

CAPÍTULO 7

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

A gestão de pessoas ocupa posição estratégica na concepção de gestão de uma instituição, pois o resultado só é atingido através da atuação humana. As pessoas são os agentes do desenvolvimento, desta forma, é fundamental melhorar as condições de trabalho, investir na capacitação e qualificação dos servidores; bem como melhoria na saúde e qualidade de vida; consequentemente proporcionando melhor atendimento ao cidadão buscando a eficiência na utilização dos recursos disponíveis, de maneira eficaz e com efetividade.

A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) busca desenvolver ações que possam contribuir com o aprimoramento das competências do servidor público para atuar, promover e proporcionar o desenvolvimento de trabalhos com qualidade, atendendo às demandas e propiciando um diferencial no serviço prestado à sociedade no âmbito da Rede de Educação Profissional e Tecnológica.

Neste capítulo busca-se apresentar o cenário do PDI 2014-2018 e a projeção para o próximo período 2019-2023. Dentre os objetivos estratégicos definidos no mapa estratégico, este capítulo foca o atendimentos dos objetivos **PC3 Promover a capacitação/qualificação dos servidores com foco nos objetivos estratégicos institucionais; PC4- promover e incentivar a qualidade de vida dos servidores**. Além desses objetivos, é importante destacar o objetivo estratégico **O1 – Fomentar infraestrutura adequada a todas as unidades do IFRS**, a projeção de infraestrutura precisa necessariamente acompanhar a projeção em relação ao dimensionamento do corpo docente e dos técnicos em educação.

7.1 Professores do IFRS

Para compor o atual cenário acerca do perfil dos docentes do IFRS, faz-se necessário revisitar as metas estabelecidas pelo PDI 2014-2018, analisando suas projeções, revelando parte da história institucional, para então trazer luz ao que se propõe ao futuro dos próximos quatro anos do IFRS. Nesse sentido, deseja-se conduzir o leitor da seguinte forma:

7.1.1 Resultado das Metas do PDI 2014-2018

Em linhas gerais, o PDI 2014-2018 traz poucos elementos dos objetivos institucionais acerca de Gestão de Pessoas. Logo, serão poucas as análises aqui realizadas pela ausência de subsídios e de proposições que suscitem discussão. Essa lacuna dificulta a compreensão do período sobre a matéria de pessoal, por vezes dando a ligeira impressão de que a instituição pouco interessou-se pelo tema ou que não realizou esforços para a implementação de ações nesse sentido. A falta de indicadores objetivos já nos indica a necessidade de inclusão no PDI 2019-2023 de metas e resultados claras a serem avaliados e alcançados em seu período de vigência.

No PDI 2014-2018 o único objetivo constante sobre o pessoal docente é o aumento de seu quadro até o limite previsto na legislação vigente. Se pretendia atingir o número de 1.280 professores no IFRS em 2018, situação que o então vigente Decreto 7.312/2010 não autorizava a contratação de pessoal docente no quantitativo projetado. Mesmo após a ampliação do banco de Professor-equivalente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (BPEq) sancionada pelo Decreto 8.259/2014 e pela portaria interministerial MEC/MPDG 60/2018, o número está abaixo do pretendido pelo PDI 2014-2018. Nesse momento, o IFRS dispõe de 1.185 códigos de vaga docente, sendo 1.091 providos e 94 aguardando provimento. Assim, pode-se afirmar que o objetivo em se chegar aos 1.280 docentes em 2018 não será atingida, justificado pela insuficiência do BPEq cuja competência reside ao Ministério da Educação (MEC) e o Ministério do Desenvolvimento Planejamento e Gestão (MDPG) em ampliá-lo.

ANO	2014	2015	2016	2017	2018
Previsão PDI 2014-2018	760	900	1.100	1.200	1.280
Realizado	789	847	952	1.059	1.185

Quadro 7.1 - Resultado do Planejamento de Ampliação do Quadro de Pessoal Docente

7.1.2 Organização de Normas e Implicações no Quadro de Professores do IFRS

Para melhor conduzir o leitor na organização de normas será realizado um resgate da legislação acerca do Banco de Professor-equivalente da Educação Básica, Técnica e Tecnológica (BPEq) e da organização da tipologia das unidades do IFRS. Parece oportuno todos esses esclarecimentos para que se possa situar a problemática e realizar de maneira precisa a construção de objetivos institucionais para 2019 a 2023.

O Decreto 7.312/2010 institui em cada Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, como instrumento de gestão de pessoal, o Banco de Professor-equivalente da Educação Básica, Técnica e Tecnológica (BPEq). Esse instrumento traz avanços na estruturação do quadro de pessoal da Rede Federal, possibilitando as autarquias autonomia para realização de concurso público sem a necessidade de autorização do MEC, desde que exista disponibilidade orçamentária para sua realização.

A disponibilidade orçamentária é calculada em cada instituição a partir do número de professores efetivos, bem como de seu regime de trabalho em fatores estabelecidos inicialmente pelo Decreto 7.312/2010. Contabilizam também para o BPEq os professores substitutos, visitantes e visitantes estrangeiros, em percentual fixado em 20% do quantitativo de professores efetivos em cada Instituto Federal. Logo, é necessário levar em consideração que do total do BPEq deve ser destinado uma parcela para a contratação de professor por tempo determinado. Segue abaixo a organização das principais premissas acerca do BPEq.

Cada professor efetivo e substituto em regime de 20 horas semanais soma ao BPEq o fator de 0,65 conforme o Decreto 7.312/2010;
Cada professor efetivo e substituto em regime de 40 horas semanais soma ao BPEq o fator de 1,00 conforme o Decreto 7.312/2010;
Cada professor efetivo em 40 horas semanais em dedicação exclusiva soma ao BPEq o fator de 1,62 conforme o Decreto 7.312/2010;
O total do BPEq total do IFRS é 721,38 conforme o Decreto 7.312/2010;
20% do BPEq é destinado a contratação de professores substitutos;
Nenhuma instituição pode realizar admissão de professor efetivo ou substituto que exceda ao total de seu BPEq.

Quadro 7.2 - Premissas do BPEq

Para que se entenda a estrutura do BPEq explica-se a elaboração do cálculo para sua composição. Em uma instituição hipotética, há 10 professores em regime de 20 horas semanais (20h), 30 professores em regime de 40 horas semanais (40h) e 500 professores com regime de 40 horas semanais com dedicação exclusiva (40h/DE). Para compor o BPEq deve-se multiplicar o total de professores pelo fator correspondente ao regime de trabalho previsto, inicialmente, no Decreto 7.312/2010. No caso em tela, deve-se multiplicar 10 por 0,65, 30 por 1,00 e 500 por 1,62. Por fim, devem ser somados os resultados encontrados das multiplicações. No quadro 7.3 pode ser verificada as operações realizadas.

Instituto Federal Exemplo	Fator	Total de Professores	BPEq
Professores 20h	0,65	10	6,50 (10x0,65)
Professores 40h	1,00	30	30,00 (30x1,00)
Professores 40h/DE	1,62	500	810,00 (500x1,62)
Totais	-	540	846,50
BPEq - previsto pelo Decreto	-	-	900,00

Quadro 7.3 - Cálculo do BPEq

A ocupação do BPEq pelas instituições não poderá ser superior ao BPEq previsto por dispositivo legal. No exemplo mostrado no Quadro 7.3, do BPEq de 900,00 previsto, está ocupado 846,50. Ou seja, a instituição está dentro da previsão de contratação de pessoal docente, e ainda poderá, realizar novos provimentos para preencher 53,50 do BPEq remanescente. Após realizada essa explicação, será revelado outros dispositivos legais que alteram o Decreto 7.312/2010, bem como suas implicações para o BPEq do IFRS.

Com a sanção do Decreto 8.259/2014 ocorre uma série de alterações dos dispositivos do decreto 7.312/2010. Veja as principais alterações realizadas:

I. O BPEq do IFRS passa de 721,38 para 1.925,22;

II. Os fatores para fins de cálculo de professor-equivalente são alterados:

- Cada professor efetivo e substituto em regime de 20 horas semanais soma ao BPEq o fator de 0,65;
- Cada professor efetivo e substituto em regime de 40 horas semanais soma ao BPEq o fator de 1,00;

- Cada professor efetivo em 40 horas semanais em dedicação exclusiva soma ao BPEq o fator de **1,59**.

III. Mudança na forma de alteração do BPEq conforme o art. 6:

§2º Os quantitativos referidos no Anexo poderão ser alterados, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação, para a correção de erros materiais, ajustes decorrentes da expansão do banco de professor-equivalente dos institutos federais ou alteração dos fatores de que tratam os incisos do caput do art. 2º, sempre que a remuneração do cargo efetivo dos Professores do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico for alterada de forma não linear.

A partir do novo dispositivo previsto no §2º art. 6º do Decreto 8.259/2014, o BPEq passa ser atualizado por portaria interministerial entre MEC e MPDG. A última portaria de atualização foi publicada em 4 de abril de 2018 - **portaria interministerial MEC/MPDG 60/2018**. Segue os números atuais BPEq do IFRS, bem como dos fatores dos regimes de trabalho:

IFRS	BPEq
Quadro Permanente	1.833,02
Substitutos	233,00
Totais	2.066,02

Quadro 7.4 - Banco de Professor-equivalente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

Rede Federal	Total de Professores
Professores 20h - Efetivo e Substituto	0,66
Professores 40h - Efetivo e Substituto	1,00
Professores 40h/DE - Efetivo	1,56

Quadro 7.5 Fatores do Regime de Trabalho Docente

Explicada a situação do BPEq, que tem como finalidade conceder autonomia às instituições e ao mesmo tempo controlar o orçamento destinado às despesas de pessoal, cabe explicar o problema dos códigos de vaga. Para que se possa realizar a nomeação de servidor público, se faz necessário além da disponibilidade do BPEq, a existência de código de vaga livre para o provimento. O que ocorre, é que não há necessariamente uma descentralização por parte do MEC de códigos de vaga em número proporcional a ocupação total do BPEq.

Por exemplo, na última descentralização de códigos de vaga do MEC para o IFRS, em decorrência da publicação da portaria MEC 447/2018, o IFRS recebeu 76 códigos de vaga livre de professor EBTT. Para fins de cálculo, o Decreto 7.312/2010 no § 3º do art. 2º estipula que todos os códigos de vaga desocupados assumem o valor máximo (1,56) para o BPEq - professor 40h/DE. A situação atual do IFRS em relação aos códigos de vaga e o BPEq está demonstrada no quadro 7.6.

IFRS / Códigos de Vaga	Quantitativo de Códigos	Fator do BPEq	Impacto do BPEq	Ocupação do BPEq
EBTT - 20h: Providos	39	0,66	39 x 0,66	25,74
EBTT - 40h:Providos	3	1,00	3 x 1,00	3,00
EBTT - 40h/DE: Providos	1.049	1,56	1.049 x 1,56	1.636,44
Livres	18	1,56	18 x 1,56	28,08
Descentralizados - MEC (portaria 447/2018)	76	1,56	76 x 1,56	118,56
Totais	1.185	-	-	1.811,82

Quadro 7.6 - Situação do Quadro Permanente em relação ao BPEq

Veja que os 1.185 códigos de vaga existentes no IFRS, livres ou providos, totalizam a ocupação de 1.811,82 do BPEq. Como o atual BPEq do IFRS é 1.833,02 resta uma diferença de 21,2, que em tese pode ser destinado a descentralização de 13 códigos de vaga do MEC para o IFRS, ou ainda, pode ser destinado a eventuais trocas do regime de trabalho docente conforme prevê a Lei 12.772/2012. Pelo entendimento dado ao tema pelo MEC, pode-se afirmar que o IFRS dispõe de praticamente a totalidade de seu BPEq na forma de códigos de vaga. Todavia, ainda há um problema em relação ao disposto na portaria MEC 246/2016 que determina a tipologia das unidades da Rede Federal.

A portaria MEC 246/2016 estabelece o quantitativo de servidores em cada unidade de todas as instituições da Rede Federal. A título de descrição, os *Campi* Alvorada, Canoas, Caxias do Sul, Erechim, Farroupilha, Feliz, Ibirubá, Osório, Restinga, Rolante, Vacaria e Viamão estão previstos com 70 professores; os *Campi* Porto Alegre, Sertão e Rio Grande estão previstos com 90 professores, o *Campus* Bento Gonçalves está previsto com 150 professores; e o *Campus*

avançado Veranópolis está previsto com 20 professores. Se somado o número de professores previstos pela portaria em todos os *Campi* são necessários 1.280 docentes totalizando BPEq de 1996,8 de quadro de pessoal permanente. Se comparado ao atual BPEq (1833,02), fica cristalina a insuficiência do BPEq para atender a todas as unidades.

	Portaria 246/2016	BPEq - Portaria 246/2016	Códigos de Vaga - Atual	BPEq - Atual
Professores Efetivos	1.280	1.996,80	1.185	1.833,02
Professores Substitutos	256	256,00	218*	233,00

Quadro 7.7 - Situação da Portaria MEC nº 246/2016 em relação ao atual BPEq.

* A Lei 8.745/1993 define no art. 2º, § 2º, que “*não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino*”. Assim, o total de professores não pode ultrapassar o total de 20% do quadro efetivo, deduzidos eventualmente os códigos de vaga livres. No caso em tela, o total de professores substitutos não pode ser maior que 218 (20%), tendo em vista o número de 1.091 (100%) professores efetivos independentemente do BPEq.

Como mecanismo possível para se realizar a correção do BPEq em relação ao disposto na portaria MEC 246/2016, a portaria interministerial MEC/MDPG nº 109/2017 disciplina o estudo necessário a ampliação do BPEq em consonância com a Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA) dos respectivos anos correntes. Através de uma série de indicadores, entre eles - Relação Professor-Aluno, cursos novos e não-integralizados, carga horária docente (portaria MEC nº 17/2016), esforço de curso, entre outros, o MEC analisa as instituições que fazem jus a eventual ampliação do BPEq e encaminha proposta ao MDPG. Cabe ao último, a análise de disponibilidade orçamentária para atender as demandas realizadas pelo primeiro.

Portaria Interministerial MEC/MDPG nº 109/2017		
IFRS (abril)	MEC (maio)	MDPG (junho)
Encaminha ao MEC quadro relativo à Relação Professor-aluno, cursos novos e não-	A SETEC/MEC analisa os pedidos das 41 autarquias vinculadas à Rede Federal e	O MDPG de posse da solicitação do MEC faz a análise de impacto

integralizados, carga horária docente, esforço de cursos, outros, e solicita ampliação do BPEq.	encaminha ao MDPG a proposta de ampliação do BPEq de todas as instituições.	orçamentário e da projeção necessária a ser realizada na LDO e LOA.
---	---	---

Quadro 7.8 - Esquema sobre o funcionamento da Portaria MEC/MDPG nº 109/2017.

7.1.3 Cenários do Quadro de Pessoal para 2019-2023

Após discorrer acerca do BPEq, da organização dos códigos de vaga e da tipologia das unidades do IFRS, é necessário elaborar um cenário possível, dentro do problema existente no quadro de pessoal docente. A diretriz principal que fundamentará a proposição está contida no art. 5º da portaria MEC 246/2016:

Art. 5º - Para os cargos efetivos de Técnico-Administrativos em Educação e Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico será permitido à instituição alterar aos quantitativos de cargos das unidades previstos no Anexo III, mediante autorização do Conselho Superior, **respeitando o quantitativo geral e considerando a política de interiorização da oferta de vagas, garantindo o mínimo de oitenta por cento de cargos previstos no modelo em cada unidade.**

Antes de trazer a luz a proposta do quadro pessoal para 2019-2023, será necessário identificar uma série de problemas relacionados ao que antes da publicação da portaria MEC nº246/2016 existia no IFRS. Ora, antes da portaria existia uma instituição em funcionamento, que não estava adequada ao que o MEC pretendia quanto política da Rede Federal! Logo, algumas distorções da tipologia das unidades são decorrentes de uma história institucional que precisa ser contada.

1. Na data da publicação da portaria MEC nº 256/2016 o *Campus* Porto Alegre está com quantitativo superior de professores (116) em relação ao limite estipulado (90). Além disso, conta com cursos em consolidação necessitando de professores efetivos em algumas áreas para sua integralização.
2. Na data da publicação da portaria MEC nº 246/2016 o *Campus* Rio Grande está com quantitativo superior de professores (112) em relação ao limite estipulado (90). Da mesma forma que o *Campus* Porto Alegre, necessita de professores efetivos para integralizar cursos em andamento.
3. Na data da publicação da portaria MEC nº 246/2016 o *Campus* Sertão está com quantitativo inferior (85) em relação estipulado (90). Todavia, conta em seu quadro com 15 professores temporários, sendo o limite insuficiente para manutenção de todos os cursos em funcionamento com o quadro de pessoal efetivo de 90 professores.
4. Na data da publicação da portaria MEC nº 246/2016 não estava garantido a todos os *Campi*

da fase II, 80% do quadro de pessoal docente. Ao término de 2018, esse problema estará solucionado, tendo sido garantido pelo menos 85% do quadro de cada uma dessas unidades.

5. Na data da publicação da portaria MEC nº 246/2016 os *Campi* da fase III estavam muito distantes dos 80% previstos na portaria. Com obras em andamento, e com a diminuição do orçamento para investimentos em 2016 e 2017, essas unidades têm dificuldade com a infraestrutura necessária para abertura de novos cursos e preenchimento do quadro de pessoal docente previsto. Para 2019 já está garantido 60% do quadro de pessoal docente desses *Campi*.

Quadro 7.9 - Problemas ocasionados ao IFRS pela Portaria MEC nº 246/2016.

Exposto os problemas iniciais em relação à adequação do IFRS a portaria MEC nº 246/2016, compreende-se a situação histórica em termos quantitativos de pessoal docente existente nos *Campi* em 2018. A partir disso, no quadro abaixo, se traça o número de professores por unidade na série histórica de 2016 a 2018 diante da portaria MEC nº 246/2016, e o que se pretende de 2019 até 2023.

QUANTITATIVO DE PROFESSORES POR CAMPUS									
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018*			PDI 2019-2023				
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Campus Avançado	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Veranópolis	20	08	13	20	21	21	21	21	21
Campi - Fase III	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alvorada	70	19	30	35	42	46	52	56	60
Rolante	70	19	27	36	42	46	52	56	60
Vacaria	70	18	31	35	42	46	52	56	60
Viamão	70	19	34	36	42	46	52	56	60
Campi - Fase II	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Canoas	70	61	63	64	70	70	70	70	70
Caxias do Sul	70	60	64	67	70	70	70	70	70
Erechim	70	55	59	63	70	70	70	70	70
Farroupilha	70	56	58	61	70	70	70	70	70
Feliz	70	48	59	60	70	70	70	70	70
Ibirubá	70	65	66	67	70	70	70	70	70
Osório	70	56	63	63	70	70	70	70	70

Porto Alegre (Restinga)	70	56	61	63	70	70	70	70	70
Campi - Pré-existentes	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bento Gonçalves	150	99	105	110	114	118	120	120	120
Porto Alegre (Centro)	90	116	120	119	119	119	119	119	119
Rio Grande	90	112	116	117	117	117	117	117	117
Sertão	90	85	91	98	98	98	98	98	98
TOTAIS	1.280	952	1.060	1.114	1.197	1.217	1.243	1.259	1.275

Quadro 7.10 - Relação do Quantitativo de Professores por *Campus*.

* Número de professores realizado a partir da estimativa de provimentos até o término de 2018.

QUANTITATIVO DE PESSOAL DOCENTE - BPEq									
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023*				
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Campus Avançado	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Veranópolis	31,2	12,3	20,3	28,5	32,8	32,8	32,8	32,8	32,8
Campi - Fase III	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alvorada	109,2	29,6	46,8	54,6	65,5	71,8	81,1	87,4	93,6
Rolante	109,2	25,1	39,4	53,5	65,5	71,8	81,1	87,4	93,6
Vacaria	109,2	28,1	48,4	54,6	65,5	71,8	81,1	87,4	93,6
Viamão	109,2	29,7	51,3	54,4	65,5	71,8	81,1	87,4	93,6
Campi - Fase II	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Canoas	109,2	89,1	94,7	96,2	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2
Caxias do Sul	109,2	92,7	98,0	102,7	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2
Erechim	109,2	82,2	89,3	95,6	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2
Farroupilha	109,2	82,9	86,0	90,6	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2
Feliz	109,2	74,9	91,1	94,3	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2
Ibirubá	109,2	97,8	100,3	101,8	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2
Osório	109,2	86,8	97,4	97,4	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2
Porto Alegre (Restinga)	109,2	85,6	94,3	97,4	109,2	109,2	109,2	109,2	109,2
Campi - Pré-existentes	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bento Gonçalves	234,0	157,4	162,3	170,1	177,8	184,1	187,2	187,2	187,2

Porto Alegre (Centro)	140,4	175,3	183,0	180,9	180,9	180,9	180,9	180,9	180,9
Rio Grande	140,4	168,8	176,5	178,0	178,0	178,0	178,0	178,0	178,0
Sertão	140,4	132,6	140,2	151,1	151,1	151,1	151,1	151,1	151,1
TOTAIS	1996,8	1451	1620	1702	1856	1888	1928	1953	1978

Quadro 7.11 - Relação do BPEq ocupado por *Campus*.

* A projeção considera todos os professores em regime de 40 horas com dedicação exclusiva.

Demonstrado o quadro geral das unidades do IFRS em relação à Portaria MEC nº 246/2016 e a projeção realizada até 2023, agora será explicitado os cenários possíveis acerca do *Campus* Avançado, dos *Campi* da Fase III, do *Campi* da Fase II e os *Campi* Pré-existentes.

QUANTITATIVO DE PROFESSORES									
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
Campus Avançado	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Veranópolis	20	08	13	20	21	21	21	21	21
CENÁRIOS									
1. Reorganização das atividades dos cursos e devolução de professor a outra unidade devido ao <i>Campus</i> estar acima do previsto pela Portaria MEC nº 246/2016; 2. Aumento do quadro de pessoal docente por determinação do CONSUP em virtude do estudo de viabilidade de cursos e da necessidade de atendimento das demandas locais; 3. Mudança da tipologia para <i>Campus</i> por alteração da Portaria MEC nº 246/2016, sendo o limite alterado para 70 professores (MEC).									

Quadro 7.12 - Cenários do *Campus* avançado Veranópolis.

QUANTITATIVO DE PROFESSORES									
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
<i>Campi</i> - Pré-existentes	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bento Gonçalves	150	99	105	110	114	118	120	120	120
Porto Alegre (Centro)	90	116	120	119	119	119	119	119	119
Rio Grande	90	112	116	117	117	117	117	117	117
Sertão	90	85	91	98	98	98	98	98	98
CENÁRIOS									

1. Campus Bento Gonçalves:

a. Garantia dos 80% previstos na portaria MEC 246/2016. Para que se consiga avançar de 110 para 120 docentes, será necessária a ampliação do BPEq através do que dispõe a portaria interministerial MEC/MDPG nº 107/2017, pois o IFRS atualmente não possui saldo do BPEq e código de vaga em número suficiente para atender a essa demanda;

b. Aumento ou diminuição do quadro de pessoal docente por determinação do CONSUP, estando garantido 80% (120 professores), em virtude do estudo de viabilidade de cursos e da necessidade de atendimento das demandas locais.

2. Campi Porto Alegre, Sertão e Rio Grande:

a. Reorganização das atividades dos cursos e devolução de professor a outra unidade devido ao *Campus* estar acima do previsto pela Portaria MEC nº 246/2016;

b. Aumento do quadro de pessoal docente por determinação do CONSUP em virtude do estudo de viabilidade de cursos e da necessidade de atendimento das demandas locais;

c. Mudança da tipologia para *Campus* por alteração da Portaria MEC nº 246/2016, sendo o limite alterado para 120 professores (MEC).

Quadro 7.13 - Cenários dos *Campi* Pré-existentes.

QUANTITATIVO DE PROFESSORES									
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
<i>Campi</i> - Fase III	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alvorada	70	19	30	35	42	46	52	56	56
Rolante	70	19	27	36	42	46	52	56	56
Vacaria	70	18	31	35	42	46	52	56	56
Viamão	70	19	34	36	42	46	52	56	56

CENÁRIOS

1. Garantia dos 80% previstos na portaria MEC 246/2016. Para que se consiga avançar de 42 para 56 docentes, será necessária a ampliação do BPEq através do que dispõe a portaria interministerial MEC/MDPG nº 107/2017, pois o IFRS atualmente não possui saldo do BPEq e código de vaga em número suficiente para atender a essa demanda;

2. Aumento ou diminuição do quadro de pessoal docente por determinação do CONSUP, estando garantido 80% (56 professores), em virtude do estudo de viabilidade de cursos e da necessidade de atendimento das demandas locais.

Quadro 7.14 - Cenários dos *Campi* da Fase III.

QUANTITATIVO DE PROFESSORES									
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
<i>Campi</i> - Fase II	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Canoas	70	61	63	64	70	70	70	70	70
Caxias do Sul	70	60	64	67	70	70	70	70	70
Erechim	70	55	59	63	70	70	70	70	70

Farroupilha	70	56	58	61	70	70	70	70	70
Feliz	70	48	59	60	70	70	70	70	70
Ibirubá	70	65	66	67	70	70	70	70	70
Osório	70	56	63	63	70	70	70	70	70
Porto Alegre (Restinga)	70	56	61	63	70	70	70	70	70
CENÁRIOS									
1. Garantia da totalidade do quadro de pessoal docente aos <i>Campi</i> da Fase II (70 professores); 2. Aumento do quadro de pessoal docente por determinação do CONSUP em virtude do estudo de viabilidade de cursos e da necessidade de atendimento das demandas; 3. Mudança da tipologia para <i>Campus</i> por alteração da Portaria MEC nº 246/2016, sendo o limite alterado para 90 professores (MEC).									

Quadro 7.15 - Cenários dos *Campi* da Fase II.

7.1.4 Seleção, Desenvolvimento na Carreira Docente e Formação Acadêmica

Os professores do IFRS são selecionados através de concurso público, nos casos de professores do quadro efetivo nos termos da Lei 8.112/1990, ou seleção pública, nos casos de professores substitutos nos termos da Lei 8.745/1993. Nas seleções da instituição, conforme as normas relativas à contratação de servidores públicos, são realizadas provas de conhecimentos teóricos, práticos (provas didáticas) e provas de títulos, em a experiência é considerada como um dos critérios de pontuação. Cada edital de concurso público de provas e títulos possui critérios diferenciados e cada área possui especificidades definidas nesses documentos.

A carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico está estruturada pelas Leis 11.784/2008 e Lei 12.772/2012. O desenvolvimento na carreira, ocorre mediante progressão funcional e promoção. O Conselho Superior do IFRS, através da Resolução nº 098A/2013, estabeleceu o Regulamento da Progressão e Promoção Docente no IFRS. O Conselho Superior do IFRS, através da Resolução nº 82/2011 e a portaria MEC nº 17/2016 regulamentam as Atividades Docente do IFRS, estabelecendo critérios para o regime de trabalho; o plano de trabalho docente; as atividades de ensino, pesquisa e extensão; além das atividades de administração e capacitação.

O IFRS possui política de capacitação de se seus servidores prevista no Programa de Capacitação dos Servidores aprovado pela Resolução CONSUP nº 114/2014. Existe uma série de ações realizadas aos professores de forma a garantir o aumento da qualificação e da escolaridade:

- Eventos de capacitação;
- Oferta de cursos *in company*;

- Capacitações isoladas;
- Licença-capacitação;
- Bolsa de estudos;
- Afastamento para cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

Todavia, o IFRS ainda precisa avançar nos seguintes temas: (1) formação pedagógica em nível de licenciatura ou pós-graduação em conformidade da Instrução Normativa do IFRS nº 01/2015; (2) Elaborar Programa de Recepção de Docentes em conformidade com art. 24 da Lei 12.772/2012; (3) elevar o número de doutores.

Para conseguir garantir a possibilidade da formação pedagógica dos professores do IFRS, se faz necessária a oferta de curso, em nível de graduação e pós-graduação, em condições de acesso para todos. Como diretriz, o IFRS deverá elaborar curso, em modalidade EAD, para que se possa cursar em qualquer localidade. Por se tratar de uma necessidade que pode ser suprida em 5 anos, sugere-se como forma de angariar formas de execução, a contratação de professores visitantes. Para tanto, é necessária a regulamentação da admissão de professores visitantes e professores visitantes estrangeiros.

Em relação ao Programa de Recepção de Docentes, atualmente o IFRS já faz de formas isoladas o acolhimento dos novos professores em atividades realizadas por iniciativa dos *Campi*. Quanto a atingir esse objetivo, talvez seja suficiente a formalização e organização de um Programa unificado e institucionalizado das diversas ações já realizadas pelas unidades.

A elevação do número de professores doutores é uma ação importante e necessária no aumento da escolaridade e na qualificação das atividades realizadas no ensino, na pesquisa e na extensão. No quadro 7.16 pode-se verificar a situação atual, e o que se pretende quanto ao tema para os anos 2019 a 2023.

	2018*	2019	2020	2021	2022	2023
Doutores	475	560	645	730	815	900
Mestres	539	580	530	486	432	375

Graduados e Especialistas	72	57	42	27	12	0
Totais	1.086	1.197	1.217	1.243	1.259	1.275

Quadro 7.16. Projeção do aumento de escolaridade dos professores do IFRS.

* Os valores utilizados foram dos professores providos até 01/08/2018 retirados do SIGRH.

7.1.5 Proposta de Metas - PDI 2019-2023

Para organizar o que se pretende realizar no IFRS no período de 2019 e 2023 faz-se uma separação entre **Metas Institucionais** e **Metas Políticas**.

As **Metas Institucionais** são os objetivos de competência do IFRS, sem necessidade de atos administrativos de outros órgãos (MEC, MDPG, AGU, CGU, TCU, outros). Ou seja, havendo esforços do IFRS os objetivos podem ser alcançados sem a dependência de outras instituições.

As **Metas Políticas** são os objetivos que o IFRS pretende realizar, mas estão fora de sua competência. São as ações elencadas como importantes, mas dependem dos atos administrativos de outros órgãos.

7.1.5.1 Metas Institucionais

- Garantir 80% do quadro de pessoal docente previsto na Portaria MEC nº 246/2016 de todas as unidades do IFRS;
- Definir o dimensionamento quantitativo dos *campi* em relação ao quadro previsto pela Portaria MEC nº 246/2016;
- Adequar a Resolução nº 82/2011 a Portaria MEC nº 17/2016 acerca das atividades docentes no IFRS;
- Padronizar os planos de trabalho docente em todos os *campi* do IFRS;
- Estabelecer normativa acerca da contratação de professor visitante e professor visitante estrangeiro;
- Elevar a formação pedagógica em nível de licenciatura ou pós-graduação em conformidade da Instrução Normativa do IFRS nº 01/2015, em no mínimo, 80% do quadro de professores do IFRS;

- Elaborar Programa de Recepção de Docentes em conformidade com art. 24 da Lei 12.772/2012;
- Elevar o número de doutores, em no mínimo, 70% do quadro de professores do IFRS;
- Elaborar orientação que vise a padronização das áreas acadêmicas no IFRS.

7.1.5.2 Metas Políticas

- Pleitear a alteração do BPEq junto ao MEC, para que se viabilize a implementação integral da portaria MEC nº 246/2016;
- Solicitar a alteração da tipologia do *Campus* avançado Veranópolis através do pedido de modificação da portaria MEC nº 246/2016;
- Solicitar a alteração da tipologia dos *Campi* Porto Alegre, Sertão e Rio Grande através do pedido de modificação da portaria MEC nº 246/2016;
- Solicitar a alteração da tipologia dos *Campi* com potencialidade para um tamanho maior que o previsto na Portaria MEC nº 246/2016.

7.2 Técnico-administrativo em Educação

Inicialmente será apresentado o atual cenário acerca do perfil dos servidores técnico-administrativos em educação do IFRS, análogo ao realizado no título 7.1. Se avaliará as metas estabelecidas pelo PDI 2014-2018, analisando suas projeções, para se propor o futuro dos próximos quatro anos do IFRS. Nesse sentido, deseja-se conduzir o leitor da seguinte forma:

7.2.1 Resultado das Metas do PDI 2014-2018

Em linhas gerais, o PDI 2014-2018 traz poucos elementos dos objetivos institucionais acerca de Gestão de Pessoas. Logo, serão poucas as análises aqui realizadas pela ausência de subsídios e de proposições que suscitem discussão. Essa lacuna dificulta a compreensão do período sobre a matéria de pessoal, por vezes dando a ligeira impressão de que a instituição pouco interessou-se pelo tema ou que não realizou esforços para a implementação de ações nesse sentido. A falta de indicadores objetivos já nos indica a necessidade de inclusão no PDI 2019-2023 de metas e resultados claras a serem avaliados e alcançados em seu período de vigência.

No PDI 2014-2018 o único objetivo constante sobre os servidores técnico-administrativos (TAE) é a expansão do quadro. Se pretendia atingir o número de 997 TAEs no IFRS em 2018, situação que o então vigente Decreto 7.311/2010 não autorizava a contratação de pessoal TAE nesse quantitativo. Com a ampliação do Quadro de Referência dos Servidores dos Cargos da Carreira de Técnico-administrativo em Educação (QRSTAE) sancionada pela portaria interministerial MEC/MDPG nº 161/2014 e pela portaria interministerial MEC/MPDG 61/2018, a disponibilidade de admissão supera o pretendido pelo PDI 2014-2018. Todavia, o resultado evidenciado não satisfaz a meta proposta. A justificativa pelo resultado apresentado reside na descentralização insuficiente de códigos de vaga de cargos estratégicos ao IFRS cuja competência reside ao Ministério da Educação (MEC).

ANO	TAE	2014	2015	2016	2017	2018
Previsão PDI 2014-2018	C	108	118	128	148	148
Realizado	C	127	128	142	148	152
Previsão PDI 2014-2018	D	299	320	380	420	462
Realizado	D	360	376	410	419	438
Previsão PDI 2014-2018	E	224	260	300	320	348
Realizado	E	263	271	328	332	345
Previsão PDI 2014-2018	Totais	665	698	808	888	992
Realizado	Totais	750	775	880	899	935

Quadro 7.17. Avaliação dos resultados do PDI 2014-2018.

7.2.2 Organização de Normas e Implicações no Quadro de Referência de Servidores Técnico-administrativos em Educação do IFRS

De forma a organizar e situar o leitor acerca do quantitativo de cargos efetivos do Quadro de Lotação dos cargos Técnico-Administrativo em Educação, níveis de classificação "C", "D" e "E" (QRSTAE) será realizado um resgate da legislação vigente, bem como serão realizadas análises das implicações da tipologia das unidades do IFRS. Esses esclarecimentos são relevantes para

posicionar o leitor na problemática, e conduzir a questão do dimensionamento quantitativo de TAEs.

O Decreto 7.311/2010 institui o QRSTAE em cada instituição da Rede Federal com a finalidade de possibilitar a realização de concurso público sem a necessidade de autorização do MEC, desde que exista disponibilidade orçamentária para sua realização. A disponibilidade é calculada em cada instituição a partir do número de técnico-administrativos dos níveis “C”, “D” e “E”. Para fins quantitativos do QRSTAE, os cargos extintos ou em extinção não são contabilizados conforme dispõe o parágrafo único, art. 1º, do Decreto 7.311/2010:

Art. 1º Os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#), dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia que integram a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituída pela [Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008](#), são os constantes do Anexo.

Parágrafo único. **Os efeitos deste Decreto não se aplicam aos cargos extintos ou em extinção, nos termos da Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998.**

Após a Lei 9.632/1998, o Decreto 9.262/2018 faz uma atualização dos cargos extintos. Além disso, veda a abertura de concursos, bem como o provimento de vagas em quantitativo superior ao estabelecido no edital de abertura do concurso público para uma série de cargos do PPCTAE. Há duas implicações do referido Decreto no QRSTAE:

- 1) os cargos incluídos na lista de **extintos** ficam vedadas suas reposições nos casos de vacância. Esses cargos **não são contabilizados no QRSTAE**;
- 2) os cargos com **provimento vedado nos casos de vacância**, por não serem considerados extintos, **são contabilizados no QRSTAE**.

Veja nos quadros 7.18 e 7.19 quais as implicações desse dispositivo para o IFRS:

TAE - CARGOS EM EXTINÇÃO NO IFRS - LEI 9.632/1998 e DECRETO 9.262/2018*	
Nível A	Auxiliar de Encanador; Servente de Limpeza; Servente de Obras; Operador de Máquina de Lavanderia
Nível B	Auxiliar de Agropecuária; Auxiliar de Cozinha; Auxiliar de Eletricista; Auxiliar de Mecânica; Carpinteiro; Marceneiro

Nível C	Auxiliar de Enfermagem; Almoxeiro; Cozinheiro; Eletricista; Mecânico; Motorista; Porteiro; Telefonista
Nível D	Vigilante
Nível E	Não há

Quadro 7.18 - Relação dos cargos extintos no IFRS.

TAE - CARGOS DE PROVIMENTO VEDADO NO IFRS - DECRETO 9.262/2018*	
Nível A	Não há
Nível B	Não há
Nível C	Auxiliar em Administração; Assistente de Laboratório; Auxiliar de Biblioteca; Operador de Máquinas de Agrícolas
Nível D	Técnico em Arquivo; Técnico em Secretariado
Nível E	Secretário Executivo

Quadro 7.19 - Relação dos cargos com provimento vedado no IFRS.

O QRSTAE, quando comparado ao BPEq, apresenta uma estrutura de cálculo diferente para sua composição. Existe uma previsão por níveis “C”, “D” e “E”, pois o impacto orçamentário em virtude das remunerações dos cargos não é igual. Em uma escala dos menores para os maiores salários os vencimentos dos níveis são: C>D>E. Outro fator importante, é que o regime de trabalho assumido pelo servidor, sejam 20, 25 ou 40 horas semanais, para fins de cálculo todos assumem valor unitário (1,0). Ou seja, não há diferença de impacto orçamentário em virtude do regime de trabalho assumido.

Reveladas as diretrizes do QRSTAE, organiza-se abaixo uma síntese das principais premissas do que propõe o Decreto 7.311/2010:

O quantitativo de servidores técnico-administrativos em educação, para fins do QRSTAE, são os cargos dos níveis “C”, “D” e “E”.
Nenhuma instituição da Rede Federal pode realizar admissão de técnico-administrativo em educação que exceda ao total de seu QRSTAE.
Os cargos extintos ou em extinção não são contabilizados para o QRSTAE independente de seu nível - “A” (todos), “B” (todos), “C”, “D” ou “E”.
Os cargos com provimento vedado pelo Decreto 9.262/2018 são contabilizados no QRSTAE.

O regime de trabalho não interfere nos quantitativos do QRSTAE, seja 20 horas semanais nos casos de médico e médico-veterinário, 25 horas semanais no caso de jornalista, ou ainda, 40 horas semanais para a maioria dos cargos do PCCTAE. O valor de cada servidor é unitário (1,0) sem fatores de correção.

Quadro 7.20 - Principais diretrizes do QRSTAE.

Para que se entenda a estrutura do QRSTAE explica-se a elaboração do cálculo para sua composição. Em uma instituição hipotética, há 15 TAEs de nível “A”, 45 TAEs de nível “B”, 150 TAEs de nível “C”, 250 TAEs de nível “D” e 150 TAEs de nível “E”. Todos os cargos dos níveis “A” e “B” estão extintos, logo não serão contabilizados no QRSTAE. Os cargos dos níveis “C”, “D” e “E” contam com cargos extintos, cargos com provimento vedado e cargos regulares - valem os dois últimos para fins do QRSTAE. No quadro 7.XX pode ser verificada a situação do exemplo mostrado.

Instituto Federal Exemplo	TAEs em Extinção	TAEs com Provimento Vedado	TAEs de Cargos Regulares	QRSTAE
Nível A	15	0	0	0
Nível B	45	0	0	0
Nível C	20	30	100	130 (30+100)
Nível D	30	20	200	220 (20+200)
Nível E	0	10	140	150 (10+140)

Quadro 7.21 - Situação de ocupação do QRSTAE de uma instituição hipotética.

O Decreto 7.311/2010 traz a previsão em seu art. 5º, **a possibilidade de atualização, correção e ajustes do QRSTAE em ato conjunto do MEC e MDPG**, análogo ao que dispõe o art. 6º do Decreto 8.259/2014 para o BPEq. Esse dispositivo possibilita que através de Portaria interministerial sejam revistos os quantitativos de cargos por níveis do QRSTAE. Após a autorização dos quantitativos de cargos pelo Decreto 7.311/2010, o QRSTAE foi atualizado pela portaria interministerial MEC/MDPG nº 161/2014 e a portaria interministerial MEC/MDPG nº 61/2018. No quadro 7.XX pode ser visualizada a evolução do QRSTAE do IFRS.

TAE	Decreto 7.311/2010	MEC/MDPG 161/2014	<u>MEC/MDPG 61/2018</u> <u>(vigente)</u>
Nível C	117	159	<u>159</u>
Nível D	296	515	<u>515</u>
Nível E	251	338	<u>352</u>
Totais	664	1.012	<u>1.026</u>

Quadro 7.22 - Atualização do QRSTAE do IFRS.

Explicada a situação do QRSTAE, que tem como finalidade conceder autonomia às instituições e controlar o orçamento destinado às despesas de pessoal, cabe explicar o problema dos códigos de vaga. Para que se possa realizar a nomeação de servidor público, se faz necessário além da disponibilidade do QRSTAE, a existência de código de vaga livre para o provimento. O que ocorre, é que não há necessariamente uma descentralização por parte do MEC de códigos de vaga em número proporcional a ocupação total do QRSTAE. No quadro abaixo organiza-se a situação de códigos de vaga ocupados e livres, bem como sua referência ao QRSTAE.

TAE - IFRS	Ocupado	Livre	Total	QRSTAE
Nível C	152	5	157	159
Nível D	438	0	438	515
Nível E	345	7	352	352

Quadro 7.23 - Cargos do IFRS em relação ao QRSTAE.

Ao observar os códigos de vaga existentes no IFRS, percebe-se que para a integralização da disponibilidade de provimento previsto no QRSTAE, que ainda há disponibilidade de dois códigos de vaga de nível “C” e 77 códigos de vaga de nível “D”. Os cargos de nível “E” já estão todos descentralizados do MEC para o IFRS. Logo, **o IFRS ainda dispõe de saldo junto ao MEC para solicitar cargos dos níveis “C” e “D”. Todavia, há um problema significativo na descentralização desses códigos de vaga.**

Os cargos TAE já vem referendados na descentralização, não podendo a autarquia escolher o profissional que melhor o atenda. Para exemplificar, utilizaremos os cargos docentes como parâmetro. No caso dos professores, os códigos de vaga são descentralizados sem haver a escolha da área de atuação, sendo uma escolha discricionária de cada instituição. Nos cargos técnicos isso não se aplica, sendo já definidos previamente em sua criação por dispositivo de

Lei - Técnico de Laboratório, Assistente de Alunos, Médico, outros. Logo, há uma série de cargos esgotados devido uma maior procura na Rede Federal. Cita-se alguns que a falta do cargo provoca maior impacto: Assistente em Administração, Bibliotecário-Documentalista, Contador, Pedagogo, Psicólogo, Assistente Social. **Então, mesmo havendo a possibilidade de ter um número maior de servidores, isso fica limitado à disponibilidade de cargos no MEC que atendam as necessidades do IFRS.**

Elucidado o problema existente entre o QRSTAE e os códigos de vaga, reside a necessidade em se discorrer acerca das implicações da tipologia das unidades determinado pela Portaria MEC nº 256/2016. O quantitativo de servidores em cada unidade, em conformidade com a referida portaria, a título de descrição são: os *Campi* Alvorada, Canoas, Caxias do Sul, Erechim, Farroupilha, Feliz, Osório, Restinga, Rolante, Vacaria e Viamão estão previstos com 45 TAEs; os *campi* Ibirubá, Porto Alegre e Rio Grande estão previstos com 60 TAEs; o *Campus* Sertão está previsto com 70 TAEs; o *Campus* Bento Gonçalves está previsto com 100 TAEs; o *Campus* avançado Veranópolis está previsto com 13 TAEs; e a Reitoria está prevista com 200 TAEs. Se somado o número de TAEs previstos pela Portaria em todas as unidades são necessários 1.058 TAEs, sendo 148 cargos de nível “C”, 512 cargos de nível “D” e 398 cargos de nível “E”. Se comparado ao atual QRSTAE identifica-se a insuficiência de cargos do nível “E”. No quadro a seguir fica demonstrada essa relação.

TAE	QRSTAE	PORTARIA MEC 246/2016	DIFERENÇA (QRSTAE - 246/2016)
Nível C	159	148	+11
Nível D	515	512	+3
Nível E	352	398	-46
Totais	1.026	1.058	-32

Quadro 7.24 - Relação do atual QRSTAE à Portaria MEC nº 246/2016 do IFRS.

7.2.3 Cenários do Quadro de Pessoal para 2019-2023

Após discorrer acerca do QRSTAE, da organização dos códigos de vaga e da tipologia das unidades do IFRS, é necessário elaborar um cenário possível, dentro do problema existente

no quadro de pessoal TAE. A diretriz principal que fundamentará a proposição está contida no art. 5º da portaria MEC 246/2016:

Art. 5º - Para os cargos efetivos de Técnico-Administrativos em Educação e Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico será permitido à instituição alterar aos quantitativos de cargos das unidades previstos no Anexo III, mediante autorização do Conselho Superior, **respeitando o quantitativo geral e considerando a política de interiorização da oferta de vagas, garantindo o mínimo de oitenta por cento de cargos previstos no modelo em cada unidade.**

Antes de trazer à luz a proposta do quadro pessoal para 2019-2023, será necessário identificar uma série de problemas relacionados ao que antes da publicação da portaria MEC nº 246/2016 existia no IFRS. Ora, antes da portaria existia uma instituição em funcionamento, que não estava adequada ao que o MEC pretendia quanto política da Rede Federal! Logo, algumas distorções da tipologia das unidades são decorrentes de uma história institucional que precisa ser contada.

1. Na data de publicação da Portaria MEC nº 246/2016 o *Campus* Porto Alegre estava com quantitativo superior de TAEs (72) em relação ao limite estipulado (60).

2. Na data de publicação da Portaria MEC nº 246/2016 o *Campus* Rio Grande estava com quantitativo superior de TAEs (74) em relação ao limite estipulado (60).

3. Na data de publicação da Portaria MEC nº 246/2016 o *Campus* Sertão estava com quantitativo superior de TAEs (72) em relação ao limite estipulado (70). Além disso, a unidade conta com 27 servidores com cargos em extinção - sem reposição.

4. Na data de publicação da Portaria MEC nº 246/2016 a Reitoria estava com quantitativo inferior de TAEs (115) em relação ao limite estipulado (200), sendo 13 cargos de nível “C” sem previsão para lotação nesta unidade. Para se atingir, ao menos, os 80% do quadro de pessoal faltavam 45 servidores. Mesmo assim, os provimentos de 2016 e 2017 foram prioritariamente realizados nos *Campi* da fase III.

5. Na data de publicação da Portaria MEC nº 246/2016 o *Campus* Erechim estava com quantitativo superior de TAEs (47) em relação ao limite estipulado (45). O motivo da distorção se dá em virtude de uma série de remoções motivadas por decisões judiciais.

6. Na data de publicação da Portaria MEC nº 246/2016 o *Campus* Caxias do Sul estava com quantitativo superior de TAEs (46) em relação ao limite estipulado (45).

7. Os *campi* da Fase III (Alvorada, Rolante, Vacaria e Viamão) já possuem garantia para 2019 de, no mínimo, 70% do quadro de pessoal previsto pela Portaria MEC nº 246/2016.

8. Os *campi* da Fase II (Canoas, Caxias do Sul, Erechim, Farroupilha, Feliz, Ibirubá, Osório, Restinga) já possuem garantia para 2019 de, no mínimo, 90% do quadro de pessoal previsto

pela Portaria MEC nº 246/2016.
9. Pela dificuldade em se atender os cargos por nível a cada uma das unidades, em decorrência dos códigos de vaga existentes e ofertados pelo MEC, não se atentou para a estrutura proposta pela Portaria MEC nº 246/2016 quanto aos níveis. Se priorizou a implantação e acompanhamento dos números totais de TAEs por unidade. O fato acabou por se agravar com a sanção do Decreto 9.262/2018.
10. Como proposta de resolver os problemas das unidades preexistentes sugeriu-se a diminuição da Reitoria de forma a garantir 75 TAEs para os <i>Campi</i> Rio Grande, Sertão e Rio Grande. O exposto não foi aprovado ou apreciado pelo CONSUP.
11. Como proposta de garantir o funcionamento da unidade SIASS - Erechim, sugeriu-se a diminuição da Reitoria de forma a garantir 47 TAEs para o <i>Campus</i> Erechim. O exposto não foi aprovado ou apreciado pelo CONSUP.
12. Em decorrência da sanção do Decreto 9.262/2018, que afeta em especial a reposição dos cargos de nível “C”, compromete a estrutura de cargos da Portaria MEC nº 246/2016 para os <i>Campi</i> . Nesse momento, só há disponibilidade no MEC para o provimento dos seguintes cargos: Assistente de Alunos, Auxiliar em Enfermagem, Administrador de Edifícios. <u>O impacto no IFRS é de 114 cargos, que em havendo vacância, não poderão ser realizados os provimentos para reposição.</u>

Quadro 7.25 - Problemas ocasionados ao IFRS pela Portaria MEC nº 246/2016.

Exposto os problemas iniciais em relação à adequação do IFRS em relação a Portaria MEC nº 246/2016, compreende-se a situação histórica em termos quantitativos de pessoal docente existente nos *Campi* em 2018. A partir disso, no quadro abaixo, se traça o número de professores por unidade na série histórica de 2016 a 2018 diante da portaria MEC nº 246/2016, e o que se pretende de 2019 até 2023.

QUANTITATIVO DE PESSOAL TAE									
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Campus Avançado	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Veranópolis	13	11	12	12	13	13	13	13	13
<i>Campi</i> - Fase III	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alvorada	45	27	28	32	34	36	38	39	39
Rolante	45	25	28	31	34	36	38	39	39

Vacaria	45	19	24	32	34	36	38	39	39
Viamão	45	25	26	31	34	36	38	39	39
Campi - Fase II	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Canoas	45	40	40	42	44	45	45	45	45
Caxias do Sul	45	46	46	46	46	46	46	46	46
Erechim	45	47	48	46	46	46	46	46	46
Farroupilha	45	44	44	45	45	45	45	45	45
Feliz	45	39	39	41	43	45	45	45	45
Ibirubá	60	53	54	53	55	56	56	56	56
Osório	45	43	43	44	45	45	45	45	45
Porto Alegre (Restinga)	45	43	44	44	45	45	45	45	45
Campi - Pré-existent	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bento Gonçalves	100	82	86	89	90	90	90	90	90
Porto Alegre (Centro)	60	72	72	74	74	74	74	74	74
Rio Grande	60	74	74	74	74	74	74	74	74
Sertão	70	72	70	71	71	71	71	71	71
Reitoria	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Reitoria	200	115	118	125	140	145	150	155	160
Totais	1.058	880	899	935	967	984	997	1.006	1.011

Quadro 7.26 - Quantitativo de pessoal TAE por unidade do IFRS.

Demonstrado o quadro geral das unidades do IFRS, agora será explicitado os cenários possíveis quanto ao dimensionamento de pessoal TAE acerca do *Campus* Avançado, dos *Campi* da Fase III, do *Campi* da Fase II e os *Campi* Pré-existent.

QUANTITATIVO DE PESSOAL TAE										
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	TAE	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
Campus Avançado	Nível	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Veranópolis	C	3	1	2	3	3	3	3	3	3
	D	5	5	4	4	5	5	5	5	5
	E	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTALS		13	11	11	12	13	13	13	13	13
CENÁRIOS										
1. Garantia da totalidade do quadro de pessoal TAE (13); 2. Aumento do quadro de pessoal docente por determinação do CONSUP em virtude do estudo de viabilidade de cursos e da necessidade de atendimento das demandas locais; 3. Mudança da tipologia para <i>Campus</i> por alteração da Portaria MEC nº 246/2016, sendo o limite alterado para 45 TAE.										

Quadro 7.27 - Cenários dos *Campus* avançado Veranópolis.

QUANTITATIVO DE PESSOAL TAE										
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	TAE	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
<i>Campi</i> - Fase III	Nível	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alvorada	C	8	6	7	7	7	7	7	7	7
	D	22	13	14	15	17	19	21	22	22
	E	15	8	8	10	10	10	10	10	10
TOTALS		45	27	28	32	34	36	38	39	39
Rolante	C	8	8	7	8	8	8	8	8	8
	D	22	10	14	15	18	20	22	23	23
	E	15	7	7	8	8	8	8	8	8

TOTAIS		45	25	28	31	34	36	38	39	39
Vacaria	C	8	4	5	7	7	7	7	7	7
	D	22	10	14	18	20	22	24	25	25
	E	15	5	5	7	7	7	7	7	7
TOTAIS		45	19	24	32	34	36	38	39	39
Viamão	C	8	6	6	9	9	9	9	9	9
	D	22	10	10	12	15	17	19	20	20
	E	15	9	10	10	10	10	10	10	10
TOTAIS		45	25	26	31	34	36	38	39	39

CENÁRIOS

1. Garantia dos 80% previstos na portaria MEC 246/2016. Para que se consiga avançar de 39 para 45 TAE, será necessária a ampliação do QRSTAE através do que dispõe a portaria interministerial MEC/MDPG nº 107/2017 e criação por força de Lei de novos cargos que atendam as demandas dos *Campi*.
2. Aumento ou diminuição do quadro de pessoal TAE por determinação do CONSUP, estando garantido 80% (36 TAE).
3. Mudança da tipologia para os *Campi* Rolante e Vacaria por alteração da Portaria MEC nº 246/2016, sendo o limite alterado para 60 TAE por se tratarem de unidades agrícolas.

Quadro 7.28 - Cenários dos *Campi* fase III

QUANTITATIVO DE PESSOAL TAE										
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	TAE	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Campi</i> - Fase II	Nível	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Canoas	C	8	6	6	6	6	6	6	6	6
	D	22	19	19	20	22	23	23	23	23
	E	15	15	15	16	16	16	16	16	16
TOTAIS		45	40	40	42	44	45	45	45	45
Caxias do Sul	C	8	7	7	7	7	7	7	7	7

	D	22	25	25	25	25	25	25	25	25
	E	15	14	14	14	14	14	14	14	14
TOTALS		45	46	46	46	46	46	46	46	46
Erechim	C	8	6	6	6	6	6	6	6	6
	D	22	25	24	24	24	24	24	24	24
	E	15	18	19	19	19	19	19	19	19
TOTALS		45	47	48	46	46	46	46	46	46
Farroupilha	C	8	9	9	9	9	9	9	9	9
	D	22	21	21	21	21	21	21	21	21
	E	15	14	14	15	15	15	15	15	15
TOTALS		45	44	44	45	45	45	45	45	45
Feliz	C	8	10	10	10	10	10	10	10	10
	D	22	14	14	15	17	19	19	19	19
	E	15	15	15	16	16	16	16	16	16
TOTALS		45	39	39	41	43	45	45	45	45
Ibirubá	C	11	11	11	9	9	10	10	10	10
	D	26	26	27	27	29	29	29	29	29
	E	23	16	16	17	17	17	17	17	17
TOTALS		60	53	54	53	55	56	56	56	56
Osório	C	8	10	11	11	11	11	11	11	11
	D	22	18	17	17	18	18	18	18	18
	E	15	15	15	16	16	16	16	16	16

TOTAIS		45	43	43	44	45	45	45	45	45
Porto Alegre (Restinga)	C	8	9	8	8	8	8	8	8	8
	D	22	19	20	20	21	21	21	21	21
	E	15	16	16	16	16	16	16	16	16
TOTAIS		45	43	44	44	45	45	45	45	45

CENÁRIOS

1. Garantia da totalidade do quadro de pessoal TAE aos *Campi* da Fase II (45/60 TAE);
2. Reorganização das atividades dos *Campi* Caxias do Sul e Erechim e devolução de TAE a outra unidade devido ao *Campus* estar acima do previsto pela Portaria MEC nº 246/2016;
2. Aumento do quadro de pessoal TAE por determinação do CONSUP;
3. Mudança da tipologia dos *Campi* por alteração da Portaria MEC nº 246/2016, sendo o limite alterado para 60 TAE.

Quadro 7.29 - Cenários dos *Campi* fase II.

QUANTITATIVO DE PESSOAL TAE										
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	TAE	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
<i>Campi</i> - Pré-existent	Nível	246/2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bento Gonçalves	C	14	7	9	9	9	9	9	9	9
	D	51	44	45	48	49	49	49	49	49
	E	35	31	32	32	32	32	32	32	32
TOTAIS		100	82	86	89	90	90	90	90	90
Porto Alegre (Centro)	C	10	6	6	7	7	7	7	7	7
	D	29	38	39	39	39	39	39	39	39
	E	21	28	27	28	28	28	28	28	28
TOTAIS		60	72	72	74	74	74	74	74	74
Rio Grande	C	10	6	6	6	6	6	6	6	6

	D	29	38	38	38	38	38	38	38	38
	E	21	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAIS		60	74	74	74	74	74	74	74	74
Sertão	C	12	17	17	17	17	17	17	17	17
	D	30	31	29	30	30	30	30	30	30
	E	28	24	24	24	24	24	24	24	24
TOTAIS		70	72	70	71	71	71	71	71	71

CENÁRIOS

1. Campus Bento Gonçalves:

a. Para garantir a totalidade do quadro de pessoal do TAE será necessária a ampliação do QRSTAE através do que dispõe a portaria interministerial MEC/MDPG nº 107/2017 e criação por força de Lei de novos cargos que atendam as demandas ao *Campus*.

2. Campi Porto Alegre, Sertão e Rio Grande:

a. Reorganização das atividades e devolução de TAE a outra unidade devido ao *Campus* estar acima do previsto pela Portaria MEC nº 246/2016;

b. Aumento do quadro de pessoal TAE por determinação do CONSUP em virtude do estudo de viabilidade de cursos e da necessidade de atendimento das demandas locais;

c. Mudança da tipologia para *Campus* por alteração da Portaria MEC nº 246/2016, sendo o limite alterado para 75 TAE.

Quadro 7.30 - Cenários dos *Campi* Pré-existentes.

QUANTITATIVO DE PESSOAL TAE										
Unidades Organizadas por Fase de Implantação	TAE	Portaria MEC 246/2016	PDI 2014-2018			PDI 2019-2023				
			Nível	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Reitoria	C	0	13	13	13	13	13	13	13	13
	D	100	44	45	50	65	70	75	80	85
	E	100	58	60	62	62	62	62	62	62
	TOTAIS	200	115	118	125	140	145	150	155	160

CENÁRIOS

1. Garantia dos 80% previstos na portaria MEC 246/2016. Para que se consiga avançar de 160 para 200 TAEs, será necessária a ampliação do QRSTAE através do que dispõe a portaria interministerial MEC/MDPG nº 107/2017 e criação por força de Lei de novos cargos que atendam as demandas dos *Campi*.
2. Aumento ou diminuição do quadro de pessoal TAE por determinação do CONSUP, estando garantido 80% (160 TAEs).

Quadro 7.31 - Cenários da Reitoria.

7.2.4 Seleção e Formação Acadêmica

Os TAEs do IFRS são selecionados através de concurso público, nos casos dos servidores do quadro efetivo nos termos da Lei 8.112/1990, ou seleção pública, nos casos de profissionais para atendimento à pessoas com deficiência nos termos da Lei 8.745/1993. Nas seleções da instituição, conforme as normas relativas à contratação de servidores públicos, são realizadas provas de conhecimentos teóricos. Cada edital de concurso público de provas critérios diferenciados e cada área possui especificidades definidas.

O IFRS possui política de capacitação de se seus servidores prevista no Programa de Capacitação dos Servidores aprovado pela Resolução CONSUP nº 114/2014. Existe uma série de ações realizadas aos TAE de forma a garantir o aumento da qualificação e da escolaridade:

- Eventos de capacitação;
- Oferta de cursos *in company*;
- Capacitações isoladas;
- Licença-capacitação;
- Bolsa de estudos;
- Liberação de carga horária;
- Afastamento para cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

Todavia, o IFRS ainda precisa avançar nos seguintes temas: (1) Programa de Iniciação ao Serviço Público; (2) elevar a escolaridade dos TAE.

A realização do Programa de Iniciação ao Serviço Público, para atender aos servidores de todas as unidades, será preferencialmente realizado em modalidade à distância. Pretende-se capacitar os novos TAE, que se encontram em período de avaliação do estágio probatório, acerca de temas como: (1) introdução ao IFRS; (2) legislação educacional; (3) inclusão; (4) primeiros socorros; (5) ética no serviço público; (6) processos administrativos; (7) orçamento público, licitações e contratos; (7) legislação de pessoal; (8) funcionamento da carreira TAE e docente.

A elevação da escolaridade é uma ação importante e necessária no aumento da qualificação das atividades administrativas realizadas pelos TAE. Se pretende elevar a qualificação, para que no mínimo, 70% dos TAE possuam titulação superior ao exigido ao cargo até 2023.

Servidores com Qualificação Superior exigido pelo Cargo	2018*	2019	2020	2021	2022	2023
Doutores	17	20	22	25	30	35
Mestres	96	105	120	145	160	175
Especialistas	220	235	250	265	290	315
Graduados	115	130	145	160	170	180
Técnicos em Nível Médio	17	15	11	7	3	0
Ensino Médio	21	16	12	8	4	0
Totais	486	521	560	610	657	705

Quadro 7.32. Projeção do aumento de escolaridade dos TAE do IFRS.

* Devido aos problemas cadastrais encontrados no SIGRH, utilizou-se para mensurar os quantitativos as concessões de Incentivo à Qualificação no SIAPE em setembro de 2019. Nos quantitativos demonstrados constam somente os servidores com qualificação superior ao exigido para a admissão ao cargo.

7.2.5 PDIPCCTAE

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PDIPCCTAE) está delineado no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e visa atender os dispositivos da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. O PDIPCCTAE é composto por três programas: Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e Programa de Avaliação de Desempenho. A elaboração do referido plano deve ter como princípios norteadores:

Lei 11.091/2005

Art.3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- III - qualidade do processo de trabalho;

- IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
- X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;

Decreto nº 5.825/2016

Art. 2º A elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação observará os princípios e diretrizes estabelecidos no [art. 3º da Lei nº 11.091, de 2005](#), e ainda:

- I - cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;
- II - co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- III - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

A elaboração do PDIPCCTAE tem por objetivo principal garantir e reconhecer a função estratégica dos TAEs para a instituição. Além disso, o TAE pode se apropriar do seu processo de trabalho, tornando-se sujeito do planejamento institucional. Com isso, é de se esperar que haja um aprimoramento dos processos de trabalho, a partir da construção coletiva das equipes, propiciando que haja o aprimoramento de todos os envolvidos e a construção coletiva de soluções para a melhoria das políticas institucionais.

Igualmente, o plano objetiva a reflexão crítica dos TAE sobre o seu trabalho, que é vinculado aos objetivos institucionais. Portanto, a tônica do PDIPCCTAE é articular diversas ferramentas de gestão com o planejamento institucional, propiciando que os integrantes da carreira PCCTAE possam contribuir com a concretização destes objetivos, com a qualidade dos serviços prestados à sociedade, com o desenvolvimento das potencialidades de cada servidor e com a realização profissional.

O PDIPCCTAE é de responsabilidade do dirigente máximo da IFE (Reitor) e das chefias de unidades acadêmicas e administrativas (Diretor-geral) em conjunto com a unidade de gestão de pessoas (DGP) conforme o § 1º do art. 5º do Decreto nº 5.825/2006. Além disso, também está previsto no § 3º do art. 5º do Decreto nº 5.825/2006, a competência da Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS) em acompanhar e fiscalizar o PDIPCCTAE.

7.2.5.1 Do Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal

Como já visto no título 7.2.2, o quadro de pessoal TAE do IFRS teve um aumento significativo em função da expansão. Paralelo a isso, verificou-se que o IFRS, desde sua fundação, nunca elaborou formalmente uma proposta de implementação do dimensionamento de pessoal. São reconhecidas ações isoladas em alguns Campi, mas não há um projeto institucionalizado.

Neste cenário, o dimensionamento de pessoal torna-se uma ferramenta fundamental na medida em que permite a criação de critérios claros e objetivos para a construção de uma matriz de alocação de cargos e para a criação de critérios para a distribuição de vagas no âmbito do IFRS.

Conforme disposto no Art. 6º do Decreto N° 5.825, o PDIPCCTAE é organizado mediante a análise do quadro de pessoal do IFRS, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional; a análise da estrutura organizacional do IFRS e suas competências; a análise dos processos e condições de trabalho; e das condições tecnológicas do IFRS. As etapas previstas são:

- I - identificação da força de trabalho do IFRS e sua composição, incluindo todos os vínculos (pessoal do quadro, pessoal terceirizado, bolsistas, dentre outros);
- II - descrição das atividades dos setores, formais e informais, relacionando-as aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;
- III - descrição das condições tecnológicas e de trabalho, a composição etária e de saúde ocupacional da força de trabalho do IFRS;
- IV - identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho do IFRS;
- V - análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
- VI - identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades do IFRS;
- VII - definição e aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho do IFRS;
- VIII - comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;
- IX - remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e
- X - identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

7.2.5.2 Do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento

O IFRS possui o Programa de Capacitação desde o ano de 2011. O primeiro programa foi elaborado pela Diretoria de Gestão de Pessoas da Reitoria em conjunto com os órgãos de gestão de pessoas dos Campi do IFRS e aprovado pelo Consup sem, contudo, ter as ações propostas vinculadas ao planejamento estratégico da Instituição. O plano à época foi elaborado com base em três linhas de ação: a capacitação para o desenvolvimento dos servidores, o treinamento funcional e as ações de qualidade de vida. possível identificar uma maior ênfase

em cursos de capacitação para a gestão institucional, mas nenhuma ação de qualificação de educação formal.

No ano de 2012 houve aprovação no Consup de novo Programa de Capacitação. Este documento já contava com avanços importantes que convergiam ao que prevê os dispositivos legais, tais como as linhas de desenvolvimento e a inclusão ações voltadas à política de qualificação de educação formal. Entretanto, o item mais importante desse documento é o acréscimo do Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) como um instrumento que tem como objetivo fundamental convergir as demandas por melhorias das atividades afins do IFRS com os interesses institucionais, superando a fragmentação criada por ações de capacitação destinadas exclusivamente para aquisição de conhecimentos individuais. O levantamento proposto no documento traz a ideia de protagonismo dos trabalhadores em seus locais de trabalho, bem como a devida vinculação ao cumprimento das metas Institucionais.

Após o ano de 2012, o Programa de Capacitação foi revisado no final de 2014, com uma série de avanços, em especial a liberação de carga horária para capacitação formal dos servidores. Os avanços trazidos pelo Programa de Capacitação, não foram acompanhados da vinculação de ações de capacitação a um planejamento estratégico institucional. Ou seja, as ações ainda estão individualizadas aos anseios pessoais dos servidores sem necessariamente haver uma vinculação com os objetivos estratégicos do IFRS.

É importante que o atual Programa de Capacitação. Sugere-se como meta criar dispositivo que regule a forma como o planejamento das equipes de trabalho deve ser feita a fim de apontar as metas e reais necessidades de capacitação para o período planejado. Identifica-se este como sendo um problema atual na implementação do Programa de Capacitação e entende-se que o planejamento estratégico anual das equipes de trabalho, vinculado ao PDI Institucional, deve ser tarefa de todos os servidores do IFRS. Sendo assim, tal planejamento deve ser registrado formalmente e publicizado para que seja de conhecimento e também para que possa ser objeto de avaliação ao final do período.

7.2.5.3 Programa de Avaliação de Desempenho

Na lógica do PDIPCCTAE, a avaliação de desempenho é o momento mais nobre do processo de pensar, planejar e pactuar metas e ações que visem o cumprimento da missão institucional. Avaliar o desempenho dos TAE é o momento em que as equipes se reúnem e avaliam todo o processo. O desempenho individual é um dos elementos a ser considerado, mas não o único.

O processo de avaliação de desempenho, para além de propiciar o desenvolvimentos nas carreiras docente e técnico-administrativo em educação, também deve ser capaz de contribuir para o diagnóstico dos problemas e para a sua superação, permitindo que se desenvolvam condições técnicas aos TAE para a melhoria dos serviços prestados. Tal processo deve integrar o processo de avaliação institucional e estar orientado por metas e objetivos planejados estrategicamente por todas as equipes de trabalho, as quais definirão coletivamente as responsabilidades individuais e coletivas, sempre referenciadas nas expectativas do seu público usuário.

A diversidade de fazeres e atribuições dos servidores do IFRS, sejam eles docentes ou técnico-administrativos em educação, faz com que a avaliação de desempenho deva ser composta de instrumentos de coleta e análise que contemplem a dimensão quantitativa, mas - e sobretudo - também a dimensão qualitativa. A avaliação de desempenho é o instrumento que permite mensurar se o planejamento estratégico das equipes de trabalho e o levantamento das necessidades de capacitação foram bem articulados para que possamos cumprir com nossos objetivos. Também consiste numa ferramenta importante de diagnóstico que subsidia o programa de capacitação, mede o bom atendimento ao público e baliza a política de gestão de pessoas.

O Decreto N° 5.825/2006, em seu art. 3º, inciso VII, caracteriza a avaliação de desempenho como:

VII - avaliação de desempenho: Instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

O processo de avaliação de desempenho, sob a ótica colocada na legislação, deve ser um processo pedagógico e participativo, de execução descentralizada. Os Artigos 8º, 9º e 10 do Decreto N° 5.825/2006 apresentam os conceitos e princípios do programa de avaliação de desempenho da carreira PCCTAE:

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

- I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;
- II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e

V - aferir o mérito para progressão.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I - das ações da IFE;

II - das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos neste Decreto.

Art. 9º A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE.

Art. 10. Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, conforme estabelecido no parágrafo único.

Parágrafo único. Caberá à IFE organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

A implementação completa do PDIPCCTAE conforme estabelecido na legislação é de fundamental importância estratégica para o IFRS. O PDIPCCTAE deve ter a metodologia definida por equipe multidisciplinar, contando com representação da comunidade acadêmica do IFRS. A metodologia deve definir todos os passos de implementação, incluindo:

1. o delineamento metodológico do dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal com vistas à definição de modelo de alocação de vagas, com a realização de projetos piloto e de validação de instrumentos de coleta de dados que contemplem os seguintes objetivos: levantamento do perfil pessoal e profissional dos TAE de cada equipe de trabalho e das chefias, incluindo formação, tempo de serviço, tempo para aposentadoria, capacitação, histórico de experiências e setores nos quais já trabalharam, etc.; levantamento dos processos e fluxos de tarefas; levantamento das condições de trabalho, tecnológicas e de saúde ocupacional.
2. a revisão do programa de capacitação, tornando mais clara a vinculação do levantamento de necessidades de capacitação com o planejamento estratégico da unidade e com o PDI do IFRS, bem como desburocratizando certos processos e fluxos;
3. a revisão do programa de avaliação de desempenho, tornando-o uma verdadeira ferramenta de correção de rumos, com pareceres descritivos e avaliação feita pela equipe de trabalho, contemplando as dimensões coletivas e individuais;
4. o cronograma completo de todas as etapas.

Para a implementação do PDIPCCTAE sugere-se que seja realizada sua apreciação no CONSUP. Estipula-se como meta de encaminhar-se uma proposta do PDIPCCTAE até o fim de 2020. A implementação do PDIPCCTAE deverá ocorrer até 2023.

7.2.6 Proposta de Metas e Objetivos Políticos - PDI 2019-2023

Para organizar o que se pretende realizar no IFRS no período de 2019 e 2023 faz-se uma separação entre **Metas Institucionais** e **Metas Políticas**.

As **Metas Institucionais** são os objetivos de competência do IFRS, sem necessidade de atos administrativos de outros órgãos (MEC, MDPG, AGU, CGU, TCU, outros). Ou seja, havendo esforços do IFRS os objetivos podem ser alcançados sem a dependência de outras instituições.

As **Metas Políticas** são os objetivos que o IFRS pretende realizar, mas estão fora de sua competência. São as ações elencadas como importantes, mas dependem dos atos administrativos de outros órgãos.

7.2.6.1 Metas

- Garantir 80% do quadro de pessoal TAE previsto na Portaria MEC nº 246/2016 de todas as unidades do IFRS;
- Definir o dimensionamento quantitativo dos campi em relação ao quadro previsto pela Portaria MEC nº 246/2016;
- Elevar a qualificação, para que no mínimo, 70% dos TAE possuam titulação superior ao exigido ao cargo até 2023 (alterado);
- Elaborar o Programa de Iniciação ao Serviço Público do IFRS;
- Revisar o Programa de Capacitação do Servidores do IFRS;
- Elaborar o Programa de Avaliação dos TAEs do IFRS;
- Elaborar o Dimensionamento dos TAEs do IFRS;
- Elaborar o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PDIPCCTAE).
-

7.2.6.2 Objetivos Políticos

- Pleitear a alteração do QRSTAE junto ao MEC, para que se viabilize a implementação integral da portaria MEC nº 246/2016;
- Solicitar a alteração da tipologia do *Campus* avançado Veranópolis através do pedido de modificação da portaria MEC nº 246/2016;
- Solicitar a alteração da tipologia dos *Campi* Porto Alegre, Sertão e Rio Grande através do pedido de modificação da portaria MEC nº 246/2016;
- Solicitar a alteração da tipologia dos *Campi* Rolante e Vacaria para *Campus* agrícola através do pedido de modificação da portaria MEC nº 246/2016;
- Pleitear a contratação por tempo determinado nos termos da Lei 8.745/1993 dos profissionais para atendimento à pessoas com deficiência;
- Propor a mudança de legislação para viabilizar a contratação de TAE substituto para os casos análogos aos professores;
- Propor a mudança de legislação para possibilitar o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) aos TAE.

7.3. Ações e Políticas de Gestão de Pessoas

No presente título, pretende-se destacar as ações e políticas de Gestão de Pessoas pretendidas que contemplam todos os servidores do IFRS. Para sua realização, conta-se como proponente a Diretoria de Gestão de Pessoas, e como parceiros o Comitê de Gestão de Pessoas, a CIS e a CPPD. Em cada subtítulo subsequente será realizado uma breve introdução, a avaliação dos resultados obtidos do PDI 2014-2018 e as metas a serem alcançadas até 2023.

7.3.1 Administração de Pessoas

A administração de Pessoas tem como objetivo a realização das ações relativas ao ingresso e mobilidade dos servidores, ao registros funcionais, ao pagamento de folha dos servidores e as aposentadorias e pensões nos casos de falecimento. A avaliação dos resultados do PDI 2014-2018 já constam nos títulos 7.1.1 e 7.2.1.

7.3.1.1 Metas

- Sistematizar e elaborar sistema unificado dos procedimentos de ingresso e vacância de servidor de modo a facilitar as consultas de informação acerca dos atos administrativos;
- Revisar a atual normativa de Mobilidade dos Servidores do IFRS, de forma a garantir a realização de redistribuições somente através de editais públicos;
- Implementar o legado do Assentamento Funcional Digital;
- Tornar os procedimentos de cadastro e folha de pagamento mais eficientes para que se evite a necessidade da abertura de processos de restituição ao erário e exercícios anteriores;
- Sistematizar os procedimentos de restituição ao erário de forma a tornar os processos mais eficientes;
- Elaborar formação e guia de preparação para aposentadoria dos servidores.

7.3.2 Desenvolvimento de Pessoas

O Desenvolvimento de Pessoas tem como objetivo a realização das ações relativas ao estágio probatório, ao desenvolvimento nas carreiras e à capacitação dos servidores. A avaliação dos resultados do PDI 2014-2018 já constam nos títulos 7.1.4 e 7.2.4.

7.3.2.1 Metas

- Elaborar o Programa de Iniciação ao Serviço Público do IFRS;
- Participar da revisão do Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS;
- Propor normativa unificada de afastamentos para capacitação *stricto sensu* junto ao Comitê de Gestão de Pessoas, CIS e CPPD;
- Propor normativa de afastamentos dos servidores para o exterior junto ao Comitê de Gestão de Pessoas, CIS e CPPD;
- Propor elaboração de normativa para pagamento de Gratificação de Encargos de Cursos e Concursos e seleção de servidores para ministrar cursos no IFRS junto ao Comitê de Gestão de Pessoas, CIS e CPPD;
- Propor a elaboração de normativa para Licença Capacitação para atividades voluntárias junto ao Comitê de Gestão de Pessoas, CIS e CPPD;

- Estruturar as informações necessárias à implementação de sistema informatizado para otimizar os procedimentos de capacitação e afastamentos de capacitação.

7.3.3 Saúde do Servidor

A Coordenadoria de Saúde do Servidor tem como objetivo a realização das ações relativas à segurança, ao bem-estar e à saúde dos servidores. A avaliação dos resultados do PDI 2014-2018:

- 1) **Estruturação de equipe para trabalhar na elaboração e execução de Projeto relacionado à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida dos Servidores do IFRS, viabilizando o ingresso de servidores técnico-administrativos:** A Equipe de saúde foi ampliada, contando atualmente com Médico, Psicólogo, Nutricionista, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Enfermagem e Técnico em Segurança do Trabalho.
- 2) **Implantar uma Unidade SIASS, na região de Erechim, em parceria com a Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS):** O IFRS implementou unidade SIASS com sede em Bento Gonçalves. Além disso, criou a extensão SIASS em Erechim em parceria da UFFS com o atendimento de Médico e Assistente em Administração.

7.3.3.1 Metas

- Realizar medições em campo de agentes nocivos para fins de desenvolvimento e atualização de laudos e PPRA de todos os ambientes de trabalho do IFRS;
- Encaminhar ao CONSUP proposta de alteração do Regimento da CISSPA para facilitar composição das comissões nas unidades e ampliar a atuação da CISSPA;
- Fortalecer as ações realizadas pela CISSPA das unidades do IFRS;
- Elaborar Programa de Prevenção ao Assédio, Violência Psicológica e Adoecimento da Saúde Mental dos servidores do IFRS.

7.3.4 Comitê de Gestão de Pessoas

O Comitê de Gestão de Pessoas é o órgão colegiado consultivo e propositivo que tem como objetivo propor, participar, acompanhar, atuar e assessorar as ações e políticas de gestão de pessoas do IFRS. Não há objetivos previstos no PDI 2014-2018 para o Comitê de Gestão de

Pessoas, pois somente com a revisão do Regimento Geral realizada em março de 2017 se instituiu o colegiado.

7.3.4.1 Metas

- Revisar, atualizar e sistematizar o Manual de Procedimentos de Gestão de Pessoas;
- Integrar aos procedimentos de Gestão de Pessoas o apontamentos revelados no Plano de Integridade do IFRS, em especial sobre as questões de nepotismo e conflito de interesse;

Apreciar a todas as normas de pessoal