

CAPÍTULO 8 – ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

SUMÁRIO

Capítulo 8 – ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL.....	1
8.1 CORPO DOCENTE.....	3
8.1.1 Procedimentos para substituição de professores.....	5
8.2 CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.....	6
8.3 PROCEDIMENTOS PARA RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO.....	7
8.4 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO.....	8
8.5 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL.....	10
8.5.1 Modelo de dimensionamento de cargos no âmbito da Rede Federal.....	10
8.5.2 Quadro de referência interno para vagas de docentes.....	11
8.5.3 Quadro de referência interno para vagas de TAE.....	15

A Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Santa Catarina prioriza e estimula um cenário organizacional que possibilite a realização profissional e a valorização do servidor em todas as etapas da vida funcional, buscando o equilíbrio dos objetivos pessoais e institucionais.

Utiliza a gestão por competências no planejamento das capacitações e busca a aplicação desse modelo nos demais processos de gestão de pessoas como seleção de servidores e gestores, movimentação e avaliação de desempenho. Além disso, incentiva e apoia as ações de capacitação promovidas pela própria instituição, valorizando as competências dos servidores do próprio quadro.

A atenção à saúde do servidor também é priorizada por meio de ações contínuas e sistemáticas com o objetivo implantar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde, aliada a ações de qualidade de vida no trabalho (QVT) que consideram a estruturação de um ambiente social saudável de trabalho, conciliando o bem-estar dos seus trabalhadores, o desempenho funcional e a missão institucional.

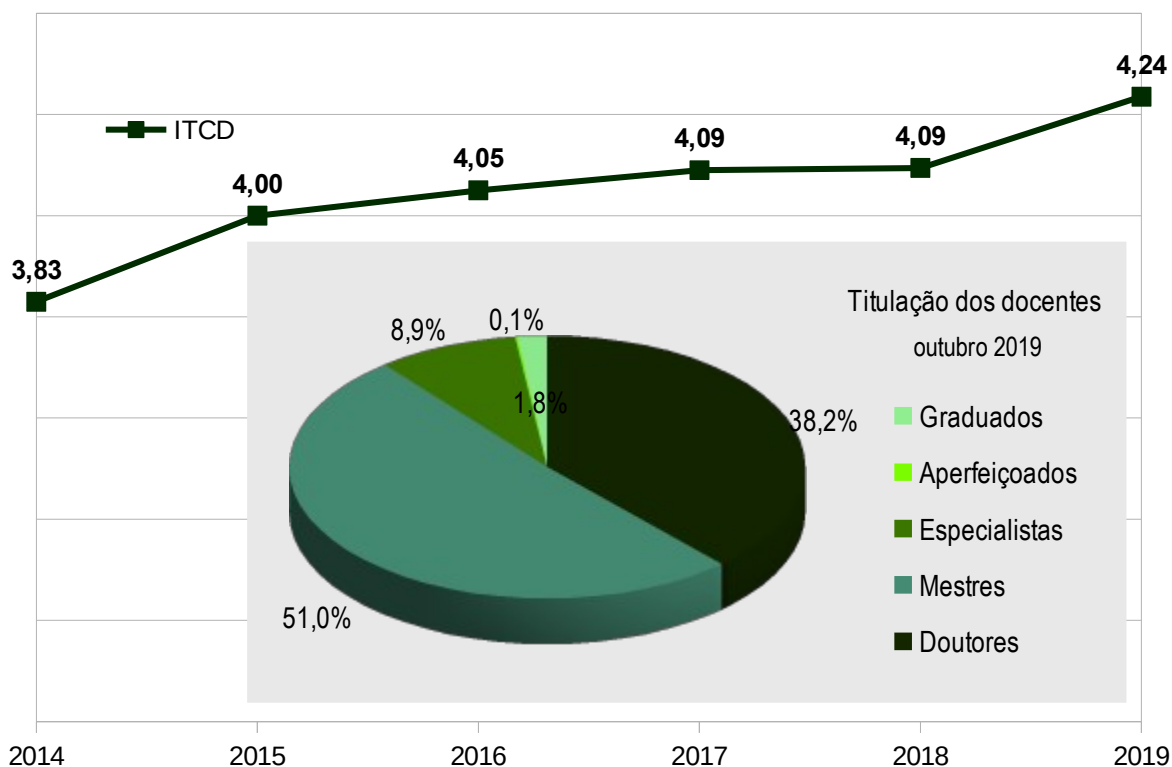
Entre as principais iniciativas de capacitação, destacamos a ambientação, que tem como objetivo promover a integração dos novos servidores e a formação para o exercício das atividades; e a formação de gestores, que parte do mapeamento das competências desejáveis ou necessárias para os cargos de gestão e oferece capacitação e suporte.

8.1 CORPO DOCENTE

A composição do corpo docente do IFSC é bastante diversa. Em outubro de 2019, o número de docentes efetivos era 1.411, sendo mais de 50% mestres e 38% doutores¹. Como mostrado no gráfico de pizza da 8.1 O nível de qualificação dos professores do IFSC pode ser sintetizado pelo **Índice de Titulação do Corpo Docente (ITCD)**, um dos indicadores de gestão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica determinados pelo Acórdão 2.267/2005/TCU. O ITCD pondera o número de professores efetivos por nível de titulação conforme uma escala de 1 a 5 para, respectivamente, graduação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado. Como se vê pelo gráfico de linha da 8.1, o ITCD do IFSC aumentou de 3,83 para 4,23 no período de vigência do PDI anterior. Conforme dados da Plataforma Nilo Peçanha, em 2018 o ITCD médio das instituições da Rede Federal de EPCT, foi de exatos 4, com extremos de 3,4 e 4,3.

¹ Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape) em 31/10/2019.

Figura 8.1 - Titulação do corpo docente do IFSC



Fonte: Relatórios de Gestão do IFSC (2014-2018) e Sigepe (2019)

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), divididas em níveis. Há ainda o Cargo Isolado de Professor Titular-livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composto de um nível apenas.

O professor efetivo do IFSC é submetido ao regime de trabalho de 40 horas semanais, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou tempo parcial de 20 horas semanais. 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.

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. Atualmente, as possibilidades para tal são ocupação de cargo de direção, função gratificada ou função de coordenação de cursos; ou atuação na implantação do Centro de Referência em Formação e EaD, desde que verificada inexistência de acúmulo de cargos e da existência de recursos orçamentários e financeiros para as despesas decorrentes da alteração do regime.

Além do Vencimento Básico, a Retribuição por Titulação (RT) compõe a estrutura remuneratória dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, que consiste em um acréscimo ao vencimento a que faz jus o docente em razão de titulação obtida.

O desenvolvimento na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorre mediante progressão funcional e promoção, na forma da Lei nº 12.772/2012, cujos requisitos são o cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício em cada nível e aprovação em avaliação de desempenho individual.

A promoção para classe titular possui requisitos diferenciados: o título de doutor, a aprovação em processo de avaliação de desempenho e a 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, conforme previsto na Resolução nº 05/2014/Consup. Em outubro de 2019, o número de professores titulares no IFSC era de 65².

Há ainda a possibilidade de aceleração da promoção após a conclusão do estágio probatório de acordo com a titulação. O servidor passa ao nível 1 da classe D II, pela apresentação de título de especialista; e para o nível 1 da classe D III, pela apresentação de título de mestre ou doutor.

Uma novidade trazida pela Lei nº 12.772/2012 à Carreira Docente foi o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), em três níveis: o diploma de graduação somado ao RSC-I equivalerá à titulação de especialização; o certificado de pós-graduação *lato sensu* somado ao RSC-II equivalerá a mestrado; e o diploma de mestre, somado ao RSC-III, equivalerá a doutorado.

8.1.1 Procedimentos para substituição de professores

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; Decreto nº 4.748/2003; Decreto nº 7.312/2010; Decreto nº 7.485/2011; Portaria Interministerial nº 108/2011 e Lei nº

² Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape) em 31/10/2019.

12.425/2011.

Tal modalidade de contratação é utilizada em caráter excepcional e temporário para suprir a falta de docentes do quadro de pessoal efetivo do IFSC; pode 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.

O número de professores substitutos não pode ultrapassar 20% do número de professores efetivos do quadro, regra que o IFSC vem observando cuidadosamente. 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.

8.2 CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

A composição do corpo técnico-administrativo do IFSC também é bastante diversa. Em outubro de 2019³ o número de técnico-administrativos era 1.163, dos quais, 11 detentores de cargos de nível A ou B (cargos já extintos, de nível de escolaridade entre alfabetizado e fundamental completo), 180 de nível C (referente a cargos com escolaridade de ensino fundamental ou médio), 560 de nível D (referente aos cargos com escolaridade de ensino médio) e 385 de nível E (referente aos cargos de nível superior). Quanto à titulação, cerca de 38% dos técnico-administrativos são graduados, 37% são especialistas e 13% são mestres ou doutores.

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

³ Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape) em 31/10/2019.

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. 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 escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno. A Instrução Normativa 11/2018 regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do IFSC.

O desenvolvimento do servidor técnico-administrativo na carreira dá-se 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.

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.

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 a área de conhecimento e o ambiente organizacional de atuação do servidor.

8.3 PROCEDIMENTOS PARA RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO

De acordo com o Decreto nº 8.259/2014, Banco de Professor Equivalente (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.

O BPeq concede autonomia à instituição para gerenciar o seu quadro considerando o quantitativo de vagas autorizadas e o limite de pontos no BPeq, bem como permite a gestão de alterações no regime de trabalho, uma vez que o considera para computar a equivalência de cada docente pertencente ao quadro da instituição.

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. Entretanto, para que seja possível a reposição, é necessário que a instituição realize o planejamento dos provimentos para o ano, de acordo com a Portaria Interministerial nº 109 de 2017 dos Ministérios do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) e da Educação (MEC).

Da mesma forma, há o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTAE) para os técnicos administrativos estabelecido pelo Decreto 7.311, de 22/09/2010 e Portaria Interministerial nº161, de 21/05/2014 (MPOG/MEC) que, da mesma forma, possibilita a rápida reposição desde que planejado e aprovado o quantitativo de provimento no exercício anterior.

Além disso, o IFSC trabalha com a política da remoção interna. As novas vagas são dispostas em edital, de forma a favorecer a ampla divulgação das vagas existentes, dos critérios estabelecidos e dos resultados obtidos, cuja inscrição é pública aos servidores do IFSC. Caso não haja inscrições para as vagas, os candidatos do concurso são chamados para as ocuparem.

8.4 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

O ingresso no quadro permanente do Instituto Federal de Santa Catarina se dá por meio de concurso público, composto por prova objetiva, discursiva, prática de desempenho didático e de títulos para docentes e prova objetiva e prática, conforme o caso, para os técnicos administrativos.

Com essas etapas, o concurso público busca selecionar os candidatos que tenham o domínio de conteúdos específicos relacionados a sua área de atuação profissional, bem como demonstrem conhecimento da legislação, de metodologias e recursos didáticos, além de valorizar o seu itinerário formativo e sua experiência.

Na prova discursiva pretende-se 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 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 requisitos para investidura nos cargos técnicos administrativos são definidos na legislação conforme o cargo, podendo ser escolaridade e experiência, enquanto que para os docentes o requisito é a graduação na área da vaga.

A contratação por tempo determinado é feita, atualmente, por meio de processo seletivo simplificado composto por prova escrita, avaliação curricular e entrevista com uma banca examinadora para professores substitutos, prova de títulos e de desempenho para tradutores e intérprete de libras e para os profissionais de nível superior especializado em atendimento à pessoa com deficiência, prova de títulos e entrevista presencial.

Em cumprimento ao disposto no parágrafo 2º, §2º do Art. 5º, da Lei nº 8.112/1990, bem como na forma do Decreto nº 3.298/1999, para as Pessoas com Deficiência é reservado o percentual de até 20% das vagas existentes e das que vierem a surgir ou forem criadas no prazo de validade do concurso público ou processo seletivo simplificado. Poderão concorrer às vagas reservadas a pessoas com deficiência aqueles que se enquadram nas categorias discriminadas no Art. 4º o 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).

É realizada também 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 nº 12.990 de 09 de junho de 2014. 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.

As pessoas com deficiência, resguardadas as condições especiais previstas no Decreto Federal nº 3.298/1999, particularmente em seu Art. 40, assim como os negros, 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.

Há ainda a possibilidade de admissão de candidatos estrangeiros, mas somente em concurso público e para os cargos de docente. 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 8.112/1990 e nº 9515/1997.

8.5 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL

8.5.1 Modelo de dimensionamento de cargos no âmbito da Rede Federal

Em 15 de abril de 2016, por meio da Portaria 246, o Ministério da Educação criou o modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Nesta portaria foram também definidos normas e parâmetros para a sua implementação. O Quadro 8.1 apresenta o quantitativo de referência de cargos de Professores da Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT) e Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de níveis C, D e E, para cada unidade do IFSC, conforme resultado da aplicação cruzada dos Anexos II e III da portaria.

Conforme a portaria, é permitido à instituição alterar os quantitativos de cargos efetivos de TAE e docente da EBTT das unidades, mediante autorização do Conselho Superior, respeitando o quantitativo geral e considerando a política de interiorização da oferta de vagas, desde que garantido o mínimo de oitenta por cento de cargos previstos no modelo em cada unidade.

Quadro 8.1: Aplicação do modelo de dimensionamento de cargos da Portaria 246/2016/Setec/MEC ao IFSC.

Unidade do IFSC	Tipo de Unidade na Portaria 246	Quantitativo de Referência na Portaria 246			
		TAE C	TAE D	TAE E	EBTT
Araranguá	Campus 70/45	8	22	15	70
Caçador	Campus 70/45	8	22	15	70
Canoinhas	Campus 70/45	8	22	15	70
Chapecó	Campus 70/45	8	22	15	70
Criciúma	Campus 70/45	8	22	15	70
Florianópolis	Campus 350	35	95	70	350
Florianópolis-Continente	Campus 70/45	8	22	15	70
Garopaba	Campus 70/45	8	22	15	70
Gaspar	Campus 70/45	8	22	15	70
Itajaí	Campus 70/45	8	22	15	70
Jaraguá do Sul	Campus 90/60	10	29	21	90
Jaraguá do Sul-Rau	Campus 70/45	8	22	15	70
Joinville	Campus 70/45	8	22	15	70
Lages	Campus 70/45	8	22	15	70
Palhoça	Campus 70/45	8	22	15	70
São Carlos	Campus 70/45	8	22	15	70
São José	Campus 90/60	10	29	21	90
São Lourenço do Oeste	Campus Avançado 20/13	3	5	5	20
São Miguel do Oeste	Campus 70/45	8	22	15	70
Tubarão	Campus 70/45	8	22	15	70
Urupema	Campus 70/45	8	22	15	70
Xanxerê	Campus 70/45	8	22	15	70
Reitoria	Reitoria 17 a 24 campi	0	100	100	0

8.5.2 Quadro de referência interno para vagas de docentes

O Quadro 8.2 demonstra a evolução do número de docentes lotados nos câmpus durante a vigência do PDI 2015-2019, assim como o quantitativo previsto para 2019, conforme planejado no próprio documento.

Quadro 8.2: Evolução do quadro de docentes durante a vigência do PDI 2015-2019.

Unidade	Quadro em 2015	Quadro em 2019	Previsto no PDI 2015-2019
Araranguá	60	63	63
Caçador	10	41	41
Canoinhas	32	54	54
Chapecó	58	62	62
Criciúma	50	65	63
Florianópolis	330	359	356
Florianópolis-Continente	54	56	56
Garopaba	17	32	32
Gaspar	46	59	58
Itajaí	32	57	59
Jaraguá do Sul	57	58	59
Jaraguá do Sul-Rau	40	59	58
Joinville	78	88	88
Lages	38	59	58
Palhoça	31	48	45
Reitoria - Cerfead	11	24	20
São Carlos	12	35	35
São José	91	91	90
São Lourenço do Oeste	4	14	14
São Miguel do Oeste	30	50	49
Tubarão	4	21	25
Urupema	16	22	22
Xanxerê	21	34	34
Exercício Externo ⁴	n.a.	n.a.	3
Total	1.122	1.451	1.444

O Quadro 8.3 apresenta a necessidade de docentes para atender à oferta de cursos planejada no capítulo 7 (POCV), ao longo do quinquênio. O quantitativo apresentado nas colunas anuais é a soma da demanda de docentes em cada área de atuação do câmpus (baseadas nas áreas para as quais são realizados os concursos públicos no IFSC). Por sua vez, estas são dimensionadas a partir do total de carga horária de atividades de ensino demandado pelas unidades curriculares dos cursos com oferta corrente e prevista (cursos novos). Como regra geral, o dimensionamento

⁴ Docentes em exercício externo e sem previsão de retorno, não considerados no POCV, para maior precisão no dimensionamento da demanda por área de atuação e para não diminuírem o indicador Relação Aluno-Professor dos câmpus onde são lotados.

considera uma carga horária média semanal de 16 horas por “professor equivalente⁵” como parâmetro para justificar o incremento de docentes na área em relação ao quadro atual, desde que essa média não baixe de 14 horas após o incremento. Para atender a recomendação interna de que docentes do quadro de cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* não ministrem mais do que 12 horas semanais de aula, esse parâmetro de referência é reduzido de 14 a até 12, proporcionalmente ao número de docentes da área envolvidos nos mestrados e doutorados propostos.

Quadro 8.3: Demanda por vagas de professores para execução do POCV.

Unidade	2020	2021	2022	2023	2024	Quadro Base
Araranguá	65	65	68	68	68	63
Caçador	57	62	63	64	64	56
Canoinhas	60	66	68	68	70	56
Chapecó	62	71	78	79	85	62
Criciúma	71	75	76	76	76	63
Florianópolis	359	359	359	359	356	356
Florianópolis-Continente	56	67	67	67	67	56
Garopaba	34	34	46	51	56	56
Gaspar	74	76	78	82	82	58
Itajaí	75	81	81	81	82	59
Jaraguá do Sul	58	62	68	69	73	72
Jaraguá do Sul-Rau	59	59	59	59	58	58
Joinville	97	113	118	123	124	88
Lages	60	68	73	76	77	58
Palhoça	49	59	59	59	59	56
Reitoria - Cerfead	36	36	36	36	36	28
São Carlos	35	35	35	35	35	35
São José	90	90	90	90	90	90
São Lourenço do Oeste	14	25	30	35	36	18
São Miguel do Oeste	53	54	55	56	56	56
Tubarão	27	47	56	59	62	56
Urupema	30	31	31	31	31	30
Xanxerê	45	50	55	57	60	56
Educação Especial ⁶	8	8	8	8	8	8
Exercício Externo ⁷	2	2	2	2	2	n.a.
Total	1576	1695	1759	1790	1813	1586

⁵ Conforme conceito da Portaria 51/2018/Setec/Mec e não conforme decreto do BPeq.

⁶ Docentes de educação especial com atuação regionalizada, conforme previsto na Instrução Normativa 07/2019/Reitoria e, portanto, considerados apenas no quantitativo total.

O Quadro 8.3 também mostra o quantitativo base de vagas de professores que cada unidade de ensino deverá possuir, estabelecido considerando os seguintes critérios:

- 80% do quantitativo de docentes previsto na Portaria 246/Setec/MEC para os Câmpus Caçador, Canoinhas, Florianópolis-Continente, Garopaba, Jaraguá do Sul, Palhoça, São Miguel do Oeste, Tubarão e Xanxerê;
- o quantitativo da revisão de 2016 do Plano de Oferta de Cursos e Vagas (POCV) para os Câmpus Araranguá, Chapecó, Criciúma, Florianópolis, Gaspar, Itajaí, Jaraguá do Sul-Rau, Joinville, Lages e São José;
- o Quadro Obrigatório previsto no Edital Proen nº02/2017 (Ampliação e Atualização do Plano de Oferta de Cursos e Vagas) para os Câmpus Urupema e São Lourenço do Oeste.
- excepcionalmente, São Carlos tem seu quadro base inferior ao previsto na portaria 246 em função do porte das demandas para cursos identificadas nos municípios da região a que atende, à semelhança do que se estabelecera para o câmpus Urupema no PDI 2015-2019.

O quantitativo de professores de Educação Especial mostrado no Quadro 8.3 deve ser entendido como o mínimo necessário para o grupo de alunos com necessidade de atendimento especial identificada em 2019. Mudanças nesse cenário ao longo do quinquênio deverão ser avaliadas, cabendo redimensionamento da demanda e/ou do papel desses docentes e rediscussão das prioridades da alocação de vagas nas unidades de ensino quando do estabelecimento de diretrizes para as revisões periódicas do Plano de Oferta de Cursos Vagas.

Critérios para realocação de vagas e distribuição de vagas novas pelas unidades de ensino

Considerando que a projeção do Quadro 8.3 leva em consideração a distribuição de todos os códigos de vaga previstos na portaria 246 e que o MEC deve redistribuí-los paulatinamente ao longo dos anos, os critérios para priorização da distribuição das vagas docentes são:

- a. Atingimento do quantitativo mínimo de professores de Educação Especial;
- b. Atingimento do quantitativo previsto por câmpus para o ano de 2019 no PDI 2015-2019;
- c. Atingimento do quantitativo previsto no Quadro Base por câmpus;

7 Docentes em exercício externo sem previsão de retorno, desconsiderados do POCV para correto dimensionamento da demanda por área de atuação e para não diminuírem indevidamente o indicador Relação Aluno-Professor dos câmpus onde são lotados.

- d. Maximização do atendimento das metas do Plano de Oferta de Cursos e Vagas quanto aos percentuais de distribuição de oferta conforme sua finalidade, priorizando-se:
- i. implantação de cursos do Proeja;
 - ii. implantação de cursos de Formação de Formadores;
 - iii. implantação de cursos que garantam o mínimo de 50% de vagas em cursos Técnicos.

8.5.3 Quadro de referência interno para vagas de TAE

A projeção do quadro de técnico-administrativos para o período 2020-2024, respeitando o total disposto na Portaria 246/2106/Setec/MEC, foi estabelecida com base no quadro docente apresentado na seção anterior, combinando-se o uso de quatro critérios: os quantitativos nominais e mínimos (80% do nominal) previstos no Portaria 246, o resultado da equação de proporcionalidade docente/TAE estabelecida no Edital Proen nº02/2017 e o quadro real do câmpus em 2019.

A equação 8.1 foi utilizada para estabelecer o máximo número de docentes que um câmpus poderia apresentar em sua proposta ao Edital de Ampliação e Atualização do Plano de Oferta de Cursos e Vagas, dado um quantitativo de referência para TAE baseado na Portaria 246. Ainda dentro do processo, o uso reverso da equação definiu o número de TAE do câmpus quando o número de docentes resultante da proposta de ampliação da oferta era inferior ao quantitativo de referência da Portaria 246.

$$N^{\circ} \text{ de docentes proposto} = 2 * N^{\circ} \text{ de TAE de referência} - 14 \quad (8.1)$$

A demanda por vagas de Técnico-Administrativos em Educação para execução do POCV é apresentada no Quadro 8.5, que também organiza os parâmetros de referência para os critérios acima citados e demonstra evolução do quadro real de vagas de TAE alocadas às unidades no desenvolvimento do PDI 2015-2019. A coluna *Equação* mostra o resultado da aplicação reversa da equação 8.1, considerando o número de docentes projetado para 2024 no quadro 8.4.

A coluna *Quadro previsto para 2024 – Base* apresenta o resultado da aplicação dos quatro critérios supracitados, assinalando-se com asterisco o quantitativo na coluna do critério efetivamente usado para cada unidade de ensino.

O total de TAE previsto para 2024 soma esse quadro base às vagas da coluna *Extras*, que correspondem a cargos alocados adicionalmente ao quadro base, pois atendem a mais de um

campus ou a áreas de atuação específica e extraordinariamente necessárias em alguns câmpus. Em dezembro de 2019, essas vagas correspondem a Engenheiros, Auditores, Jornalistas e Psicólogos de atuação regionalizada – mas que têm lotação em um câmpus polo regional – e aos cargos adicionais demandados conforme área de atuação específica de alguns campus, como os Tradutores/Intérpretes de Libras, Tecnólogo-Formação e Relação Públicas do Câmpus Palhoça-Bilíngue, o Comandante de Lancha do Câmpus Itajaí e o Regente do Câmpus Jaraguá do Sul.

Quadro 8.5: Quadro de servidores técnico-administrativos projetado até 2024.

Unidade	Quadro real		Parâmetros de referência			Quadro previsto para 2024		
	2015	2019	Portaria	80%	Equação	Base	Extras	Total
Araranguá	46	45*	45	36	-	45	1	47
Caçador	23	32	45	36	39*	39	1	40
Canoinhas	30	36	45*	36	-	45	0	45
Chapecó	43	43	45	36	49*	49	4	53
Criciúma	34	38	45	36	45*	45	2	47
Florianópolis	199	191	200*	160	-	200	0	200
Florianópolis-Continente	49	48*	45	36	-	48	0	48
Garopaba	23	29	45	36*	-	36	0	36
Gaspar	35	37	45	36	48*	48	1	49
Itajaí	37	38	45	36	48*	48	3	51
Jaraguá do Sul	42	43	60	48*	-	48	3	52
Jaraguá do Sul-Rau	33	42*	45	36	-	42	1	42
Joinville	58	60	45	36	69*	69	3	72
Lages	31	42	45	36	45*	45	3	48
Palhoça	34	29	45	36	36*	36	8	44
Reitoria ⁸	167	176	200	160	n.a.	200	0	200
São Carlos	7	21	45	36	24*	24	0	24
São José	94	74*	60*	48	-	66	1	67
São Lourenço do Oeste	0	8	13	36	25*	25	0	25
São Miguel do Oeste	28	37*	45	36	-	37	1	38
Tubarão	15	21	45	36	38*	38	1	38
Urupema	18	21	45	36	22*	22	0	22
Xanxerê	23	28	45	36	37*	37	0	37
Total	1069	1162	1343	n.a.	n.a.	1304	33	1332

Como pode ser visto no Quadro 8.5, ao passo que todas as demais unidades têm previsto

⁸ Inclui os servidores lotados no centro de referência.

manutenção ou aumento do quadro de TAE, para o Campus São José planeja-se uma redução, de modo aproximar seu quadro do câmpus à referência dada pela Portaria 246 e aos critérios de proporcionalidade de quadro docente/TAE adotados pelo IFSC. A redução dos atuais 74 servidores para 67 vai se dar ao longo dos anos, aproveitando-se as vacâncias que ocorrerem nos cargos de nível C e D em extinção ou servidores que se encontram cedidos a outros órgãos públicos atualmente.

Ressalta-se que as informações de todas as colunas do Quadro 8.5 referem-se a vagas de TAE níveis C, D e E, uma vez que todas as carreiras dos níveis A e B estão em extinção e não serão repostas pelo MEC. Além disso, o número de servidores desses cargos é pequeno, concentrado em apenas dois câmpus e há expectativa de aposentadoria da maioria durante os próximos 5 anos.

Em função da situação apresentada ao final da seção 8.5.2, a distribuição de novas vagas de Técnico-Administrativos em Educação deverá acompanhar a distribuição das vagas docentes, respeitando-se os critérios de proporcionalidade já referidos e garantindo, inicialmente, um quadro mínimo de 10 TAE no Câmpus Avançado São Lourenço do Oeste.

O saldo de dezesseis vagas entre os 1.343 cargos previstos na Portaria 246 e total previsto para 2024 conforme Quadro 8.5, funcionará como reserva para suprir eventuais necessidades pontuais, compensar possíveis distorções de proporcionalidade ao quadro docente e alterações e permitir alterações nas regras de proporcionalidade em caso de reavaliação do planejamento ao longo de sua execução.