

Plano de  
Desenvolvimento  
Institucional  
2014 - 2018

# PDI



**INSTITUTO FEDERAL**  
Pernambuco



## **8.1 Políticas de Gestão de Pessoal**

### **8.1.1 Organização e Gestão de Pessoas**

### **8.1.2 Corpo Docente**

### **8.1.3 Requisitos de Titulação**

### **8.1.4 Critérios de Seleção e Contratação**

### **8.1.5 Plano de Carreira e Regime de Trabalho**

### **8.1.6 Procedimento para Substituição Eventual dos Professores do Quadro**

### **8.1.7 Políticas de Qualificação**

### **8.1.8 Cronograma de Expansão do corpo docente**

## **8.2 Corpo Técnico-Administrativo**

### **8.2.1 Requisitos de Titulação**

### **8.2.2 Critérios de Seleção e Contratação**

### **8.2.3 Plano de Carreira e Regime de Trabalho**

### **8.2.4 Políticas de Qualificação**

### **8.2.5 Cronograma de Expansão do Quadro de Técnicos-Administrativo**

## **8.3 Corpo Discente**

## **8. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL**

### **8.1 Políticas de Gestão de Pessoal**

#### **8.1.1 Organização e Gestão de Pessoas**

O conceito de *gestão de pessoas* evoluiu muito ao longo do tempo. Inicialmente, o chamado *Departamento Pessoal centralizava* suas ações em atividades tecnicistas, mas, a partir da necessidade de se observar também o indivíduo e suas relações, e, conseqüentemente, atuar sobre ele, surgiu o conceito de Recursos *Humanos* (RH). Com o desenvolvimento tecnológico das últimas décadas, o conhecimento passou a ser o diferencial entre as instituições e, como são as pessoas que se apropriam do conhecimento, a gestão de pessoas passou a ter um enfoque mais estratégico.

A Carta de Brasília da Gestão Pública, assinada em maio de 2008 pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e pelo Conselho Nacional dos Secretários de Estado da Administração, registra as principais preocupações e diretrizes que devem orientar as estratégias e as ações em prol da construção de um pacto para melhorar a gestão pública. Nela, um dos tópicos que merece destaque é a *Gestão de Pessoas*, por ser este um elemento estruturador da gestão.

Nesta perspectiva, a implantação de políticas de Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) que concretizem o conceito de Gestão “com pessoas”, defendido pela Carta de Brasília, é um compromisso deste Instituto. O Programa de Quite um exemplo desse compromisso, uma vez que abrange, por exemplo, a implantação e melhoria da assistência à saúde dos servidores. A implantação do SIASS, por conseguinte, com a contratação de profissionais da área de saúde para integrar a constituição de uma equipe multidisciplinar, composta por Psicólogos, Assistentes Sociais, Nutricionistas e Engenheiros de Segurança do Trabalho, é uma das ações desse Programa, visando à assistência suplementar ao bem-estar dos servidores.

Vale salientar a realização de ações de melhoria da qualidade das relações interpessoais, envolvendo, por exemplo, a prática de atividades esportivas em equipe; a realização de jogos *Inter campi*; realizações de eventos festivos nas datas comemorativas, além da promoção de atividades especializadas, como prevenção de estresse ocupacional através de ginástica laboral, exercícios físicos, palestras, assim como a promoção de atividades integradoras de servidor x família dentro da instituição, todas essas atividades planejadas para serem consolidadas e fortalecidas nos anos de execução deste Plano de Desenvolvimento Institucional.

Uma vez que a Carta de Brasília norteia essas novas políticas que buscam a excelência gerencial, faz-se necessário garantir neste PDI que as estratégias e políticas na área de organização e gestão de pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco sejam convergentes com essa perspectiva.

### 8.1.2 Corpo Docente

O quadro de docentes efetivos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco é, hoje, formado por 1100 servidores, distribuídos nos 16 (dezesseis) campi em funcionamento, segundo o perfil apresentado nas Tabelas 01 e 02, a seguir.

**Tabela 01: Professores Efetivos por Titulação**

	Médio/Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
Percentual	0,45%	6,90%	19,64%	55,00%	18,00%
Nº de Docentes	05	76	216	605	198

Médio / Técnico Graduação Especialização Mestrado Doutorado

**Tabela 02: Professores Efetivos por Regime de Trabalho**

	20 horas	40 horas	Dedicação Exclusiva
Percentual	8,55%	11,00%	80,45%
Nº de Docentes	94	121	885

Já o quadro de professores substitutos é de 70 professores, que atuam nos 16 (Dezesseis) campi já em funcionamento, como mostra a Tabela 03, a seguir.

**Tabela 03: Professores Substitutos por Regime de Trabalho**

	20 horas	40 horas
Percentual	4,29%	95,71%
Nº de Docentes	03	67

**Tabela 04: Professores que atuam na Educação Superior**

	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	Total
Percentual	1%	18%	58%	23%	100%
Nº de Docentes	07	91	289	113	500

\*Dados do e-MEC

Graduação Especialização Mestrado Doutorado

### **8.1.3 Requisitos de Titulação**

Conforme dispõe o Art. 10, da Lei nº 12.772/2012, que trata da Carreira de Magistério Federal, no seu parágrafo primeiro, o requisito de escolaridade para ingresso no cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é o diploma de curso superior em nível de graduação.

No caso do cargo isolado de Professor Titular-livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, o requisito é ser detentor do título de Doutor e ter 10 (dez) anos de experiência ou de obtenção do título de Doutor, ambos na área de conhecimento exigida no concurso.

### **8.1.4 Critérios de Seleção e Contratação**

De acordo com a legislação supracitada, exigir-se-á para a investidura nos cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico aprovação em concurso público de provas e títulos, que constará de prova objetiva ou escrita, prova de desempenho didático e prova de títulos. A comissão organizadora deve, ao planejar o concurso, buscar selecionar profissionais que detenham as competências gerais, técnicas e/ou científicas e didáticas necessárias à atuação docente de qualidade na respectiva área, e definir uma banca examinadora majoritariamente constituída por membros externos, ou seja, por docentes e pedagogos (as) lotados em outros *campi*, diferentes daquele em que se realiza o concurso e no qual os candidatos aprovados ficarão lotados.

### **8.1.5 Plano de Carreira e Regime de Trabalho**

Os docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco estão enquadrados na Carreira de Magistério Federal, criada a partir Lei nº 12.772/2012.

Quanto ao regime de trabalho docente, o Art. 20 da referida Lei estabelece 02 (dois) tipos de regimes, a saber:

I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão institucional; ou

II - Tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

Excepcionalmente, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir-se-á a adoção do regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

### **8.1.6 Procedimento para Substituição Eventual dos Professores do Quadro**

Para atender à necessidade temporária de pessoal docente, a Lei nº 8.745/1993 possibilita a contratação de professor substituto, cujo contrato é por tempo determinado de até 01 ano, sendo passível de prorrogação uma única vez.

O recrutamento e a seleção de professores substitutos devem ser feitos através de processo seletivo simplificado, constituído de uma prova de desempenho didático e de prova de títulos, de modo a garantir a seleção docentes com competências técnicas e didáticas necessárias para uma atuação de qualidade na área específica.

### **8.1.7 Políticas de Qualificação**

Os Institutos Federais foram criados para fortalecer a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, propondo uma nova concepção de formação que se configura na oferta, desde os cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, cursos técnicos e/ou integrados ao Ensino Médio, Graduação, Pós-Graduações até o Doutorado, conforme preconiza a legislação de criação dos Institutos Federais. Para que essa nova política tenha resultado, faz-se necessário estruturar um plano de qualificação diferenciado para os docentes. Nesse sentido, o IFPE proporciona ações e financiamento de atividades formativas, dispostos no Plano de Capacitação Institucional – PIC-, aprovado pela Resolução Nº 49/2010 CONSUP/IFPE, o que contribui para o processo de capacitação e desenvolvimento profissional dos docentes.

Com a nova Política Nacional de Desenvolvimento Pessoal, instituída pelo Decreto nº 5.707/2006, o Ministério do Planejamento vem incentivando os órgãos a adotarem, na sua gestão de capacitação, o *Sistema de Gestão por Competências*, que é orientado para o desenvolvimento de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário ao bom desempenho da função do servidor, visando ao alcance dos objetivos da Instituição.

A Lei nº 11.892/2008, em seu Artigo 7º, traz os objetivos a serem alcançados pelos Institutos Federais, os quais, analisados sob a ótica da gestão por competências, permitem que sejam elencadas algumas *Competências Institucionais* necessárias à consecução desses objetivos:

- I. Ser capaz de ministrar educação profissional técnica de nível médio nas modalidades educação integrada ao ensino médio e educação de jovens e adultos;
- II. Ser capaz de ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores

- nas áreas da educação profissional e tecnológica;
- III. Ser capaz de realizar pesquisas aplicadas ao desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas;
  - IV. Ser capaz de desenvolver atividades de Extensão em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais;
  - V. Ser capaz de estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda;
  - VI. Ser capaz de ministrar cursos superiores de graduação em tecnologia, licenciatura e engenharia;
  - VII. Ser capaz de ministrar cursos de pós-graduação *lato sensu*;
  - VIII. Ser capaz de ministrar cursos de Pós-Graduação *stricto sensu* de Mestrado e Doutorado.

Neste sentido, com vistas à atualização contínua do plano de capacitação dos docentes, os gestores identificaram as competências que o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco já possui e apontam as lacunas existentes, ou seja, as competências que ainda precisam ser aprimoradas, que contemplem, dentre outros aspectos, a criação de um programa de inclusão digital. O Plano é construído com base nas instruções da Portaria Normativa SRH/MP nº 03, de 06 de junho de 2008.

### **8.1.8 Cronograma de Expansão do corpo docente**

O quadro de docentes do IFPE é, atualmente, composto de 1100 docentes, lotados entre a Reitoria e 16 *Campi* em funcionamento. A previsão de expansão do quadro entre 2014 e 2018 é de 6% a 10%, considerando a disponibilidade de vagas no banco de equivalências. Seu corpo docente é altamente qualificado, pois mais da metade dos professores (70%) são Mestres e Doutores, e mais de 30% são Especialistas. Os editais de seleção são elaborados de modo a atender às necessidades da Instituição e apresentam, obrigatoriamente, os critérios e as condições de realização para o certame. Nesse processo de seleção, são realizadas três etapas, prova de conhecimentos, desempenho didático e títulos. Sendo as duas primeiras provas eliminatórias e a última apenas classificatória.

## 8.2 Corpo Técnico-Administrativo

O quadro de servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco é formado, hoje, por 945 servidores, distribuídos nos 16 *Campi*, segundo perfil a seguir:

**Tabela 5: Servidores Técnico-administrativos por Titulação**

	Fundamental	Médio/Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
Percentual	2,43%	29,52%	36,19%	24,87%	6,35%	0,63%
Servidores	23	279	342	235	60	06

**Tabela 6: Servidores Técnico-administrativos por Regime de Trabalho**

	20 horas	25 horas	30 horas	40 horas
Percentual	0,53%	1,16%	2,01%	96,30%
Servidores	05	11	19	910

**Tabela 6: Servidores Técnico-administrativos por Nível de Classificação\*:**

Nível	A	B	C	D	E
Percentual	1,59%	5,31%	17,04%	46,88%	29,21%
Servidores	15	50	161	443	276

\* Conforme a Lei nº11.091/2005, sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).



### **8.2.1 Requisitos de Titulação**

No caso dos servidores técnico-administrativos, o requisito para ingresso nos cargos segue o disposto no Anexo II, da Lei 11.091/2005, redação dada pela Lei 11.233/2005 (alterada pela Lei nº 11.233/2005), que trata do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

### **8.2.2 Critérios de Seleção e Contratação**

Conforme dispõe o Artigo 9º do PCCTAE, o ingresso em cargos da carreira técnico-administrativa dar-se-á mediante concurso público de provas ou provas e títulos, obedecendo ao disposto nos parágrafos do referido artigo. O Edital do Concurso de Seleção deve ser organizado de modo a buscar profissionais que detenham determinadas competências gerais e técnicas.

### **8.2.3 Plano de Carreira e Regime de Trabalho**

Os servidores técnico-administrativos são enquadrados no PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091/2005. Quanto ao Regime de Trabalho, deverão ser aplicadas 40 horas semanais, exceto nos cargos dispostos em leis específicas, sendo facultado ao servidor requerer, nos termos da Medida Provisória nº 2.174-28/2001, no seu Art. 5º, a redução da jornada de trabalho de 08 horas diárias e 40 horas semanais, para 06 ou 04 horas diárias e 30 ou 20 horas semanais, respectivamente, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração. Para a concessão da redução, deverá ser observado o interesse da gestão.

### **8.2.4 Políticas de Qualificação**

Também para o corpo técnico-administrativo, deverá ser adotada a metodologia da gestão por competências, da forma como foi descrita no item 3.2.1.5.

A partir da análise da Lei nº 11.892/2008 e da Carta de Brasília sobre Gestão Pública, foram levantadas as Competências Institucionais necessárias ao desenvolvimento das atividades acadêmico-administrativas no âmbito dos Institutos Federais, atendendo, assim, às novas políticas de melhoria da gestão pública. São elas:

- I. Ser capaz de simplificar e melhorar os processos de trabalho, diminuindo o excesso de regras e controles e atendendo a todos os aspectos legais;
- II. Ser capaz de orientar sua atuação para resultados e avaliar o seu desempenho;
- III. Ser capaz de atuar de forma a articular planejamento e orçamento;
- IV. Ser capaz de utilizar a tecnologia da informação para estabelecer Sistemas de informações e ferramentas de gestão eficientes;
- V. Ser capaz de gerir pessoas com uma perspectiva estratégica;
- VI. Ser capaz de exercer suas atividades de forma transparente.

Deverão, pois, ser identificadas as competências técnico-administrativas que o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco já possui, buscando suprir as eventuais lacunas através do diagnóstico das necessidades de aprendizagem dos seus servidores, para, a partir de aí dar início à atualização do *Plano Anual de Capacitação*. Esse Plano é criado à luz das instruções da Portaria Normativa SRH/MP nº 03, de 06 de junho de 2008, contemplando, entre outros aspectos, as normas e critérios de liberação de servidor para capacitação e estudos de Pós-Graduação e de acompanhamento desses servidores durante o período de liberação e, finalmente, a ampla divulgação dessas resoluções.

### **8.2.5 Cronograma de Expansão do Quadro de Técnicos-Administrativo**

O quadro de docentes do IFPE é, atualmente, composto de 921 servidores, lotados entre a Reitoria e 16 *Campi* em funcionamento. A previsão de expansão do quadro entre 2014 e 2018 é de 8%, considerando a disponibilidade de vagas. Os servidores desse quadro apresentam um perfil de qualificado, tendo em vista que 10% são Mestres e Doutores, 30% são Especialistas e 30% possuem Graduação. Os editais de seleção são elaborados de modo a atender às necessidades da Instituição, e apresentam, obrigatoriamente, os critérios e as condições de realização para o certame.

### **8.3 Corpo Discente**

Na Política de Atendimento aos Discentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco, destacam-se os estímulos ao acesso, à permanência

e ao êxito, concretizados por programas, projetos e ações que contribuem para a sustentação de cinco (5) eixos:

- I. Democratização do acesso de estudantes de baixa renda, de pessoas com necessidades especiais e de segmentos sociais excluídos da escola Pública e gratuita, através de medidas e programas que estimulem e garantam esse acesso;
- II. Permanência do estudante na escola e a conclusão de sua formação com qualidade, por meio de apoiosocioeconômico, psicossocial e educacional;
- III. Melhoria da qualidade do ensino, por meio de programas socioeducativos e de assessoramentos a professores, dirigentes, órgãos colegiados, educandos, que contribuam para a formação integral dos estudantes;
- IV. Democratização da educação e dos programas sociais, fomentando a participação da comunidade escolar nas proposições, execuções e avaliações, com a necessária transparência na utilização dos recursos e nos critérios de atendimento;
- V. Promoção e ampliação da formação criativa, valorizando as atividades e os intercâmbios culturais, desportivos, artísticos, científicos e tecnológicos.

O público oriundo das camadas sociais desfavorecidas constitui clientela predominante e prioritária, a quem se destina a grande maioria das ações desenvolvidas no Instituto. Todavia, as atividades de caráter educativo são dirigidas a todos os estudantes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco, podendo alcançar também os demais segmentos da comunidade escolar, independentemente da sua origem socioeconômica.

Com base no exposto, determinadas ações de gestão são propostas e devem ser prioritariamente desenvolvidas.