

8. GESTÃO DE PESSOAS

As informações apresentadas neste capítulo foram prestadas pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e pela Pró-reitoria de Ensino. Todos os quantitativos de pessoal têm referência em dezembro de 2019.

8.1 Corpo docente

8.1.1 Requisitos de titulação

Os requisitos de titulação são determinados de acordo com a área de trabalho para onde o professor será nomeado. Conforme a Lei nº 12.772/2012, em seu artigo 10, o ingresso nos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, far-se-á no Nível 1 da Classe D I. Em se tratando de provimento efetivo de Professor Titular Livre de que trata o caput do artigo 11 da lei em tela, far-se-á no Nível Único da Classe Titular Livre. Dispõe ainda a lei que, para investidura nesses cargos, exigir-se-á aprovação em concurso público, bem como os requisitos de escolaridade para ingresso nos citados cargos que são:

I - cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico: possuir habilitação específica obtida em licenciatura plena ou habilitação legal equivalente;

II - cargo de Professor Titular Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico: ser detentor do título de doutor e dez anos de experiência ou obtenção do título de doutor na área de conhecimento exigida no concurso.

8.1.2 Experiência no magistério e experiência profissional não acadêmica

A experiência profissional do professor é considerada na realização do concurso, no exercício de suas atividades profissionais e nos procedimentos de avaliação da atividade docente.

8.1.3 Seleção e admissão

A seleção de docentes dá-se a partir da publicação de edital de concurso público para os cargos disponíveis, conforme a disponibilidade no Banco de Vagas Equivalentes, criado pelo Decreto nº 7.312/2010. A elaboração dos editais respeitará as diretrizes estabelecidas no regulamento para processos seletivos e admissão de servidores. As admissões serão feitas conforme a disponibilidade no Banco de Vagas obedecendo à rigorosa ordem de classificação do concurso.

8.1.4 Procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro: Professores Substitutos

Neste caso adota-se um processo público simplificado de seleção, regulado por meio de edital específico. A seleção é realizada por meio de análise de currículo e prova de desempenho técnico-pedagógico, avaliada por comissão de professores especialistas na área de interesse e supervisores pedagógicos.

8.1.5 Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho

O IFSul tem como política de administração manter o corpo docente, bem como o corpo de servidores técnico-administrativos, sempre qualificado. Com relação aos docentes, este Instituto procura manter, no mínimo, 10% do quadro efetivo afastado para a realização de programas de mestrado e doutorado, contratando professores substitutos para atender às necessidades de ensino. Mesmo quando não há afastamento integral para a realização de capacitação, existe a flexibilização de horários para que o professor possa realizar cursos de aperfeiçoamento e pós-graduação. A política institucional de capacitação está embasada no Decreto nº 94.664/1987 (Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos), no Decreto nº 5.707/2006 (Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal) e na Lei nº 12.772/2012.

Além disso, a Instituição tem por política liberar os professores para encontros, congressos, visitas técnicas, dentre outros, disponibilizando passagens e diárias, em conformidade com a respectiva disponibilidade orçamentária, e incentiva a troca de horários entre professores da mesma coordenadoria, de forma que não haja prejuízo às atividades letivas.

Tabela 64 – Corpo Docente do IFSul

Docentes - Regime de Trabalho	Quantitativo
Efetivos – Dedicção Exclusiva	966
Efetivos - 40h	6
Efetivos - 20h	-
Substitutos - 40h	169
Substitutos - 20h	-

Tabela 65 – Docentes ativos: distribuição por titulação

Lotação	Graduação	Aperfeiçoamento	Especialização	Mestrado	Doutorado	Total
Campus Avançado Jaguarão	-	-	5	14	2	21
Câmpus Avançado Novo Hamburgo	-	-	4	9	8	21
Câmpus Bagé	1	-	5	21	16	43
Câmpus Camaquã	1	-	3	28	15	47
Câmpus Charqueadas	2	-	4	36	21	63
Gravataí	-	-	3	15	6	24
Câmpus Lajeado	-	-	2	9	11	22
Câmpus Passo Fundo	-	-	4	35	22	61
Câmpus Pelotas	6	1	36	199	111	353
Câmpus Pelotas – Visconde da Graça	3	-	10	49	63	125
Câmpus Santana do Livramento	3	-	8	20	3	34
Câmpus Sapiranga	-	-	4	15	12	31
Câmpus Sapucaia do Sul	1	-	-	39	38	78
Câmpus Venâncio Aires	-	-	1	38	10	49
Totais	17	1	89	527	338	972

Tabela 66 – Substitutos: distribuição por titulação

Lotação	Graduação	Aperfeiçoamento	Especialização	Mestrado	Doutorado	Total
Câmpus Avançado Jaguarão	2	-	1	-	-	3
Câmpus Avançado Novo Hamburgo	-	-	-	3	-	3
Câmpus Bagé	6	-	1	3	4	14
Câmpus Camaquã	4	-	-	3	2	9
Câmpus Charqueadas	4	-	5	3	2	14
Câmpus Gravataí	-	-	1	1	1	3
Câmpus Lajeado	-	-	-	3	-	3
Câmpus Passo Fundo	2	-	1	3	-	6
Câmpus Pelotas	16	-	6	34	9	65
Câmpus Pelotas-Visconde da Graça	2	-	3	10	4	19
Câmpus Santana do Livramento	4	-	1	-	-	5
Câmpus Sapiranga	-	-	1	2	-	3
Câmpus Sapucaia do Sul	4	-	1	9	1	15
Câmpus Venâncio Aires	1	-	-	5	1	7
Totais	45	-	21	79	24	169

8.1.6 Tutores de educação a distância

O IFSul oferta cursos em vários níveis de ensino (graduação, técnico ou cursos FIC) através da modalidade de Educação a Distância (EaD), sendo assim, o perfil do corpo docente e de tutores/professores mediadores difere de acordo as especificidades de cada curso. No entanto, qualquer que seja essa especificidade, os recursos humanos devem configurar uma equipe com funções de planejamento, de implementação e de gestão dos cursos a distância. Nessa estrutura, devem estar em constante qualificação e configuram-se como essenciais para uma oferta de qualidade: coordenações, docentes, tutores/professores mediadores a distância e presenciais, equipe multidisciplinar e pessoal técnico-administrativo.

Os papéis existentes, o número de estudantes atendidos e o processo do trabalho articulado entre os atores envolvidos nas atividades de EaD do IFSul varia de acordo com o nível do curso e a legislação do programa governamental ou da EaD institucionalizada, sempre primando pela qualidade e pelo atendimento aos requisitos.

Todos os atores envolvidos no processo EaD são selecionados conforme requisitos previstos em edital específico de acordo com a oferta dos cursos. Nesses editais, os candidatos são avaliados conforme suas experiências profissionais dos últimos anos, sua produção científica e tecnológica para a modalidade presencial e/ou para EaD, sobre o planejamento de aula (para a seleção de professores) e cursos de capacitações realizados nas áreas afins.

8.2 Corpo técnico-administrativo

8.2.1 Seleção e admissão

A seleção de pessoal técnico-administrativo em educação se dá a partir da publicação de edital de concurso público para os cargos disponíveis, com base na disponibilidade de

vagas, respeitado o quantitativo autorizado do Quadro de Referência dos Servidores Técnicos Administrativos (QRSTA), criado pelo Decreto nº 7.311/2010. A elaboração dos editais respeitará as diretrizes estabelecidas no regulamento para processos seletivos e admissão de servidores. As contratações serão feitas obedecendo à rigorosa ordem de classificação do concurso.

8.2.2 Plano de carreira

O plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação está estruturado de acordo com a Lei nº 11.091/2005 e regulamentado pelos Decretos nº 5.824 e 5.825/2006, além de seus três programas, bem como as alterações contidas na Lei nº 12.772/2012.

8.2.3 Programa de capacitação

A capacitação do corpo técnico-administrativo é concebida como um processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e de qualificação com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais. Essas ações visam ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais, tornando-os profissionais-cidadãos, habilitando-os para a prática de ações de gestão pública e para o exercício de atividades de forma articulada com a função social do IFSul.

Além disso, a Instituição tem por política liberar os servidores técnico-administrativos em educação para encontros, congressos, visitas técnicas, dentre outros, disponibilizando passagens e diárias, em conformidade com a respectiva disponibilidade orçamentária, tendo em vista que essa prática proporciona o desenvolvimento e a ampliação dos conhecimentos profissionais.

8.2.4 Programa de avaliação de desempenho

O Programa de Avaliação de Desempenho é concebido como um instrumento gerencial que permite mensurar, quantitativa e qualitativamente, os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor. Ele tem por referência critérios objetivos decorrentes de metas institucionais previamente estabelecidas, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, definido pelo IFSul.

O planejamento participativo será uma referência para a construção de novos processos de avaliação de desempenho dos servidores administrativos e docentes. Entende-se que, neste espaço institucionalizado e permanente para construção coletiva de soluções, o servidor se insere como sujeito do planejamento, se apropria do processo de trabalho e afirma valores e compromissos que lhe permitem o exercício da crítica sobre o próprio desempenho.

8.2.5 Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal

O Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal propõe o dimensionamento e estudo da força do trabalho na Instituição, visando à melhoria das

práticas de gestão de pessoas, atendendo às mudanças do atual cenário político social e econômico que impõe novas tendências, demandas e desafios às IFES.

O Programa será constituído pelo processo de identificação, análise e quantificação da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando a proporção entre quantitativos da força de trabalho e usuários; inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho.

Tabela 67 – Corpo técnico-administrativo ativo: distribuição por classe

Lotação	A	B	C	D	E	Total	QRTAE –Decreto nº 7.311/2010 (C+D+E)
Câmpus Avançado Jaguarão	-	-	2	3	5	10	10
Câmpus Avançado Novo Hamburgo	-	-	4	3	6	13	13
Câmpus Bagé	-	-	6	12	12	30	30
Câmpus Camaquã	-	-	2	17	10	29	29
Câmpus Charqueadas	-	-	8	19	12	39	39
Câmpus Gravataí	-	-	4	6	7	17	17
Câmpus Lajeado	-	-	2	6	6	14	14
Câmpus Passo Fundo	-	-	8	17	18	43	43
Câmpus Pelotas	15	9	41	97	50	212	188
Câmpus Pelotas - Visconde da Graça	-	5	22	31	26	84	79
Câmpus Santana do Livramento	-	-	5	10	10	25	25
Câmpus Sapiranga	-	-	6	7	12	25	25
Câmpus Sapucaia do Sul	-	1	8	24	17	50	49
Câmpus Venâncio Aires	-	-	7	15	10	32	32
Reitoria	3	-	4	94	87	188	185
Totais	18	15	129	361	288	811	778

Tabela 68 – Corpo técnico-administrativo ativo: distribuição por titulação

Lotação	E Fund	Médio	Técnico	Grad	Aperf	Espec	Mest	Dout	Total
Câmpus Avançado Jaguarão	-	1	-	3	-	5	1	-	10
Câmpus Avançado Novo Hamburgo	-	3	-	6	-	2	1	1	13
Câmpus Bagé	-	3	-	9	-	11	5	2	30
Câmpus Camaquã	-	2	-	8	-	18	-	1	29
Câmpus Charqueadas	-	5	2	12	-	13	6	1	39
Câmpus Gravataí	-	2	2	2	-	9	2	-	17
Câmpus Lajeado	-	2	-	4	-	5	3	-	14
Câmpus Passo Fundo	-	1	1	9	-	20	12	-	43
Câmpus Pelotas	2	20	14	55	-	88	28	5	212
Câmpus Pelotas - Visconde da Graça	-	14	3	16	-	22	20	9	84
Câmpus Santana do Livramento	-	2	-	5	-	14	4	-	25
Câmpus Sapiranga	-	2	-	6	-	12	4	1	25
Câmpus Sapucaia do Sul	-	2	2	13	-	24	8	1	50
Câmpus Venâncio Aires	-	3	2	4	-	18	4	1	32
Reitoria	1	6	5	42	-	81	48	5	188
Totais	3	68	31	194	-	342	146	27	811

8.3 Expansão do quadro de servidores para o período de vigência do PDI

Para que as metas do Plano Nacional de Educação, aprovado pela Lei nº 13.005/2014, possam ser cumpridas, as Instituições Federais de Ensino – IFEs – necessitam, além de estrutura física e tecnológica, de uma força de trabalho qualificada e em quantidade suficiente para atender, de forma satisfatória, as demandas relativas à atividade finalística e à atividade meio, de forma a viabilizar o seu correto funcionamento.

Com esse objetivo, o Ministério da Educação editou a Portaria nº 246/2016 que instituiu o modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas, contemplando as instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Em seus anexos, a portaria estabelece quantitativos distintos de acordo com a característica e tamanho das unidades acadêmicas e administrativas (Câmpus ou Reitoria).

No entanto, os provimentos dos cargos efetivos são realizados em conformidade com os Decretos nº 7.311/2010 e nº 7.312/2010, os quais criam o Quadro de Referência dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação – QRSTAE e o Banco de Professor Equivalente – BPEq, respectivamente, e autorizam as IFEs a realizar concurso público de acordo com a disponibilidade de códigos de vaga, até os respectivos limites, que são fixados em portaria interministerial, expedida pelos Ministérios da Educação e, atualmente, da Economia.

Tais quantitativos, atualmente determinados pelas Portarias Interministeriais nº 60/2018 e nº 61/2018, ambas publicadas no Diário Oficial da União de 04/04/2018, são insuficientes para atendimento dos quantitativos previstos no modelo de dimensionamento e, conseqüentemente, das necessidades institucionais.

Pretende-se, portanto, durante o período de vigência deste documento, realizar os provimentos de acordo com os limites de cargos previstos na Portaria MEC nº 246/2016, ou documento que venha a ser emitido posteriormente, em caso de ampliação desses quantitativos.