice de avaliação de desempenho, verifica-se que em 2018 foram realizadas 311 (trezentas e onze) avaliações de desempenho, conforme regulamenta o plano de carreira dos técnicos e docentes. O percentual demonstra uma diminuição no índice, em virtude do aumento do número de servidores estáveis e da saída (vacância/exoneração) de alguns servidores em 2018. Essas avaliações tem por objetivo mensurar a qualidade do serviço executado pelos servidores docentes e técnicos administrativos, assegurando progressão por mérito/desempenho acadêmico ao servidor que atingir a média pré-estabelecida.

Quanto ao índice de disciplina, esse índice demonstra a ação da instituição em relação aos casos de infração ao cumprimento de deveres do servidor público, conforme Lei nº 8112/90. Em 2018 foi instaurado 11 (onze) processos para apuração dessas irregularidades, o que demonstra um total de 1,64% de servidores investigados em 2018. Porém, temos vários processos abertos em anos anteriores que continuaram sua tramitação em 2018. Com a implementação de ações onde a Diretoria de Gestão de Pessoas está se aproximando cada vez mais dos servidores, como a DGP Itinerante e ações de integração promovidas pela diretoria, os servidores encontram-se mais informados dos seus direitos e deveres, e isso de certa forma busca atuar na redução desse indicador de disciplina.

E por fim, em relação ao índice de rotatividade, esse índice objetiva demonstrar a relação entre admissões e possíveis desligamentos ocorridos na instituição, tais como vacâncias, exonerações e demissões. No exercício de 2018 ocorreram 24 desligamentos, o que demonstra um crescimento no índice de rotatividade de 1,05% em 2017 para 3,57% em 2018, justificado pela aposentadoria de vários servidores e desligamentos de alguns professores substitutos. Um dos principais motivos indicados para o desligamento do IFRR dos servidores efetivos é a posse em outro cargo público inacumulável ou a aposentadoria.

6.1.7. Titulação do Corpo Docente

Indicadores		Fórmula de Cálculo	Exercícios					
			2018	2017	2016	2015	2014	2013
Gestão de Pessoas	Índice de Titulação do Corpo Docente	$\frac{(G*1)+(A*2)+(E*3)+(M*4)+(D*5)}{G+A+E+M+D}$	3,62	3,57	3,42	3,36	3,38	3,35

MEMÓRIA DE CÁLCULO 2018			
Indicador	Fórmula de cálculo	Método de Aferição	Resultado
Índice de Titulação do Corpo Docente – TCD, quantificar o índice de Titulação do Corpo Docente efetivo e substitutos.	$\frac{(G*1)+(A*2)+(E*3)+(M*4)+(D*5)}{G+A+E+M+D}$	$\frac{(21*1)+(2*2)+(98*3)+(163*4)+(41*5)}{21+2+98+163+41}$	3,62

Fonte: SIAPE/DGP

Dados para Cálculo do Indicador Titulação do Corpo Docente Efetivo 2018

QUALIFICAÇÃO DO CORPO DOCENTE EFETIVO EM DEZEMBRO/2018						
Campus	Titulação					Total
	Graduação	Aperfeiçoamento	Especialização	Mestrado	Doutorado	
Amajari	2	0	8	19	11	40
Avançado Bonfim	0	1	5	6	0	12
Boa Vista	6	0	46	86	15	153
Boa Vista Zona Oeste	5	0	13	12	3	33
Novo Paraíso	1	0	9	29	9	48
Total do IFRR	14	1	81	152	38	286

Fonte: Extração Suap 19/12/2018

Dados para Cálculo do Indicador Titulação do Corpo Docente Substituto 2018

QUALIFICAÇÃO DO CORPO DOCENTE SUBSTITUTO						
Campus	Titulação					Total
	Graduação	Aperfeiçoamento	Especialização	Mestrado	Doutorado	
Amajari	2	0	2	2	3	9
Avançado Bonfim	1	0	2	1	0	4
Boa Vista	2	1	8	6	0	17
Boa Vista Zona Oeste	0	0	1	0	0	1
Novo Paraíso	2	0	4	2	0	8
Total do IFRR	7	1	17	11	3	39

Fonte: Extração Suap 19/12/2018

Este indicador pode ser considerado como um fator que influencia diretamente o público alvo – discente – para a promoção da atividade finalística da instituição, que é promover um ensino de qualidade. No exercício de 2018 obtivemos um índice de 3,62, o que consideramos um aumento significativo em relação ao exercício anterior, conforme dados acima. Em busca do índice ideal de 5,0 a DGP tem procurado elaborar políticas para a qualificação dos docentes por meio de parcerias com outras instituições através de convênios, divulgação de programas, bem como a possibilidade de liberação de servidores para qualificação, de modo que o docente seja motivado a qualificar-se e conseqüentemente promover cada vez mais qualidade no ensino prestado, atrelado a ações de pesquisa, extensão e inovação.