



7. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL



| | |
|---|----|
| 7.1. Política de Organização e de Gestão de Pessoal | 2 |
| 7.2. Perfil dos servidores | 3 |
| 7.3. Corpo Docente | 4 |
| 7.3.1. Composição | 4 |
| 7.3.2. Plano de Carreira | 5 |
| 7.3.3. Procedimentos para recomposição do quadro | 6 |
| 7.4. Corpo técnico administrativo | 7 |
| 7.4.1. Composição | 7 |
| 7.4.2. Plano de Carreira | 8 |
| 7.4.3. Procedimentos para recomposição de quadro | 8 |
| 7.5. Corpo de tutores EaD | 9 |
| 7.5.1. Seleção | 9 |
| 7.5.2. Composição | 10 |
| 7.5.3. Procedimentos para capacitação | 10 |
| 7.6. Desenvolvimento de Pessoas | 10 |
| 7.6.1. Avaliação de Desempenho | 12 |
| 7.7. Qualidade de Vida | 12 |
| 7.7.1. Programa de Gestão e Desempenho | 13 |



7.1. Política de Organização e de Gestão de Pessoal

A Gestão de Pessoas na administração pública visa estabelecer políticas específicas alinhadas com a missão e valores institucionais. Essas políticas orientam a formulação de diretrizes estratégicas para valorizar pessoal e profissionalmente os servidores.

Investir em melhores condições de trabalho, capacitação e qualidade de vida é crucial, pois os servidores são essenciais para o desenvolvimento organizacional. Isso não apenas melhora o serviço ao cidadão, mas também garante o uso eficiente dos recursos. Na Rede de Educação Profissional e Tecnológica, a Gestão de Pessoas promove iniciativas para aprimorar competências e oferecer serviços de qualidade à sociedade.

No entanto, uma gestão eficaz vai além da implementação de políticas operacionais, envolvendo o alinhamento das expectativas organizacionais e dos colaboradores para melhorar o desempenho institucional a curto e longo prazo, exigindo ações de planejamento, supervisão, execução e avaliação da Política de Gestão de Pessoas que sejam fundamentadas nos seguintes valores:

- Ética profissional;
- Respeito à individualidade e à diversidade humana;
- Competência técnica;
- Responsabilidade social;
- Excelência no atendimento;
- Comprometimento institucional;
- Comunicação eficiente;
- Qualidade de vida no trabalho;
- Colaboração e trabalho em equipe.

A gestão de pessoas segue as seguintes diretrizes para o desenvolvimento de suas ações:

I – alinhamento da gestão de pessoas com o planejamento estratégico do Cefet/RJ;

II – promoção de práticas de gestão que incentivem o engajamento, a produtividade, a excelência no atendimento, além de fomentar a responsabilidade social e a conduta ética;

III – gestão das informações pessoais e profissionais dos servidores, garantindo transparência e respeitando a confidencialidade;

IV – reconhecimento dos servidores como fundamentais para o desenvolvimento organizacional, com foco em um atendimento humanizado, inclusivo e igualitário;

V – estímulo aos servidores do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) para que, por meio de suas ações, contribuam para a excelência no atendimento, comunicação eficaz e qualidade de vida no trabalho;

VI – incentivo à responsabilidade compartilhada por todos da organização, visando a criação de um ambiente de trabalho respeitoso, cooperativo e solidário;

VII – fomento à troca de ideias e sugestões pelos servidores para impulsionar o desenvolvimento institucional;

VIII – fortalecimento do capital intelectual da instituição, promovendo o desenvolvimento contínuo e profissional da força de trabalho.



7.2. Perfil dos servidores

O Cefet/RJ possui um quadro de servidores diversificado e qualificado, fundamental para o pleno funcionamento da instituição. Compreendendo membros do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, que engloba as carreiras de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e membros do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino.

A carreira dos técnico-administrativo detém em sua composição servidores de diferentes níveis educacionais e desempenha um papel fundamental no bom funcionamento da Instituição, distribuídos entre a sede Maracanã e os demais *campi*.

A admissão para esses cargos é realizada por concurso público, considerando o modelo de dimensionamento previsto na [Portaria MEC nº 713, de 08 de setembro de 2021](#), a qual estabeleceu as diretrizes para organização de toda Rede Federal, definindo para o Cefet/RJ 840 (oitocentos e quarenta) vagas para professores(as) do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e 625 (seiscentos e vinte e cinco) vagas para Técnicos(as)-administrativos(as) em Educação (TAE), exceto para os cargos de Magistério Superior, não contemplado pelo dimensionamento.

Atualmente (ano de 2024), a instituição possui uma força de trabalho composta por 1.494 (mil quatrocentos e noventa e quatro) servidores(as) cadastrados(as) no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), dentre efetivos(as), nomeados(as) em cargo de comissão e professores(as) substitutos(as) e temporários(as), distribuídos(as) entre a Unidade Sede/Maracanã e as 7 (sete) Unidades Descentralizadas. Esse número é majoritariamente proveniente da admissão mediante concursos públicos para os cargos efetivos, nos termos da [Lei nº 8.112/1990](#), da [Lei nº 12.772/2012](#) e do [Decreto nº 9.739/2019](#), e processos seletivos simplificados em conformidade com a [Lei nº 8.745/1993](#), e com o [Decreto nº 8.260/2014](#). Há ainda 25 (vinte e cinco) servidores do quadro permanente do Cefet/RJ em exercício em outros órgãos e instituições, em conformidade com a [Lei nº 8.112/1990](#) e com os regulamentos específicos.

Recentemente, o Cefet/RJ implementou o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), conforme a Portaria Cefet/RJ nº 1.350/2024, tendo sido publicada a [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023](#) para orientar sua execução, visando promover uma gestão mais eficiente e focada em resultados.

7.3. Corpo Docente

7.3.1. Composição

O corpo docente do Cefet/RJ é composto por membros do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, que abrange as carreiras de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, nos termos da [Lei nº 12.772/2012](#). Em novembro de 2024, o perfil do quadro docente permanente institucional era distribuído conforme tabelas 1, 2 e 3.

Tabela 1. Informações sobre perfil do corpo docente por titulação e carreira

| Carreira / Titulação | Mag. Superior | | Mag. EBTT | | Total | |
|------------------------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Qtd | % | Qtd | % | Qtd | % |
| Doutorado | 68 | 88,31 | 439 | 55,43 | 507 | 58,34 |
| Mestrado | 8 | 10,39 | 323 | 40,78 | 331 | 38,09 |
| Especialização/ Aperfeiçoamento | 0 | 0 | 26 | 3,28 | 26 | 2,99 |
| Graduação | 1 | 1,30 | 4 | 0,51 | 5 | 0,58 |
| Total | 77 | 100 | 792 | 100 | 869 | 100 |

Fonte: DW, extração em 18/12/2024.

Tabela 2. Informações sobre o perfil do corpo docente por regime de trabalho e carreira

| Carreira / Regime de trabalho | Magistério Superior | | EBTT | | Total | |
|-------------------------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Qtd | % | Qtd | % | Qtd | % |
| Dedicação exclusiva | 74 | 96,10 | 763 | 96,34 | 837 | 96,32 |
| 40 horas (tempo integral) | 3 | 3,90 | 8 | 1,01 | 11 | 1,26 |
| 20 horas (tempo parcial) | 0 | 0 | 21 | 2,65 | 21 | 2,42 |
| Total | 77 | 100 | 792 | 100 | 869 | 100 |

Fonte: DW, extração em 18/12/2024.

Tabela 3. Informações sobre o perfil do corpo docente por *campus* de lotação e carreira

| Carreira /campus de lotação | Magistério Superior | | EBTT | | Total | |
|------------------------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Qtd | % | Qtd | % | Qtd | % |
| <i>campus</i> Maracanã | 65 | 84,42 | 365 | 46,09 | 430 | 49,48 |
| <i>campus</i> Nova Iguaçu | 10 | 12,99 | 87 | 10,99 | 97 | 11,17 |
| <i>campus</i> Maria da Graça | 0 | 0 | 50 | 6,31 | 50 | 5,75 |
| <i>campus</i> Petrópolis | 2 | 2,59 | 64 | 8,08 | 66 | 7,59 |
| <i>campus</i> Nova Friburgo | 0 | 0 | 67 | 8,46 | 67 | 7,71 |
| <i>campus</i> Itaguaí | 0 | 0 | 64 | 8,08 | 64 | 7,36 |
| <i>campus</i> Angra dos Reis | 0 | 0 | 50 | 6,31 | 50 | 5,75 |
| <i>campus</i> Valença | 0 | 0 | 45 | 5,68 | 45 | 5,19 |
| Total | 77 | 100 | 792 | 100 | 869 | 100 |

Fonte: DW, extração em 18/12/2024.

Considerando a composição do corpo docente, são observadas as exigências de formação, titulação e regime de trabalho equivalentes às instituições universitárias. Reitera-se o compromisso com os princípios de verticalização do ensino e integração das atividades de ensino, pesquisa e extensão, visando proporcionar suporte às diferentes modalidades educacionais por meio da competência docente residente.

7.3.2. Plano de Carreira

O Plano de Carreira Docente foi oficializado pela referida [Lei nº 12.772/2012](#), unificando os antigos Planos de Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e do Magistério Superior, mantendo os regimes de trabalho de tempo parcial, tempo integral e dedicação exclusiva. Além disso, a lei estabeleceu que o progresso nas Carreiras de Magistério Federal seria realizado através de progressão funcional e promoção.

A progressão implica na mudança do docente para o próximo nível de remuneração dentro de uma mesma classe, após 24 meses de serviço efetivo em cada nível e aprovação em avaliação de desempenho. Por sua vez, a promoção é a mudança do docente de uma classe para a próxima, após 24 meses de serviço efetivo no último nível de cada classe anterior e cumprimento de condições adicionais específicas para determinadas classes.

No Cefet/RJ, a avaliação de desempenho para progressão e promoção funcional dos docentes é regulamentada pela [Resolução CEPE/Cefet/RJ nº 02/2022](#). Além disso, o Plano de Carreira Docente também inclui o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), direito previsto para a carreira do Magistério Federal de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, conforme estabelecido pelo art. 18 da [Lei nº 12.772/2012](#).

O RSC possibilita a atribuição de Retribuição de Titulação equivalente à especialização, mestrado e doutorado, mesmo sem a posse formal do título correspondente. A equivalência do RSC com a titulação ocorre em três níveis, a saber, conforme a formação acadêmica e experiência profissional do docente:

- 1. diploma de graduação somado ao RSC-I equivale à titulação de especialização;
- 2. diploma de pós-graduação *lato sensu* somado ao RSC-II equivale a mestrado; e
- 3. diploma de mestrado somado ao RSC-III equivale a doutorado.

Os procedimentos e normas gerais para a concessão do RSC são estabelecidos pela [Resolução nº 1/2014, do Conselho Permanente para Reconhecimento de Saberes e Competências \(CPRSC\)](#), instituído pelo MEC. No Cefet/RJ, o processo de Reconhecimento de Saberes e Competências foi regulamentado pela [Resolução CODIR/Cefet/RJ nº 11/2014](#), revisada e substituída pela [Resolução CODIR/Cefet/RJ nº 39/2015](#).

7.3.3. Procedimentos para recomposição do quadro

No Cefet/RJ, os procedimentos relativos à contratação de professores substitutos são regidos pela [Lei nº 8.745/1993](#) e suas alterações.

Conforme as normas legais, a contratação de professores substitutos destina-se a suprir, de maneira temporária e excepcional, a falta de docentes efetivos do quadro do Cefet/RJ, sendo permitida em situações como vacância, licenças por diversos motivos, afastamentos para estudo, missões no exterior, entre outros casos específicos.

A legislação determina que o número de professores substitutos não ultrapasse 20% do total de professores efetivos do quadro. Para a seleção desses substitutos, são realizados processos seletivos simplificados, de acordo com a demanda institucional.

O período de atuação dos professores substitutos está condicionado ao término do afastamento do professor efetivo, sendo que seus contratos não podem exceder 24 meses. Quanto ao regime de trabalho, os professores substitutos podem atuar em carga horária de 20 ou 40 horas semanais.

A recomposição do quadro de professores efetivos da carreira de Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) é feita por meio de Concurso Público, seguindo as normas vigentes, e está sujeita à existência de vagas disponíveis no banco de equivalência de acordo com o [Decreto nº 8.260/2014](#). Este banco engloba professores efetivos da carreira EBTT, substitutos e visitantes, permitindo a realização de Concursos Públicos e contratações de professores substitutos de acordo com as necessidades e disponibilidade orçamentária da instituição.

No ano de 2023, o Cefet/RJ realizou concurso público para provimento de 81 cargos de Professor efetivo da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). A posse dos novos servidores ocorreu em 25 de janeiro de 2024.

7.4. Corpo técnico administrativo

7.4.1. Composição

A admissão nos cargos técnico-administrativos é feita no padrão inicial do primeiro nível de capacitação correspondente ao respectivo nível de classificação, mediante concurso público, nos termos da [Lei 11.01/2005](#). A exigência de escolaridade para cada nível de classificação é estritamente seguida, conforme determinado por lei.

Os servidores estão distribuídos na sede Maracanã, que concentra a maior parte dos servidores da instituição, e nos *campi* Angra dos Reis, Itaguaí, Maria da Graça, Nova Friburgo, Nova Iguaçu, Petrópolis e Valença.

A tabela 4 apresenta o quantitativo de servidores técnico administrativos por *campus* de lotação e nível de classificação em novembro de 2024.

Tabela 4. Quantitativo de servidores por *campus* de lotação e nível

| Lotação/Nível | Técnicos Administrativos ¹ | | |
|------------------------------|---------------------------------------|------------|------------|
| | C | D | E |
| <i>campus</i> Angra dos Reis | 2 | 13 | 14 |
| <i>campus</i> Itaguaí | 12 | 16 | 12 |
| <i>campus</i> Maracanã | 34 | 172 | 134 |
| <i>campus</i> Maria da Graça | 8 | 15 | 14 |
| <i>campus</i> Nova Friburgo | 5 | 16 | 15 |
| <i>campus</i> Nova Iguaçu | 7 | 24 | 14 |
| <i>campus</i> Petrópolis | 3 | 13 | 14 |
| <i>campus</i> Valença | 12 | 12 | 12 |
| TOTAL | 83 | 281 | 229 |

¹ Incluem-se os servidores cedidos para outros órgãos/instituições (23), e excluem-se aqueles em exercício descentralizado no Cefet/RJ (2), nomeado para cargo comissionado no Cefet/RJ (1), cedido para ocupar cargo comissionado no Cefet/RJ (1), colaboração técnica (03), movimentado para compor força de trabalho no Cefet/RJ (2).

Fonte: DW, extração em 18/12/2024.



7.4.2. Plano de Carreira

A [Lei nº 11.091/2005](#) criou a Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

O [Decreto nº 8.260/2014](#), estabelece a lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e cria o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação – QRSTA para delimitar o número de vagas a serem disponibilizadas considerando o modelo de dimensionamento.

7.4.3. Procedimentos para recomposição de quadro

A recomposição do quadro de técnico-administrativos ocorre por meio de Concurso Público, seguindo as normas vigentes. Essa recomposição está sujeita à existência de códigos de vagas disponíveis no Quadro de Referência (QRTAEs), conforme o [Decreto nº 8.260/2014](#).

O QRTAEs abrange os cargos ocupados e vagos, sinalizando as necessidades e a disponibilidade orçamentária da instituição. Ele delimita o número de vagas autorizadas, concedendo autonomia às instituições para gerenciar a força de trabalho interna dentro dos limites estabelecidos. Assim, não é necessária uma autorização específica para a reposição dos cargos vagos de Servidores Técnico-Administrativos em Educação por meio de concurso público.

Essa possibilidade de reposição é válida em casos de exoneração, vacância ou redistribuição. Além disso, havendo uma lista de Concurso Público válida, é viável nomear o próximo candidato do concurso por aproveitamento.

No ano de 2024, a Instituição realizou concurso público para provimento de 92 cargos efetivos para a Carreira dos cargos Técnico-administrativos em Educação (TAEs). A posse dos novos servidores ocorreu no dia 10 de outubro de 2024.

7.5. Corpo de tutores EaD

7.5.1. Seleção

A seleção de tutores no Consórcio CEDERJ é um processo essencial para garantir a qualidade do ensino a distância oferecido pelas instituições parceiras. O CEDERJ, formado por universidades públicas do estado do Rio de Janeiro, busca profissionais com qualificação adequada para atuar como tutores presenciais e a distância nos cursos de graduação. Considerando como referência os alunos, os tutores presenciais atuam presencialmente nos polos em que o curso é ofertado, fisicamente próximos aos alunos, enquanto os tutores a distância atuam nas universidades, em contato com os alunos principalmente através do ambiente virtual de aprendizagem (Plataforma CEDERJ).

Os requisitos para se candidatar à tutoria variam de acordo com a modalidade da tutoria (presencial ou a distância), mas geralmente incluem formação acadêmica compatível com a disciplina a ser ministrada, experiência docente e habilidades em tecnologia educacional. O processo de seleção pode envolver análise de currículo e provas de conhecimentos específicos.

Os editais de seleção são publicados anualmente, e são direcionados à formação de cadastro de reserva, para seleção de tutores presenciais e a distância para receberem bolsa CEDERJ ou UAB. Os editais são divulgados online no site da Fundação CECIERJ: <https://www.cecierj.edu.br/consorcio-cederj/trabalhe-conosco/tutoria/>.





7.5.2. Composição

Atualmente os cursos do Cefet/RJ contam com a seguinte composição em seu quadro de tutores.

Tabela xx. Composição do quadro de tutores dos cursos de graduação EaD do Cefet/RJ

| Curso | Nº de tutores à distância | | | | Nº de tutores presenciais | | | |
|---------------------------------------|---------------------------|--------------|--------|--------|---------------------------|--------------|--------|--------|
| | Graduado | Especialista | Mestre | Doutor | Graduado | Especialista | Mestre | Doutor |
| Bacharelado em Engenharia de Produção | 0 | 6 | 4 | 2 | 0 | 2 | 8 | 5 |
| Tecnólogo em Gestão de Turismo | 2 | 8 | 7 | 4 | 7 | 17 | 12 | 5 |

Fonte: Diretoria de tutoria, Cederj, 2025.

7.5.3. Procedimentos para capacitação

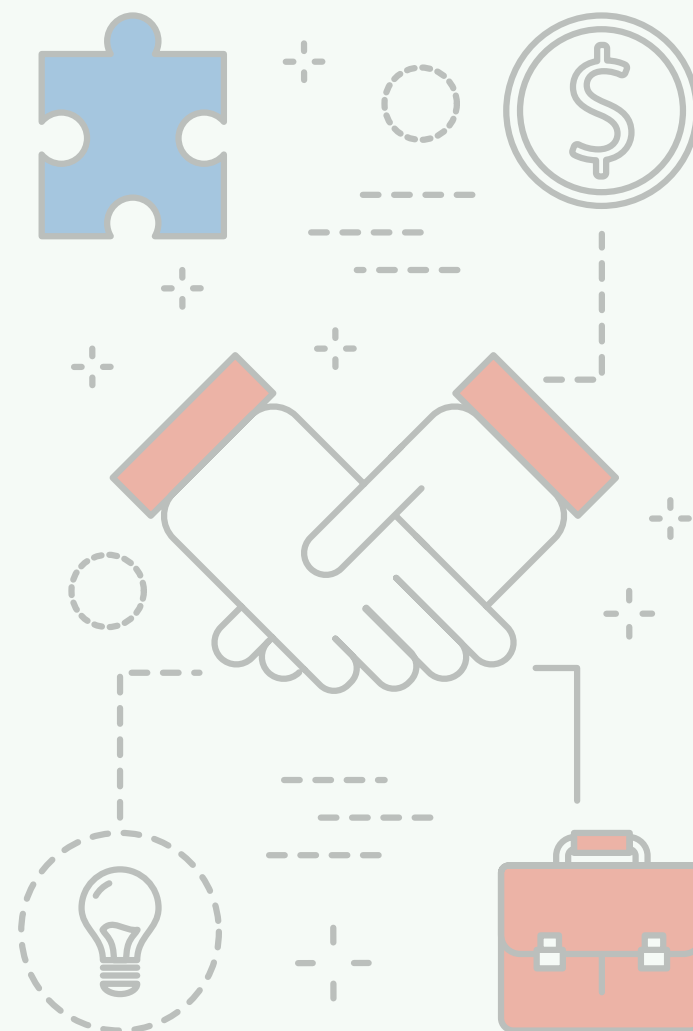
Uma vez selecionados, os tutores passam por um programa de capacitação que abrange aspectos pedagógicos e tecnológicos, visando prepará-los para as demandas do ensino a distância.

Atualmente, existe a obrigatoriedade de realização de dois cursos de formação:

- Formação para utilização da plataforma do CEDERJ (baseada em Moodle)
- Formação para a atuação como tutor (presencial ou a distância)

A atuação dos tutores é acompanhada e avaliada regularmente pelo CEDERJ, com relatórios e atestos de frequência mensais preenchidos pelos Coordenadores de Disciplina e pelas Direções de Polo, garantindo o atendimento aos requisitos de qualidade do curso. Além disso, os tutores devem preencher anualmente um relatório de atividade que é avaliado (e validado) pelo coordenador de tutoria.

A carga horária total de exercício de cada tutor não deverá exceder 40 (quarenta) horas semanais e pode ser distribuída pela atuação em diferentes disciplinas relacionadas, em frações de 10h.





7.6. Desenvolvimento de Pessoas

A Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DICAP), do Departamento de Gestão de Pessoas (DICAP) é responsável pela implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo [Decreto nº 9.991/2019](#), que regulamenta aspectos da [Lei nº 8.112/1990](#), incluindo afastamentos e o planejamento anual das necessidades de desenvolvimento dos servidores públicos por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP).

O PDP é um planejamento anual que identifica as necessidades de desenvolvimento de pessoas na instituição e define a forma de atendê-las. As unidades organizacionais de lotação indicam as necessidades, que são cadastradas no Portal SIPEC para análise e aprovação. A DICAP analisa o plano, classifica as necessidades e indica as formas de atendimento. A Direção-Geral acolhe e autoriza o plano antes de submetê-lo ao SIPEC para as orientações e manifestações técnicas. Com a aprovação final, as ações de desenvolvimento podem ser executadas.

A execução das ações, como cursos e eventos, pode ser promovida pelo Cefet/RJ ou por outras instituições, com ou sem custo e afastamento de servidores, desde que atendam às necessidades previstas no PDP. Após a participação dos servidores, a ação deve ser registrada e avaliada para compor o Relatório de Execução do PDP, a ser enviado ao SIPEC, incluindo informações orçamentárias e institucionais.

A [Resolução CODIR/Cefet/RJ nº 66, de 20 de outubro de 2023](#), tem por propósito promover a capacitação e qualificação do corpo docente do Cefet/RJ, com base na missão da instituição, que visa fornecer uma educação integral e reflexiva. O documento busca garantir que os professores estejam qualificados para cumprir essa missão, observando as necessidades registradas no PDP.

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) tem a função de assessoramento no que tange à formulação e acompanhamento da política de pessoal docente, incluindo a avaliação de estágio probatório, de desempenho para progressão, e afastamento para capacitação, o que a habilita para participar dos processos que tratam de desenvolvimento.

Paralelamente, em relação aos servidores técnico-administrativos, a [Resolução CODIR/Cefet/RJ nº 52, de 08 de novembro de 2019](#), que aprovou o Regulamento de Capacitação e Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos, versa sobre a capacitação e qualificação desta categoria profissional com o objetivo de estabelecer diretrizes básicas para procedimentos sistemáticos de capacitação e desenvolvimento, visando a melhoria do desempenho no trabalho e a constante busca por qualificação profissional.

A Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS/PCCTAE) também desempenha um papel crucial na análise e fiscalização do plano anual de capacitação, além de avaliar licenças e afastamentos dos servidores para capacitação.

Em suma, os regulamentos supramencionados visam proporcionar um ambiente propício ao desenvolvimento pessoal, profissional e social dos docentes e técnico-administrativos, alinhado aos objetivos institucionais do Cefet/RJ.

7.6.1. Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho (AD) consiste em um processo contínuo e sistemático de análise e avaliação do desempenho das atividades técnicas e administrativas desenvolvidas no Cefet/RJ. A Avaliação é obrigatória para todos os servidores técnico-administrativos e Docentes.

A Divisão de Capacitação e Desenvolvimento – DICAP é o setor responsável por acompanhar e implementar as normas relativas às avaliações dos servidores técnico-administrativos, cujo instrumento interno norteador é o Regulamento de Avaliação dos Servidores Técnico-administrativos aprovado pela [Resolução CODIR/Cefet/RJ nº 37/2022](#) e alterado com anuência da [Resolução CODIR/Cefet/RJ nº 27/2023](#) que institui a avaliação de desempenho para os servidores técnico-administrativos.

No que se refere à avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção funcional docentes, compete à CPPD prestar assessoramento e acompanhamento da execução da política de pessoal docente, conforme disposto no inciso IV, Art. 26, da [Lei nº 12.772/2012](#).



7.7. Qualidade de Vida

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) está amparado pela [Lei nº 14.681/2023](#), pela [Lei nº 8.112/1990](#), e pelo [Decreto nº 7.602/2011](#), além de outras normativas relevantes que orientam as práticas de qualidade de vida no trabalho no setor público.

No Cefet/RJ, o Programa está sendo desenvolvido e constitui um dos objetivos presentes no Planejamento Estratégico deste PDI. O Programa de Qualidade de Vida tem por objetivo criar um ambiente de trabalho que promova o bem-estar, a saúde integral e o reconhecimento dos servidores, ajustando as condições de trabalho às necessidades dos trabalhadores e fortalecendo o vínculo entre vida pessoal e profissional, sem que a produtividade seja o foco principal.

Os princípios gerais baseiam-se em:

- Garantia dos direitos e deveres institucionais, da gestão em seus diferentes níveis e organização;
- Valorização e reconhecimento dos trabalhadores em ações que visem seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Transversalidade das ações considerando a natureza e características multiprofissionais e a pluralidade de fatores que compõem a qualidade de vida no trabalho;
- Incentivo à participação dos trabalhadores nas ações desenvolvidas durante sua jornada de trabalho.

7.7.1. Programa de Gestão e Desempenho

O Programa de Gestão do Cefet/RJ representa uma abordagem orientada para resultados, na qual a instituição direciona suas atividades de maneira estratégica, empregando planejamento e monitoramento através de planos de trabalho. A instituição, seguindo diretrizes estabelecidas pela Portaria Cefet/RJ nº 939, de 21 de outubro de 2021, criou uma Comissão encarregada de elaborar a regulamentação e os procedimentos gerais para sua implantação. Este processo foi guiado pela [Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020](#), da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, juntamente com o [Decreto nº 11.072/2022](#).

A implementação do Programa de Gestão e Desempenho, acompanhada por uma equipe do Ministério da Economia, foi realizada como parte das ações previstas no plano de ação do Cefet/RJ para o Programa de Gestão Estratégica e Transformação do Estado (TransformaGov).

Após estudos realizados pela Comissão responsável, o Cefet/RJ implementou o Programa de Gestão e Desempenho – PGD na instituição, conforme estabelecido pelas Portarias Cefet/RJ nº 1.027, de 27 de setembro de 2022, e nº 1.102, de 18 de outubro de 2022.

À época, o Cefet/RJ detinha em seu quadro efetivo 569 servidores técnico-administrativos, dos quais 563 aderiram ao Programa de Gestão e Desempenho até 31 de dezembro de 2024.

Para garantir o acompanhamento e o controle das metas e dos resultados dos planos de trabalho dos servidores, em conformidade com o art. 26 da [Instrução Normativa SGP/SEDGG nº 65, de 30 de julho de 2020](#), o Cefet/RJ optou pelo uso do módulo sistema SUAP, desenvolvido pelo Instituto Federal Goiano. Essa escolha baseou-se não apenas na familiaridade da instituição com o sistema para gerenciamento de processos eletrônicos, mas também na previsão de sua utilização futura em outros módulos, como ensino, pesquisa e extensão.

Em dezembro de 2022, o então Ministério da Economia, publicou a [Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022](#), que dentre outras medidas, revogou a Instrução Normativa SGP/SEDGG nº 65, de 30 de julho de 2020.



O Órgão Central, sabedor da necessidade de estabelecer novas regras para o Programa de Gestão e Desempenho, publicou, no Diário Oficial da União de 31 de julho de 2023, a [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023](#). Essa normativa estabelece orientações específicas relacionadas à implementação e à execução do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na instituição, bem como define o prazo de 15 (quinze) meses para que os órgãos e entidades possam adequar o seu Programa de Gestão e Desempenho, contado a partir da publicação da instrução normativa conjunta.

Ainda nessa linha de pensamento, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), divulgou a [Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023](#), na qual definiu regras relativas à operacionalidade do novo PGD, intitulado pelo MGI (PGD 2.0).

Em 1º de novembro de 2024, por meio do Boletim de Gestão de Pessoas (BGP) foi publicada a Portaria Cefet/RJ nº 1.350, de 1º de novembro de 2024, instituindo o Programa com suas novas regras.

Dessa forma, os servidores e a gestão podem contar com diretrizes claras e atualizadas para orientar suas entregas no âmbito do programa, voltadas para uma governança mais eficiente e orientada para os resultados.

A tabela 5 apresenta o quantitativo de servidores técnico-administrativos participantes do PGD 2.0 por *campus* de lotação em janeiro de 2025.

Tabela 5. Quantitativo de servidores participantes do PGD 2.0 por *campus* de lotação

| Lotação | Servidores técnico-administrativos | | |
|------------------------------|------------------------------------|-----|----------|
| | Total | PGD | % em PGD |
| <i>campus</i> Angra dos Reis | 29 | 23 | |
| <i>campus</i> Itaguaí | 31 | 29 | |
| <i>campus</i> Maracanã | 343 | 367 | |
| <i>campus</i> Maria da Graça | 35 | 21 | |
| <i>campus</i> Nova Friburgo | 35 | 35 | |
| <i>campus</i> Nova Iguaçu | 42 | 34 | |
| <i>campus</i> Petrópolis | 28 | 28 | |
| <i>campus</i> Valença | 26 | 26 | |
| Total | | | |

Fonte: SUAP, 2025.

Para saber mais, acesse a [página sobre o Programa de Gestão do Cefet/RJ](#).

