

A stylized graphic of a plant with a white stem and several leaves in shades of green, orange, and dark green, set against a reddish-brown background.

## **4. PERFIL DO CORPO DOCENTE E TÉCNICO- ADMINISTRATIVO**



## 4.1 APRESENTAÇÃO

A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) busca organizar e promover ações participativas, articulando-se com as demais unidades administrativas e unidades acadêmicas, que envolvam corpo de servidores do IFRO, a fim de fundamentar estratégias e planejar a gestão com vistas à melhoria contínua dos processos de trabalho, contribuindo com o fortalecimento da instituição. As ações da DGP alinham-se aos objetivos estratégicos do IFRO e são pensadas na perspectiva da promoção, do desenvolvimento, crescimento dos servidores e do IFRO como um todo e, para isso, atua diretamente nas ações do planejamento estratégico da instituição.

A estrutura da Diretoria é composta por um Departamento de Administração de Pessoal (DAP) e quatro Coordenações, sendo estas: Coordenação de Seleção, Cadastro e Aposentadoria (CSCA), Coordenação de Desenvolvimento Humano e Social (CDHS), Coordenação de Pagamento de Pessoal (CPP) e Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV), que são responsáveis pelos processos de admissão de servidores, administração de pessoal, desenvolvimento, capacitação, atenção à saúde, qualidade de vida, aposentadoria e pensões, e demais atividades envolvidas no gerenciamento do capital humano da instituição. Alinhado com as diretrizes da Gestão e com as ações do Planejamento Estratégico, a Gestão de Pessoas do IFRO é desenvolvida visando à integração das pessoas com as necessidades institucionais, buscando a primazia do atendimento e possibilitando a construção do futuro do IFRO com base no desenvolvimento de sua comunidade.

## 4.2 COMPOSIÇÃO

A [Portaria MEC nº 246, de 15 de abril de 2016](#), publicada no Diário Oficial da União (DOU), definiu o modelo de dimensionamento de cargos efetivos dos Institutos Federais, sendo previsto para o IFRO 700 Professores do Ensino Básico Técnico e Tecnológico e 653 Técnico-Administrativos em Educação, dos quais 259 são de cargos de nível superior classe E, 310 cargos de nível intermediário classe D e 84 cargos de nível auxiliar classe C.

Atualmente o IFRO possui uma força de trabalho composta por 1.180 servidores efetivos e professores substitutos distribuídos em seus 09 (nove) *campi* (Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte e Vilhena), e ainda a Reitoria. Esse total é proveniente da realização de admissão através de concursos públicos para os cargos efetivos e processo seletivo simplificado para contratação de professores substitutos.

TIPOLOGIAS DOS CARGOS	2017
<b>1. SERVIDORES DE CARREIRA (1.1)</b>	<b>1.118</b>
1.1. SERVIDORES DE CARREIRA (1.1.1+1.1.2+1.1.3+1.1.4)	1.118
1.1.1. SERVIDORES DE CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO	1.114
1.1.2. SERVIDORES DE CARREIRA EM EXERCÍCIO DESCENTRALIZADO	1
1.1.3. SERVIDORES DE CARREIRA EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO	3
1.1.4. SERVIDORES REQUISITADOS DE OUTROS ÓRGÃOS E ESFERAS	0
<b>2. SERVIDORES COM CONTRATOS TEMPORÁRIOS</b>	<b>62</b>
<b>3. SERVIDORES SEM VÍNCULO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b>	<b>0</b>
<b>4. TOTAL DE SERVIDORES (1+2+3)</b>	<b>1.180</b>

Tabela 11 – Perfil do Corpo Funcional por Titulação, Regime e Experiências Profissionais  
Fonte: Sistema SUAP e SIAPE – Em 13/10/2017

Para apresentação da tabela acima, considerou-se os cargos providos, tomando como referência informações extraídas do SUAPE, em 13 de outubro de 2017, conforme tabela, o IFRO possui 1.118 servidores de carreira vinculados, além de um servidor de carreira em exercício descentralizado, representado pelo Procurador Geral, que pertence à carreira da Advocacia Geral da União Complementando a composição da força de trabalho com 60 professores substitutos.

TIPOLOGIAS DOS CARGOS	LOTAÇÃO EFETIVA	
	CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	CORPO DOCENTE
<b>1. SERVIDORES DE CARREIRA (1.1)</b>	573	545
1.1. SERVIDORES DE CARREIRA (1.1.1+1.1.2+1.1.3+1.1.4)	573	545
1.1.1. SERVIDORES DE CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO	571	543
1.1.2. SERVIDORES DE CARREIRA EM EXERCÍCIO DESCENTRALIZADO	1	0
1.1.3. SERVIDORES DE CARREIRA EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO	1	2
1.1.4. SERVIDORES REQUISITADOS DE OUTROS ÓRGÃOS E ESFERAS	0	0

Tabela 12 – Tipologias dos Cargos Lotação Efetiva (Corpo Técnico-Administrativo e Corpo Docente)  
Fonte: Sistema SUAP e SIAPE – Em 13/10/2017

TIPOLOGIAS DOS CARGOS	LOTAÇÃO EFETIVA	
	CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	CORPO DOCENTE
<b>2. SERVIDORES COM CONTRATOS TEMPORÁRIOS</b>	0	62
<b>3. SERVIDORES SEM VÍNCULO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b>	0	0
<b>4. TOTAL DE SERVIDORES (1+2+3)</b>	571	610

Do total de servidores do IFRO, 545 são da carreira docente, destinados primordialmente ao exercício da atividade-fim do IFRO e 573 servidores da carreira técnico-administrativa, destinados primordialmente à atividade-meio (apoio técnico-administrativo), conforme demonstrado na tabela anterior.

## 4.3 PERFIL DO CORPO DOCENTE

Com relação ao perfil do corpo docente, a composição de força de trabalho está demonstrada na tabela a seguir:

Tabela 13 – Perfil do Corpo Docente por regime de trabalho  
Fonte: Sistema SUAP – Em 13/10/2017

PERFIL DO CORPO DOCENTE POR REGIME DE TRABALHO		
REGIME DE TRABALHO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
20H	2	0,36%
40H	8	1,30%
DE	535	98,34%
<b>TOTAL</b>	<b>545</b>	<b>100%</b>

Tabela 14 – Formação do Corpo Docente  
Fonte: Sistema SUAP – Em 13/10/2017

FORMAÇÃO DO CORPO DOCENTE		
TITULAÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
GRADUAÇÃO	28	5,14%
APERFEIÇOAMENTO	7	1,28%
ESPECIALIZAÇÃO	159	29,17%
MESTRADO	293	53,76%
DOCTORADO	58	10,65%
<b>TOTAL</b>	<b>545</b>	<b>100%</b>

## 4.4 DADOS DAS EXPERIÊNCIAS NÃO ACADÊMICAS DOS DOCENTES

Os dados da experiência não acadêmica dos servidores docentes ainda não foram quantificados. No entanto, para quantificar as experiências acadêmicas e não acadêmicas, pretende-se realizar uma pesquisa utilizando questionário on-line direcionado para todos os docentes já admitidos. Essa pesquisa será realizada a partir do 2º Semestre de 2018, com uma previsão de finalização para o 1º Semestre de 2019. Todas essas informações serão agrupadas com as dos novos servidores docentes e atualizadas a cada nova admissão.

## 4.5 PERFIL DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

Com relação ao perfil do corpo técnico-administrativo, a composição de força de trabalho está demonstrada na tabela abaixo:

PERFIL DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		
CARGO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
CARGOS NÍVEL A	8	1,40%
CARGOS NÍVEL B	3	0,52%
CARGOS NÍVEL C	91	15,88%
CARGOS NÍVEL D	263	45,90%
CARGOS NÍVEL E	208	36,30%
<b>TOTAL</b>	<b>573</b>	<b>100%</b>

Tabela 15 – Perfil do Corpo Técnico-Administrativo  
Fonte: Sistema SUAP – Em 13/10/2017

FORMAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS		
TITULAÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
DOUTORADO	5	0,87%
MESTRADO	47	8,66%
ESPECIALIZAÇÃO	234	40,84%
GRADUAÇÃO	166	28,97%
ENSINO MÉDIO	119	20,76%
ENSINO FUNDAMENTAL	1	0,17%
ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	1	0,17%
<b>TOTAL</b>	<b>573</b>	<b>100%</b>

Tabela 16 – Formação do Corpo Técnico-Administrativo  
Fonte: Sistema SUAP – Em 13/10/2017

## 4.6 PLANO DE CARREIRA DOCENTE

O Plano de Carreira dos servidores docentes do IFRO está definido na [Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012](#), sendo estruturada em cinco classes: D I, D II, D III, D IV e Titular.

Cada classe possui suas subdivisões em níveis, de acordo com o [Anexo I da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012](#). A passagem de um nível para o outro, dentro da classe, ou a promoção para a classe subsequente, é realizada após o interstício de 24 (vinte e quatro) meses e mediante avaliação do desempenho das atividades do docente.

Os docentes são submetidos a um período de estágio probatório de 03 (três) anos, nos quais permanecem na Classe D I. Após o término do estágio probatório, que ocorre mediante aprovação em avaliação de desempenho, pode haver a aceleração da promoção para a Classe D II nível 1, vinculada à apresentação do título de especialista, e para D III nível I, ligada à apresentação do título de mestre ou doutor (conforme Art. 15 da [Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012](#)).

## 4.7 PLANO DE CARREIRA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

O Plano de Carreira dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Rondônia está definido pela [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#). A carreira é estruturada em cinco níveis de Classificação - A, B, C, D e E, classificados de acordo com requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. No âmbito do IFRO, os cargos de nível A e B são cargos em extinção, portanto o quadro de referência é composto apenas por cargos nível C, D e E.

O desenvolvimento do servidor na carreira ocorre pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional, respeitado o interstício de 18 meses em cada progressão.

A progressão por Capacitação Profissional, que se desenvolve em 04 níveis, se dá por meio da participação em cursos de capacitação compatíveis como o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida. Já a progressão por Mérito Profissional se desenvolve em 16 níveis, mediante a aprovação em avaliação periódica de desempenho, realizada anualmente.

A obtenção de titulação superior à exigida ao cargo assegura o servidor a obtenção de Incentivo à Qualificação, com o acréscimo de percentual sobre a remuneração do servidor na forma definida no Anexo IV da [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#):

NÍVEL DE ESCOLARIDADE FORMAL SUPERIOR AO PREVISTO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO (CURSO RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO)	ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO DIRETA	ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO INDIRETA
ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	10%	-
ENSINO MÉDIO COMPLETO	15%	-



Tabela 17 – Incentivo à Qualificação – Acréscimos Sobre a Remuneração do Servidor  
Fonte: DGP – Ano 2017

ENSINO MÉDIO PROFISSIONALIZANTE OU ENSINO MÉDIO COM CURSO TÉCNICO COMPLETO	20%	10%
CURSO DE GRADUAÇÃO COMPLETO	25%	15%
ESPECIALIZAÇÃO, COM CARGA HORÁRIA IGUAL OU SUPERIOR A 360H	30%	20%
MESTRADO	52%	35%
DOUTORADO	75%	50%

## 4.8 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO PARA DOCENTES, TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E PROFESSOR SUBSTITUTO

A seleção dos candidatos para o cargo 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 objetiva, prova de desempenho didático e prova de títulos. A prova objetiva será composta por um conjunto de questões de Língua Portuguesa, Raciocínio Lógico, Informática, Legislação, Didática e Conhecimentos Específicos, selecionados de acordo com área que o docente irá atuar. 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 nomeação será realizada conforme a disponibilidade de vagas seguindo a ordem de classificação do concurso.

Os Técnico Administrativos em Educação serão 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 serão 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. A nomeação será realizada conforme a disponibilidade de vagas seguindo a ordem de classificação do concurso.

A contratação de professor substituto está prevista na [Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993](#) e pode ocorrer para suprir a ausência de professor efetivo em razão de: vacância do cargo, afastamento ou licença, de acordo com o Art. 14 do [Decreto nº 7.485, de 18 de maio de 2011](#), ou nomeação para ocupar cargo de Reitor, Pró-Reitor e Diretor de *Campus*. O número total de contratação de professor substituto não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do número de professores efetivos em exercício na instituição. O regime de trabalho do professor substituto fica limitado a 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais. O recrutamento será feito mediante processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União.

No âmbito do IFRO aproximadamente cinquenta por cento das contratações ocorrem para atender os afastamentos do docente para programas de pós-graduação *Stricto Sensu* em instituição de ensino superior no país.

## 4.9 PLANO DE EXPANSÃO DO QUADRO DOCENTE E DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

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 o 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 administrativos, projeta-se a execução de admissão e preenchimento dessas vagas na seguinte proporção até 2022:

Tabela 18 – Plano de Expansão do Quadro Docente e de Técnicos Administrativos  
Fonte: DGP – Ano 2017

ADMISSÃO DE SERVIDORES	2017	2018	2019	2020 A 2022	TOTAL
DOCENTE	41	59	16	56	160
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	-	13		72	85

Como relação ao preenchimento de cargos Técnico-Administrativos, previstos 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 Alunos Professores - RAP, início de novos cursos e, a partir de 2020, disponibilidade de códigos pela SETEC/MEC:

## 4.10 PLANO DE CAPACITAÇÃO

A capacitação dos servidores, no âmbito do IFRO, está dividida em duas principais ações sendo estas: capacitação de curta duração e qualificação. A responsabilidade de tais ações está atribuída à Coordenação de Desenvolvimento Humano e Pessoal (CDHS) e à Coordenação de Pós-Graduação (CPOSG) em conjunto com o Departamento de Administração de Pessoal (DAP), Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PROPESP).

O [Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006](#), institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta os artigos 87 e 102, incisos IV e VII, da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#). No âmbito do IFRO, a Política de Capacitação dos Servidores foi instituída pela [Resolução nº 7/CONSUP/IFRO, de 15 de abril de 2011](#), e tem por objetivo promover e prover ações e estratégias de ensino e aprendizagem que possibilitem ao quadro profissional a construção e o aprimoramento de competências, habilidades e conhecimentos que contribuam para o desenvolvimento profissional, para o alcance dos objetivos estratégicos da instituição e, ainda, para a [Resolução nº 53/CONSUP/IFRO, de 01 de dezembro de 2017](#), que tem por objetivo qualificar os servidores do IFRO e estimular a atividade de construção de novos conhecimentos.

Para alcance das metas propostas na [Resolução nº 7/CONSUP/IFRO/2011](#), o IFRO anualmente promove as seguintes ações:

- Elaboração do Plano Anual de Capacitação, o qual contempla cursos de curta duração nas modalidades presencial, EaD e *in company*;
- Editais de afastamento Integral para participação em curso de pós-graduação na modalidade *stricto sensu*;
- Editais para participação dos servidores em eventos científicos, tecnológicos, culturais e visitas técnicas no país e no exterior;
- Concessão de afastamento parcial para participação em curso de pós-graduação na modalidade *stricto sensu*;
- Parcerias e convênios para oferta de cursos de mestrado e doutorados interinstitucionais;
- Licença Capacitação.

No âmbito do IFRO, os recursos para capacitação são descentralizados da seguinte forma:

- CDHS/DGP: Contratação de cursos *in company* e elaboração do Plano Anual de Capacitação - PAC – Reitoria;
- CPOSG/PROPESP: Publicação de Editais para participação dos servidores em eventos científicos, tecnológicos, culturais e visitas técnicas, no país e no exterior, e parcerias/convênio para mestrados e doutorados institucionais;
- Direção-Geral dos *campi*: elaboração do PAC de sua unidade.

## 4.11 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO IFRO

A Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV) foi instituída no ano de 2016, após a reestruturação da Reitoria, e conta hoje com 02 servidores, uma Psicóloga e uma Engenheira de Segurança do Trabalho.

Atualmente a Coordenação tem atuado com o acompanhamento de atestados médicos, elaboração dos laudos ambientais e ações voltadas à saúde e qualidade de vida, bem como iniciou a realização dos exames periódicos.

## 4.12 PRINCIPAIS AÇÕES EXECUTADAS TENDO POR BASE O PDI 2014 A 2018

Em análise ao PDI 2014 a 2018, identificamos o alcance de vários dos objetivos propostos. Vejamos:

- Ampliação da oferta de curso de capacitação na modalidade *in company*, através de parcerias com a ESAF e ENAP, capacitando 885 servidores até dezembro 2016;
- Fortalecimento dos conceitos de capacitação, através de realização de reuniões com as comissões responsáveis pela elaboração do Plano Anual de Capacitação - PAC de cada unidade;
- Realização de dois cursos de formação de gestores em parceria com ESAF;
- Realização de dois seminários de ambientação para novos servidores, nas unidades *Campus* Guajará-Mirim e Reitoria;
- Concessões de afastamento para participação de servidores em programa de pós-graduação *stricto sensu*, através de 9 editais, afastando 58 servidores para cursar mestrado, 69 servidores para cursar doutorado e 3 servidores para cursar pós-doutorado, totalizando 109 servidores beneficiados;
- Aprovação e execução das atividades do Programa de Doutorado Interinstitucional em Química de Produtos Naturais, em parceria com a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com financiamento pela CAPES, com 14 vagas para servidores do IFRO, aprovado em 2014 e iniciado em 2015;
- Aprovação e execução do Programa de Doutorado Interinstitucional em Agronomia, em parceria com a Universidade Estadual Paulista (UNESP), *Campus* Ilha Solteira, com financiamento pela CAPES, com 20 vagas para servidores do IFRO, aprovado em 2015 e iniciado em 2016;

- Execução da parceria para oferta de sete vagas no mestrado em Computação com a Universidade Federal de Pernambuco;
- Termo de Cooperação com o Instituto de Pesquisas em Energia Nuclear (IPEN) para oferta de 20 vagas para mestrado e outras 20 vagas para doutorado no Programa de Pós-graduação em Energia Nuclear, credenciado junto a Universidade de São Paulo (USP), aprovado em 2014, iniciado em 2015;
- Termo de Cooperação com a Universidade Federal de Rondônia para oferta de 20 vagas no curso de Mestrado Profissional em Educação Escolar, para servidores do IFRO, aprovado e iniciado em 2013, com conclusão em 2015;
- Segundo Termo de Cooperação com a Universidade Federal de Rondônia para oferta de 20 vagas no curso de Mestrado Profissional em Educação Escolar, para servidores do IFRO, aprovado e iniciado em 2015;
- Participação do IFRO como membro da Rede em Educação e Ciências da Matemática (REAMEC), vinculado ao polo da Universidade Federal de Mato Grosso, em Cuiabá, para formação de doutores, desde 2013, com uma vaga em 2013, sete em 2015 e uma em 2017, totalizando um servidor concluinte em 2017 e outros oito servidores cursando o programa.
- Aprovação do Programa de Doutorado Interinstitucional em Educação, em parceria com a Universidade Estadual Paulista (UNESP), *Campus* Marília, financiado pela CAPES, com 20 vagas para servidores do IFRO, em 2016, e previsão para início em janeiro de 2018.
- Termo de Cooperação com o Instituto Politécnico do Porto, em Portugal, para oferta de 15 vagas para servidores do IFRO cursarem mestrado em Assessoria de Administração, em fase de seleção, com previsão de início em outubro de 2017;
- Implantação da Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida;
- Realização de Exames Periódicos em 2017;
- Adoção do SUAP como ferramenta de gestão para coleta de dados de informação de pessoal;
- Ampliação das oportunidades de movimentação interna de pessoal, através de editais simplificados de remoção, para todas as vagas disponíveis no âmbito do IFRO.