

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 de competências relacionadas as diretrizes do 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 por meio 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, 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, por meio 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 reserva de vagas para Negros

É realizada a reserva de vagas para negros no percentual de 20% das vagas existentes e das que vierem a surgir ou forem criadas, de acordo com o previsto na Lei 12.990 de 09 de junho de 2014. Para todos os cargos a ocupação dar-se-á de forma alternada com a lista geral de classificados.

Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros, conforme artigo 2º da Lei 12.990 de 2014, aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Os negros participam do Concurso Público e Processo Seletivo Simplificado 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.

7.1.4 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.

7.1.5 Centro de Referência em Formação e EaD

O Consup do IFSC aprovou, por meio 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.

7.1.6 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 dezembro de 2016, de acordo com o Siape, o número de docentes efetivos era 1.289. Quanto à titulação, 47,5% desses docentes são mestres, 25,2% doutores e 27,5% graduados ou especialistas.

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 por meio 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 limita-se apenas ao de 20 ou 40 horas semanais.

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 a Política de Formação e o Plano Anual de Capacitação (PAC).

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 dezembro de 2016, de acordo com o Siape, o número de técnico-administrativos era 1.181. Quanto à titulação, cerca de 85,9% dos técnico-administrativos são graduados ou especialistas, 10,8% são mestres e 0,9% 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 por meio 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

¹ Dados extraídos do Siape em dezembro de 2016.

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 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 Referência de TAE 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 Quadro de Referência de TAE.

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. Serão concedidos considerando-se a relevância da capacitação para o IFSC, de acordo com a Política de Formação e o Plano Anual de Capacitação (PAC).

Além desse incentivo, há concessão de auxílio, por meio de edital, para participação de servidores em programas de Mestrado e Doutorado, para 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, existe o “horário especial para estudante”, pelo qual 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 por meio 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, em convênio com a Setec e a Universidade de Brasília.

Por fim, em 2017, o IFSC participará, como polo presencial, da oferta do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, aprovado junto à CAPES pela Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

7.4 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL

De acordo com seu POCV, até o final da vigência deste PDI, o IFSC terá 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. Destacamos que o quadro não é fixo e deve ser reavaliado no momento das readequações necessárias ao POCV.

O total planejado de vagas de docentes, e utilizado como base para a elaboração do POCV, foi limitado pelo Banco de Professores Equivalentes (BPEq) do IFSC e o número de códigos de vaga do cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico pactuados entre MEC e IFSC. Assim, considerando o Decreto Nº 8.259, de 29 de maio de 2014, que atribui ao IFSC um BPEq de 2.584,22, determina fatores de 1,59 e 1,00 para, respectivamente, professores em regime de dedicação exclusiva e

professores substitutos, bem como estabelece um teto de professores substitutos igual a 20% dos efetivos, o POCV foi elaborado com o limite de 1.444 docentes². Por simplificação e previsão de pior caso em termos de ocupação do BPEq do IFSC, o planejamento considerou todos os docentes em regime de dedicação exclusiva.

2 Com os códigos de vaga já disponíveis e os novos parâmetros de cálculo do BPEq dados pela Portaria Interministerial 405/MPDG/MEC, de 14 de dezembro de 2016, quando esta revisão do PDI já estava concluída, será possível a contratação de até 1.465 docentes em regime de Dedicação Exclusiva.

Câmpus	Quantidade de Vagas de Docentes Efetivos							
	out. 2014	dez. 2016	previsão de alocação de vagas					
			2017	2018	2019	2020	2021	2022
Araranguá	54	64	64	64	64	64	63	63
Caçador	8	30	37	39	40	41	41	41
Canoinhas ³	25	49	50	52	52	52	53	55
Cerfead	6	18	20	20	20	20	20	20
Chapecó	52	62	62	62	62	62	62	62
Criciúma	37	58	58	61	62	63	63	63
Florianópolis ³	326	357	357	357	357	357	357	357
Florianópolis-Continente	56	56	56	56	56	56	56	56
Garopaba	15	22	24	30	32	32	32	32
Gaspar ³	38	51	57	59	59	59	59	59
Geraldo Werninghaus	33	39	48	50	56	58	58	58
Itajaí	24	45	55	57	58	59	59	59
Jaraguá do Sul	52	59	59	59	59	59	59	59
Joinville	69	82	87	87	88	88	88	88
Lages	29	44	47	53	57	58	58	58
Palhoça Bilingue	24	46	45	45	45	45	45	45
São Carlos	1	22	24	35	35	35	35	35
São José	89	93	93	92	91	90	90	90
São Lourenço do Oeste	2	9	9	10	11	12	12	14
São Miguel do Oeste	25	34	43	47	49	49	49	49
Tubarão	1	9	12	17	21	23	25	25
Urupema	13	19	21	22	22	22	22	22
Xanxerê	14	30	31	33	33	34	34	34
Total	993	1298⁴	1359	1407	1429	1438	1440	1444

Tabela 7.2. Projeção de expansão do quadro docente.

Quanto ao quadro de servidores técnico-administrativos, a tabela 7.3 apresenta distribuição de vagas por câmpus e no total do IFSC. Considerando o total de 911 vagas ocupadas no final de 2014, ao longo da vigência deste PDI terão sido admitidos ao menos 311 novos servidores técnico-administrativos. Como mostrado pela tabela 7.3, a maior parte dessas vagas já foram alocadas nos câmpus e Reitoria do IFSC.

3 Os três docentes que, no Capítulo 4, aparecem como “Não alocados” por estarem atuando fora do câmpus de lotação, aqui aparecem computados em seus respectivos câmpus de lotação, quais sejam CAN, FLN e GAS.

4 Fonte: Planilha do Banco de Professores/DGP

A tabela 7.3 apresenta o total de vagas alocadas em julho de 2014 e fevereiro de 2016, bem como a previsão de alocação de vagas ainda não distribuídas pela Reitoria. Por vagas alocadas, compreende-se o total de vagas ocupadas ou ainda não preenchidas, mas já distribuídas às unidades organizacionais. Dentro das vagas previstas (coluna Prev.) estão computadas as vagas ainda não redistribuídas pela SETEC/MEC ao IFSC, referentes ao Câmpus Avançado São Lourenço do Oeste.

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.

Da tabela 7.3, também constam os servidores regionais: auditores, engenheiros, jornalistas e médicos 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, cogestão, eficiência e subsidiariedade.

Unidade Organizacional de lotação	Nível E				Nível D				Nível C				Cargos em extinção				Total Geral
	2014	2017	Prev	Tot	2014	2017	Prev	Tot	2014	2017	Prev	Tot	D	C	B	A	
Araranguá	14	15	-	15	27	27	-	27	5	5	-	5	-	-	-	-	47
Caçador	9	8	-	8	11	14	-	14	6	6	-	6	-	-	-	-	28
Canoinhas	9	9	-	9	20	18	-	18	8	9	-	9	-	-	-	-	36
Chapecó	14	13	-1	12	24	28	-	28	5	5	-	5	-	-	-	-	45
Criciúma	10	10	-	10	17	19	-	19	8	9	-	9	-	-	-	-	38
Florianópolis	55	58	-	58	93	95	-	95	22	26	-	26	3	15	9	2	208
Florianópolis-Continente	15	15	-1	14	27	30	-	30	6	6	-	6	-	-	-	-	50
Garopaba	8	8	-	8	11	13	-	13	6	8	-	8	-	-	-	-	29
Gaspar	11	11	-	11	18	23	-	23	8	9	-	9	-	-	-	-	43
Geraldo Werninghaus	10	10	-	10	20	21	-	21	8	9	-	9	-	-	-	-	40
Itajaí	12	12	-	12	19	19	-	19	7	9	-	9	-	-	-	-	40
Jaraguá do Sul	18	17	-	17	23	25	-	25	3	6	-	6	-	-	-	-	48
Joinville	17	19	-	19	27	33	-	33	5	7	-	7	-	-	-	-	59
Lages	11	11	-	11	16	19	-	19	7	9	-	9	-	-	-	-	39
Palhoça-Bílingue	11	11	-	11	13	16	-	16	7	9	-	9	-	-	-	-	36
São Carlos	2	5	3	8	7	12	-	12	2	4	1	5	-	-	-	-	25
São José	29	29	-	29	35	35	-	35	16	17	-	17	5	8	5	3	102
São Lourenço do Oeste	-	-	3	0	-	3	3	6	-	3	-	3	-	-	-	-	12
São Miguel do Oeste	10	10	-	10	19	19	-	19	8	9	-	9	-	-	-	-	38
Tubarão	3	5	3	8	4	11	1	12	3	5	-	5	-	-	-	-	25
Urupema	8	7	-	7	8	10	-	10	6	5	-	5	-	-	-	-	22
Xanxerê	9	8	-	8	11	13	-	13	6	6	-	6	-	-	-	-	27
Cerfead	2	6	-	6	2	4	-	4	-	-	-	0	-	-	-	-	10
Reitoria	78	88	-	88	76	75	-	75	1	1	1	2	-	1	-	-	166
Regionais	13	15	-	15	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	15
Total	378	400	7	407	528	582	4	586	153	182	2	184	8	24	14	5	1228

Tabela 7.3: Quadro de vagas de servidores técnico-administrativos.
Data da coleta: fevereiro de 2017. Fonte: Planilha do Banco de TAES/DGP

CAPÍTULO 7.....	1
ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL.....	1
7.1 DIRETRIZES GERAIS.....	1
7.1.1 Critérios de Seleção e Contratação.....	1
7.1.2 Da Admissão de Pessoas com Deficiência.....	4
7.1.4 Da admissão de estrangeiros.....	5
7.1.5 Centro de Referência em Formação e EaD.....	6
7.1.6 Ambientação e Procaed.....	6
7.2 CORPO DOCENTE.....	7
7.2.1 Composição.....	7
7.2.2 Plano de carreira.....	7
7.2.3 Procedimentos para Substituição de Professores e Recomposição do Quadro.....	9
7.2.4 Política de Qualificação.....	10
7.3 CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.....	12
7.3.1 Composição.....	12
7.3.2 Plano de Carreira.....	12
7.3.3 Procedimentos para recomposição do quadro.....	15
7.3.4 Política de Qualificação.....	18
7.4 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL.....	19
Tabela 7.1: Tipologia de câmpus e Quadro de Referência de TAE.....	17
Tabela 7.2. Projeção de expansão do quadro docente.....	21
Tabela 7.3: Quadro de vagas de servidores técnico-administrativos.....	23