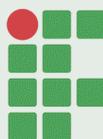




**PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL**
IFMS 2019
2023

8

GESTÃO DE PESSOAS

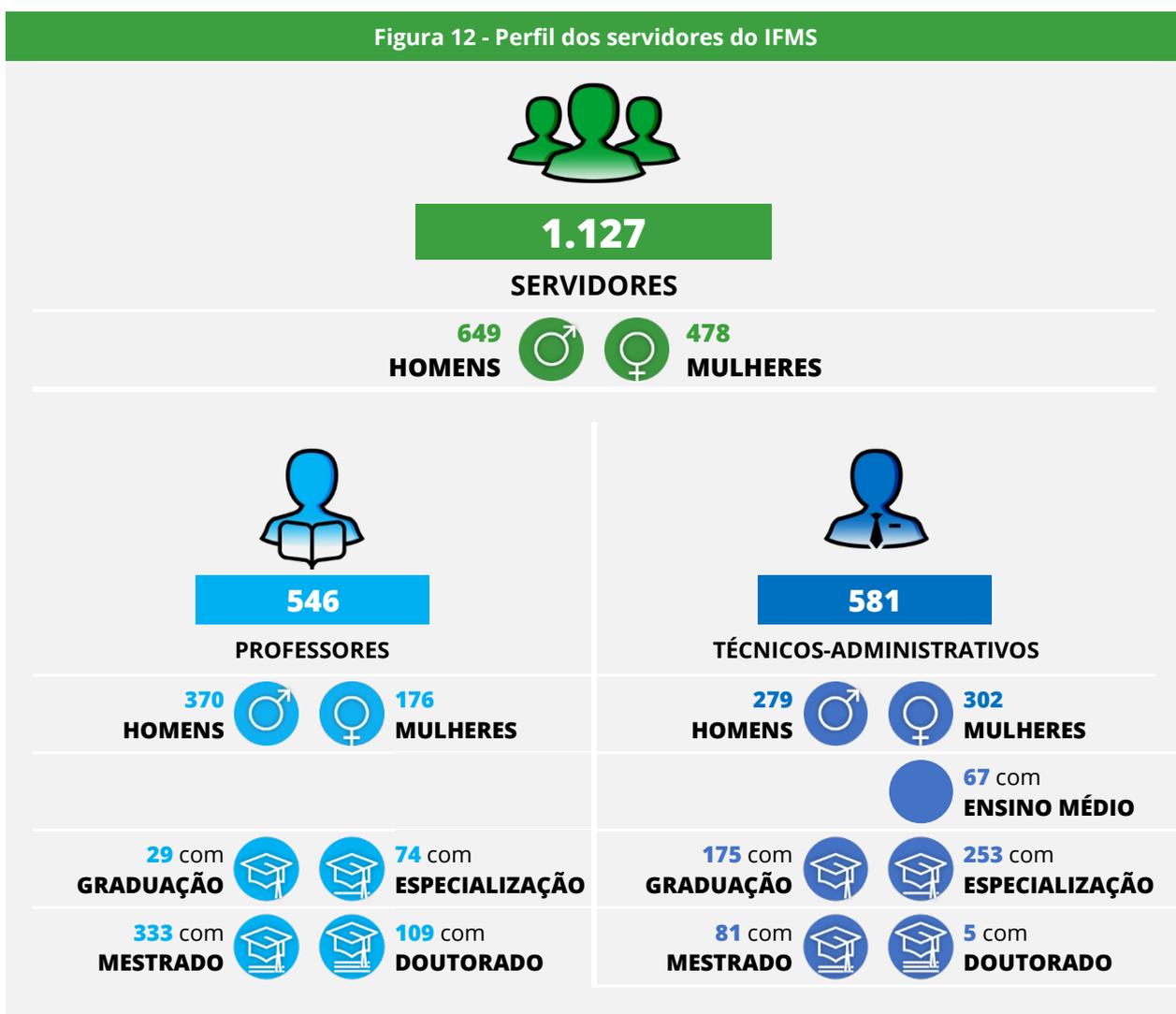


**INSTITUTO
FEDERAL**
Mato Grosso do Sul

8 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas no IFMS desenvolve-se por meio de um conjunto de processos para planejamento, organização, direção e acompanhamento do trabalho e atuação dos servidores, que serão abordados neste capítulo, que reúne informações relacionadas aos perfis do corpo docente e técnico-administrativo.

A equipe de trabalho da instituição é composta de 1.127 servidores efetivos das carreiras de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e de Técnico-Administrativo em Educação (TAE), distribuídos nos dez *campi* e reitoria, conforme apresentado na Figura 12.



Fonte: Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública Federal pela Diretoria de Gestão de Pessoas em 31/8/2018.

8.1 PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Os processos de gestão de pessoas no IFMS relacionam-se à seleção, admissão, movimentação, avaliação, capacitação, formação continuada e atenção à saúde dos servidores. Todos são de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas⁷¹, que conta com o apoio das Coordenações de Gestão de Pessoas nos *campi*.

8.1.1 Seleção e Admissão de Pessoal

A seleção de candidatos para o cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorre mediante concurso público, que compreende provas escritas, de desempenho didático e de títulos. A primeira compõe-se de um conjunto de questões elaboradas de acordo com a área em que o docente atuará; a segunda avalia a sua atuação didático-pedagógica em sala de aula; e a terceira visa a pontuar a experiência profissional do candidato, bem como valorizar a sua formação acadêmica.

Os candidatos ao cargo de Técnico-Administrativo em Educação são selecionados por concurso público de prova objetiva, composta por questões elaboradas em conformidade com o conhecimento necessário ao desempenho das funções que o cargo demanda.

Os editais para provimento de cargos efetivos definem critérios eliminatórios e classificatórios, assim como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas, em conformidade com os requisitos previstos em lei⁷². Preveem, ainda, a reserva de vagas a serem providas por pessoas com deficiência e por negros.

Aos candidatos que se declararem pessoas com deficiência⁷³, é prevista a reserva de 5% das vagas existentes e a serem criadas durante o prazo de validade do concurso público. Entretanto, essa previsão não se aplica quando forem oferecidas menos de cinco vagas para determinado cargo.

Para o provimento de cargos de Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, especificamente, as vagas reservadas são sorteadas entre as áreas/subáreas que tiverem inscrições de pessoas que se declararem com deficiência, em data, horário e local definidos no edital, em sessões abertas ao público.

Aos candidatos negros são reservados 20% das vagas ofertadas em concursos públicos⁷⁴. Para concorrer, o interessado se autodeclara preto ou pardo,

⁷¹ Arts. 116 e 118 do Regimento Geral do IFMS. Definem as responsabilidades e competências da Diretoria de Gestão de Pessoas.

⁷² Lei nº 11.091, de 12/1/2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

⁷³ Lei nº 8.112, de 11/12/1999. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Decreto nº 3.298, de 20/12/1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

⁷⁴ Lei nº 12.990, de 9/6/2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Federal.

conforme quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, assinalando esta opção no ato da inscrição. Cumpre ressaltar que esses candidatos concorrem concomitantemente às vagas reservadas e às de ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso. Todavia, os aprovados dentro do número de vagas oferecidas para ampla concorrência não são computados para efeito do preenchimento das que foram reservadas.

Caso sejam aprovados nas vagas reservadas, os candidatos negros são submetidos à aferição da veracidade da autodeclaração prestada na inscrição⁷⁵, cujo ato é realizado por comissão designada pelo reitor. Na aferição são considerados, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a sua presença.

Especificamente para o provimento de cargos de Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), as vagas de reserva são sorteadas entre as áreas/subáreas que tiverem inscrições de candidatos autodeclarados pretos ou pardos, em data, horário e local definidos no edital, em sessões abertas ao público.

A admissão dos novos servidores ocorre por meio de nomeação publicada no Diário Oficial da União (DOU) conforme a disponibilidade de vagas, por ordem de classificação do respectivo concurso público.

8.1.2 Movimentação de Servidores

A movimentação de servidores ocorre por meio da remoção, quando dentro do próprio quadro, ou da redistribuição, quando realizada do IFMS para demais órgãos da Administração Federal.

A remoção consiste no deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, este último no interesse da Administração, no âmbito do mesmo quadro de pessoal, com ou sem mudança de sede.

A redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago, no âmbito do quadro geral de pessoal da instituição para outro órgão ou entidade do Poder Executivo Federal. No IFMS, foi publicada instrução de serviço⁷⁶ que dispõe sobre os requisitos para efetivação da redistribuição, bem como os procedimentos adotados para tramitação e análise dos processos.

8.1.3 Capacitação e Formação Continuada

As estratégias de desenvolvimento dos servidores são viabilizadas conforme os Planos Anuais de Capacitação⁷⁷, elaborados a partir do levantamento de necessidades dos *campi* e da reitoria, considerando as especificidades e

⁷⁵ Orientação Normativa nº 6, de 1/8/2016. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9/6/2014.

⁷⁶ Instrução de Serviço nº 3, de 21/6/2016. Dispõe sobre os procedimentos adotados para tramitação e análise de processos de redistribuição de cargos no âmbito do IFMS.

⁷⁷ Elaborados em consonância com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23/2/2006, e com o Decreto nº 5.825, de 29/6/2006.

realidades diversas das unidades, alinhadas aos objetivos estratégicos institucionais.

A partir desse levantamento, as informações são compiladas, sendo possível elencar as prioridades na realização das capacitações, as quais são distribuídas entre as unidades para organização e execução.

As ações de capacitação promovidas pelo IFMS contam com instrutores do próprio quadro de pessoal e de instituições públicas ou privadas. Os servidores também podem requerer auxílio financeiro para realizar capacitações específicas fora do Instituto.

Outras práticas regulamentadas de incentivo à capacitação, formação continuada e qualificação acadêmica dos servidores contemplam:

- a) promoção do Programa de Formação Continuada para o Ensino em Educação, Profissional, Científica e Tecnológica, que consiste na oferta de curso de aperfeiçoamento composto por 240 horas e organizado em seis módulos. Tem como objetivo promover a formação dos servidores envolvidos no processo de ensino e aprendizagem, em uma visão global e interdisciplinar dos aspectos que permeiam a educação profissional, científica e tecnológica;
- b) redução de 10% da carga horária semanal do servidor efetivo em virtude de capacitação nos níveis de ensino médio; técnico; graduação; pós-graduação *lato e stricto sensu*; e pós-doutorado⁷⁸;
- c) afastamento, integral ou parcial, para participação de docentes em programas de pós-graduação *stricto sensu*⁷⁹;
- d) afastamento parcial para participação de Técnicos-Administrativos em Educação em programas de pós-graduação *stricto sensu*⁸⁰; e
- e) fomento, por meio de auxílio financeiro, à participação de servidores efetivos em eventos de natureza científica e tecnológica, nacionais e internacionais, para apresentação de trabalhos⁸¹.

8.1.4 Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho do servidor segue diretrizes e critérios definidos na legislação⁸² e visa à promoção da melhoria da qualificação dos serviços públicos e ao apoio à gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação,

⁷⁸ Resolução Cosup nº 54, de 5/7/2016. Aprova o Regulamento para Concessão de Carga Horária aos Servidores Estudantes do IFMS.

⁷⁹ Resolução Cosup nº 55, de 13/11/2015. Aprova o Regulamento de Afastamento para Capacitação para Servidores Docentes do IFMS.

⁸⁰ Resolução Cosup nº 27, de 19/4/2017. Aprova o Regulamento para Afastamento Parcial para Servidores Técnico-Administrativos do IFMS em Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

⁸¹ Resolução Cosup nº 11, de 16/4/2018. Aprova o Programa Institucional de Incentivo ao Ensino, Extensão, Pesquisa e Inovação.

⁸² Art. 20 da Lei nº 8.112, de 11/12/1999. Estabelece os fatores a serem observados na avaliação para o desempenho do cargo.

desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

O Programa de Avaliação de Desempenho⁸³ prevê ciclos de avaliação a cada doze meses, organizados da seguinte forma:

- a) autoavaliação do servidor/chefia;
- b) avaliação do servidor/chefia pela chefia imediata/superior;
- c) avaliação da chefia imediata/superior pelos seus subordinados; e
- d) Avaliação do Docente pelo Discente, que compõe 30% da nota da avaliação de desempenho do servidor docente.

Para finalizar e validar a avaliação de desempenho anual, o servidor participa, ainda, de duas reuniões de *feedback*: uma individual com a chefia e outra com a equipe de trabalho e a chefia. O resultado final é obtido por meio de média aritmética das avaliações.

8.1.5 Controle Funcional e Pagamento

O controle e acompanhamento da vida funcional dos servidores, compreendida desde a admissão até a aposentadoria, são exercidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas, na reitoria, e pelas Coordenações de Gestão de Pessoas, nos *campi*, a partir da utilização de sistemas de gestão do Governo Federal.

O controle de frequência dos servidores ocorre mediante registro de ponto eletrônico biométrico no Sistema Unificado de Administração Pública (Suap). Para os professores, alia-se a esse controle o registro dos Planos Individuais de Trabalho (PTIs) no Sistema Acadêmico, que contempla as atividades desenvolvidas pelos docentes nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.

O processamento da folha de pagamento é realizado por meio do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape), criado com a missão de integrar todas as plataformas de gestão da folha de pessoal dos servidores públicos, com abrangência nacional.

8.1.6 Atenção à Saúde

Para a promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores, o IFMS conta com a atuação do Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (Nuase) e das Comissões de Qualidade de Vida.

O Nuase estabelece e executa procedimentos relativos à concessão de benefícios legais aos servidores e pensionistas, registros de ocorrências de saúde, processos de licenças, perícias e exames admissionais.

Desenvolve, ainda, ações como o Programa Peso Saudável, Minuto Saúde, além de acolher, fornecer informações e realizar encaminhamentos médicos, psicológicos, sociais e nutricionais. Para tanto, o Núcleo dispõe de uma equipe multiprofissional composta de enfermeiro, psicólogo e nutricionista.

⁸³ Resolução Cosup nº 34, de 1/11/2014. Aprova o Programa de Avaliação de Desempenho do IFMS.

As Comissões de Qualidade de Vida, presentes em cada *campus* e reitoria, promovem eventos e campanhas de reflexão com os servidores sobre temas relacionados à saúde física, mental, laboral e social. Também oportunizam momentos de integração entre servidores, colaboradores e familiares.

8.2 PERFIL DOS DOCENTES

O perfil do corpo docente reúne informações sobre a composição do quadro de Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, o plano de carreira, os procedimentos para substituição e a previsão de expansão do quadro efetivo para os próximos anos.

8.2.1 Composição

O modelo de dimensionamento de cargos efetivos dos Institutos Federais está definido em Portaria do Ministério da Educação⁸⁴, sendo previsto 780 Professores do Ensino Básico Técnico e Tecnológico para o IFMS.

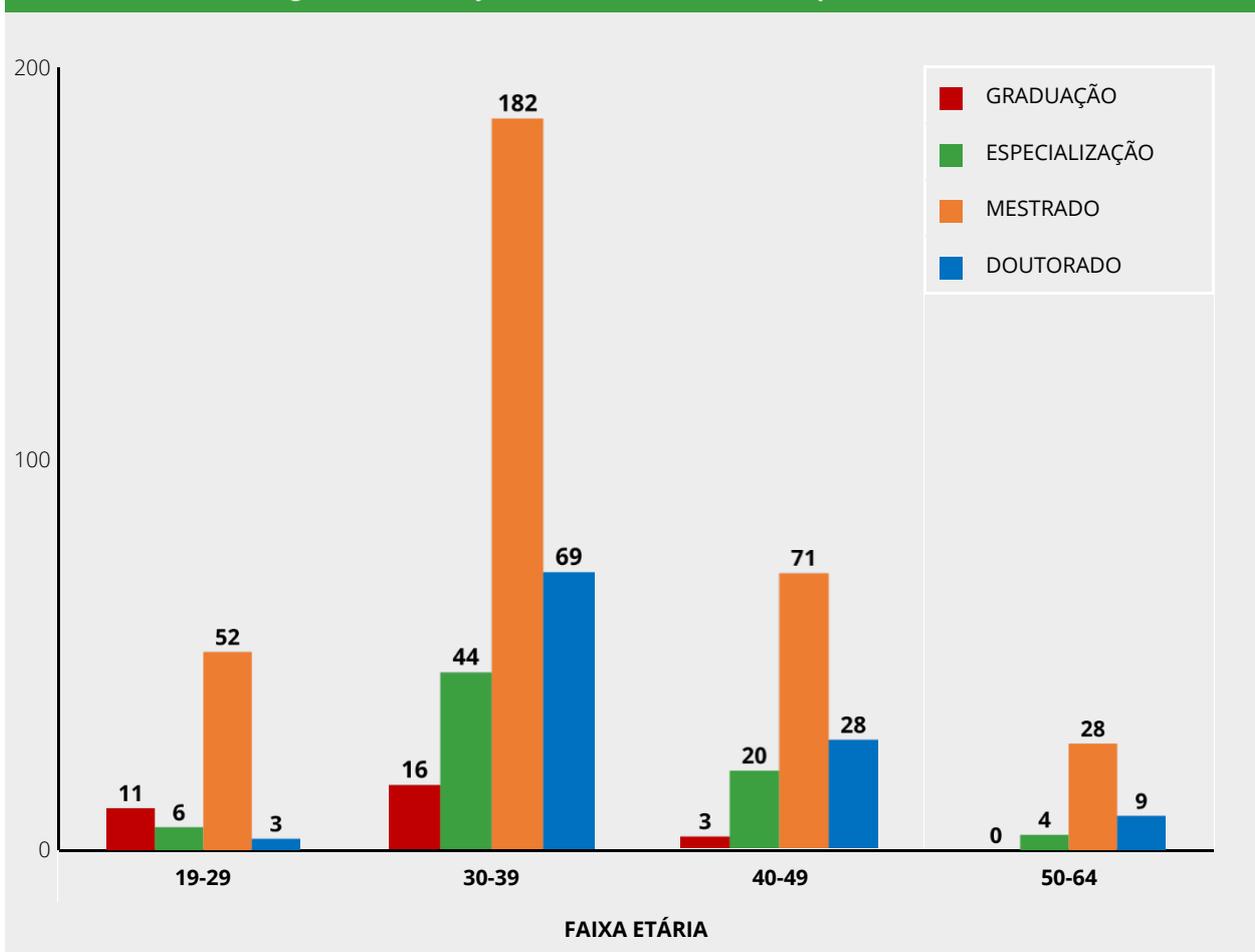
O corpo docente da instituição é composto de 546 Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 68 professores substitutos, distribuídos nos dez *campi*⁸⁵.

A maioria dos docentes efetivos possuem título de mestre e estão na faixa etária entre 30 e 39 anos, conforme representado na Figura 13.

⁸⁴ Portaria MEC nº 246, de 15/4/2016. Dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e define normas e parâmetros para a sua implementação.

⁸⁵ Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública Federal pela Diretoria de Gestão de Pessoas em 31/8/2018.

Figura 13 – Titulação dos servidores docentes por faixa etária



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas 31/8/2018

Quanto à titulação, a instituição dispõe de 109 professores doutores, 333 mestres e 74 especialistas, conforme levantamento realizado em agosto de 2018. A fim de demonstrar a qualificação do corpo docente, a Tabela 3 apresenta a evolução do quadro de professores por titulação, no período de 2014 a 2018.

Tabela 3 – Evolução do quadro de professores por titulação

ANO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	TOTAL
2014	20	63	152	36	271
2015	24	63	169	52	308
2016	40	66	234	68	408
2017	28	77	324	98	527
2018	29	74	333	109	546

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas 31/8/2018

Com relação ao regime de trabalho, a maioria dos professores são dedicação exclusiva, conforme apontado na Tabela 4.

Tabela 4 – Evolução no quadro de professores por classe de regime de trabalho				
ANO	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA	40 HORAS	20 HORAS	TOTAL
2014	262	9	0	271
2015	299	9	0	308
2016	401	7	0	408
2017	519	8	0	527
2018	538	8	0	546

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas 31/8/2018

8.2.2 Plano de Carreira

O desenvolvimento na carreira docente ocorre mediante progressão funcional e promoção, em conformidade com o Plano de Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico⁸⁶. O plano estabelece cinco classes de promoção: D I; D II; D III; D IV; e Titular, cada uma composta por níveis de progressão, conforme demonstrado no Quadro 18.

Quadro 18 - Classes e níveis da carreira de magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico		
CARGO	CLASSE	NÍVEL
PROFESSOR DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO	Titular	1
	D IV	4
		3
		2
		1
		4
	D III	3
		2
		1
	D II	2
		1
	D I	2
		1

Fonte: Anexo I da Lei nº 12.772, de 28/12/2012

⁸⁶ Lei nº 12.772, de 28/12/2012. Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal.

A progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe e ocorre, cumulativamente, com o cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício em cada nível e aprovação em avaliação de desempenho individual.

Já a promoção é a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente e ocorre mediante o interstício mínimo de 24 meses no último nível de cada classe antecedente àquela para a qual se dará a promoção, a aprovação em processo de avaliação de desempenho.

No caso de promoção para a classe Titular, o docente deve, ainda, possuir título de doutor e a aprovação de memorial sobre atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante.

Há, ainda, a possibilidade de aceleração da promoção aos docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo, independentemente do cumprimento de interstício, e que atendam aos requisitos de titulação estabelecidos na legislação:

- a) de qualquer nível da Classe D I para o nível 1 da classe D II, mediante apresentação de título de especialista; e
- b) de qualquer nível das Classes D I e D II para o nível 1 da classe D III, mediante a apresentação de título de mestre ou doutor.

A carreira docente dispõe de previsão legal para concessão da Retribuição por Titulação (RT), que se trata de uma gratificação devida aos professores em conformidade com a jornada de trabalho, classe, nível e titulação comprovada, independentemente de cumprimento de interstício.

O requisito básico para concessão do benefício é a obtenção da titulação exigida em cada fase da progressão (aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado), sendo o valor da RT considerado no cálculo dos proventos de aposentadoria e das pensões do servidor.

Ainda em benefício do desenvolvimento dessa carreira, há o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), que se trata de um processo de avaliação no qual são reconhecidos os conhecimentos e habilidades do docente desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades realizadas. Refere-se a uma gratificação financeira adicional, definida com base na equivalência do título acadêmico apresentado como parâmetro para a avaliação. A equivalência do RSC com a titulação ocorre em três níveis:

- a) diploma de graduação somado ao RSC-I equivale à titulação de especialização;
- b) diploma de pós-graduação *lato sensu* somado ao RSC-II equivale à mestrado; e
- c) diploma de mestre somado ao RSC-III equivale à doutorado.

8.2.3 Procedimentos para Substituição dos Professores do Quadro

A substituição eventual dos professores do quadro acontece pela contratação de docentes substitutos para atender necessidade temporária. Essa contratação ocorre em razão de vacância do cargo, afastamento, licença ou nomeação do docente efetivo para os cargos de reitor, pró-reitor e diretor-geral de *campus*.

O número total de professores substitutos da instituição não pode ultrapassar 20% do total de professores efetivos em exercício. No IFMS, o número de docentes substitutos corresponde a 12,45% do total de professores efetivos⁸⁷.

A seleção de professores substitutos é feita mediante processo seletivo simplificado, com divulgação no Diário Oficial da União e na Central de Seleção do IFMS.

8.2.4 Plano de Expansão

Para atender à expansão proposta para o IFMS nos próximos cinco anos, é necessário ampliar o quadro de pessoal docente, com base no dimensionamento estabelecido pelo Ministério da Educação, o que depende da liberação de códigos de vaga para contratação de novos servidores.

A partir desse dimensionamento, bem como na totalidade de cargos vagos disponíveis e na abertura de novos cursos, projeta-se a expansão do quadro permanente de Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico com a admissão de novos docentes, conforme proporção demonstrada nas Tabelas 5 e 6.

Os novos docentes ingressarão no quadro permanente da instituição em regime de trabalho de dedicação exclusiva⁸⁸.

Tabela 5 – Previsão do quadro de professores do ensino básico, técnico e tecnológico por ano

	2018¹	2019	2020	2021	2022	2023
TOTAL DE PROFESSORES	546	603	634	662	668	670

¹ Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública pela Diretoria de Gestão de Pessoas em 31/8/2018

⁸⁷ Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública Federal pela Diretoria de Gestão de Pessoas em 8/2018.

⁸⁸ Art. 20 da Lei nº 12.772, de 28/12/2012. Dispõe sobre o regime de trabalho ao qual o professor das IFEs pode ser submetido, entre eles o de 40 horas semanais, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional.

Tabela 6 – Plano de expansão do quadro de professores por *campus* no período de 2019 a 2023

UNIDADE	SITUAÇÃO ATUAL ¹	PREVISÃO DE NOMEAÇÕES					TOTAL
		2019	2020	2021	2022	2023	
AQUIDAUANA	53	7	-	-	-	-	60
CAMPO GRANDE	102	6	7	7	6	2	130
CORUMBÁ	53	7	-	-	-	-	60
COXIM	54	5	1	-	-	-	60
DOURADOS	35	8	8	9	-	-	60
JARDIM	34	12	8	6	-	-	60
NAVIRAÍ	39	9	6	6	-	-	60
NOVA ANDRADINA	59	1	-	-	-	-	60
PONTA PORÃ	60	-	-	-	-	-	60
TRÊS LAGOAS	57	2	1	-	-	-	60

¹ Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública pela Diretoria de Gestão de Pessoas e Pró-Reitoria de Ensino em 31/8/2018.

8.3 PERFIL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

O perfil dos técnicos-administrativos reúne informações sobre a composição do quadro, o plano de carreira e a previsão de expansão de servidores para os próximos anos.

8.3.1 Composição

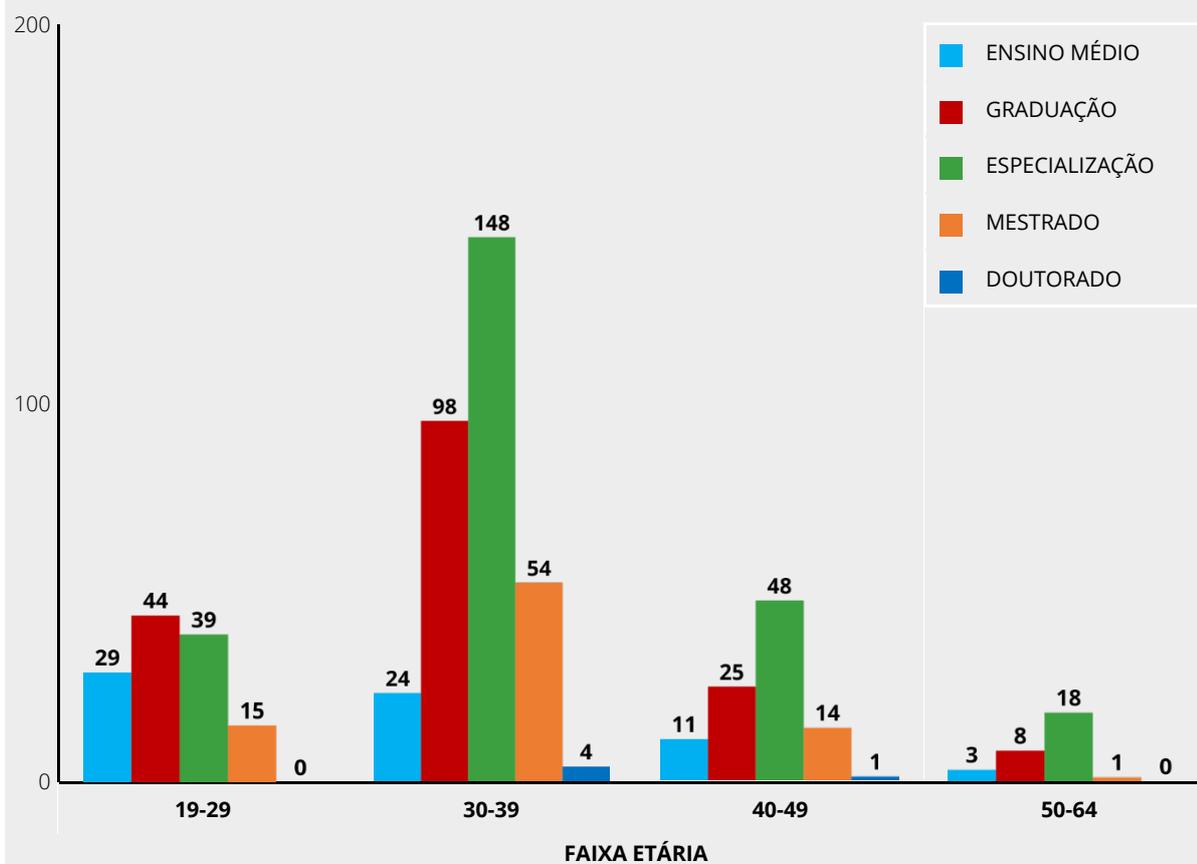
O modelo de dimensionamento de cargos efetivos dos Institutos Federais está definido em portaria do Ministério da Educação⁸⁹, sendo previsto 715 Técnicos-Administrativos em Educação para o IFMS, dos quais 276 são de cargo de nível superior (classe E), 347 cargos de nível intermediário (classe D) e 92 cargos de nível auxiliar (classe C).

O corpo técnico-administrativo da instituição é composto de 581 Técnicos-Administrativos em Educação, distribuídos nos dez *campi* e na reitoria⁹⁰. A maioria dos servidores técnico-administrativos possuem especialização e estão na faixa etária entre 30 e 39 anos, conforme representado na Figura 14.

⁸⁹ Portaria MEC nº 246, de 15/4/2016. Dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e define normas e parâmetros para a sua implementação.

⁹⁰ Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública Federal pela Diretoria de Gestão de Pessoas em 8/2018.

Figura 14 – Titulação dos servidores técnico-administrativos por faixa etária



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas 31/8/2018

Com relação ao nível, os técnicos-administrativos de nível D - que exige o ensino médio - são maioria, seguidos pelos servidores de nível E, que exige nível superior. A evolução do quadro permanente de técnicos-administrativos por nível (C, D, E), no período de 2014 a 2018, está representada na Tabela 7.

Tabela 7 – Evolução do quadro de técnicos-administrativos em educação por nível

ANO	NÍVEL C	NÍVEL D	NÍVEL E	TOTAL
2014	73	153	120	346
2015	77	170	140	387
2016	91	200	151	442
2017	97	279	207	583
2018	93	279	209	581

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas 31/8/2018

Quanto à titulação, a instituição dispõe de cinco técnicos-administrativos doutores, 81 mestres e 253 especialistas, conforme levantamento realizado em agosto de 2018. A fim de demonstrar a qualificação do corpo técnico-administrativo, a Tabela 8 apresenta a evolução do quadro permanente por titulação, no período de 2014 a 2018.

Tabela 8 - Evolução do quadro de técnicos-administrativos em educação por titulação

ANO	ENSINO FUNDAMENTAL	ENSINO MÉDIO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO	TOTAL
2014	2	66	133	122	23	0	346
2015	1	72	133	153	28	0	387
2016	1	73	152	172	44	0	442
2017	0	80	207	223	70	3	583
2018	0	67	175	253	81	5	581

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas 31/8/2018.

8.3.2 Plano de Carreira

A carreira dos servidores técnico-administrativos em educação está organizada em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), sendo cada uma dessas classes dividida em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV) e estes contendo 16 padrões de vencimento básico cada.

O desenvolvimento na carreira pode ocorrer de duas formas: progressão por capacitação profissional e progressão por mérito profissional.

A primeira refere-se à mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção de certificação em programa compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 meses.

A segunda é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente a cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor alcance a pontuação prevista no programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

Em benefício do desenvolvimento da carreira dos técnicos-administrativos, é prevista a concessão de Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior à exigida para o cargo de que é ocupante, cujo percentual é calculado sobre o vencimento.

8.3.3 Plano de Expansão

Para atender à expansão proposta para o IFMS nos próximos cinco anos, é necessário ampliar o quadro de pessoal técnico-administrativo, com base no dimensionamento estabelecido pelo Ministério da Educação, o que depende da liberação de códigos de vaga para contratação de novos servidores.

No período abrangido pelo presente PDI, com base na totalidade dos códigos de vagas estabelecidos em portaria do Ministério da Educação⁹¹, projeta-se o aumento do corpo técnico-administrativo do IFMS conforme demonstrado nas Tabelas 9 e 10. A execução da projeção está condicionada à liberação de códigos de vagas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

⁹¹ Portaria MEC nº 246, de 15/4/2016. Dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e define normas e parâmetros para a sua implementação.

Tabela 9 – Previsão do quadro de servidores técnico-administrativos por ano

	2018 ¹	2019	2020	2021	2022	2023
TOTAL DE SERVIDORES	581	620	643	671	697	715

¹ Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública pela Diretoria de Gestão de Pessoas em 31/8/2018.

Tabela 10 – Plano de expansão do quadro de servidores técnico-administrativos no período 2019 a 2023

UNIDADE	PREVISÃO DE NOMEAÇÕES						TOTAL DE TÉCNICOS
	2018 ¹	2019	2020	2021	2022	2023	
AQUIDAUANA	44	1	-	-	-	-	45
CAMPO GRANDE	81	4	5	5	5	-	100
CORUMBÁ	42	2	1	-	-	-	45
COXIM	43	2	-	-	-	-	45
DOURADOS	35	1	2	2	3	2	45
JARDIM	22	5	3	5	5	5	45
NAVIRAÍ	33	6	6	-	-	-	45
NOVA ANDRADINA	42	6	2	3	4	3	60
PONTA PORÃ	45	3	2	3	4	3	60
TRÊS LAGOAS	44	1	-	-	-	-	45
REITORIA	150	8	2	10	5	5	180

¹ Dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública pela Diretoria de Gestão de Pessoas em 31/8/2018.



Rua Ceará, 972, Bairro Santa Fé – Campo Grande, MS – CEP: 79021-000
Telefone: (67) 3378-9501