

### **3 ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL**

#### **3.1 POLÍTICA DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL**

No IF Baiano, a Política de Gestão de Pessoas visa a um conjunto de políticas específicas para orientar seus(as) servidores(as), coadunada com a missão e valores institucionais. Tais políticas norteiam a sistematização das diretrizes para o desenvolvimento das ações estratégicas, com vistas à valorização pessoal e profissional dos(as) servidores(as).

De acordo com a Diretoria de Gestão de Pessoas, as ações relacionadas ao planejamento, supervisão, execução e avaliação da política de gestão de pessoas, são alicerçadas nos seguintes valores:

- Comportamento ético;
- Respeito à individualidade e diversidade humana;
- Capacidade técnica;
- Responsabilidade social;
- Excelência no atendimento;
- Comprometimento institucional;
- Comunicação eficaz;
- Qualidade de vida no trabalho;
- Trabalho em equipe.

A Gestão de pessoas, conforme organograma institucional se baseia nas seguintes diretrizes para o desenvolvimento das suas ações:

I – Direcionamento da gestão de pessoas no âmbito do Instituto Federal Baiano, alinhado ao Planejamento Estratégico;

II – Incentivo às práticas de gestão que estimulem o engajamento, a produtividade e o foco na excelência do atendimento, bem como a responsabilidade social e condutas éticas;

III – Promoção da gestão das informações pessoais e profissionais dos(as) servidores(as), com transparência e respeito à confidencialidade;

IV – Reconhecimento das pessoas como fundamentais para o desenvolvimento organizacional com relevância na perspectiva do atendimento humanizado, inclusivo e com equidade;

V – Estímulo dos(as) servidores(as) integrantes da DGP para, através das suas ações, contribuir para a excelência no atendimento, comunicação eficaz e qualidade de vida no trabalho;

VI – Estímulo à responsabilidade compartilhada por todos da organização, no sentido de promover um ambiente de trabalho profissional respeitoso, urbano, cooperativo e solidário;

VII – Incentivo ao compartilhamento de ideias e sugestões pelos servidores para o desenvolvimento da instituição; e

VIII – Fortalecimento do capital intelectual da instituição, estimulando a busca constante pelo desenvolvimento profissional da força de trabalho.

### 3.2 PERFIL DOS PROFISSIONAIS

A Portaria MEC nº 246 de 15 de abril de 2016 definiu o modelo de dimensionamento de cargos efetivos dos Institutos Federais, sendo previsto para o IF Baiano 1.140 vagas para Professores da Educação Básica Técnica e Tecnológico (EBTT) e 920 para Técnicos Administrativos em Educação (TAE).

A Portaria SETEC/MEC nº 17 de 11 de maio de 2016 estabelece que os(as) professores(as) da Educação Básica Técnica e Tecnológica, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, atuarão nas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão, diretamente vinculadas aos cursos e aos programas ofertados pela instituição em todos os níveis e modalidades de ensino.

Atualmente, a instituição possui uma força de trabalho composta por 1742 servidores efetivos, nomeados em cargo em comissão, professores substitutos temporários distribuídos em seus 14 (quatorze) *campi* e Reitoria. Esse total é proveniente da realização de admissão mediante concursos públicos para os cargos efetivos e processos seletivos simplificados.

#### **Quadro 1-** Tipologias dos Cargos e Lotação Efetiva

Tipologia dos cargos	Lotação efetiva	
	Técnicos(as)-administrativos(as)	Docente
Ativo Permanente	868	790
Aposentado	43	29

Cedido	02	03
Colaborador ICT	01	
Colaborador PCCTAE e Magistério	03	
Contrato Professor Substituto		75
Contrato Temporário		08
Estagiário	39	
Exercício Descentralizado de Carreira	01	
Exercício Provisório	03	
Nomeado Cargo Comissão	01	
Requisitado	02	
Total de servidores	1868	

Fonte: Elaborado pela Comissão Central, em 2019.

Para a elaboração da tabela acima, de ensino, pesquisa e extensão, e 868 da carreira técnico-administrativa foram considerados os cargos providos, tomando como referência informações extraídas do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), em 13 de agosto de 2019, no qual consta que o IF Baiano possui 1658 servidores(as) ativos permanentes, destes, 790 são da carreira docente, destinados primordialmente ao exercício das atividades.

Cabe destacar que, conforme a Lei nº 11.091/2005, a qual dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, os cargos da carreira são classificados em níveis que diferem em relação a requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições (BRASIL, 2005).

Também, de acordo com a Portaria 246/2016, anexo III, fica definido pelo Ministério da Educação a distribuição dos cargos e suas classificações mediante a composição do modelo de dimensionamento de acordo com a tipologia da Instituição (reitoria e campus).

Nesse sentido, o IF Baiano possui, distribuídos nos campi e reitoria, aproximadamente 52,35% servidores técnico-administrativos em educação ativos e

permanentes, ocupando cargos de classes A, B, C, D e E, conforme mostra a tabela 2 a seguir:

Quadro 13 – Técnicos Administrativos Ativos Permanentes por Classe do Cargo - 2019

CARGO	QUANTIDADE	%
Casse A	29	3,34%
Classe B	11	1,27%
Classe C	146	16,82%
Classe D	394	45,39%
Classe E	288	33,18%
Total:	868	100%

Fonte: Elaborado pela Comissão Central, em 2019.

Já na carreira Docente EBTT ativos permanentes, o IF Baiano possui, distribuídos nos campi e reitoria, aproximadamente 47,65%, ocupando cargos com carga horária 20 horas semanais, 40 horas semanais e Dedicção Exclusiva (DE), conforme mostra a tabela 3 a seguir:

Quadro 14 - Docentes EBTT ativos permanentes por carga horária - 2019

CARGA HORÁRIA	QUANTIDADE	%
20 horas semanais	13	1,65
40 horas semanais	09	1,14
DE	768	97,21
Total:	790	100%

Fonte: Elaborado pela Comissão Central, em 2019.

### **3.2.1 Critérios de seleção dos(as) servidores(as) efetivos(as) e temporários(as)**

Uma vez que o provimento de cargo de professor no Instituto depende de regramento que tem origem externa, devido à natureza de instituição pública federal, cabe registrar a determinação legal que o rege.

De acordo com a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, artigo 105, fica estruturado o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e

Tecnológico, composto pelos cargos de nível superior do quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação.

No artigo 111 do mesmo instrumento legal está estabelecido que sejam atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações: as relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão no âmbito, predominantemente, das instituições federais de ensino e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente.

A seleção dos(as) docentes é realizada por meio de provas objetivas, dissertativa de conhecimentos específicos, conhecimentos pedagógicos, prova de títulos e ainda uma prova de desempenho didático. Para participar destas seleções, é necessário que o candidato possua formação superior nas áreas específicas discriminadas no edital de abertura. Após a homologação do concurso, os candidatos são convocados para posse e contratação segundo o Regime Jurídico Único (RJU).

Já os Técnicos Administrativos em Educação são selecionados por meio de concurso público de prova objetiva. Os requisitos de escolaridade e a experiência profissional estão previstos na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Já os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual são destinadas as vagas, são definidos no edital do certame.

As provas objetivas são compostas por um conjunto de questões de Língua Portuguesa, Raciocínio Lógico, Informática, Legislação e Conhecimentos Específicos selecionados de acordo com conhecimentos necessários para desempenhar as funções que o cargo demanda, e a nomeação é realizada conforme a disponibilidade de vagas, seguindo a ordem de classificação do concurso.

No trabalho docente, cabe dizer que, no caso de procedimentos para substituição eventual dos(as) professores(as) do quadro efetivo, são seguidos os seguintes passos: publicação de edital para seleção, realização de prova escrita, de prova didática e de prova de títulos, provimento do cargo por um período não superior a dois anos.

A política de professores(as) substitutos(as) segue os critérios estabelecidos nos termos da Lei nº 8.745/93 e suas alterações, Decreto nº 7.312/2010, Portaria Interministerial nº 149/MPO (DOU de 13 de junho de 2011), Portaria nº 130/MEC (DOU

de 23 de fevereiro de 2012) e a Portaria nº 1.287/MEC (DOU de 21 de setembro de 2011) e a Lei nº 12.772/12.

A figura do(a) substituto(a) aparece quando o(a) professor(a) efetivo(a) é afastado(a) do cargo, seja por motivo de licença médica, seja por afastamento para cursar pós-graduação, constituindo amparo legal. A contratação está autorizada até 20% do total de professores(as) efetivos(as), e o recrutamento é feito através de processo seletivo simplificado destinado a selecionar candidatos(as) para contratação por tempo determinado.

### 3.3 PLANO DE CARREIRA

O corpo docente do IF Baiano é regido por dois tipos de regime: Lei nº 8.112/90, que engloba o cargo efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do quadro permanente, preenchido mediante concurso público de provas e títulos; e a Lei nº 8.745/93, que estabelece as condições de contratação de professores substitutos.

Os requisitos para progressão e promoção dos docentes estão previstos na lei 12.772, de 28/12/2012. O Plano de Cargos e Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos (PCCTAE) é regido pela Lei nº 11.091/2005. O Plano está estruturado em cinco níveis de classificação, cada um deles com quatro níveis de capacitação. O ingresso do servidor no PCCTA dar-se-á sempre no 1º nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

### 3.4 POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES

### 3.5 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Com base na totalidade dos cargos vagos disponíveis no modelo de dimensionamento dos institutos federais, estabelecido pela Portaria MEC nº 246 de 15 de abril de 2016, publicada em 11 de maio de 2016; no banco de professor equivalente, instituído pelo Decreto nº 7.312, de 22 de setembro de 2010, e com alterações promovidas pela Portaria Conjunta MPDG e MEC nº 405 de 14 de dezembro de 2016, publicada no DOU de 20 de dezembro de 2016; e ainda no Quadro de Referência dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pelo Decreto nº 7.311, de 22 de setembro de

2010, para admissão de docentes e técnicos(as) administrativos(as), projeta-se a execução de admissão e preenchimento dessas vagas na seguinte proporção até 2024:

**Quadro 15** – Plano de expansão de servidores(as) para o período de 2020 - 2024

ADMISSÃO DE SERVIDORES	QUADRO ATUAL	META DE CRESCIMENTO					TOTAL
		2020	2021	2022	2023	2024	
DOCENTES	780	108	63	63	63	63	1140
TAE	864	56	45	45	45	45	1100

**Fonte:** Elaborado pela Comissão Central em 2019.

Dessa forma, durante a vigência deste PDI e com base no quantitativo de servidores(as) de 2019, a Diretoria de Gestão de Pessoas estima um crescimento de 46 % para o quadro docente e 27,4 % para o quadro técnico-administrativo.

Vale ressaltar que o preenchimento de cargos técnico-administrativos, previsto para a partir de 2019, está condicionado à liberação de códigos de vaga pela SETEC/MEC e atualização do Decreto nº 7.311, de 22 de setembro de 2010. Já o preenchimento dos docentes está condicionado ao alcance da Relação Aluno-Professor(a).