

4 Perfil do Quadro de Servidores

4.1 Servidores Docentes

O quadro de servidores docentes do IFRO é composto por Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico regidos pela Lei nº 8.112/90 e Lei nº 12.772/12 que ingressaram por meio de concurso público. Os cargos das Carreiras e Cargos do Magistério Federal regidos pela Lei 12.772/90 integram os Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação e tem por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, pesquisa e extensão.

São atividades das Carreiras e Cargos do Magistério Federal aquelas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica.

A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação básica e da educação profissional e tecnológica. Estes profissionais objetivam contribuir para o desenvolvimento e fortalecimento de competências e alcance da excelência no ensino e na pesquisa nas Instituições Federais de Ensino - IFE. No corpo docente do IFRO há bacharéis, especialistas, mestres e doutores. A atuação dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é dinâmica e pode trabalhar com o ensino de nível médio até a pós-graduação.

4.1.1 Titulação

| Campus de Lotação | Graduação | Especialização | Mestrado | Doutorado | Total |
|--------------------------|-----------|----------------|----------|-----------|-------|
| Ariquemes | 09 | 24 | 20 | 04 | 57 |
| Cacoal | 03 | 12 | 11 | 04 | 30 |
| Colorado do Oeste | 13 | 31 | 35 | 11 | 90 |
| Ji-Paraná | 07 | 26 | 27 | 02 | 62 |
| Porto Velho “Calama” | 05 | 34 | 22 | 01 | 62 |
| Porto Velho “Zona Norte” | 03 | 09 | 10 | 0 | 22 |
| Vilhena | 05 | 28 | 16 | 01 | 50 |
| Total | 45 | 164 | 141 | 23 | 373 |

Fonte: Sistema Unificado de Administração Pública - IFRO.

Tabela 1 – Titulação do Corpo Docente.

4.1.2 Regime de trabalho

| Campus de Lotação | 20 horas | 40 horas | Dedicação Exclusiva | Total |
|--------------------------|----------|----------|---------------------|-------|
| Ariquemes | 0 | 04 | 53 | 57 |
| Cacoal | 0 | 03 | 27 | 30 |
| Colorado do Oeste | 01 | 06 | 83 | 90 |
| Ji-Paraná | 02 | 03 | 57 | 62 |
| Porto Velho “Calama” | 04 | 06 | 52 | 62 |
| Porto Velho “Zona Norte” | 0 | 02 | 20 | 22 |
| Vilhena | 01 | 02 | 47 | 50 |
| Total | 18 | 26 | 339 | 373 |

Fonte: Sistema Unificado de Administração Pública - IFRO.

Tabela 2 – Regime de Trabalho do Corpo Docente.

4.1.3 Experiência acadêmica no magistério superior

O requisito mínimo de titulação para ingresso na carreira de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, conforme dispõe a Lei nº 12.772/12 em seu art. 10, §1º, é a apresentação de diploma de curso superior em nível de graduação. O concurso público para seleção, no mercado de trabalho, das pessoas que ingressaram na carreira de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico terá aplicação de provas ou provas e títulos, dessa forma os candidatos com maior experiência acadêmica alcançam melhores pontuações e isso possibilita ao IFRO angariar para o corpo docente pessoas com experiência e qualidade no exercício do magistério.

4.1.4 Experiência profissional não acadêmica

O docente para atuar na nova carreira de magistério Educação Básica, Técnica e Tecnológica necessita ter uma formação que transite nos diversos níveis e modalidades de ensino a serem ofertados pelo IFRO, conforme a legislação de criação dos Institutos Federais, onde é priorizada a verticalização do ensino. Este profissional deverá ter experiência sobre o mundo de trabalho e transpô-la para o universo didático da sala de aula para que a aprendizagem seja significativa aos alunos. A experiência do docente será pontuada e avaliada, na realização do concurso, mediante prova de títulos.

4.1.5 Plano de Carreira

O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal é instituído pela Lei nº 8.112/90, observadas as disposições da Lei 12.772/90. O desenvolvimento na carreira ocorre mediante progressão funcional e promoção. O docente será avaliado pelo seu desempenho a cada 24 (vinte e quatro) meses e poderá ascender outro nível e/ou classe da carreira, os quais proporcionam melhoria na remuneração.

O regime de trabalho será de quarenta ou vinte horas semanais, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Para áreas de características específicas, excepcionalmente, poderá ser contratado docente no regime de quarenta horas semanais de trabalho sem dedicação exclusiva. O regime de dedicação exclusiva implica na impossibilidade do exercício de outra atividade remunerada seja ela pública ou privada, salvo as exceções previstas em lei.

A qualificação profissional será estimulada por meio do incentivo e parcerias com vistas à realização de cursos de mestrado, doutorado e pós-doutorado. Também serão supridas as lacunas nas competências necessárias ao desenvolvimento do ensino por meio de capacitações.

4.1.6 Critérios de seleção e contratação

A seleção dos candidatos a servidores da carreira de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico se dará a partir da publicação de edital de concurso público para as áreas de ensino conforme os cursos ofertados pelo IFRO. O processo de seleção será composto por prova escrita, prova de desempenho didático e prova de títulos. As provas escritas serão compostas por um conjunto de questões de conhecimentos específicos selecionados de acordo com as disciplinas que o docente irá lecionar. A prova de desempenho didático tem por finalidade avaliar a atuação pedagógica do docente em atividade de sala de aula. A prova de títulos visa pontuar a experiência profissional do professor, bem como valorizar a sua formação acadêmica. A contratação será realizada conforme a disponibilidade de vagas seguindo a ordem de classificação do concurso.

4.1.7 Procedimentos para substituição dos professores do quadro

Processo Seletivo Simplificado, por meio de Edital, com seleção através de provas de título e desempenho didático, avaliado por uma comissão de docentes da área de interesse para substituição e pedagogos.

A contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária e excepcional é regida pela Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993.

Além destes procedimentos, o IFRO buscará outros como, intercâmbio entre os campi, professor colaborador e voluntário, além dos recursos da EAD.

4.1.8 Procedimentos para contratação de professores temporários e substitutos

As vagas para contratação de professores substitutos são decorrentes de afastamentos e licenças legais do professor efetivo. As vagas para contratação de professores temporários são para atendimento de necessidade temporária e excepcional. Elas são preenchidas através de Processo Seletivo Simplificado, por meio de Edital, com seleção através de provas de título e de desempenho didático, avaliado por uma comissão, composta por pedagogos e docentes da área de interesse. Ambas as contratações são regidas pela Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993 e estão em consonância com o banco equivalente da instituição. Além destes procedimentos, o IFRO buscará outros como, intercâmbio entre os câmpus, professor colaborador e voluntário, além dos recursos da EaD.

4.1.9 Cronograma e plano de expansão do corpo docente

| Unidade | Docentes |
|--------------------------|----------|
| Ariquemes | 70 |
| Cacoal | 70 |
| Colorado do Oeste | 90 |
| Ji-Paraná | 70 |
| Porto Velho “Calama” | 100 |
| Porto Velho “Zona Norte” | 70 |
| Vilhena | 70 |

Tabela 3 – Cronograma de expansão do corpo docente - número de servidores máximo por campus.

4.1.10 A CPPD Comissão Permanente de Pessoal Docente

A CPPD presta assessoramento ao dirigente máximo do IFRO na formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente, no que diz respeito ao dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades acadêmicas, contratação e admissão de professores efetivos e substitutos, alteração do regime de trabalho docente, avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional, solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado e liberação de professores para programas de cooperação com outras instituições, universitárias ou não.

4.2 Servidores Técnico-Administrativo

O quadro de servidores Técnico-Administrativo do IFRO é composto de cargos de nível fundamental, médio e superior, distribuídos nas classes A, B, C, D e E, regidos pela Lei nº 8.112/90 e Lei nº 11.091/2005 que ingressaram por meio de concurso público. Os cargos da Carreira de Técnico-Administrativos em Educação são regidos pela Lei 11.091/2005 e integram o Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação e tem por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão/ que integram o Sistema Federal de Ensino. Os técnico-administrativos atuam no IFRO nas áreas administrativas, financeiras, educacionais, de saúde e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição. São responsáveis pelo gerenciamento das atividades nas unidades do IFRO e colaboram no desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão.

4.2.1 Titulação

| Campus de Lotação | Nível Médio | Graduação | Especialização | Mestrado | Doutorado | Total |
|--------------------------|-------------|-----------|----------------|----------|-----------|-------|
| Ariquemes | 25 | 19 | 11 | 04 | 01 | 60 |
| Cacoal | 17 | 12 | 12 | 02 | 0 | 43 |
| Colorado do Oeste | 37 | 34 | 23 | 02 | 0 | 96 |
| Ji-Paraná | 17 | 15 | 14 | 0 | 0 | 46 |
| Porto Velho “Calama” | 26 | 23 | 11 | 01 | 0 | 61 |
| Porto Velho “Zona Norte” | 11 | 18 | 08 | 01 | 0 | 38 |
| Reitoria | 20 | 39 | 21 | 02 | 01 | 83 |
| Vilhena | 17 | 10 | 19 | 0 | 0 | 46 |
| Total | 170 | 170 | 119 | 12 | 02 | 473 |

Fonte: Sistema Unificado de Administração Pública - IFRO.

Tabela 4 – Titulação do Corpo Técnico-Administrativo.

4.2.2 Regime de trabalho

| Campus de Lotação | 20 horas | 40 horas | Total |
|--------------------------|----------|----------|-------|
| Ariquemes | 0 | 60 | 60 |
| Cacoal | 0 | 43 | 43 |
| Colorado do Oeste | 02 | 94 | 96 |
| Ji-Paraná | 0 | 46 | 46 |
| Porto Velho “Calama” | 0 | 61 | 61 |
| Porto Velho “Zona Norte” | 0 | 38 | 38 |
| Reitoria | 0 | 83 | 83 |
| Vilhena | 0 | 46 | 46 |
| Total | 02 | 471 | 473 |

Fonte: Sistema Unificado de Administração Pública - IFRO.

Tabela 5 – Regime de Trabalho do Corpo Técnico-Administrativo.

| Campus de Lotação | A | B | C | D | E | Total |
|--------------------------|----|----|----|-----|-----|-------|
| Ariquemes | 0 | 0 | 11 | 31 | 18 | 60 |
| Cacoal | 0 | 0 | 13 | 18 | 18 | 43 |
| Colorado do Oeste | 07 | 02 | 25 | 42 | 20 | 96 |
| Ji-Paraná | 0 | 0 | 08 | 26 | 12 | 46 |
| Porto Velho “Calama” | 0 | 0 | 11 | 28 | 22 | 61 |
| Porto Velho “Zona Norte” | 0 | 0 | 08 | 15 | 15 | 38 |
| Reitoria | 0 | 0 | 01 | 31 | 51 | 83 |
| Vilhena | 02 | 01 | 05 | 25 | 13 | 46 |
| Total | 09 | 03 | 82 | 216 | 163 | 473 |

Fonte: Sistema Unificado de Administração Pública - IFRO.

Tabela 6 – Distribuição de Cargos por nível de contratação do Corpo Técnico-Administrativo.

4.2.3 Critérios de seleção e contratação

Os Técnico-Administrativos em Educação são selecionados por meio de concurso público composto por prova escrita e prova prática e definirá os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas. As provas escritas são compostas por um conjunto de questões de conhecimentos específicos selecionados de acordo com as disciplinas que envolvem os conhecimentos necessários para desempenhar as funções que o cargo demanda. A prova prática tem por finalidade avaliar a capacidade técnica em área específica de atuação. A contratação será realizada conforme a disponibilidade de vagas seguindo a ordem de classificação do concurso.

4.2.4 Plano de carreira e regime de trabalho

O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos dos Técnico-Administrativos em Educação é instituído pela Lei nº 8.112/90, observadas as disposições da Lei 11.091/2005. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional. Tais progressões ensejam aumento na remuneração do servidor.

A progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

A Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

O servidor Técnico-Administrativo em Educação que possuir formação acadêmica superior àquela exigida para o cargo que ocupa será remunerado percentualmente com o Incentivo à Qualificação, conforme definido na Lei 11.091/2005.

O regime de trabalho do Técnico-Administrativo em Educação é de 40 (quarenta) horas, salvo os casos de leis específicas e da possibilidade de redução da carga horária de trabalho mediante redução proporcional da remuneração.

4.2.5 Cronograma e plano de expansão do corpo técnico-administrativo

| Unidade | Docentes |
|--------------------------|----------|
| Ariquemes | 45 |
| Cacoal | 45 |
| Colorado do Oeste | 70 |
| Ji-Paraná | 45 |
| Porto Velho “Calama” | 100 |
| Porto Velho “Zona Norte” | 45 |
| Vilhena | 45 |

Tabela 7 – Cronograma de expansão do corpo técnico-administrativo - número de servidores máximo por campus.

4.2.6 Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (CIS)

A CIS tem a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, propor normas regulamentadoras relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho, acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira, avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, examinar os casos omissos e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

4.2.7 Desenvolvimento de competências

O IFRO fomenta a participação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação em programas de qualificação da educação formal através de parcerias com instituições ofertantes de cursos de pós-graduação *stricto sensu* e horário especial ao servidor estudante.

Além destas, para execução das atividades inerentes ao serviço público e ao desenvolvimento das atividades específicas de cada cargo, a capacitação nas mais diversas áreas é realizada anualmente por meio do Plano Anual de Capacitação, no qual uma comissão designada em cada unidade do IFRO realiza levantamento das necessidades de capacitação dos servidores e de acordo com a disponibilidade orçamentária e as necessidades da Instituição, proporciona a capacitação dos servidores através da participação em cursos, seminários, fóruns e etc.

A capacitação em serviço também é uma forma de proporcionar aos servidores técnico-administrativos conhecimento para desenvolver as atividades relativas ao seu cargo e as Escolas de Governo proporcionam cursos em diversas áreas via educação a distância, dessa forma promovendo a disseminação de conhecimento com baixo custo para a instituição.

Outra forma de capacitar o servidor é por meio do conhecimento já adquirido pela instituição através dos servidores que atuam no quadro há mais tempo. As experiências repassadas dos servidores da instituição aos novos servidores são de suma importância para alcançar a excelência na prestação do serviço público.