

The background of the page is a blurred photograph of a business meeting. In the foreground, two hands are shaking in a firm grip, symbolizing agreement or partnership. One hand is wearing a light-colored sweater, and the other is wearing a grey shirt. In the lower-left corner, a tablet computer is visible, displaying a bar chart with blue bars and a red line. The overall scene is set in a bright, professional environment.

CAPÍTULO 8

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

Comissão Temática de Organização e Gestão de Pessoal

LETÍCIA HELENA FROZIN FERNANDEZ CRUZ WIGGERS

Diretora de Gestão de Pessoas - Presidente

DANIELLE CHRISTIANE TIEFENSEE CASCAES

Chefe do Departamento de Seleção de Pessoas

JOSIANE LIMA DOS SANTOS

Chefe do Departamento de Administração de Pessoal

250

sumário
capítulo

sumário
geral

Sumário do capítulo 8

Organização e Gestão de Pessoal

8.1 CORPO DOCENTE	252
8.1.1 Procedimentos para substituição de professores.....	254
8.2 CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	254
8.3 PROCEDIMENTOS PARA RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO	256
8.4 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO	257
8.5 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL	258
8.5.1 Modelo de dimensionamento de cargos no âmbito da Rede Federal	258
8.5.2 Quadro de referência interno para vagas de docentes.....	259
8.5.3 Critérios para realocação ou distribuição de novas vagas de docente pelas unidades acadêmicas.....	262
8.5.4 Diretrizes para o planejamento das áreas de atuação docente	264
8.5.5 Quadro de referência interno para vagas de TAE.....	264
8.5.3 Critérios para realocação ou distribuição de novas vagas de TAEs	266

A área de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) é organizada por meio da premissa de algumas garantias fundamentais: a do desenvolvimento humano e profissional, da qualidade de vida no trabalho (QVT) e da valorização do servidor ao longo de sua vida funcional, buscando que os profissionais da área sejam produtivos e sintam-se realizados. A prática do diálogo também é um pilar da área, permeando as relações entre os servidores e o público-alvo e fundamentando todos os processos e orientações.

Como balizador das ações da área de Gestão de Pessoas temos a Política de QVT, que, ao ser revitalizada, vem consolidando em âmbito institucional estratégias para a promoção efetiva de políticas e programas que proporcionem um alto nível de bem-estar no trabalho e uma cultura voltada para a saúde em detrimento de práticas assistencialistas. Portanto, a Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho está à frente desse processo inovador, planejando junto aos Câmpus e Reitoria ações relevantes de promoção de saúde e QVT, além de realizar a Avaliação dos ambientes de trabalho e vigilância em saúde.

As políticas de Gestão de Pessoas do IFSC também privilegiam o desenvolvimento dos servidores, entendendo que as necessidades de formação são permanentes e precisam de apoio institucional. Dessa forma, o IFSC organiza as estratégias e políticas de desenvolvimento a partir da elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), seguindo as orientações do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), vinculado ao Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. A Coordenadoria de Capacitação e Avaliação, da Diretoria de Gestão de Pessoas, é a responsável pelos processos de elaboração e de articulação do PDP no âmbito institucional.

O que tange ao desenvolvimento e capacitação de servidores destacam-se dois importantes programas: o de Ambientação de Novos Servidores, que tem como objetivo promover a integração dos novos servidores e a formação para o exercício das atividades, e o de Formação de Gestores.

252

sumário
capítulosumário
geral

8.1 CORPO DOCENTE

A composição do corpo docente do IFSC é bastante variada. Em dezembro de 2024, o número de docentes efetivos era 1.499, sendo que 42,2% possuem o título de mestre e 52,6% de doutor¹, como demonstrado na Figura 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. No período de vigência do PDI anterior, o ITCD do IFSC aumentou de 4,24 em 2019, para 4,45 em 2024.

1 [Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos \(SIGRH\) dezembro de 2024.](#)

Titulação do corpo docente

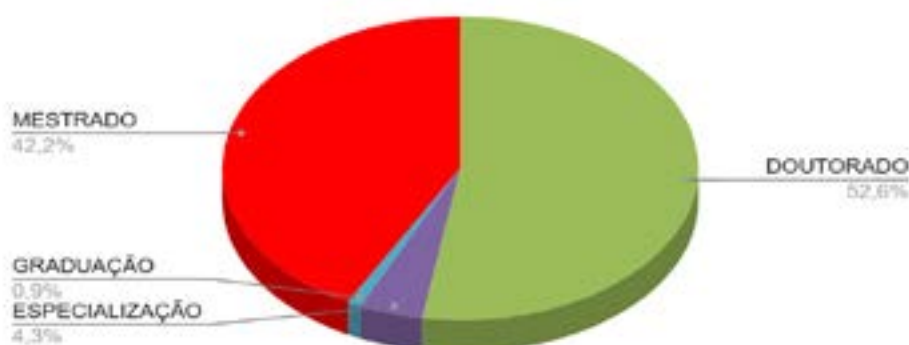


Figura 8.1. Titulação do corpo docente

O Plano de Carreira dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico está disciplinado pela Lei nº 12.772 de 28/12/2012. Após a publicação da Medida Provisória 1.286 em 31 de dezembro de 2024, alterou-se a segmentação de cinco classes (DI, DII, DIII, DIV e Titular) para quatro classes (A, B, C e Titular). Há, ainda, o Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composto de um nível apenas. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorrerá sempre no primeiro nível da classe inicial da carreira, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

O professor efetivo do IFSC pode atuar em regime de trabalho de 40 horas semanais, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional ou em regime 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 exceção das 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.

Além do Vencimento Básico, a Retribuição por Titulação (RT) compõe a estrutura remuneratória dos titulares de cargos integrantes da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, 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 e promoção, na forma da Lei nº 12.772/2012. A progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e a promoção, a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente. São requisitos para a progressão na carreira o cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício em cada nível e aprovação em avaliação de desempenho individual. Com a publicação da Medida Provisória 1.286/2024, a promoção na carreira passou a seguir os seguintes critérios:

- I. da classe A para a B, cumprido o interstício mínimo de trinta e seis meses no último nível da classe anterior e a aprovação em processo de avaliação de desempenho;
- II. da classe B para a C, cumprido o interstício mínimo de trinta e seis meses no último nível da classe anterior e a aprovação em processo de avaliação de desempenho;
- III. da classe C para a D, além de ter cumprido o interstício mínimo de vinte e quatro meses no último nível da classe anterior, possuir o título de doutor, ser aprovado em processo de avaliação de desempenho e lograr aprovação de memorial.

Os professores que ascendem à classe D ou Titular, precisam lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita. Em novembro de 2024, o número de professores titulares no IFSC era de 109², 44 a mais do que em outubro de 2019.

Há, também, na Carreira Docente, o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), instituído pela Lei nº 12.772/2012, 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. A equivalência refere-se exclusivamente ao valor financeiro da percepção da Retribuição por Titulação (RT).

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 MP/MEC nº 108/2011 e Lei nº 12.425/2011 e Resolução 001/2024 do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) do IFSC.

Tal modalidade de contratação é utilizada em caráter excepcional e temporário para suprir a falta de docentes do quadro de pessoal efetivo do IFSC, podendo ser empregada apenas nos seguintes casos: vacância, licença por motivo de afastamento do cônjuge, licença para o serviço militar, licença para o desempenho de mandato classista, afastamento para estudo ou missão no exterior, afastamento para servir em organismo internacional, afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, licença à servidora gestante, licença para tratar de interesses particulares, afastamento para servir a outro órgão ou entidade, afastamento para exercício em mandato eletivo, licença para tratamento de saúde, nomeação para ocupar cargo de direção, de Reitor, Diretor-executivo, 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 variada. Em dezembro de 2024³ o número de técnico-administrativos era 1.146, dos quais: 6 ocupantes de cargos de nível A ou B (cargos já extintos, de nível de escolaridade entre alfabetizado e fundamental completo); 159 de nível C (referente a cargos com escolaridade de ensino fundamental ou médio); 566 de nível D (referente aos cargos com escolaridade de ensino médio); e 415 de nível E (referente aos cargos de nível superior). Quanto à titulação, cerca de 12% dos técnico-administrativos são graduados, 44,1% são especialistas, 34,4% são mestres, e 4,5% são doutores, conforme ilustrado e detalhado pela Figura 8.2. Na data em que os dados foram extraídos do sistema havia 27 vagas de cargos de Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) desocupadas, sendo 25 de nível D e 2 de nível E.

2 Fonte: [SIAPE/Extrator de Dados dezembro de 2024](#).

3 Fonte: [Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos \(SIGRH\) dezembro de 2024](#).

Titulação do corpo de técnico administrativo

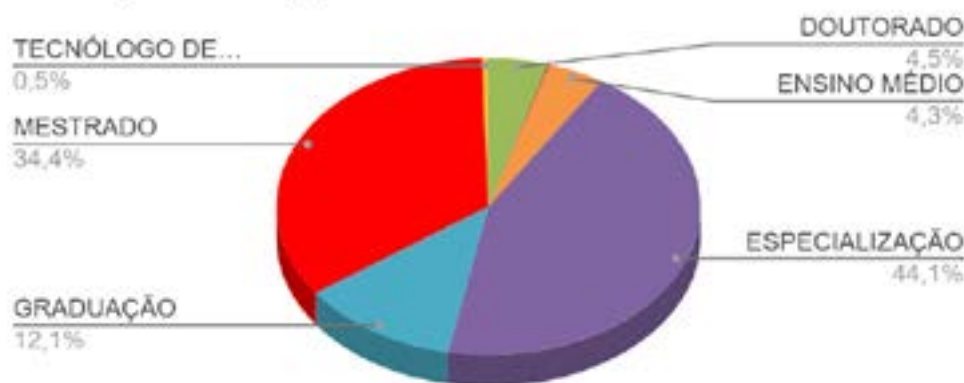


Figura 8.2. Titulação do corpo técnico-administrativo

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. De acordo com a Lei nº 8.112/90, os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. Porém, a regra não se aplica à duração de trabalho estabelecida em leis especiais. Há, também, cargos que possuem jornadas de trabalho inferiores a 40 horas semanais, fixadas pela Portaria SEGEPE nº 97 de 17/02/2012. Os servidores técnico-administrativos do IFSC podem ter sua jornada de trabalho flexibilizada e, desde 2022, também podem exercer suas atividades no Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

A jornada flexibilizada está prevista no Decreto nº 1.590/1995 e pode ser adotada quando os serviços exigirem atividades contínuas em regime de turnos ou escalas, por período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, especialmente em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno. A Instrução Normativa SRT/MGI nº 38, de 20 de novembro de 2023, regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do IFSC.

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é o modelo de gestão instituído pela Administração Pública Federal por meio do Decreto nº 11.072/2022 e regulamentado pelas Instruções Normativas nº 24/2023 e 52/2023. Tem como objetivo a melhoria do desempenho das instituições públicas federais, com foco na gestão por resultados. O PGD alinha estratégias organizacionais, entregas das unidades e planos de trabalho dos agentes públicos, buscando, assim, a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. No IFSC, o PGD está regulamentado internamente pela Portaria do(a) Reitor(a) nº 2203 de 8 de agosto de 2024 e há a possibilidade de adesão às modalidades de teletrabalho parcial e integral.

Com a publicação da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.286, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2024, a partir de 1º de janeiro de 2025, houve mudanças no desenvolvimento na carreira dos servidores técnicos-administrativos. As novas regras incentivam tanto o mérito quanto a capacitação contínua. O avanço na remuneração será possível por duas formas: progressão por mérito e aceleração da progressão por capacitação. A progressão por mérito acontecerá a cada 12 meses de efetivo exercício, desde que o servidor alcance o desempenho mínimo estabelecido no programa oficial de avaliação de desempenho da Instituição. Para essa progressão, será considerado o tempo de serviço desde a última progressão, permitindo um fluxo contínuo de crescimento na carreira.

Já a aceleração da progressão por capacitação ocorrerá quando o servidor obtiver certificação em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado. Para isso, será necessário um interstício de cinco anos de efetivo exercício, além do cumprimento da carga horária mínima exigida, conforme detalhado no Anexo III-A da referida norma. É importante destacar

que cada evento de capacitação será computado apenas uma vez para efeito de progressão, garantindo que o desenvolvimento profissional seja contínuo e diversificado.

Além dessas mudanças na progressão, o Incentivo à Qualificação também passou por alterações. Este incentivo será calculado com base no padrão de vencimento do servidor, conforme os critérios estabelecidos no Anexo IV da referida norma. O Poder Executivo federal definirá os procedimentos para validação de certificados e títulos, garantindo que somente aqueles que excedam a escolaridade mínima exigida para o cargo sejam considerados. Esse incentivo não poderá ser acumulado com outros percentuais e será incorporado aos proventos de aposentadoria e pensão somente se a titulação utilizada para sua concessão tiver sido obtida antes da aposentadoria ou da instituição da pensão.

A remuneração dos servidores continuará sendo composta pelo vencimento básico correspondente ao nível de classificação do cargo ocupado, acrescido dos incentivos previstos na legislação e demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei. Com essas mudanças, busca-se alinhar o desenvolvimento na carreira à valorização do desempenho e à qualificação profissional.

8.3 PROCEDIMENTOS PARA RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO

De acordo com o Decreto nº 8.259/2014, o 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-equivalente⁴. 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 recompor o quadro. Caso haja exoneração, redistribuição ou outro tipo de vacância, e havendo lista de Concurso Público vigente, é possível nomear o próximo candidato homologado. 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. O último normativo que atualizou o BPEq do IFSC para 2.691,38 foi a Portaria conjunta do Ministério da Gestão e Inovação (MGI) e Ministério da Educação (MEC) nº 28 de 28/07/2023.

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 que possibilita a rápida reposição desde que planejado e aprovado o quantitativo de provimento no exercício anterior. A Portaria Interministerial Nº 61 de 29 de março de 2018, do Ministério da Educação e do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, atualizou o quantitativo de cargos efetivos do Quadro de Lotação dos cargos Técnico-Administrativos em Educação, níveis de classificação “C”, “D” e “E” dos Institutos Federais vinculados ao Ministério da Educação, fixados pelo Decreto nº 7.311/2010.

Em 8 de setembro de 2021, o MEC publicou a Portaria nº 713, que estabeleceu diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e do Colégio Pedro II, definiu parâmetros e normas para a sua expansão e dispôs sobre a criação e implementação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções

4 O termo “professor-equivalente” refere-se a uma métrica baseada na carga horária de trabalho. Por exemplo, se um professor atua com regime de 40 horas pode ser considerado como uma unidade de “professor-equivalente”. Já professores com regime de trabalho parcial de 20 horas representam a fração de 0,65% dessa unidade. Por sua vez, um professor com Dedicção Exclusiva representa 1,56% desta unidade.

gratificadas e comissionadas, no âmbito da Rede Federal. Desde então, as solicitações de ampliação do quadro de servidores técnico-administrativos devem observar o quantitativo disposto no anexo I deste normativo.

Além disso, o IFSC adota remoção interna por meio de processos seletivos para preenchimento das vagas desocupadas, observando o BPEq e o quadro de referência dos técnicos administrativos, precedendo à convocação de candidatos concursados pelo IFSC, à redistribuição e à abertura de novo concurso. A possibilidade de mudança para outro câmpus é uma forma de valorização do servidor e proporciona um ambiente de trabalho mais alinhado às suas expectativas ou necessidades.

8.4 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

O ingresso no quadro permanente do IFSC dá-se por meio de concurso público, composto por prova objetiva, prática de desempenho didático pedagógico e de títulos para docentes e prova objetiva e prática, conforme o caso, para alguns cargos do quadro dos técnico-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.

As questões da Prova Teórico-Objetiva poderão avaliar habilidades relacionadas à aplicação do conhecimento, abrangendo compreensão, análise, síntese e avaliação, valorizando o raciocínio e envolvendo situações relacionadas às atribuições do cargo e ao conteúdo programático.

A Prova 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. Assim sendo, a Prova de Desempenho Didático destina-se a avaliar o candidato quanto ao domínio do assunto e à adequação da sua abordagem metodológica, consistindo de aula a ser ministrada perante uma banca examinadora composta por 3 (três) membros, formada por professores habilitados, sendo, pelo menos, um mestre ou doutor na área específica e, pelo menos, um pedagogo.

A Prova Prática consiste em avaliar a experiência e os conhecimentos técnicos do candidato, que deverá demonstrar na prática a sua habilidade na execução de tarefas, de acordo com as atribuições do cargo.

Os requisitos para investidura nos cargos técnico-administrativos são estabelecidos pela legislação e variam conforme o cargo, podendo incluir nível de escolaridade e experiência profissional. Já para os cargos de docente, o principal requisito é possuir graduação na área específica da vaga.

A contratação por tempo determinado, para professores substitutos, é feita, atualmente, por meio de processo seletivo simplificado composto por Avaliação Curricular e Prova de Desempenho Didático com arguição com uma banca examinadora.

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 10% 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 do Decreto Federal nº 3.298/1999, com as alterações introduzidas posteriormente: pelo Decreto Federal nº 5.296/2004; pelo § 1º do art. 1º da Lei Federal nº 12.764/2012 (Transtorno do Espectro Autista), pela Lei Federal nº 14.126/2021 (visão monocular); pela Lei Federal nº 14.768/2023 (limitação auditiva); e observados os dispostos da Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, ratificados pelo Decreto nº 6.949/2009.

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 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), observado o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, regulamentado pela Instrução Normativa MGI Nº 23, de 25 de julho de 2023.

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, bem como à nota mínima exigida para aprovação.

8.5 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DE PESSOAL

A expansão do quadro de pessoal no IFSC representa um passo estratégico para fortalecer a educação pública e contribuir com o desenvolvimento regional e nacional. Esse crescimento visa atender à crescente demanda por Cursos Técnicos, de Educação de Jovens e Adultos (EJA), de Graduação, com cursos superiores de tecnologia, bacharelado e licenciatura, de Pós-graduação com cursos lato sensu (especialização) e stricto sensu (mestrado e doutorado) e de Formação Inicial e Continuada (FIC), ampliando o acesso ao conhecimento e qualificando cada vez mais estudantes para os desafios do mercado de trabalho e das inovações tecnológicas. Além disso, a ampliação do número de servidores TAE e docentes é essencial para assegurar a qualidade dos serviços prestados e para consolidar a missão do IFSC.

8.5.1 Modelo de dimensionamento de cargos no âmbito da Rede Federal

Em 08 de setembro de 2021, a Portaria nº 713, do Ministério da Educação atualizou 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 parâmetros e normas para a expansão da Rede Federal.

Conforme a portaria, é permitido à instituição alterar os quantitativos de cargos efetivos de TAEs e docentes da carreira Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (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.

O Quadro 8.1 apresenta a aplicação do modelo de dimensionamento de cargos estabelecido pela referida portaria ao IFSC.

Quadro 8.1. Aplicação do modelo de dimensionamento de cargos da Portaria 713/2021/MEC ao IFSC

UNIDADE DO IFSC	TIPO DE UNIDADE NA PORTARIA 713	QUANTITATIVO DE REFERÊNCIA NA PORTARIA 713			
		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 350/200	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-Centro	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 Bilíngue	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
Tijucas ⁵	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
Total					

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 do IFSC durante a vigência do PDI 2020-2024, assim como o quantitativo previsto para 2024, conforme planejado no próprio documento.

5 No dia 12 de março de 2024, ocorreu uma cerimônia realizada em Brasília-DF, onde o Governo Federal anunciou os “100 Novos Institutos Federais” no âmbito do Novo Programa de Aceleração do Crescimento (Novo PAC) ([Notícia](#)). Entre os novos câmpus anunciados, está o Câmpus Tijucas, que será integrado ao IFSC. De acordo com as orientações repassadas para o CONIF, os novos câmpus deverão adotar uma tipologia 70/45.

Quadro 8.2. Evolução do quadro de vagas docentes durante a vigência do PDI 2020-2024.

UNIDADE	QUADRO EM 2020	QUADRO EM 2024	PREVISTO NO PDI 2020-2024
Araranguá	60	65	67
Caçador	10	45	64
Canoinhas	32	55	70
Chapecó	58	64	85
Criciúma	50	67	76
Florianópolis	330	383	356
Florianópolis-Continente	54	64	67
Garopaba	17	40	56
Gaspar	46	59	82
Itajaí	32	62	82
Jaraguá do Sul-Centro	57	60	73
Jaraguá do Sul-Rau	40	59	58
Joinville	78	93	124
Lages	38	62	77
Palhoça Bilíngue	31	51	59
Reitoria - Cerfead ⁶	11	-	36
São Carlos	12	35	35
São José	91	93	90
São Lourenço do Oeste	4	24	36
São Miguel do Oeste	30	50	56
Tubarão	4	37	62
Urupema	16	23	31
Xanxerê	21	39	60
Total	1.122	1530	1811

O Quadro 8.3 apresenta a necessidade de contratação de docentes para atender à oferta de cursos planejada no Capítulo 7 - Plano de Oferta de Cursos e Vagas, ao longo do quinquênio. O quantitativo anual reflete a soma da demanda por docentes em cada área de atuação do câmpus, considerando as áreas previstas nos concursos públicos do IFSC. Esse dimensionamento é baseado na carga horária exigida pelas unidades curriculares dos cursos em oferta e nas novas ofertas projetadas no POCV.

O planejamento da distribuição docente segue as diretrizes institucionais para a expansão das ofertas educacionais, respeitando o limite de 1.830 docentes estabelecido para o IFSC até 2029. No entanto, o Câmpus Tijucas, por integrar o Plano de Expansão IV, ainda não é contabilizado no banco de vagas do IFSC. O provimento de seus cargos, tanto para docentes quanto para TAEs, depende da tramitação de um projeto de lei específico, que será publicado após a aprovação da Lei Orçamentária Anual (LOA).

⁶ Em junho de 2022, uma resolução ad referendum do Conselho Superior do IFSC alterou a estrutura do Centro de Referência em Formação e Educação a Distância (Cerfead) para atender à Portaria 713/2021 do MEC. Com isso, o Cerfead manteve-se vinculado à Pró-Reitoria de Ensino, subsidiando a Educação a Distância (EaD) em toda a instituição, enquanto a oferta de cursos passou a ser organizada pelo Câmpus Florianópolis. Essa reestruturação resultou na realocação dos docentes que anteriormente estavam lotados no Cerfead para outras unidades acadêmicas, como o Câmpus Florianópolis, explicando a ausência de docentes no Cerfead em 2024.

Para o dimensionamento da distribuição docente, adota-se como referência uma carga horária média semanal de 14 horas por área, calculada diretamente a partir das atividades atribuídas aos docentes, sem a utilização do conceito de “professor-equivalente”. Além disso, o planejamento considera a tipologia de cada câmpus conforme as diretrizes do POCV⁷.

As projeções para 2029 foram ajustadas para garantir o alinhamento com as metas institucionais, especialmente nos câmpus que precisam atender aos percentuais mínimos estabelecidos pela Lei nº 11.892/2008: 50% das vagas destinadas a cursos técnicos, 20% à formação de professores e 10% ao Proeja. Os câmpus que não seguiram as diretrizes institucionais, planejando a expansão de suas ofertas de cursos com um quantitativo de docentes superior ao estipulado, não serão contemplados com novas vagas. O comportamento observado, em que algumas unidades apresentam um número de docentes acima do previsto, está relacionado a remoção por motivo de saúde ou remoção sub judice.

No caso específico do Câmpus Florianópolis, esse cenário decorre da reestruturação do Centro de Referência em Formação e Educação a Distância (Cerfead), realizada em conformidade com a Portaria 713/2021 do MEC. Essa mudança manteve o Cerfead vinculado à Pró-Reitoria de Ensino, com o papel de subsidiar a Educação a Distância (EaD) em toda a instituição, enquanto a oferta de cursos passou a ser organizada pelo Câmpus Florianópolis. Como consequência, os docentes que anteriormente estavam lotados no Cerfead foram realocados para outras unidades acadêmicas, principalmente para o Câmpus Florianópolis, resultando na ausência de docentes no Cerfead a partir de 2024. Para mitigar essa situação e garantir um planejamento equilibrado, a gestão institucional estabeleceu um limite de 365 docentes para o Câmpus Florianópolis, considerando o excedente de docentes recebidos devido à realocação mencionada. Esse cenário reflete diretamente na necessidade de um limite planejado para a unidade. Dessa forma, a redução do quantitativo atual para esse limite ocorrerá gradualmente, à medida que surgirem vacâncias.

O mesmo procedimento será adotado para o Câmpus São José, que também apresenta um número de docentes superior ao estipulado. Além disso, o Câmpus Araranguá possui atualmente uma vaga adicional decorrente de uma remoção por motivo de saúde. Para corrigir essa situação ao longo dos próximos anos, o câmpus irá realocar uma de suas vagas de área específica para o banco geral do IFSC, permitindo a adequação do quantitativo de docentes dentro dos parâmetros institucionais.

Quadro 8.3. Necessidade de docentes por câmpus no período 2025-2029.

CAMPUS	PROFESSOR-EQUIVALENTE (PROFEQ)							LIMITE DA DIRETRIZ	RELAÇÃO PROFESSOR ALUNO (RAPC)		
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	REGIME		2024	2029	REGIME
ARU	65	65	70	71	71	71	71	70	24,3	25,7	25,9
CAN	55	59	67	70	70	70	70	70	20,0	19,8	17,0
CCO	64	64	67	72	72	77	77	77	28,5	31,0	32,9
CDR	45	46	46	54	58	70	70	70	21,4	25,2	27,9
CRI	67	67	76	77	77	77	77	77	24,6	24,9	22,6
CTE	64	64	70	70	70	70	70	70	30,2	28,7	29,1
FLN	383	382	386	386	386	401	401	365	25,5	25,8	27,7

7 O documento Diretrizes para o Planejamento da Expansão das Ofertas Educacionais - POCV 2025-2029 foi elaborado pela Comissão Central do POCV, instituída pela Portaria do(a) Reitor(a) Nº 3550, de 22 de novembro de 2023, em colaboração com o Colégio de Dirigentes. O material orienta os câmpus na definição de suas ofertas educacionais e no dimensionamento da força de trabalho docente e técnico-administrativa. As diretrizes estabelecem critérios e limites para a expansão institucional até 2029, considerando indicadores institucionais e normativas legais. O documento pode ser acessado [aqui](#).

CAMPUS	PROFESSOR-EQUIVALENTE (PROFEQ)							LIMITE DA DIRETRIZ	RELAÇÃO PROFESSOR ALUNO (RAPC)		
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	REGIME		2024	2029	REGIME
GAS	59	66	73	75	76	76	76	77	30,6	30,3	32,0
GPB	40	41	49	49	50	59	68	70	20,8	19,8	18,2
ITJ	62	63	68	70	70	70	70	70	31,6	33,7	32,9
JAR	60	70	70	70	70	70	70	70	35,3	30,3	39,0
JLE	93	93	93	95	98	105	105	105	24,8	25,0	25,5
LGS	62	62	70	70	77	77	77	77	28,7	32,8	30,8
PHB	51	53	66	71	71	77	77	77	24,2	24,5	21,9
RAU	59	59	59	59	59	70	70	70	33,7	35,9	38,8
SCA	35	35	35	40	40	40	40	40	15,2	21,7	24,0
SJE	93	89	92	92	91	94	93	90	28,7	31,9	32,7
SLO	24	25	27	31	38	40	40	40	12,7	18,5	27,6
SMO	50	56	62	68	70	70	70	70	18,6	20,7	23,6
TIJ	0	8	29	40	40	40	40	40		3,3	6,7
TUB	37	38	43	48	61	70	70	70	19,4	27,3	33,4
URP	23	22	33	33	33	33	33	35	28,0	31,7	20,9
XXE	39	70	70	70	70	70	70	70	18,0	12,4	19,4
IFSC	1529	1594	1718	1778	1815	1894	1902	1870⁸	24,8	25,3	26,5

A projeção apresentada no Quadro 8.3 reflete a demanda estimada de docentes para a execução do POCV 2025-2029, considerando a oferta de cursos planejada pelas unidades acadêmicas ao longo do quinquênio. No entanto, a distribuição das novas vagas docentes também precisa ser feita levando-se em consideração outros fatores. A distribuição interna de novas vagas de docentes entre os câmpus do IFSC seguirá critérios objetivos, garantindo a equidade na alocação e o alinhamento às metas institucionais. O próximo tópico detalha os critérios para realocação ou distribuição de novas vagas de docentes, assegurando que a expansão ocorra de forma planejada e estratégica, considerando a necessidade de reposição, o atendimento à tipologia prevista para cada unidade e o Índice de Cumprimento de Metas (IM), que mede o esforço institucional para alcançar os percentuais legais de matrículas em cursos técnicos, de formação de formadores e de educação de jovens e adultos.

8.5.3 Critérios para realocação ou distribuição de novas vagas de docente pelas unidades acadêmicas

Considerando que a projeção do Quadro 8.3 prevê a redistribuição de todos os códigos de vagas estabelecidos pela Portaria 713/2021 para o IFSC e que essa redistribuição será feita gradualmente pelo MEC ao longo dos anos, a distribuição interna de novas vagas deverá seguir os seguintes critérios de priorização:

1. Reposição de vagas perdidas por remoção

1.1. Em função de remoção por motivo de saúde ou remoção sub judice dos câmpus

⁸ A discrepância entre o limite de 1.830 docentes, mencionado no texto, e o total de 1.870 docentes, apresentado no Quadro 8.3, ocorre devido à inclusão dos docentes adicionais previstos para a implantação do Câmpus Tijucas. Como o provimento desses cargos será viabilizado por meio de um projeto de lei específico, a instituição optou por contabilizá-los na projeção final de alocação de vagas, mesmo que ainda não integrem o banco de vagas atual do IFSC.

que ainda não atingiram 100% do total de docentes planejados para o ano vigente, conforme o Quadro 8.3;

1.2. Reposição de vagas perdidas em função de remoção por motivo de saúde ou remoção sub judice de área que inviabiliza ofertas estratégicas: cursos técnicos (TEC), de formação de formadores (FOR) e de educação de jovens e adultos (EJA);

2. Indução de ofertas de cursos Técnicos integrados-TEC

Distribuição de novas vagas para expansão de cursos técnicos integrados: priorização da alocação de docentes para garantir a viabilidade de novas ofertas estratégicas nessa modalidade, priorizando os câmpus com maior distância entre o atual quantitativo de docentes e o quantitativo previsto para o ano, conforme o Quadro 8.3.

3. Indução de ofertas de cursos Educação de Jovens e Adultos-EJA

Distribuição de novas vagas para ampliação dos cursos de Educação de Jovens e Adultos (EJA): alocação de docentes para permitir a implementação de novas turmas e fortalecer a oferta institucional, priorizando câmpus com maior distância entre o atual quantitativo de docentes e o quantitativo previsto para o ano, conforme o Quadro 8.3.

4. Indução de ofertas de cursos Formação de Formadores (FOR)

Distribuição de novas vagas para a formação de formadores (FOR): destinação de docentes para viabilizar cursos voltados à capacitação de professores, garantindo o cumprimento dos percentuais institucionais dessa modalidade, priorizando os câmpus com maior distância entre o atual quantitativo de docentes e o quantitativo previsto para o ano, conforme o Quadro 8.3.

5. Índice de cumprimento de metas (IM) igual ou superior a 1

Distribuição de vagas docentes aos câmpus com IM igual ou superior a 1 que ainda não atingiram o quantitativo planejado para o ano, conforme o Quadro 8.3. O IM é um índice ponderado das metas institucionais, calculado para indicar o quanto cada câmpus contribui para o atingimento dos percentuais legais de matrículas estabelecidos pela Lei nº 11.892/2008 (50% para cursos técnicos - TEC, 20% para formação de professores - FOR e 10% para EJA).

Valores iguais ou superiores a 1 indicam que o câmpus contribui de forma positiva para o cumprimento dessas metas. A metodologia permite compensações entre câmpus, ou seja, valores inferiores à meta legal em um câmpus podem ser equilibrados por outro que ultrapasse a meta. A equação fornece uma visão geral do esforço institucional na distribuição das matrículas. O cálculo do IM segue a seguinte fórmula:

$$IM = \frac{(MatEqTEC \times fatorTEC) + (MatEqFOR \times fatorFOR) + (MatEqEJA \times fatorEJA)}{MatEqTotal \times fatorTotal}$$

Onde:

- IM = Índice de cumprimento de metas
- *fatorTec*=1,5, *fatorFor*=2,5 e *fatorEJA*=2,5 são baseados no coeficiente médio da matriz CONIF para cada tipo de curso conforme a Portaria nº 646, De 25 de agosto de 2022
- $fatorTotal = 0,5 \cdot fatorTec + 0,2 \cdot fatorFor + 0,1 \cdot fatorEJA$
 $0,5 \cdot 1,5 + 0,2 \cdot 2,5 + 0,1 \cdot 2,5 = 1,5$
- *MatEqTotal*, *MatEqTEC*, *MatEqFor*, *MatEqEJA* correspondem ao número de matrículas equivalentes em cada categoria.

Exemplo prático: Vamos considerar o Câmpus ARU (Araranguá), com os seguintes dados da tabela:

- **Matrículas equivalentes totais:** 1.891
- **Matrículas equivalentes em cursos técnicos (TEC):** 1.268,5 → 67,1%
- **Matrículas equivalentes em formação de professores (FOR):** 390,9 → 20,7%
- **Matrículas equivalentes em EJA:** 192,5 → 10,2%
- Aplicando a fórmula:

$$IM_{ARU} = \frac{(1.268,5 \times 1,5) + (390,9 \times 2,5) + (192,5 \times 2,5)}{1.891 \times 1,5}$$

$$IM_{ARU} = \frac{1.902,75 + 977,25 + 481,25}{2836,5}$$

$$IM_{ARU} = \frac{3361,25}{2836,5} = 1,185$$

Isso significa que o **Câmpus Araranguá supera a meta esperada (IM ≥ 1)**, contribuindo significativamente para o cumprimento dos percentuais legais. O resultado do IM para o Câmpus Araranguá e para os demais câmpus podem ser observados no documento disponibilizado através do link⁹.

Câmpus com IM ≥ 1: São priorizados na distribuição de novas vagas, pois já atendem ou superam os percentuais exigidos.

8.5.4 Diretrizes para o planejamento das áreas de atuação docente

A definição da área de atuação docente de cada vaga constante do Quadro 8.3 é discricionária das unidades acadêmicas, conforme planejado em suas respectivas planilhas do POCV, disponíveis na página do PDI na internet e respeitadas as seguintes diretrizes.

- Somente será autorizada área que conste nos planejamentos das respectivas planilhas do POCV;
- Será confirmada a demanda de carga horária, em análise a ser realizada pelas áreas da Reitoria responsáveis pela gestão do ensino e pela gestão de pessoas, considerando regramento e parâmetros dados por órgãos colegiados competentes e embasada em dados de execução extraídos dos sistemas de gestão acadêmica e atividades docentes;

8.5.5 Quadro de referência interno para vagas de TAE

A projeção do quadro de Técnico-Administrativos em Educação (TAE) para o período 2025-2029 foi estabelecida tomando como referência o quadro docente apresentado na seção 8.5, no Quadro 8.3, considerando o total de 1.343 vagas previstas na Portaria MEC 713/2021 e vagas que serão ainda distribuídas pelo MEC em razão da criação do câmpus Tijucas. Para o Câmpus Florianópolis, a projeção anual de TAEs seguiu a razão de proporcionalidade estabelecida para câmpus de tipologia 350/200 da Portaria 713/2021, equivalente a 0,57 TAE para cada docente. Para os demais câmpus, utilizou-se a razão correspondente à tipologia 70/45, fixada em 0,64 TAE por docente.

9 <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KKP01m3rmkGxPotMvXZYpqmzSTzoqJajxmSRK4V2-8/edit?usp=sharing>.

Quadro 8.4. Quadro de vagas servidores técnico-administrativos projetado até o regime dos cursos planejados no POCV.

UNIDADE	2024	2025	2026	2027	2028	2029	REGIME	LIMITE DA DIRETRIZ
ARU	49	42	45	45	45	45	45	45
CAN	39	39	43	45	45	45	45	45
CCO	47	47	47	47	47	49	49	49
CDR	29	29	29	35	37	45	45	45
CRI	40	43	49	49	49	49	49	49
CTE	49	45	45	45	45	45	45	45
FLN	182	218	247	220	220	229	229	208
GAS	39	42	47	48	49	49	49	49
GPB	26	26	31	31	32	38	44	45
ITJ	37	40	44	45	45	45	45	45
JAR	48	45	45	45	45	45	45	45
JLE	61	61	61	61	63	67	67	67
LGS	42	42	45	45	49	49	49	49
PHB	38	38	42	45	45	49	49	49
RAU	42	42	42	42	42	45	45	45
SCA	21	22	22	26	26	26	26	26
SJE	69	60	60	60	60	60	60	60
SLO	10	16	17	20	24	26	26	26
SMO	35	36	40	44	45	45	45	45
TIJ	0	5	19	26	26	26	26	26
TUB	22	24	28	31	39	45	45	45
URP	20	20	21	21	21	21	21	22
XXE	28	45	45	45	45	45	45	45
REI	191	200	200	200	200	200	200	200
IFSC	1164	1228	1312	1319	1343	1386	1391	1373*

*A discrepância entre o limite de 1.343 vagas, conforme mencionado no texto, e o total de 1.373 vagas de TAEs, apresentado no Quadro 8.4, ocorre devido à inclusão das vagas adicionais previstas para a implantação do Câmpus Tijucas.

Conforme é apresentado no Quadro 8.4, enquanto para a maioria das unidades há a previsão de aumento do quadro de TAE, para os câmpus Araranguá, Florianópolis-Continente, Jaraguá do Sul-Centro e São José planeja-se uma redução, de modo a aproximar o quadro do câmpus à referência dada pela Portaria 713 e ao critério de proporcionalidade de quadro docente/TAE adotado pelo IFSC. A redução dos atuais quantitativos desses câmpus ocorrerá com as próximas vacâncias. Ressalta-se que as informações de todas as colunas do Quadro 8.4 referem-se a vagas de TAEs níveis C, D e E, uma vez que todos os cargos dos níveis A e B estão extintos e não serão repostos pelo MEC.

Destaca-se que a distribuição de novas vagas de Técnico-Administrativos em Educação deverá acompanhar a distribuição das vagas docentes, respeitando-se os critérios de realocação ou distribuição de novas vagas de docente listados no item 8.5.3.

8.5.3 Critérios para realocação ou distribuição de novas vagas de TAEs

Considerando que a projeção apresentada no Quadro 8.4 contempla a redistribuição dos códigos de vaga estabelecidos pela Portaria MEC 713/2021 e que esse processo será conduzido de forma gradual pelo MEC, a alocação interna de novas vagas seguirá os seguintes critérios de priorização:

1. Reposição de vagas perdidas por remoção

1.1 Em função de remoção, a pedido, a critério da administração, de servidores que possuem cargos extintos ou vedados de provimento, nos termos da Portaria do Reitor Nº 950/2025, dos câmpus que ainda não atingiram 100% do total de TAEs planejados para o ano vigente, conforme o Quadro 8.4;

1.2 Em função de remoção por motivo de saúde ou remoção sub judice dos câmpus que ainda não atingiram 100% do total de TAEs planejados para o ano vigente, conforme o Quadro 8.4.

2. Reorganização funcional dos profissionais regionalizados

Distribuição de novas vagas para os cargos que atuam no formato regionalizado de forma regular/habitual, para cumprir o Plano de Desregionalização desenvolvido por Grupo de Trabalho e aprovado pelo Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas (CDP).

3. Atingimento do quantitativo estabelecido no Quadro 8.4

A distribuição de vagas TAE aos câmpus será realizada considerando:

3.1. Os câmpus com maior distância entre o atual quantitativo de TAEs e o quantitativo previsto para o ano, conforme o Quadro 8.4;

3.2. Os critérios definidos pelo Grupo de Trabalho¹⁰ que identificará as estruturas mínimas necessárias para o funcionamento dos câmpus (quantos e quais cargos TAEs cada câmpus precisa ter, segregação de funções em coordenações e departamentos obrigatória para cada câmpus);

3.3 As recomendações do Grupo de Trabalho¹¹ que realizou o Estudo sobre o Trabalho Regionalizado de TAEs no IFSC.

4. Índice de cumprimento de metas (IM) igual ou superior a 1

Distribuição de vagas TAE aos câmpus com IMC igual ou superior a 1 que ainda não atingiram o quantitativo planejado para o ano, conforme o Quadro 8.4. O IM é um índice ponderado que avalia o esforço de cada câmpus no cumprimento dos percentuais legais de matrículas em cursos técnicos (TEC), de formação de formadores (FOR) e de educação de jovens e adultos (EJA). Valores iguais ou superiores a 1 indicam que o câmpus contribui positivamente para o alcance dessas metas, possibilitando uma alocação mais estratégica das novas vagas de TAEs.

10 A criação do referido Grupo de Trabalho foi aprovada na reunião do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas realizada no dia 29/04/2025. O GT será constituído pelo pró-reitor(a) de Desenvolvimento Institucional, a Coordenadoria de Processos e Riscos DGC/Prodin, 2 servidores da Comissão Interna de Supervisão, 2 servidores da Pró-reitoria de Ensino e 2 servidores da Comissão Permanente de Pessoal Docente. A gravação da reunião pode ser acessada através do link <<https://www.youtube.com/watch?v=a6RDqFMRWa0>>.

11 Grupo de Trabalho criado pela Portaria do(a) Reitor no 2244 de 14 de agosto de 2024.

A organização e a gestão de pessoal no IFSC desempenham um papel estratégico na consolidação da missão institucional e no fortalecimento da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. A estruturação do quadro de servidores, tanto docentes quanto TAES, deve garantir o equilíbrio entre a oferta educacional e as demandas institucionais, sempre alinhada às diretrizes nacionais, institucionais e às necessidades da comunidade acadêmica.

As políticas e processos apresentados neste capítulo refletem a busca contínua por um modelo de gestão de pessoas que priorize a valorização e o desenvolvimento dos servidores, assegurando condições adequadas de trabalho e promovendo a qualificação profissional como um pilar fundamental para a excelência no ensino, na pesquisa, na extensão e na inovação.

A expansão e a recomposição do quadro de pessoal seguem critérios que respeitam os referenciais institucionais, garantindo que a distribuição de vagas ocorra de forma transparente, equitativa e fundamentada em indicadores estratégicos, como a relação TAE/docente e o Índice de Cumprimento de Metas (IM). Além disso, a adoção de um planejamento para a alocação de cargos e a definição de áreas de atuação contribuem para a sustentabilidade do crescimento institucional.