



INSTITUTO FEDERAL
SANTA CATARINA

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL **2015 – 2019**

Capítulo 7 **Organização e Gestão de Pessoal**

Florianópolis – Dezembro 2014



REDE FEDERAL
DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL
E TECNOLÓGICA

1909-2014

CAPÍTULO 7

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

7.1 DIRETRIZES GERAIS

A Gestão de Pessoas do IFSC envolve os processos relativos ao recrutamento e seleção, admissão de pessoal, movimentação de servidores, capacitação e avaliação, atenção à saúde, controle funcional e pagamento, por meio das seguintes políticas:

- a) recrutamento e seleção: o recrutamento será baseado na análise dos cargos com o objetivo de traçar o perfil do servidor que melhor se adaptaria a uma função específica, de acordo com as políticas de gestão de pessoas e o planejamento institucional. A seleção será realizada com base nas competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) verificadas em cada um dos candidatos e nas competências esperadas pela instituição;
- b) capacitação: propor ações de desenvolvimento para os servidores, considerando as competências institucionais e as individuais. As capacitações serão pautadas em trilhas de desenvolvimento gerais e específicas;
- c) avaliação: os programas de avaliação de desempenho dos servidores estarão pautados no acompanhamento e no desenvolvimento das competências relacionadas ao cargo de contratação, e deverão considerar as diretrizes da Política de Gestão de Pessoas instituída pelo Governo Federal. A avaliação de desempenho dos servidores fará parte da avaliação institucional;
- d) atenção à saúde: promover ações voltadas à saúde e melhoria da qualidade de vida do servidor, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- e) movimentação de servidores: traçar diretrizes para movimentação de servidores através de editais, buscando a padronização e a unificação dos processos já existentes;
- f) controle funcional e pagamento: será realizado de acordo com as normas e diretrizes vigentes.

7.1.1 Critérios de Seleção e Contratação

O IFSC necessita ter um quadro de servidores docentes e técnico-administrativos

em permanente processo de atualização técnica e pedagógica. Frente aos desafios e demandas para promover um processo educativo e investigativo com inclusão social e práticas pedagógicas emancipadoras, que contribuam para a identificação de problemas e suas soluções técnicas e tecnológicas de forma sustentável na região em que se situa, o IFSC vem realizando as seguintes ações: estímulo à formação e atualização dos profissionais da educação que compõem o seu quadro de pessoal; aperfeiçoamento do processo de seleção de novos servidores, sejam eles docentes ou técnico-administrativos.

Nesse sentido, sem perder de vista o disposto em Lei, o Instituto Federal de Santa Catarina possui duas formas de ingresso em seu corpo docente, seja por meio de um processo seletivo simplificado para contratação de professores substitutos e temporários, seja por intermédio da realização de Concurso Público de provas e títulos.

No processo seletivo simplificado, a seleção inclui prova escrita e entrevista com uma banca examinadora. No Concurso Público há diferentes etapas para aprovação de candidatos no certame. Essas etapas incluem a realização de prova objetiva, discursiva, prática de desempenho didático e de títulos.

A prova objetiva exige conhecimentos de legislação e contexto histórico da Educação Profissional, Científica e Tecnológica, além dos conhecimentos pedagógicos e aqueles específicos da área objeto de inscrição no Concurso.

A prova discursiva discute temas relacionados aos níveis e modalidades de ensino ofertados pelo Instituto e práticas pedagógicas fundamentais no exercício da docência, exigindo do candidato a elaboração de um texto dissertativo sobre um determinado tópico de natureza pedagógica. Pretende-se, desse modo, selecionar docentes que tenham o domínio de conteúdos específicos relacionados a sua área de atuação profissional, bem como demonstrem conhecimento de metodologias e recursos didáticos. Pretende-se também verificar capacidade de síntese e clareza textual, habilidade de articulação entre os conhecimentos específicos, efetiva prática pedagógica e conhecimento da legislação pertinente, adequando sua proposta de trabalho ao nível de ensino indicado na questão da prova.

A prova prática de desempenho didático, por sua vez, pretende selecionar aqueles candidatos com domínio não só do conhecimento específico de sua área de atuação, mas

também de saberes relacionados à prática pedagógica e ao efetivo desempenho didático. Os candidatos são avaliados por uma banca examinadora.

A prova de títulos, por fim, pontua a titulação do candidato, buscando valorizar tanto o seu itinerário formativo e sua experiência no magistério, quanto a sua experiência profissional não acadêmica. Ressalta-se que, em seus Concursos Públicos, a graduação tem sido o requisito mínimo de escolaridade aceito pelo IFSC para a investidura no cargo de Professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. De acordo com a Lei nº 12.772/2012, a exigência permitida para os cargos de docente é somente Graduação, estando vetado ao IFSC exigir qualquer tipo de pós-graduação em seus Concursos Públicos e Processos Seletivos para docentes.

Para o ingresso na Carreira de Técnico-administrativo em Educação no IFSC, faz-se necessária aprovação em Concurso Público promovido pela instituição, constituído das seguintes etapas: prova objetiva para todos os cargos e prova prática para alguns deles.

A prova objetiva avalia os conhecimentos específicos relacionados à área de atuação profissional dos candidatos, organizada de tal modo que também são cobrados conhecimentos gerais, de legislação e de Língua Portuguesa.

Quanto à prova prática, que se realiza perante uma banca examinadora, o candidato deve desenvolver atividades inerentes ao cargo objeto de sua inscrição no certame, com base em um roteiro previamente definido pela banca.

São diferentes os requisitos de escolaridade exigidos para a investidura nos cargos da Carreira de Técnico-administrativo em Educação, haja vista que são três os níveis de classificação estabelecidos para esses cargos: C, relacionado ao nível fundamental; D, referente ao nível médio e E, equivalente ao nível Superior. Destaca-se, ainda, que não somente a escolaridade mínima é requisito para ingresso na Carreira, mas também a experiência profissional, conforme define o Anexo X da Lei nº 11.233/2005.

O Codir realiza a validação da divisão de códigos de vaga entre câmpus e Reitoria. Tanto o Banco de Professor-Equivalente (BPeq) quanto o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-administrativos em Educação (QRSTAE) fazem parte das discussões deste Colegiado, que aprovou recentemente, a tipagem dos câmpus, em relação ao número de servidores técnico-administrativos dos câmpus e da Reitoria.

Divididos o BPeq e o QRSTAE, as vagas desocupadas são ofertadas em remoção interna, através de editais. Caso não ocupadas pela remoção, as vagas são ofertadas aos candidatos do Concurso Público vigente.

Para o Concurso Público, os critérios de seleção dos docentes são escritos de forma democrática, com a presença dos Chefes de Ensino dos câmpus. Para os cargos técnico-administrativos são estabelecidos os critérios dispostos no Ofício nº15/2005 do MEC e na Lei nº 11.233/2005, que tratam dos requisitos necessários para ocupação desses cargos.

A seleção de servidores no IFSC está baseada nas seguintes normas e legislações: Decreto nº 7.311/2010, atualizado pela Portaria Interministerial nº 56/2011, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e do MEC; Decreto nº 7.312/2010, atualizado pela Portaria Interministerial nº 142/2011, do MPOG e MEC; Portaria 1.475/2012, do MEC; Decreto nº 6.944/2009, combinado com a Portaria Ministerial nº 450/2002, do MPOG; Portaria nº 619/2012, do MPOG; Lei nº 12.772/2012; Lei nº 8.112/1990 e suas respectivas alterações.

7.1.2 Da Admissão de Pessoas com Deficiência

Para o IFSC, Pessoas com Deficiência são aquelas que se enquadram nas categorias discriminadas no Artigo 4º do Decreto Federal nº 3.298/1999 e suas alterações, que regulamenta a Lei Federal nº 7.853/1989, bem como na Súmula nº 45, da Advocacia-Geral da União (portador de visão monocular). A nomenclatura de Pessoas com Deficiência dar-se-á de acordo com o Art. 24 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, com status de emenda constitucional, e promulgados pelo Decreto nº 6.949/2009.

As Pessoas com Deficiência, resguardadas as condições especiais previstas no Decreto Federal nº 3.298/1999, particularmente em seu Artigo 40, participam do Concurso Público em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere aos requisitos para o cargo, ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação, ao dia, horário e local de aplicação das provas, à nota mínima exigida para aprovação e aos comandos do Decreto Federal nº 6.944/2009.

Em cumprimento ao disposto no § 2º do Artigo 5º, da Lei nº 8.112/1990, bem como na forma do Decreto nº 3.298/1999, para as Pessoas com Deficiência será reservado o percentual de até 20% das vagas existentes e das que vierem a surgir ou forem criadas no prazo de validade do concurso. Para todos os cargos a ocupação dar-se-á de forma alternada com a lista geral de classificados.

7.1.3 Da admissão de estrangeiros

No IFSC, há a possibilidade de admissão de candidatos estrangeiros, mas somente em Concurso Público e para os cargos de docente. Para os cargos de Técnico-administrativos em Educação e nos casos de Processo Seletivo Simplificado não é permitida a admissão de candidatos estrangeiros.

Para investidura no cargo, além de outros requisitos, é necessária a nacionalidade brasileira ou, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos, nos termos do parágrafo 1º, do Art. 12 da Constituição da República Federativa do Brasil e na forma do disposto no Art. 13, do Decreto nº 70.436/1972 ou, ainda, no caso de nacionalidade estrangeira, estar em conformidade com as normas e os procedimentos das Leis nº 8112/1990 e nº 9515/1997.

7.1.4 Centro de Referência em Formação e EaD

O Consup do IFSC aprovou, através da Resolução nº 08/2014/Consup, a criação do Centro de Referência em Formação e EaD.

Cabe a esse Centro de Referência fomentar, articular e encaminhar demandas de formação da área de Gestão Pública em Instituição de Ensino e demandas de Formação de Formadores, internas à instituição, em articulação com as Pró-Reitorias de Administração e de Ensino. Além disso, cabe também ao Centro de Referência fomentar, articular e encaminhar demandas de Formação de Formadores e de Gestão Pública em Instituição de Ensino externas à instituição, em parceria com a Pró-Reitoria de Extensão e Relações Externas.

A partir de fevereiro de 2014, é o Centro de Referência que oferta os cursos de formação aos servidores e ao público externo do IFSC, sempre em parceria com as Pró-Reitorias.

7.1.5 Ambientação e Procaed

A ambientação tem a função de situar o novo servidor na instituição, tratando de questões ligadas à história da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, bem como de processos e fluxos do IFSC. Ela é composta por momentos presenciais e a distância. Há também a Ambientação Setorial, aquela em que o servidor é recebido no seu local de trabalho e recebe os primeiros treinamentos em serviço.

Uma das grandes ações de 2013 foi o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento Educacional (Procaed) do IFSC. O Procaed, Módulo EaD, tem como objetivo a formação continuada dos servidores do Instituto Federal de Santa Catarina por meio da modalidade a distância, possibilitando a construção de saberes pertinentes à sua atuação profissional e cidadã. A sua oferta se justifica pela demanda institucional de desenvolvimento permanente do servidor público, de acordo com o Decreto nº 5707/2006. Foram ofertadas, nesse primeiro módulo, 600 vagas, distribuídas nos cursos de Comportamento Humano no Trabalho, Ética na Gestão Pública, Concepção e Gestão de Projetos Públicos, Gestão de Pessoas, Novos Paradigmas na Gestão Pública e Comunicação.

7.2 CORPO DOCENTE

7.2.1 Composição

A composição do corpo docente do IFSC é bastante diversa. Em outubro de 2014, de acordo com Siape, o número de docentes efetivos é 993. Quanto à titulação, 49,3% desses professores são mestres, 25,7% doutores, 16,7% especialistas, 5,8% graduados e 2,5% pós-doutores, segundo dados do Plano Semestral de Atividades Docentes do segundo semestre de 2014.

7.2.2 Plano de carreira

O Plano de Carreira dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico está disciplinado pela Lei nº 12.772/2012 e é composto de cinco classes (DI, DII, DIII, DIV e titular). As classes DI e DII têm, cada uma, dois níveis, enquanto as classes DIII e DIV têm quatro níveis cada uma. A classe titular compreende apenas um nível. Além disso, há o

Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composto de um nível apenas.

O professor do IFSC, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

I - 40 horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou

II - tempo parcial de 20 horas semanais de trabalho.

Excepcionalmente, o IFSC poderá, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir a adoção do regime de 40 horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando dois turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

O regime de 40 horas com dedicação exclusiva implica o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas em Lei.

Os docentes em regime de 20 horas poderão ser temporariamente vinculados ao regime de 40 horas sem dedicação exclusiva após a verificação de inexistência de acúmulo de cargos e da existência de recursos orçamentários e financeiros para as despesas decorrentes da alteração do regime, considerando-se o caráter especial da atribuição do regime de 40 horas sem dedicação exclusiva, nas seguintes hipóteses:

I - ocupação de cargo de direção, função gratificada ou função de coordenação de cursos; ou

II - participação em outras ações de interesse institucional definidas pelo conselho superior da Instituição Federal de Ensino.

O desenvolvimento da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorre mediante progressão funcional e promoção, na forma da Lei nº 12.772/2012. Progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção é a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente.

Para a Progressão, os critérios a serem observados cumulativamente são:

- a) o cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício em cada nível e;
- b) aprovação em avaliação de desempenho individual.

Já a promoção ocorrerá observados o interstício mínimo de 24 meses no último nível de cada Classe antecedente àquela para a qual se dará a promoção e, ainda, as seguintes condições:

- para as Classes D II, DIII e DIV: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;
- para a Classe Titular:
 - a) possuir o título de doutor;
 - b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e
 - c) lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita.

O IFSC regulamentou a Promoção à Classe Titular através da Resolução Nº 05/2014/Consup. Em junho de 2014, o número de professores titulares no IFSC era 28.

Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem aos seguintes requisitos de titulação farão jus a processo de aceleração da promoção:

- I - de qualquer nível da Classe D I para o nível 1 da classe D II, pela apresentação de título de especialista; e
- II - de qualquer nível das Classes D I e D II para o nível 1 da classe D III, pela apresentação de título de mestre ou doutor.

Uma novidade trazida para a Carreira dos Docentes pela Lei nº 12.772/2012 foi o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). No caso dos ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, para fins de percepção da RT, será considerada a equivalência da titulação exigida com o RSC.

De acordo com a legislação, o RSC poderá ser concedido pelo IFSC em 3 (três) níveis: RSC-I, RSC-II e RSC-III.

A equivalência do RSC com a titulação acadêmica, exclusivamente para fins de percepção da RT, ocorrerá da seguinte forma:

- I - diploma de graduação somado ao RSC-I equivalerá à titulação de especialização;
- II - certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-II equivalerá a mestrado; e
- III - titulação de mestre somada ao RSC-III equivalerá a doutorado.

No IFSC, a Resolução Nº 29/2014/Consup dispõe sobre a regulamentação da avaliação e fluxo de procedimentos para a concessão do RSC aos docentes pertencentes ao Plano de Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

7.2.3 Procedimentos para Substituição de Professores e Recomposição do Quadro

No IFSC, os procedimentos relativos à contratação de professores substitutos são regidos pela Lei nº 8.745/1993; Lei nº 8.112/1990; Decreto nº 94.664/1987; Lei nº 9.849/1999; Portaria Interministerial nº 164/2003; Decreto nº 4.748/2003; Decreto nº 7.312/2010; Decreto nº 7485/2011 e Lei nº 12.425/2011.

De acordo com as normas legais, tal modalidade de contratação é utilizada em caráter excepcional e temporário para suprir a falta de docentes do quadro de pessoal efetivo do IFSC, podendo ser empregada apenas nos seguintes casos: vacância, licença por motivo de afastamento do cônjuge, licença para o serviço militar, licença para o desempenho de mandato classista, afastamento para estudo ou missão no exterior, afastamento para servir em organismo internacional, afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, licença à servidora gestante, licença para tratar de interesses particulares, afastamento para servir a outro órgão ou entidade, afastamento para exercício em mandato eletivo, licença para tratamento de saúde, nomeação para ocupar cargo de direção de Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitor e Diretor de câmpus. Além da legislação, o IFSC tem normas internas que tratam do assunto.

De acordo com a legislação, o número de professores substitutos não pode ultrapassar 20% do número de professores efetivos do quadro, regra que o IFSC vem observando cuidadosamente. Para a seleção de professores substitutos, o IFSC realiza, de acordo com a demanda, processos seletivos simplificados.

O tempo em que o professor substituto pode atuar na instituição depende do término do afastamento do professor efetivo, mas seu contrato não pode ultrapassar a vigência de 24 meses. O Regime de Trabalho dos professores substitutos e temporários limita-se apenas ao de 20 ou 40 horas semanais.

Para atender à expansão, o Governo Federal autorizou a contratação dos chamados professores temporários. No IFSC, há a possibilidade de contratação de 60 professores temporários, que são selecionados da mesma forma que os substitutos.

Para essa análise, o IFSC necessita de instrumentos que verifiquem a real necessidade de um professor temporário: o fator-aula dos professores existentes e a disponibilidade de códigos. Para isso, o Plano e Relatório Semestral de Atividade Docente (PR SAD) torna-se uma importante ferramenta, pois nessa planilha é possível verificar a real situação das áreas de atuação nos câmpus. Todas essas informações são compiladas no BPeq.

De acordo com o Decreto nº 8259/2014, o BPeq é constituído pela soma dos Professores do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e dos Professores Titulares-Livres do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico de que trata a Lei nº 12.772/2012, efetivos, substitutos e visitantes, expressa na unidade professor-equivalente. Em 29 de maio de 2014, o BPeq do IFSC era igual a 2.584,22.

Com a existência do BPeq, rapidamente pode-se dar a recomposição do quadro. Caso haja exoneração, vacância, redistribuição, etc, e havendo lista de Concurso Público vigente, é possível nomear o próximo candidato do Concurso Público. Caso não haja lista de espera, pode-se contratar professor substituto, enquanto se elabora um novo Concurso Público para ocupar definitivamente aquela vaga desocupada.

Além disso, o IFSC trabalha com a política da remoção interna. De 2013 até o primeiro semestre de 2014, quase 150 servidores foram removidos por meio dos editais de remoção. As novas vagas e as ocupadas que venham a vagar na vigência dos editais, são dispostas em edital, cuja inscrição é pública aos servidores do IFSC, que têm a preferência na ocupação. Caso não haja inscrições para as vagas naqueles determinados câmpus, os candidatos do Concurso são chamados para as ocuparem.

7.2.4 Política de Qualificação

Há, no IFSC, vários incentivos à qualificação do corpo docente. As regras para afastamento para pós-graduação estão disciplinadas da Resolução nº 19/2012/CDP. O servidor do IFSC poderá afastar-se de suas funções para realizar cursos de pós-graduação em instituições nacionais e estrangeiras, sendo assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus em razão do respectivo cargo, desde que obedecidas as exigências contidas na presente Resolução e na legislação vigente.

O afastamento para pós-graduação poderá ser parcial ou integral, conforme as

seguintes definições:

I - O afastamento parcial é aquele em que o servidor recebe liberação de até 50% da carga horária relativa ao seu regime de trabalho;

II - O afastamento integral é aquele em que o servidor recebe liberação total da carga horária de seu regime de trabalho para dedicação exclusiva à atividade de pós-graduação.

Os prazos de afastamento para pós-graduação são fixados e compreendem: até 12 meses para especialização; até 24 meses para mestrado; até 48 meses para doutorado; até 12 meses para pós-doutorado.

Os afastamentos para pós-graduação serão concedidos considerando-se a relevância da capacitação para o IFSC, de acordo com o Plano de Qualificação Institucional (PQI).

Para afastamentos integrais de docentes haverá a concessão de professor substituto apenas para aqueles classificados em edital específico. O processo de classificação com fins de concessão de afastamento integral aos docentes do IFSC inscritos em programas de Mestrado, Doutorado ou em projetos de Pós-Doutorado é divulgado semestralmente. Professores substitutos podem ser contratados, dentro de um número respectivo de vagas, disciplinado por Edital.

Além desse incentivo, há também o processo de seleção para conceder auxílio para participação em programas de pós-graduação aos servidores do IFSC inscritos em programas de Mestrado e Doutorado. O objetivo é incentivar o desenvolvimento dos servidores, auxiliando-os na realização de estudos e pesquisa por meio de concessão de auxílio para o custeio de atividades relacionadas à participação em cursos de Mestrado e Doutorado no país, reconhecidos pela Capes.

O IFSC também possibilita aos seus servidores, tanto docentes quanto técnico-administrativos, a participação em programas de Minter e Dinter, mediante seleção por edital de responsabilidade da instituição parceira.

7.3 CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

7.3.1 Composição

A composição do corpo técnico-administrativo do IFSC também é bastante diversa. Há, em sua formação, servidores técnico-administrativos classificados em cinco níveis, quais sejam: Nível A (referente aos cargos com escolaridade de alfabetizado e ensino fundamental incompleto), Nível B (referente aos cargos com escolaridade de alfabetizado, ensino fundamental incompleto e completo), Nível C (referente aos cargos com escolaridade de ensino fundamental); Nível D (referente aos cargos com escolaridade de ensino médio); e Nível E (referente aos cargos com escolaridade de ensino superior). Em junho de 2014, de acordo com o Siape, o número de técnico-administrativos era 911. Quanto à titulação, cerca de 49,4% dos técnico-administrativos são graduados, 19,5% são especialistas, 10,2% são mestres e 0,6% são doutores¹.

7.3.2 Plano de Carreira

O Plano de Carreira dos servidores Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) está disciplinado pela Lei nº 11.091/2005, atualizado pela Lei nº 12.772/2012, e é estruturado em cinco níveis, cada um com quatro classes de capacitação. Além disso, cada nível tem 16 pisos, que representam a progressão do servidor por mérito.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. Porém, a regra não se aplica à duração de trabalho estabelecida em leis especiais (Redação dada pela Lei nº 8.270/1991). Há algumas profissões que também possuem jornadas de trabalho fixadas através de acordos, legislações ou convenção coletiva de trabalho.

Há também, no IFSC, a jornada de trabalho flexibilizada, fixada pelo Decreto nº 1.590/1995, quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno. A Resolução nº 2/2014/Codir regulamenta a

¹ Dados extraídos do Siape em outubro de 2014.

jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do IFSC.

Outra possibilidade é a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional, disciplinada pela Medida Provisória nº 2.174-28/2001, na qual o servidor pode reduzir sua jornada de 40 horas semanais e oito diárias para 30 semanais e seis diárias ou 20 semanais e quatro diárias.

O desenvolvimento do servidor técnico-administrativo na carreira dá-se, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente 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, de acordo com o Anexo XVI da Lei nº 12.772/2012.

No IFSC, as regras para concessão da Progressão por Capacitação, além da Lei nº 11.091/2005, são previstas na Resolução nº 07/2013/CDP.

Entende-se por capacitação o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. Entende-se por eventos de capacitação os cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Entende-se por capacitação interna os eventos de capacitação promovidos pelo IFSC ou pelo IFSC em parceria com outra instituição.

Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em

padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo XVI da Lei nº 12.772/2012, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vetado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a vinte horas-aula. A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

Aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação.

A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.

É devido o Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do item b do anexo XVII da Lei nº 12.772/2012, observados os seguintes parâmetros:

- I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor implicará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e
- II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão. O Incentivo à

Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão.

Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, deverão ser respeitadas as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional, cujos critérios e processos de validação dos certificados e títulos estão dispostos no Decreto nº 5824/2006. No IFSC, as regras para concessão do Incentivo à Qualificação, além da Lei nº 11.091/2005 e do Decreto nº 5824/2206, são previstas na Resolução nº 21/2012/CDP.

7.3.3 Procedimentos para recomposição do quadro

Com a existência do QRSTAE, rapidamente pode-se dar a recomposição do quadro. Caso haja exoneração, vacância, redistribuição, etc, e havendo lista de Concurso Público vigente, é possível nomear o próximo candidato do Concurso Público.

Além disso, o IFSC trabalha com a política da remoção interna. Desde 2013, foram lançados os editais de remoção nº 30/2013, 43/2013 e 16/2014, nos quais quase 150 servidores foram removidos até o fim do primeiro semestre de 2014. As novas vagas e as ocupadas que venham a vagar, na vigência dos editais, são dispostas em edital, cuja inscrição é pública aos servidores do IFSC, que têm a preferência na ocupação. Caso não haja inscrições para as vagas naqueles determinados câmpus, os candidatos do Concurso são chamados para as ocuparem.

A Resolução nº 12/2013 do CDP aprova o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-administrativos em Educação do IFSC, desenvolvido por um Grupo de Trabalho denominado GT Quadro.

A montagem dos quadros de referência se demonstrou um trabalho relativamente complexo, pois buscou-se contemplar as realidades dos diversos estágios em que se apresentam os câmpus do IFSC, dentro de um limite de vagas de TAE inferior à projeção de 45 por câmpus da expansão, que foi usada como base na elaboração do PDI vigente.

Embora com limitações, também procurou-se minimizar as distorções decorrentes das distribuições de vagas realizadas antes do Decreto nº 7.311/2010 e da Lei nº 12.677, as quais, de certa forma, privilegiaram os câmpus da pré-expansão e expansão I.

A tipologia desenvolvida pelo GT Quadro caracteriza os câmpus da seguinte forma:

- tipo VI: quadro mínimo para funcionamento completo de um câmpus, independentemente do número de alunos; não é entendido como um teto, mas sim como uma referência a ser disponibilizada o mais rapidamente possível durante o período de implantação de qualquer câmpus;
- tipo V: quadro para funcionamento completo, em dois turnos, de um câmpus com cerca de 800 alunos;
- tipo IV: quadro para funcionamento completo, em três turnos, de um câmpus para até 1200 alunos;
- tipo III: quadro para funcionamento completo, em três turnos, de um câmpus para pelo menos 1200 alunos, baseado nas estruturas dos câmpus do Plano de Expansão I;
- tipo II: quadro para funcionamento completo, em três turnos, de um câmpus para 1800 alunos;
- tipo I: classificação de câmpus pré-expansão que, por terem porte, estrutura e histórico peculiares, não se enquadram na tipologia de referência.

Para a elaboração do POCV deste PDI, os câmpus utilizaram os quadros de referência como teto para o número projetado de servidores técnico-administrativos.

A classificação do câmpus em um determinado tipo não lhe dá o direito de pleitear a efetivação do quantitativo de vagas planejado enquanto não houver enquadramento nos critérios de crescimento, exceção feita ao quadro do tipo VI. Assim, para que sejam repassadas ao câmpus todas as vagas previstas no tipo em que está classificado, o câmpus deverá se qualificar por critérios que serão definidos, como por exemplo, número de alunos, espaço físico e comprovação de demandas dos cursos.

O enquadramento de um câmpus na tipologia poderá ser alterado nos períodos de revisão do PDI entre 2015 e 2019, nas seguintes situações:

- se a Setec repassar novos códigos de vagas, criados por futuras leis;
- se um câmpus atingir sua meta de alunos e houver comprovadamente demanda para crescimento, desde que outro câmpus não consiga alcançar indicadores que justifiquem sua permanência no tipo inicialmente previsto;
- na situação contrária à anterior.

A Tipologia de Câmpus e Quadro de Referências de TAE proposta pelo GT Quadro

e aprovada pela Resolução nº 12/2013/CDP é apresentada na Tabela 7.1.

CARGO	NÍVEL	TIPO DE CÂMPUS				
		II	III	IV	V	VI
ADMINISTRADOR	E	3	1	1	1	1
CONTADOR	E	1	1	1	1	1
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	E	2	2	1	1	1
ASSISTENTE SOCIAL	E	2	1	1	1	1
PEDAGOGO-AREA	E	4	2	2	1	1
PSICOLOGO-AREA	E	2	1	1	1	1
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E	3	2	2	2	1
ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO	E	1	1	0	0	0
regionalizados	E	1	1	1	1	0
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	D	22	17	13	8	7
TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	D	3	2	2	2	1
TECNICO DE LABORATORIO-AREA	D	8	8	6	4	2
ASSISTENTE DE ALUNO	C	3	3	3	3	3
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	C	2	2	3	1	1
subtotal nível	E	19	12	10	9	7
subtotal nível	D	33	27	21	14	10
subtotal nível	C	5	5	6	4	4
TOTAL GERAL		57	44	37	27	21

Tabela 7.1: Tipologia de câmpus e Quadros de Referência de TAE propostos pelo GT Quadro

Os câmpus do IFSC ficam enquadrados na tipologia da seguinte forma:

- tipo I: Florianópolis e São José;
- tipo II: Joinville;
- tipo III: Jaraguá do Sul, Florianópolis-Continente, Chapecó e Araranguá;
- tipo IV: Canoinhas, Criciúma, Gaspar, Itajaí, Geraldo Werninghaus, Lages e São Miguel do Oeste;
- tipo V: Caçador, Garopaba, Palhoça-Bilíngue, Xanxerê, Tubarão e São Carlos;
- tipo VI: Urupema.

O Câmpus Avançado São Lourenço do Oeste terá quadro próprio conforme modelo definido pelo MEC, não se enquadrando na tipologia.

7.3.4 Política de Qualificação

Há, no IFSC, várias formas de fomento à qualificação do corpo técnico-administrativo. As regras para afastamento para pós-graduação estão disciplinadas da Resolução nº 19/2012/CDP. O servidor poderá afastar-se de suas funções para realizar

cursos de pós-graduação em instituições nacionais e estrangeiras, sendo assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus em razão do respectivo cargo, desde que obedecidas as exigências contidas na presente Resolução e na legislação vigente.

O afastamento para pós-graduação poderá ser parcial ou integral, conforme as seguintes definições:

I - o afastamento parcial é aquele em que o servidor recebe liberação de até 50% da carga horária relativa ao seu regime de trabalho;

II - o afastamento integral é aquele em que o servidor recebe liberação total da carga horária de seu regime de trabalho para dedicação exclusiva à atividade de pós-graduação.

Os prazos de afastamento para pós-graduação são fixados e compreendem: até 12 meses para especialização; até 24 meses para mestrado; até 48 meses para doutorado; até 12 meses para pós-doutorado.

Os afastamentos para pós-graduação serão concedidos considerando-se a relevância da capacitação para o IFSC, de acordo com o PQI.

Além desse incentivo, há concessão de auxílio, por meio de edital, para participação de servidores em programas de Mestrado e Doutorado. O objetivo é incentivar o desenvolvimento dos servidores, auxiliando-os na realização de estudos e pesquisa.

O IFSC também possibilita aos seus servidores, tanto docentes quanto técnico-administrativos, a participação em programas de Minter, mediante seleção por edital de responsabilidade da instituição parceira.

Além disso, há também os editais de apoio em participação de eventos. Para que se possa acelerar a qualificação, muitos técnicos têm feito “horário especial para estudante”, ou seja, o servidor pode, mediante compensação, organizar sua jornada de trabalho de 40 horas e seus horários de aula, respeitando a legislação vigente. Essa matéria está disciplinada pela Resolução nº 8/2012/CD.

O servidor também tem a opção de reduzir sua jornada de trabalho, com vencimentos proporcionais, conforme citado na seção 7.3.2.

Há outras ações das quais o IFSC incentiva seus servidores a participar. Em 2014 os servidores públicos tiveram a possibilidade de fazer dois cursos de Mestrado que

fazem parte do Plano de Formação Continuada dos Servidores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (Plafor). Um deles é o Mestrado Profissional em Ciências da Computação, que estabelece as normas para o preenchimento de vagas através da Nota Técnica Informativa nº 52/2014. O Mestrado destina-se a servidores efetivos técnico-administrativos, Técnicos de Tecnologia da Informação e Analistas de Tecnologia da Informação, em um convênio Setec/UFPE.

Outro exemplo é o Mestrado Profissional em Gestão Pública, que estabelece as normas para o preenchimento de vagas através da Nota Técnica Informativa nº 19/2014, em um convênio Setec/UNB.

Por fim, o IFSC pretende ofertar, nos próximos anos, o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.

7.4 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL

De acordo com seu POCV, o IFSC terá, nos próximos cinco anos, um crescimento de mais de 50% no número de docentes. A Tabela 7.2 apresenta a projeção de expansão do quadro docente por câmpus e em todo o Instituto, a qual será reavaliada a cada revisão do POCV.

Câmpus	Quantidade de docentes					
	Outubro de 2014	Previsão para:				
		2015	2016	2017	2018	2019
Araranguá	54	57	59	59	59	59
Caçador	8	11	22	33	37	40
Canoinhas	25	32	45	51	57	57
Chapecó	52	56	56	59	60	60
Criciúma	37	46	53	56	56	59
Florianópolis	326	326	340	355	368	368
Florianópolis-Continente	56	53	54	54	56	56
Garopaba	15	15	20	27	33	35
Gaspar	38	46	53	60	60	60
Geraldo Werninghaus	33	41	50	55	58	61
Itajaí	24	31	44	53	59	61
Jaraguá do Sul	52	54	54	55	59	59
Joinville	69	74	80	81	82	90
Lages	29	39	44	50	58	61
Palhoça-Bílingue	24	38	40	46	48	50
São Carlos	1	16	26	31	32	36
São José	89	83	90	90	91	95
São Lourenço do Oeste	2	8	12	16	19	20
São Miguel do Oeste	25	36	44	48	51	51
Tubarão	1	5	9	22	30	33
Urupema	13	17	19	23	24	24
Xanxerê	14	26	27	33	36	37
Centro de Referência em Formação e EaD	6	10	20	25	25	25
Total	993	1120	1261	1382	1458	1497

Tabela 7.2: Projeção de expansão do quadro docente
Data da coleta: novembro de 2014

Quanto à expansão do quadro de servidores técnico-administrativos, a Tabela 7.3 apresenta sua projeção por câmpus e em todo o Instituto. De acordo com a tabela e considerando o total de 911 servidores técnico-administrativos no quadro atual, ao longo da vigência deste PDI serão admitidos ao menos 317 novos servidores.

A reposição de vacâncias referentes a cargos em extinção, em todos os níveis, não é direta, uma vez que a Lei nº 12.677/2012 não criou códigos de vaga para tal e que as suas atribuições normalmente correspondem a serviços terceirizáveis. Entretanto, na medida da disponibilidade de códigos de vaga, a instituição pode analisar a compensação indireta com outros cargos, conforme vem sendo realizado desde a criação do QRSTAE.

Na Tabela 7.3, também constam os servidores regionais: auditores, engenheiros e jornalistas que são lotados em um dos câmpus da região que atendem. A regionalização, além de propiciar a descentralização de alguns processos, tem por princípio fundamental

possibilitar mais agilidade e eficiência no cumprimento das finalidades institucionais e atendimento das demandas da sociedade. Assim, de modo a possibilitar o atendimento das demandas dos câmpus nas áreas de auditoria, engenharia e jornalismo, teve início a implantação gradual da regionalização desses serviços, pautada nos princípios da flexibilidade, cooperação, gestão, eficiência e subsidiariedade.

Unidade Organizacional de lotação	Nível E			Nível D			Nível C			Vagas de cargos em extinção, por nível				Total Geral
	Al*	Pr**	To***	Al	Pr	To	Al	Pr	To	D	C	B	A	
Araranguá	14	-	14	27	-	27	5	-	5	-	-	-	-	46
Caçador	9	-1	8	11	1	12	6	1	7	-	-	-	-	27
Canoinhas	9	-	9	20	-	20	8	-	8	-	-	-	-	37
Chapecó	14	-1	13	24	2	26	5	1	6	-	-	-	-	45
Criciúma	10	-	10	17	1	18	8	1	9	-	-	-	-	37
Florianópolis	55	-	55	93	-	93	22	-	22	3	19	12	2	206
Florianópolis-Continente	15	-1	14	27	-	27	6	1	7	-	-	-	-	48
Garopaba	8	-	8	11	2	13	6	1	7	-	-	1	-	29
Gaspar	11	-	11	18	-	18	8	1	9	-	-	-	-	38
Geraldo Werninghaus	10	-	10	20	-	20	8	-	8	-	-	-	-	38
Itajaí	12	-	12	19	-	19	7	-	7	-	-	-	-	38
Jaraguá do Sul	18	-1	17	23	1	24	3	-	3	-	-	-	-	44
Joinville	17	-	17	27	3	30	5	1	6	-	-	-	-	53
Lages	11	-	11	16	3	19	7	1	8	-	-	-	-	38
Palhoça-Bílingue	11	-	11	13	4	17	7	-	7	-	-	-	-	35
São Carlos	2	5	7	7	5	12	2	4	6	-	-	-	-	25
São José	29	-	29	35	-	35	16	-	16	5	10	5	4	104
São Lourenço do Oeste	-	5	5	-	6	6	-	2	2	-	-	-	-	13
São Miguel do Oeste	10	-	10	19	-	19	8	-	8	-	-	-	-	37
Tubarão	3	5	8	4	7	11	3	4	7	-	-	-	-	26
Urupema	8	-1	7	8	1	9	6	-	6	-	-	-	-	22
Xanxerê	9	-1	8	11	1	12	6	1	7	-	-	-	-	27
Cerfead	2	4	6	2	2	4	-	-	0	-	-	-	-	10
Reitoria	78	7	85	76	-2	74	1	-	1	-	1	1	-	162
Regionais ²	13	2	15	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	15
SIASS	-	2	2	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	2
A definir	-	4	5	-	13	13	-	8	8	-	-	-	-	26
Total	378	28	407	528	50	578	153	27	180	8	30	19	6	1228

Tabela 7.3: Quadro de vagas de servidores técnico-administrativos

Data da coleta: agosto de 2014

*vagas alocadas no quadro da unidade organizacional (somatório das vagas ocupadas e momentaneamente livres)

**vagas previstas para incorporação ao quadro da unidade organizacional

***total de vagas já alocadas e previstas para o quadro da unidade organizacional

2 Referente aos auditores, engenheiros e jornalistas que são lotados em um dos câmpus da região a qual atendem.