

O texto apresentado a seguir é fruto do processo de trabalho desenvolvido pela Pró Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional e a Diretoria de Gestão de Pessoas.

Esse trabalho teve como ponto de partida a política de Gestão de Pessoas do PDI 2019/2023, com o intuito de aprimorar o que já é desenvolvido pelo IFSP ao longo dos últimos anos.

Participe do processo de construção do Plano de Desenvolvimento, dando contribuições que possam enriquecer o nosso PDI 2024/2028. Todas as contribuições são muito importantes e serão analisadas.

As contribuições serão recebidas no formulário disponível no link:

<https://forms.gle/fiRkHJ4tzCafqe3A7>

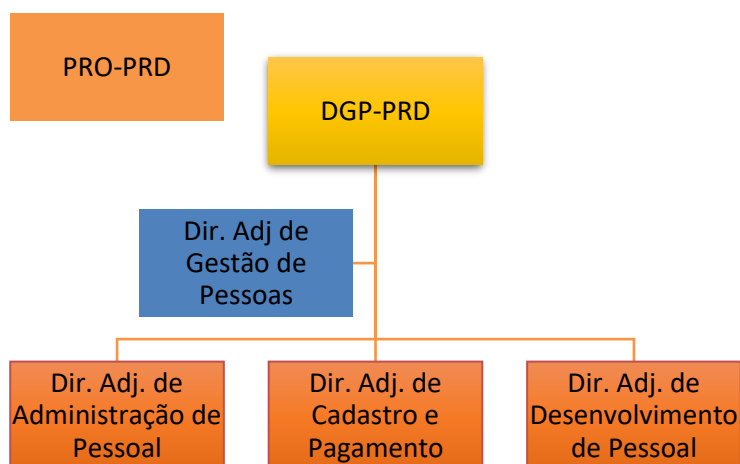
A consulta ficará aberta de 02 a 22 de abril de 2024.

POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

1. GESTÃO DE PESSOAS NO IFSP

A Gestão de Pessoas é uma peça central na estratégia do Instituto Federal de São Paulo (IFSP) para o período de 2024 a 2028. Ela desempenha um papel fundamental na condução das atividades de planejamento, organização, supervisão, execução e avaliação da política de gestão de pessoas, que abrange diversos processos cruciais para a eficiência e excelência institucional. No IFSP, essas ações são geridas pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP-PRD), vinculada à Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRO-PRD).

Conforme organograma abaixo, a DGP-PRD está organizada em 4 diretorias, sendo responsável por toda a política de pessoal, desde a definição das formas de ingresso e seleção de servidores, admissão, cadastro, pagamento, ações de qualidade de vida e atenção à saúde, desenvolvimento das carreiras, progressões funcionais, capacitação e qualificação, dispositivos de movimentação, bem como a legislação de pessoal.



1.1 Processos Chave da Política de Gestão de Pessoas

1.1.1. Seleção e Admissão de Pessoal

A seleção e admissão de pessoal são alicerces dessa política. Elas são conduzidas considerando as necessidades específicas de cada setor, levando em conta não apenas as demandas presentes, mas também as futuras. A admissão é realizada de acordo com as legislações pertinentes, considerando os requisitos das carreiras e as competências individuais dos candidatos. No período de 2019 a 2023 ocorreu a primeira etapa do programa de [Dimensionamento da Força de Trabalho no IFSP](#), permitindo que as unidades com quantitativos acima do modelo estipulado pelo Ministério da Educação possam realizar a adequação aos números, considerando ainda o planejamento em médio e longo prazo.

1.1.2. Vagas para Candidatos com Deficiência e Autodeclarados Negros

De acordo com a Legislação vigente, reservamos, no mínimo, 5% das vagas para candidatos com deficiência e 20% para candidatos autodeclarados negros. Esta política de gestão de pessoas reflete nosso compromisso com a eficiência, a transparência e a valorização de nossos servidores, que são essenciais para o sucesso e o alcance das metas do IFSP no período de 2024 a 2028.

1.1.3. Administração de Pessoal, Transparência, Cadastro e Pagamento

Todos os processos relacionados à administração de pessoal, cadastro e pagamento seguem as normas, legislações e diretrizes vigentes, observando a necessidade constante de melhoria de procedimentos para garantir eficiência e transparência, além da conformidade com as regras estabelecidas. Nesse sentido, desde fevereiro de 2021, o IFSP utiliza o sistema SIPPAGweb (<https://sippag-web.ifsp.edu.br/>) que é uma excelente ferramenta de gestão de pessoal no sentido de otimização de cadastros e lançamentos, além de fortalecer a transparência dos atos de pessoal da gestão do IFSP.

1.1.4. Benefícios, Pensão e Aposentadoria e Composição do Quadro de Pessoal

Os benefícios, a pensão e a aposentadoria dos servidores são regidos pela legislação, normas e diretrizes vigentes. Em setembro de 2023 o IFSP iniciou o programa de preparação para a aposentadoria, visando o bem-estar dos servidores ao longo de sua carreira e após a aposentadoria. O IFSP possui atualmente 4509 servidores ativos/efetivos, dos quais:

- i) 6,69 % com idade igual ou superior a 61 anos;
- ii) 9,40 % com faixa etária entre 55 e 60 anos;
- iii) 25,50 % com faixa etária entre 45 e 54 anos;
- iv) 47,09 % com faixa etária entre 35 e 44 anos;
- v) 10,94 % com faixa etária entre 26 e 34 anos;
- vi) 0,38 % com faixa etária entre 18 e 25 anos.

1.1.5. Base Legal

Considerando que o IFSP é um Órgão integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), nos termos do Decreto nº 67.326, de 03 de outubro de 1970, todas as diretrizes seguem as normatizações advindas do Órgão Central SIPEC (atualmente, no Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos) e do Órgão Setorial (Ministério da Educação).

2. PERFIL DO CORPO DOCENTE

Respeitados os dispositivos de força maior, todo o corpo docente do IFSP é oriundo de concurso de provas e títulos realizado no IFSP ou em outro IF em ocorrência de eventuais redistribuições ou aproveitamentos de filas. Em todos esses casos, o perfil do docente é definido pela unidade demandante conforme requisitos mínimos para lecionar nos cursos de cada *Campi*.

O dimensionamento dos cargos de docentes no IFSP é realizado observando as normativas legais, como a atual [Portaria MEC nº 713, de 08 de setembro de 2021](#). O termo dimensionado significa o total de cargos de docentes que podem vir a ser distribuídos para cada unidade do IFSP.

O painel disponível [clicando aqui](#), permite uma visualização gráfica desta distribuição em nossas unidades.

2.1. Composição

Tabela. Evolução no quadro permanente de docentes por classe/ano*

ANO	D1	D2	D3	D4	Titular	Visitante
2019	383	144	1304	745	39	0
2020	214	93	1447	809	51	0
2021	136	84	1516	820	55	0

2022	58	41	1621	806	80	4
2023	52	27	1558	839	115	4

**Considerando a competência de dezembro de cada ano, exceto 2023 (considerando a competência de 2023)*

Tabela. Evolução no quadro permanente de docentes por titulação*

ANO	Graduação	Aperfeiçoamento	Especialização	Mestrado	Doutorado	TOTAL
2019	42	5	214	1244	1102	2607
2020	32	0	186	1197	1187	2602
2021	23	2	157	1166	1242	2590
2022	21	1	139	1116	1301	2578
2023	17	0	121	1063	1359	2560

**Considerando a competência de dezembro de cada ano, exceto 2023 (considerando a competência de 2023). Relação não considera servidores em usufruto de afastamento sem remuneração e ativos em outros órgãos.*

Tabela. Evolução no quadro permanente de docentes por regime de trabalho

ANO	20 Horas	40 Horas	Dedicação Exclusiva	TOTAL
2019	14	57	2544	2615
2020	13	52	2549	2614
2021	12	50	2549	2611
2022	14	55	2541	2610
2023	12	46	2537	2595

**Considerando a competência de dezembro de cada ano, exceto 2023 (considerando a competência de 2023)*

2.2. Plano de Carreira

O plano de carreira do professor do ensino básico, técnico e tecnológico foi estruturado a partir da **LEI Nº 12.772, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012**, e estabelece diretrizes específicas para a carreira docente das instituições federais

de ensino. Tal Lei definiu novas formas de avaliação e promoção, com base não apenas no tempo de serviço, mas também na titulação acadêmica e na participação em programas de formação continuada.

Um dos pontos importantes da Lei n.º 12.772/2012 foi a criação da Classe de Professor Titular, atualmente a mais alta na carreira do magistério federal, exigindo, para ingresso, o título de doutor. Além disso, estabeleceu critérios para progressão por titulação, com enquadramento em diferentes níveis, de acordo com a formação acadêmica e o aprimoramento profissional.

Essa legislação também estabeleceu diretrizes para a avaliação de desempenho dos docentes, buscando criar parâmetros mais objetivos e justos para promoções e progressões na carreira, levando em consideração não apenas a produção acadêmica, mas também a atuação didático-pedagógica.

Outro ponto relevante da Lei n.º 12.772/2012 foi a previsão de que as instituições de Ensino ofereçam programas de capacitação e aprimoramento para os professores, visando o constante desenvolvimento profissional e a melhoria da qualidade do ensino.

É importante ressaltar que essa legislação estabeleceu parâmetros gerais, porém, a aplicação e adaptação dos critérios definidos pela lei para os planos de carreira dos professores do ensino básico, técnico e tecnológico podem variar entre as instituições federais, conforme suas particularidades e normativas específicas.

2.3. Contratação de Professores

a) Contratação de professores efetivos

O ingresso de professores efetivos ocorre por meio de Concurso Público de Provas e Títulos, que engloba provas escritas, de desempenho didático pedagógico e de títulos. Esse processo rigoroso avalia o conhecimento, a habilidade de ensino e a formação acadêmica dos candidatos.

O processo de definição das áreas e perfis dos docentes é feito junto às Diretorias Gerais de cada *Campi*, que têm a função de indicar o perfil desejado para a área de atuação requerida. Após consolidação das demandas na Diretoria de Gestão de Pessoas, ocorrem os processos de contratação, sejam eles de efetivos via abertura de novos concursos públicos ou processos seletivos simplificados (PSS), redistribuições ou nomeações de concursos vigentes.

Havendo necessidade de adequar a demanda frente a disponibilidade de códigos de vagas para provimento é papel da Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional aplicar os critérios de distribuição dos códigos para as unidades que atendem os indicadores e balizadores legais.

b) Contratação de Professor Substituto

Para professores substitutos, a contratação segue a Lei nº 8.745, de 09/12/1993 e suas alterações. Essa modalidade é utilizada em casos excepcionais e temporários, de forma que a quantidade de profissionais não

poderá ultrapassar 20% do total de efetivos e ocorre em situações de afastamentos/licenças, vacâncias e para substituição de Docentes que estão nomeados como Reitor(a), Pró-Reitor(a) ou Diretor(a)-Geral de *Campus*.

A seleção ocorre por meio de Processo Seletivo Simplificado, que inclui prova de desempenho didático pedagógico.

c) Contratação de Professor Visitante e Professor Visitante Estrangeiro

A contratação de professor visitante e visitante estrangeiro, ocorre por especial interesse da administração, visando apoiar a execução de programas de pós-graduação *stricto sensu*, de forma a contribuir para o aprimoramento de programas de ensino, pesquisa e extensão, para programas de capacitação docente, intercâmbio científico e tecnológico e são realizados por tempo determinado por meio de edital.

A autorização para essa contratação é expressa na Lei nº 8.745, 09/12/1993, e se torna possível mediante saldo de banco de professor equivalente substituto, a ser solicitado junto ao MEC a liberação de vagas para contratação. As vagas uma vez autorizadas e liberadas pelo MEC passam a ser consideradas no banco de professor equivalente substituto compondo esse montante até o limite de 20% permitidos por lei para todas as situações de substitutos previstas na legislação.

A Portaria Normativa RET IFSP nº 31, de 22 de dezembro de 2021 regulamenta a contratação de professores visitantes no âmbito do IFSP.

2.4. Cronograma e Plano de Expansão do Corpo Docente

O IFSP possui atualmente 41 Campi espalhados em todo o território do estado de São Paulo. Cada unidade/campi possui uma tipologia e modelo de dimensionamento que indica o total de servidores docentes e técnicos administrativos que possui direito para atingir sua totalidade.

Para que possa receber novos códigos de vagas para contratação e nomeação de docentes, se faz necessário a atualização do Banco de Professor Equivalente, criado através do [Decreto nº 7312, de 22 de setembro de 2010](#).

Tabela. Composição do Quadro de Pessoal Docente frente ao BPEq

BPEq Efetivo autorizado	DOCENTES				SALDO BPEq
	20 Horas	40 Horas	RDE	Códigos vagos	
4168,84	12	42	2535	105	0,64

Tabela. Necessidade de atualização de BPEq para atendimento das demandas institucionais do PDI

Total BPEq Efetivo necessário	DOCENTES			Quantidade adicional de códigos necessários
	20 Horas	40 Horas	RDE	
4477,20	-----	-----	2870	176

3. PERFIL DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO

3.1 Composição

Tabela. Evolução no quadro permanente de Técnicos administrativos por titulação*

ANO	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	TOTAL
2019	390	914	325	47	1676
2020	349	957	349	66	1721
2021	302	1004	394	79	1779
2022	263	1014	426	93	1796
2023	212	1029	460	110	1811

*Considerando a competência de dezembro de cada ano, exceto 2023 (considerando a competência de 2023). Relação não considera servidores em usufruto de afastamento sem remuneração, ativos em outros órgãos e com formação de nível médio ou ensino fundamental ou, ainda, em usufruto de afastamento sem remuneração.

Tabela. Evolução no quadro permanente de técnicos administrativos por regime de trabalho*

ANO	20 Horas	25 Horas	30 Horas	40 Horas	TOTAL
2019	4	6	4	1854	1868
2020	8	6	11	1878	1903
2021	8	6	7	1909	1930
2022	10	7	8	1917	1942
2023	9	7	6	1901	1924

*Considerando a competência de dezembro de cada ano, exceto 2023 (considerando a competência de 2023)

3.2. Plano de Carreira

O plano de carreira do Técnico-Administrativo em Educação está estruturado pela **LEI Nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. A última alteração ocorrida foi dada pela Lei nº 11.784 de 2008, sendo notória a necessidade de modernização do referido instrumento legal.

Tal Lei define o interstício e formas de progressão na carreira, podendo ocorrer por titulação (apenas em até 4 níveis) ou por mérito (em 16 níveis), considerando sempre o interstício de 18 meses entre uma progressão e outra.

Ademais, a Lei apresenta a possibilidade de Incentivo à Qualificação, sendo um percentual sobre o Vencimento Básico de acordo com a formação do servidor, desde que acima do exigido para o Cargo.

3.3. Contratação de Técnicos Administrativos

Os Técnicos Administrativos em Educação ingressam por Concurso Público de prova objetiva, abrangendo conhecimentos específicos e gerais, além de avaliação de legislação e língua portuguesa. Os requisitos variam de acordo com os níveis de classificação estabelecidos para os cargos pela Lei nº 11.091 de 12/01/2005 e suas alterações.

O processo de definição dos cargos técnicos administrativos é feito junto às Diretorias Gerais de cada Campi, que tem a função de indicar o cargo técnico administrativo necessário. Após consolidação das demandas na Diretoria de Gestão de Pessoas, ocorrem os processos de contratação, via abertura de novos concursos públicos, redistribuições ou nomeações de concursos vigentes.

Havendo necessidade de adequar a demanda frente a disponibilidade de códigos de vagas para provimento é papel da Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional aplicar os critérios de distribuição dos códigos para as unidades que atendem os indicadores e balizadores legais.

3.4. Cronograma e Plano de Expansão do Corpo Técnico Administrativo

Respeitando as tipologias e modelos de dimensionamento para os servidores técnicos administrativos para atingir sua totalidade o IFSP necessita de um incremento de códigos de vaga conforme tabela a seguir:

Tabela. Distribuição de códigos de vagas de técnicos administrativos por nível considerando a totalidade que o IFSP tem direito a receber

TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS					
QTDES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D	NIVEL E
ATUAL (nov/23)	1	6	294	936	688
NECESSÁRIO/	----- ---	-----	342	997	750

INDICADO				
AJUSTES	Os códigos de vagas serão recolhidos pelo Ministério da Educação quando ocorrerem as vacâncias dos (as) servidores(as) ativos(as).	Necessário que o Ministério da Educação destine 48 códigos de vaga do nível C ao IFSP, considerando o déficit em relação ao modelo de funcionamento definido pelo próprio Ministério da Educação.	Necessário o que o Ministério da Educação destine 61 códigos de vaga do nível D ao IFSP, considerando o déficit em relação ao modelo de funcionamento definido pelo próprio Ministério da Educação.	Necessário o que o Ministério da Educação destine 62 códigos de vaga do nível E ao IFSP, considerando o déficit em relação ao modelo de funcionamento definido pelo próprio Ministério da Educação.

4. POLÍTICAS DE PESSOAL

4.1. Política de Desenvolvimento de Pessoas do IFSP

A capacitação e qualificação dos servidores, aliados com os fatores de qualidade de vida e atenção à saúde do servidor, são fundamentais para o desenvolvimento de competências alinhadas com as necessidades institucionais e organizacionais. Isso visa assegurar que possuímos a força de trabalho necessária para atingir os objetivos e metas estabelecidos no planejamento estratégico.

A política de desenvolvimento de pessoal do IFSP é instituída pela Portaria Normativa RET IFSP nº 12, de 07 de julho de 2021, e estabelece toda a política de capacitação, programa de qualificação, do plano de desenvolvimento de pessoas e diretrizes para acesso às oportunidades de formação, capacitação e qualificação no âmbito do IFSP.

A referida Portaria Normativa define o regramento para toda a capacitação interna e externa; licenças para capacitação; licenças para qualificação, relacionadas a cursos de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado; assim como são estipulados os impedimentos para acesso à política.

Os objetivos principais da implantação e manutenção dessa política no IFSP estão relacionados com a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos

serviços públicos prestados ao cidadão, através do desenvolvimento permanente e pontual do quadro de servidores, de forma a incentivar seu avanço profissional e desenvolvimento de pessoal.

O IFSP possui editais periódicos para incentivo a qualificação dos servidores, dos quais destacam-se os seguintes:

- i) Editais de afastamento remunerado para qualificação;
- ii) Editais de incentivo educacional, que podem chegar a subsidiar até 100% das taxas de mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação aos nossos servidores.

A política está disponível [clikando aqui](#).

4.2. Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

O IFSP instituiu, por meio da Portaria nº 4.389/2020, a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVIDA-IFSP). Tal documento configura um preceito institucional de gestão organizacional expresso em conceitos, fundamentos e princípios que têm como objetivo nortear a prática de promoção à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho para os servidores e colaboradores, além de promover o bem-estar dentro da Instituição e incentivar o autodesenvolvimento fora do ambiente de trabalho, considerando os diversos aspectos que compõem a integralidade do ser humano.

Atualmente o IFSP possui diversos projetos voltados à melhoria da qualidade de vida do servidor, e todos fazem parte de um programa maior chamado de **IFSP Pensando em você**, e destes podemos destacar:

- i) Projeto Amplifica: Projeto que envolve capacitação e qualidade de vida, transmitido semanalmente pelo [Canal do YouTube](#) do IFSP;
- ii) Projeto Calendário da Saúde: O Projeto Calendário da Saúde, também conhecido como Campanha de Cores é elaborado anualmente, com campanhas mensais. Temos como objetivo alertar servidores, seus familiares e comunidade em geral sobre a existência de determinadas doenças, suas gravidades e prevalências, e, ainda, informar sobre os principais sinais e sintomas, formas de prevenção e reforçar sobre a necessidade de se buscar orientação médica precoce para o diagnóstico e tratamento, contribuindo, assim, para a melhoria da qualidade de vida de todos;
- iii) Projeto IFSP Move+IF: Promovido pela Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRD), o Projeto “MOVE+IF” é composto por ações integradas e monitoradas que, a partir do uso de bicicleta em regime de comodato pelos servidores do IFSP, pretende promover uma melhoria contínua na qualidade de vida dos docentes e técnicos administrativos da instituição;
- iv) Parcerias com administradoras de Planos de Saúde: Parceria realizada para que administradoras de benefícios possam disponibilizar Planos de

Assistência à Saúde aos servidores. Estes planos podem ser contratados por servidores ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas do IFSP. Atualmente possuímos 8 operadoras conveniadas: Qualicorp Administradora de Benefícios S.A, Benevix Administradora de Benefícios, Elo Administradora de Benefícios Ltda, Servix Administradora de Benefícios Sociedade Simples, Allcare Administradora de Serviços em Saúde Ltda, Extramed Administração e Serviços Ltda, GEAP Autogestão em Saúde e Assefaz;

v) Parceria com o SESC: Parceria entre o IFSP e o Serviço Social do Comércio (Sesc), permitindo aos servidores ativos e seus dependentes o direito à inscrição na categoria Matrícula de Interesse Social (MIS). A inscrição MIS tem validade de um ano e dá direito aos serviços e atividades promovidos nas unidades do Sesc São Paulo, observadas as condições de disponibilidade de vagas efetivas das unidades;

vi) Editais de Chamada Pública: Editais de fluxo contínuo que buscam estabelecer parcerias entre o IFSP e estabelecimentos nas mais diversas áreas para oferecimento de descontos aos servidores ativos, inativos bem como seus dependentes;

vii) Gympass: concessão de 1624 acessos à plataforma digital integrada de qualidade de vida no trabalho e bem-estar Gympass, visando incentivar a participação em práticas relacionadas aos cuidados com a saúde e qualidade de vida dos servidores;

viii) Preparação para aposentadoria: o projeto é uma proposta de intervenção voltada para todos os servidores em exercício no IFSP, tendo como objetivo principal promover ações que contribuam com a reflexão e a preparação do servidor para uma aposentadoria mais consciente, ativa e com qualidade de vida.

Além das iniciativas promovidas pela reitoria, ocorre o lançamento anual, por meio da Comissão de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (CSQVT), de Edital para a seleção e validação de projetos de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho para os *Campi* e Reitoria, podendo ser projetos locais ou sistêmicos.

Os projetos encaminhados devem ter caráter de intervenção, ou seja, serem desenvolvidos a partir da identificação de uma necessidade do público-alvo, e assumir a intenção de contribuir, seja para melhorar ou sanar uma problemática diagnosticada. No ano de 2023 os projetos selecionados puderam contar com um recurso financeiro de até R\$2000,00 por campus.

A política está disponível [clikando aqui](#).

4.2. Política Interna de Gestão e Solução de Conflitos Administrativos no IFSP

A Política Interna de Gestão e Solução de Conflitos Administrativos no âmbito do IFSP é uma iniciativa baseada nos modernos modelos de gestão pública,

inspirada nos princípios constitucionais da Administração Pública, em especial, no Princípio da Eficiência; e ainda, no Princípio Jurídico da Proteção pelo Estado da Solução pela Autocomposição de Conflitos e no Princípio do Interesse Público.

A referida política está disponível [clikando aqui](#).

4.3. Políticas de Mobilidade de Pessoal

Os instrumentos que regulamentam a “mobilidade” de servidores, seja no âmbito interno (entre as unidades do IFSP) ou externo (envolvendo outras instituições) estão pautadas em regramentos emitidos pelo Órgão Central SIPEC, regulamentando cada modalidade prevista na Legislação, buscando que os processos sejam instruídos de forma padronizada, impessoal, eficiente e com legalidade.

Os normativos podem ser consultados [clikando aqui](#).

a) Colaboração Técnica

Colaboração técnica é a modalidade prevista nas Leis nº 11.091/2005 e nº 12.772/2012, para servidores Técnico-Administrativos e Docentes, respectivamente, possibilitando que o IFSP atue como Órgão cessionário ou cedente. Trata-se de condição que permite que um servidor desenvolva suas atividades laborais em outra Instituição Federal de Ensino ou no Ministério da Educação, vinculado a algum projeto ou convênio específico, com duração determinada não podendo exceder 4 (quatro) anos.

b) Redistribuição

A redistribuição se trata da movimentação de servidores entre órgãos, desde que observada a existência de mesma carreira em ambos. Não são permitidas redistribuições de docentes de carreiras distintas, por exemplo: redistribuição por permuta entre um docente do ensino básico, técnico e tecnológico e um docente do magistério superior. Assim como não é autorizada a redistribuição entre técnicos administrativos do PCCTAE de níveis diferentes, por exemplo: assistente de administração (nível D) por um pedagogo (nível E).

O IFSP instituiu o [Cadastro de Interesse de Redistribuição \(CIRE\)](#), através da [Portaria Normativa RET IFSP nº 26, de 03 de dezembro de 2021](#), que definiu as normas e procedimentos para as solicitações e processos de redistribuição no seu âmbito, ficando transparente todas as inscrições e processos solicitados.

c) Remoção Interna de Servidores

A remoção ocorre entre as unidades do IFSP e é regulamentada através da [Portaria Normativa RET IFSP nº 58, de 06 de julho de 2022](#), que instituiu o Cadastro de Interesse em Remoção (CAIRE) do IFSP.

Nessa regulamentação são definidos os critérios de classificação e inscrição dos interessados, que podem indicar até 3 unidades de interesse. O cadastro é feito pelo próprio servidor através de módulo específico no SUAP e as inscrições publicadas mensalmente no site do IFSP. As remoções são a primeira opção de recomposição de quadro de pessoal, tão logo uma unidade (Campus ou reitoria) solicitem provimento de efetivo.

d) Movimentação para Composição da Força de Trabalho

A composição de força de trabalho é uma matéria definida em ato ministerial inicialmente por meio da publicação da Portaria nº 282, de 24 de julho de 2020 do Ministério da Economia, e desde então o IFSP promoveu um edital de inscrições de interessados em compor a força de trabalho junto ao IFSP. Atualmente a movimentação de pessoal está regulamentada por meio da [Instrução Normativa nº 70 de 27 de setembro de 2022](#).

Existem as regras de proporcionalidade aplicadas pelo próprio Ministério que regulam as quantidades a serem autorizadas para movimentação, e desta forma o IFSP somente pode movimentar algum servidor de outro órgão para compor sua força de trabalho no IFSP se já tiver cedido outro para composição em outros órgãos, funcionamento praticamente como uma permuta entre diferentes órgãos dentro do executivo federal.

[Portaria ME nº 282, de 24 de julho de 2020](#).

e) Exercícios provisórios, cessão e requisição de servidores

Estes dispositivos são regulamentados por legislação específica, não cabendo ao IFSP legislar sobre suas políticas internamente.

f) Contratação de Estagiários

O IFSP figura também como unidade concedente de estágio, podendo receber estagiários de nível superior e na educação profissional e tecnológica de nível médio. Na qualidade de unidade concedente o IFSP possui 3 (três) tipos de estágios:

- i) Não obrigatório, com a concessão de bolsa-estágio e de auxílio transporte, independente da instituição de ensino;
- ii) Obrigatório, sem a concessão de bolsa-estágio e de auxílio transporte, sendo o IFSP a própria instituição de ensino; e
- iii) Obrigatório, sem a concessão de bolsa-estágio e de auxílio transporte, sendo outra a instituição de ensino.

Enquanto política de gestão de pessoas, a contratação de estagiários traz para os setores de gestão de pessoas das unidades do IFSP também a responsabilidade de atualizar o quantitativo e cadastro de estagiários no SIGEPE (para os casos de estágio não obrigatório) para fins de controle e auditoria dos percentuais legais, e atualizar a cadastrar o quantitativo de estagiários no SUAP, para os casos de obrigatório com origem de outras

instituições de ensino, para fins de publicação, controle e auditoria dos limites legais de supervisão.

[Portaria Normativa RET IFSP nº 88, de 06 de abril de 2023.](#)

5. Planejamento Estratégico da Área - Objetivos, Indicadores e Metas

5.1 Mapa Estratégico da Área

#	Objetivo Estratégico	Promover melhores condições de trabalho e qualidade de vida para os servidores	
	Objetivo Específico	Ações Institucionais	Responsável
1	1.1 Promover a Qualidade de vida no Trabalho dos servidores	Programa de qualidade de vida e promoção à saúde do servidor	PRD
		Programa de combate ao assédio moral e sexual	PRD / GAB
		Programa de respeito às questões de gênero e das relações étnico-raciais	PRD
		Programa de melhoria do clima organizacional	PRD
	1.2 Propiciar a satisfação no trabalho	Projeto integração dos servidores intra e inter unidades	PRD
		Projeto centro de referência em formação de servidores	PRD
	1.3 Fomentar o desenvolvimento de pessoal do IFSP	Projeto centro de referência em formação de servidores	PRD
		Programa de Incentivo Educacional à qualificação	
	1.4 Aprimorar as rotinas de gestão de pessoas proporcionando celeridade nos serviços prestados aos servidores	Projeto manuais para padronização (manual do cidadão e manuais para a execução de serviços)	PRD

#	Objetivo Estratégico	Adequar a utilização dos recursos às ofertas dos cursos atuais e futuros	
	Objetivo Específico	Ações Institucionais	Responsável
2	2.1 Adequar a força de trabalho às demandas educacionais e administrativas	Projeto de readequação da força de trabalho	PRD

5.2 Indicadores de Desempenho

Índice de Absenteísmo por Saúde – IAS

$$IAS = \frac{TDAM}{T SER \times T DIAS} \times 100$$

Variáveis:

- **TDAM:** número de dias de afastamento de saúde homologados nos respectivos anos.

Fonte: relatórios emitidos pelo sistema SIAPE Saúde.

- **TSER:** número médio de servidores (TSER), estatutários (EST), celetistas quando houver (CLT*) e substitutos (CDT), (EST+CLT+CDT), nos respectivos anos.

Fonte: relatório DW SIAPE extração a ser realizada pela DADP/DGP/PRD.

- **TDIAS:** número de dias trabalhados

Fonte: O número considerado será de 251. Isso é resultado da exclusão dos 52 sábados, 52 domingos e 12 feriados nacionais do calendário anual, os quais não são contabilizados como dias úteis para o trabalho.

5.3 Metas

1. Elevar a titulação do corpo de técnicos-administrativos, conforme quadro:

TITULAÇÃO	2024	2025	2026	2027	2028
Especialista	55%	56%	57%	58%	59%
Mestrado	25%	26%	27%	28%	29%
Doutorado	7%	8%	9%	10%	11%

Fórmula de cálculo: percentual de servidores com a titulação comparando ao total de servidores do quadro permanente do órgão

Referência 2023:

Total de servidores do quadro permanente do órgão: 1924 técnicos

TITULAÇÃO	ÍNDICE %
Especialista	53,5
Mestrado	23,9
Doutorado	5,7

2. Elevar a titulação do corpo de docentes, conforme quadro:

TITULAÇÃO	2024	2025	2026	2027	2028
Doutorado	55%	57%	59%	61%	62%

Fórmula de cálculo: percentual de servidores com a titulação comparando ao total de servidores ativos no órgão

Referência 2023:

Total de servidores do quadro permanente do órgão: 2595 docentes

TITULAÇÃO	ÍNDICE %
Doutorado	52,4

3. Reduzir os índices de absenteísmo por saúde (IAS) anualmente

O IFSP desempenha um papel crucial na formação acadêmica e profissional de milhares de estudantes em todo o estado. No entanto, uma questão recorrente que afeta não apenas o desempenho institucional, mas também o bem-estar dos seus colaboradores, é o absenteísmo motivado por razões médicas. O presente quadro traz os dados referentes ao absenteísmo justificado por motivos médicos no âmbito do IFSP nos anos de 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023. Para conduzir essa análise, foram considerados o número de dias de afastamento de saúde homologados nos respectivos anos, obtidos através de relatórios emitidos pelo sistema SIAPE Saúde, bem como o número médio de servidores (EST+CLT+CDT) em cada ano, obtido por meio do relatório DW SIAPE. O número de dias trabalhados considerado foi de 251. Isso é resultado da exclusão dos 52 sábados, 52 domingos e 12 feriados nacionais do calendário anual, os quais não são contabilizados como dias úteis para o trabalho.

Série Histórica	2019	2020	2021	2022	2023
IAS	2,31	1,32	1,32	4,58	2,59

É importante observar que os dados de 2020 a 2022 são amplamente afetados pela pandemia de COVID-19. O índice de absenteísmo registrado em 2020 e 2021 (1,32%) é notavelmente inferior ao dos demais anos analisados. Este dado sugere que o trabalho remoto durante a pandemia pode ter desempenhado um papel crucial na redução das taxas de ausência no trabalho, possivelmente devido à capacidade dos funcionários de continuarem suas atividades mesmo quando não estão se sentindo bem. Além disso, o trabalho remoto oferece a flexibilidade necessária para que o indivíduo organize seus horários, permitindo, por exemplo, que ele compareça a uma consulta médica durante a tarde e complete suas responsabilidades profissionais à noite. Essa flexibilidade contribui para a redução das ausências, uma vez que os funcionários conseguem conciliar compromissos pessoais e profissionais de maneira mais eficiente. Em 2022, houve um notável aumento no absenteísmo devido a razões médicas. Esse fenômeno pode ser atribuído a diversos fatores significativos. Em primeiro lugar, o retorno ao trabalho presencial naquele ano, coincidindo com um pico de casos de COVID-19, ainda que em sua maioria leves devido à vacinação, resultou em um considerável número de afastamentos por doenças respiratórias entre os servidores. Além disso, observou-se um aumento nos problemas de saúde mental relacionados à pandemia e possíveis repercussões de longo prazo na saúde física e mental dos funcionários após períodos prolongados de trabalho remoto. Esses fatores combinados evidenciam a complexidade dos desafios enfrentados pelas organizações durante a pandemia e destacam a importância de estratégias eficazes para apoiar a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Por último, analisando os dados de 2023, verificamos que houve uma queda significativa no número de afastamentos quando comparado a 2022. Isso sugere uma estabilização ou adaptação dos funcionários às condições de trabalho, bem como a

efetividade dos programas adotados pela instituição para gerenciar questões de saúde e bem-estar dos servidores.

METAS	2024	2025	2026	2027	2028
IAS	2,3	2,1	2,0	1,8	1,6