



INSTITUTO FEDERAL
SANTA CATARINA

Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina

Relatório Final

Grupo de Trabalho para o Quadro de Referência de TAES - “GT Quadro”

Dezembro | 2013

PRESIDENTE DA REPÚBLICA
Dilma Vana Rousseff

MINISTRO DA EDUCAÇÃO
Aloizio Mercadante Oliva

SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
Marco Antônio de Oliveira

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA
CATARINA**

REITORA DO IF-SC
Maria Clara Kaschny Schneider

GRUPO DE TRABALHO QUADRO
Portaria nº 712 de 09 de maio de 2013

Chefe Depto. Ensino, Pesquisa e Extensão do Câmpus Criciúma
Adilson Jair Cardoso

Diretor de Administração do Câmpus Florianópolis
Aloísio Silva Junior

Pró-reitor de Desenvolvimento Institucional
Andrei Zwetsch Cavalheiro

Coordenadoria de Admissãõ de Pessoal – DGP/PROAD
Eduardo Toshikazu Hanada

Coordenador de Processos e Normas – DGC/PRODIN
Luiz Roberto Cidral

Chefe do Departamento de Administração do Câmpus Itajaí
Mara Solange Schiller Zaffalon

Chefe do Departamento de Administração do Câmpus Joinville
Rafael Antonio Zanin

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

Em fevereiro de 2012, inicialmente visando à qualificação do processo de revisão das vagas de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) que seriam destinadas ao concurso público previsto desde 2011, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODIN) começou a realizar um estudo de dimensionamento de quadro de TAEs junto ao Colégio de Dirigentes (CODIR), e em estreita cooperação com a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e Diretoria-Executiva, então encarregada da montagem da Comissão de Concurso.

Com a criação do "banco de TAEs"¹ pelo decreto 7.311/2010, a instituição passou a poder planejar a distribuição de vagas pensando no longo prazo, uma vez que além de não mais depender de autorização do Ministério do Planejamento (MPOG) para repor servidores aposentados ou exonerados, as vagas deixaram de ser recolhidas em caso de não haver nomeação em seis meses após sua liberação.

Em função deste novo cenário, o segundo objetivo do estudo foi o de preparar IFSC à ampliação do seu "banco de TAES" pela Secretaria da Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (SETEC/MEC), uma vez que já tramitava o projeto de lei que criaria cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas, destinados às instituições federais de ensino, de modo a dar suporte ao processo de expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

A primeira fase do estudo consistiu em um levantamento de vagas junto aos diretores-gerais dos então 19 câmpus do IFSC. Os diretores preencheram uma planilha que cruzava os cargos de TAE níveis E, D e C, com os setores do câmpus, informando as vagas ocupadas, solicitadas para concurso e demandadas para o futuro. As vagas solicitadas deveriam estar de acordo com o quantitativo de seus respectivos "bancos", conforme atualização ocorrida no primeiro semestre de 2011. Como o projeto de lei supracitado foi elaborado com base num quantitativo de 60 docentes e 45 TAEs para os câmpus da expansão, solicitou-se aos diretores que dimensionassem seus quadros de TAE com base nesse teto, usando a proporção entre TAEs de nível E, D e C idêntica à do quadro geral que o IFSC possuía naquele momento.

A partir desse levantamento, pelo qual foi possível tanto verificar peculiaridades dos câmpus como identificar similaridades nas demandas e formas de organizar o pessoal no setores, a PRODIN elaborou uma primeira proposta de quadro de referência de TAEs para os câmpus, considerando 45 servidores. Nessa proposta, apresentada ao CODIR em abril de 2011, foi incluída a regionalização da atuação de jornalistas e engenheiros, seguindo o modelo de regionalização da auditoria, aprovada pelo Conselho Superior (CONSUP) no ano anterior.

No final do agosto de 2012, cerca de dois meses após a aguardada promulgação da Lei 12.677, a SETEC informou que o banco de TAEs do IFSC seria aumentado e solicitou ao IFSC que listasse os cargos de TAE desejados, de modo à preparar portaria de distribuição de códigos de vaga. Mas, uma vez que o quantitativo informado foi inferior ao esperado de 45 por câmpus da expansão, e como a proporção de cargos de nível C era bem superior à inicialmente prevista, foi necessário rever a proposta apresentada em abril. Com o exíguo prazo de uma semana, o CODIR apreciou a segunda versão do estudo, que diferenciava, basicamente, os câmpus das distintas fases do Plano de Expansão, criando uma tipologia quanto ao total de servidores TAE. Na sequência, encaminhou-se ofício à SETEC com a lista de cargos e quantitativos pretendidos, conforme o modelo.

Ainda ao longo do segundo semestre de 2012, começou-se a elaborar o quadro de vagas para

1 Por simplificação e semelhança com o Banco de Professores Equivalentes (BPEq), usa-se o termo "banco" para se referir ao Quadro de Referência de Técnicos-Administrativos em Educação (QRSTAE) criado pelo decreto 7.311 de 22 de setembro de 2010.

o edital do concurso. Em dezembro, o MEC publicou portaria distribuindo ao IFSC os códigos de vaga esperados desde 2011, viabilizando a realização do certame de concurso público. Por meio desta portaria também foi distribuída uma pequena parte dos códigos solicitados, via ofício de agosto, referentes a novas vagas, mas ainda sem correspondente ampliação do "banco". Tal ampliação veio a ocorrer somente em fevereiro de 2013, mas sem nova portaria de liberação dos códigos restantes.

Como uma das ações ligadas ao Macroprojeto 01 do Planejamento Institucional 2013-2014, previu-se a criação de um grupo de trabalho (GT) para ampliar o estudo feito pela PRODIN e apresentar, aos chefes de departamento e diretores de Administração e Ensino, Pesquisa e Extensão (DAM e DEPE) e ao CODIR, a proposta de um Quadro de Referência de TAEs a ser utilizado pela instituição como uma das bases de planejamento para o novo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), com vigência entre 2014-2018.

Na mesma semana em que o grupo de trabalho - denominado GT QUADRO - faria sua primeira reunião, a SETEC solicitou a atualização da lista de códigos de vagas desejados, mas desta vez com um prazo de 24 horas. O quantitativo de códigos deveria obedecer à diferença dos tetos de cada nível no banco (atualizado em 5 de fevereiro) para o total já liberado em portarias anteriores. Como esse quantitativo era inferior ao previsto no estudo de agosto de 2012, PRODIN e DGP produziram nova versão do estudo, revendo – para baixo – os quantitativo de servidores para cada tipo de câmpus e, novamente, alterando a proporção de cargos de nível C.

Deste modo, o trabalho do GT QUADRO passou a ter como limite os cargos e respectivas quantidades informadas pela SETEC, conforme modelo de distribuição próprio, criado especificamente para orientar a distribuição dos cargos criados pela lei 12.677/2012 entre todas instituições integrantes da Rede.

Conforme previsto no projeto 08/PRODIN, encaminha-se o relatório do trabalho do GT QUADRO ao Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas – CDP, para elaboração de uma resolução contendo os quadros de referência de TAEs para os câmpus do IFSC.

- 20/04/2011 – Portaria Interministerial nº56: atualiza banco de TAEs do IFSC;
- 25/06/2012 – Promulgação da Lei nº 12.677: cria cargos efetivos;
- 22/08/2012 – Ofício Circular nº 82/MEC: redistribuição de códigos de vagas;
- 28/08/2012 – Ofício Circular nº 84/MEC: redistribuição de novas vagas;
- 31/08/2012 – Ofício nº 1786 do IFSC para a SETEC: identifica os cargos para a disponibilização dos códigos de vagas;
- 20/12/2012 – Portaria nº 1475: distribui ao IFSC códigos de vaga;
- 05/02/2013 – Portaria Interministerial nº 25: atualiza banco de TAEs do IFSC;
- 09/05/2013 – Ofício nº 682 do IFSC para a SETEC: solicita código de vagas;
- 20/06/2013 – Portaria Interministerial nº 553 MEC: distribui ao IFSC códigos de vaga.

3. CONSTITUIÇÃO DO GT QUADRO

Constituído pela Portaria nº 712, de 09 de maio de 2013, o Grupo de Trabalho para o Quadro de Referência de TAEs (GT-QUADRO) tinha como objetivo elaborar uma proposta de modelo de

referência de quadro de pessoal técnico-administrativo dos câmpus, conforme estava previsto no projeto 8 da PRODIN, Macroprojeto 01 do Planejamento 2013-2014, cujos objetivos específicos eram:

- OE01.01: Realizar diagnóstico da situação atual dos câmpus e elencar prioridades de infraestrutura e de quadro de pessoal.
- OE01.04: Garantir a estrutura de pessoal conforme quadro de referência --> projeto 08 da prodin

Este grupo foi composto pelos seguintes membros:

- Adilson Jair Cardoso – Chefe Depto. Ensino, Pesquisa e Extensão do Câmpus Criciúma
- Aloísio Silva Junior – Diretor de Administração do Câmpus Florianópolis
- Andrei Zwetsch Cavalheiro – Pró-reitor de Desenvolvimento Institucional
- Eduardo Toshikazu Hanada – Coordenadoria de Administração de Pessoal - DGP/PROAD
- Luiz Roberto Cidral – Coordenador de Processos e Normas - DGC/PRODIN
- Mara Solange Schiller Zaffalon – Chefe do Departamento de Administração do Câmpus Itajaí
- Rafael Antonio Zanin – Chefe do Departamento de Administração do Câmpus Joinville

Inicialmente previsto para concluir seu trabalho até o final de junho de 2013, o GT acordou em prolongar seu cronograma até o final de julho, em função da agenda de férias de alguns membros. Posteriormente, prorrogou-se o prazo até o final de agosto, por meio da Portaria nº1499, de 26 de agosto de 2013, em decorrência das restrições de agendamento de reuniões para levantamento de informações junto aos câmpus.

O GT QUADRO realizou 09 reuniões, tendo sido 08 via webconferência e 01 presencial. As reuniões aconteceram nas seguintes datas: 03/05, 08/05, 29/05, 05/06, 12/06, 25/07, 09/08, 23/08 e 04/09.

4. METODOLOGIA

Conforme previsto no projeto 08/PRODIN/Macroprojeto 01, o objetivo do GT era elaborar um Modelo de Referência de Quadro de Pessoal Técnico-administrativo para os câmpus, doravante chamado simplificado de "modelo", seguindo os passos abaixo:

- Analisar estudos preliminares e informações levantadas informações acerca da necessidade de pessoal e alocação interna nos setores;
- Elaborar proposta de quadro de referência de pessoal técnico administrativo;
- Validar e aprovar quadro de referência de pessoal técnico-administrativo junto aos chefes DAM, chefes DEPE e Colégio de Dirigentes.

Para compor a proposta deste GT foram agendadas reuniões via *webconferência* com frequência aproximadamente semanal², além de uma reunião presencial na fase final do trabalho.

Na primeira reunião, o Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional, prof. Andrei Cavalheiro, apresentou os vários documentos citados na seção anterior, com especial atenção ao estudo preliminar realizado pela PRODIN, resultado do projeto 07/PRODIN/Macroprojeto 01.

2 Por motivo de férias ou eventos institucionais, em algumas semanas as reuniões não foram realizadas.

A partir da segunda reunião, o GT definiu a forma de trabalho e seus objetivos específicos, estabelecendo que seria produzido um quadro de referência de servidores TAE para cada tipo de câmpus, partindo do estudo preliminar da PRODIN e respeitando o quantitativo de cargos previsto no modelo de distribuição de vagas da SETEC/MEC. Também se definiu que a tipologia de câmpus deveria ser composta por um determinado número de "patamares" quanto ao número de servidores, tendo por referência um número estimado de alunos e considerando o histórico das fases do Plano de Expansão.

Em seguida, o GT definiu um modelo de planilha de coleta de dados e organizou uma agenda de entrevistas presenciais ou por videoconferência com os gestores de todos os câmpus do IFSC, para verificação das necessidades reais de cada local e levantamento das informações necessárias para a montagem da proposta de Quadro de Referência e Tipologia de Câmpus.

Essa tarefa foi dividida entre os membros do GT QUADRO e do GT ESPAÇOS (outro grupo vinculado a ações do Macroprojeto 01), após uma "audiência piloto" realizada via webconferência com o campus São Miguel do Oeste. Participaram da entrevista o diretor-geral do campus, os chefes de departamento e todos os coordenadores de cursos e setores, além da responsável pela biblioteca. Afora o levantamento de informações, essa primeira audiência teve como objetivo padronizar a dinâmica do trabalho entre os membros dos dois grupos. Também colaborou com a realização das entrevistas o prof. Caio Martini Monti, Diretor de Expansão do IFSC.

Durante a entrevista, o procedimento acordado foi o de orientar o campus a responder como organizaria seu pessoal técnico-administrativo dentro de um certo quantitativo. Esse "teto" variou conforme o campus entrevistado, de acordo com a tipologia definida no estudo feito pela PRODIN em 2012. A intenção de coletar informação a partir de tetos distintos foi o de subsidiar a elaboração de quadros de servidores para os diferentes tipos de câmpus no modelo.

Após concluir o levantamento das informações em todos os câmpus, o GT analisou as planilhas individualmente para identificar e corrigir erros de preenchimento e proceder alguns ajustes. Visto que o objetivo do GT QUADRO era elaborar um quadro de referência – e não atender a demandas específicas – era imprescindível padronizar a forma de distribuir certos cargos nos setores e transformar algumas especificidades em generalidades.

Completada a fase de ajustes, foi possível reconhecer tanto as similaridades quanto os discensos nas demandas por servidores TAE e formas de alocação nos setores entre diferentes câmpus com mesmo "teto" usado nas entrevistas.

5. RESULTADO

A montagem dos quadros de referência se demonstrou um trabalho relativamente complexo, pois buscou-se contemplar as realidades dos diversos estágios em que se apresentam os câmpus do IFSC, dentro de um limite de vagas de TAE inferior à projeção de 45 por campus da expansão, que foi usada como base na elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente. Embora com limitações, também procurou-se minimizar as distorções decorrentes das distribuições de vagas realizadas anteriormente ao decreto 7.311/2010 e à lei 12.677, as quais de certa forma privilegiaram os campi da pré-expansão e expansão I.

A tipologia desenvolvida pelo GT caracteriza os câmpus da seguinte forma:

- campus tipo VI: quadro mínimo para funcionamento completo de um câmpus, independentemente do número de alunos; não é entendido como um teto, mas sim como uma referência a ser disponibilizada o mais rapidamente possível durante o período de implantação de qualquer campus;

- campus tipo V: quadro para funcionamento completo, em dois turnos, de um campus com cerca de 800 alunos;
- campus tipo IV: quadro para funcionamento completo, em três turnos, de um campus para até 1200 alunos
- campus tipo III: quadro para funcionamento completo, em três turnos, de um campus para pelo menos 1200 alunos, baseado nas estruturas dos câmpus do Plano de Expansão I;
- campus tipo II: quadro para funcionamento completo, em três turnos, de um campus para 1800 alunos;
- campus tipo I: teoricamente representaria uma estrutura para um campus do mesmo porte de Florianópolis; o GT QUADRO não se propôs a elaborar tal estrutura, uma vez que não há perspectivas de que outro campus possa vir a atingir esse porte no prazo de vigência dos próximos Planos de Desenvolvimento Institucionais.

O quadro 1 apresenta o quantitativo de cargos proposto para cada tipo de câmpus acima caracterizado, à exceção do tipo II, que será tratado mais adiante. Os cargos de nível E, D e C são apresentados de forma agrupada por cores, com os respectivos subtotais e o total geral apresentados nas linhas inferiores, destacada do corpo principal da tabela.

Para os tipos III, IV e V, o quadro mostra que cada câmpus deve destinar uma vaga de nível E de seu banco para os servidores com atuação regionalizada (auditores, jornalistas e engenheiros), ainda que suas lotações sejam em outro câmpus da mesma região.

Quadro 1 – Tipologia de Câmpus e Quadros de Referência de TAE proposta pelo GT QUADRO.

CARGO	NÍVEL	TIPO DE CÂMPUS			
		III	IV	V	VI
ADMINISTRADOR	E	1	1	1	1
CONTADOR	E	1	1	1	1
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	E	2	1	1	1
ASSISTENTE SOCIAL	E	1	1	1	1
PEDAGOGO-AREA	E	2	2	1	1
PSICOLOGO-AREA	E	1	1	1	1
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E	2	2	2	1
ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO	E	1	0	0	0
regionalizados	E	1	1	1	
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	17	13	8	7
TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	D	2	2	2	1
TECNICO DE LABORATORIO	D	8	6	4	2
ASSISTENTE DE ALUNO	C	3	3	3	3
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	C	2	3	1	1
subtotal nivel	E	12	10	9	7
subtotal nivel	D	27	21	14	10
subtotal nivel	C	5	6	4	4
TOTAL GERAL		44	37	27	21

Sendo um quadro de referência, vários cargos existentes ou previstos para os câmpis não foram apresentados por:

- serem necessários para especificidades de alguns câmpus, como por exemplo Regente, Comandante de Lancha e Operador de Máquinas Agrícolas;
- representarem um pequeno quantitativo geral, como um único código de vaga para Desenhista Técnico Especializado ou três de Técnico em Contabilidade;
- serem cargos de nível C que podem ser empregados em alternativa a similares de nível D, para os quais haja indisponibilidade de códigos; exemplos são os Auxiliares em Administração e Assistentes de Laboratório, que podem substituir parcialmente a demanda por Assistentes em Administração e Técnicos de Laboratório, respectivamente.

O quadro 2 detalha a distribuição do quantitativo de servidores e cargos entre os setores de cada tipo de câmpus. Tal distribuição justifica os quantitativos estabelecidos na proposta do GT QUADRO e pode ser usada como referência.

Quadro 2 – Detalhamento Setorial dos Quadros de Referência conforme tipologia de campus proposta pelo GT QUADRO.

		docentes	60	60	40	20
		alunos	1200	1200	800	400
SETOR	CARGO	TAEs	44	37	27	21
GABINETE	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	1	1	1	1
REL. EXTERNAS E COMUNICAÇÃO	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	1	1		
BIBLIOTECA	BIBLIOTECARIO	E	2	1	1	1
	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	C	2	3	1	1
NÚCLEO PEDAGÓGICO	PEDAGOGO ÁREA	E	2	2	1	1
	PSICOLOGO ÁREA	E	1	1	1	1
	ASSISTENTE SOCIAL	E	1	1	1	1
	TECNICO ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E	1	1	1	
APOIO AO DEPE	TECNICO ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E	1	1	1	1
	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	2	1		
	ASSISTENTE DE ALUNOS	C	3	3	3	3
REGISTRO ACADÊMICO	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	2	1	1	1
SECRETARIA ESCOLAR	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	3	3	2	2
LABORATORIOS	TECNICO DE LABORATÓRIO/AREA	D	8	6	4	2
GESTÃO DE PESSOAS	PSICOLOGO ÁREA	E				
	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	3	2	2	1
COMPRAS, ORÇAMENTO E FINANÇAS	ADMINISTRADOR	E	1	1	1	1
	CONTADOR	E	1	1	1	1
	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	2	2	1	1
ALMOXARIFADO E PATRIMÔNIO	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	2	1	1	1
INFRAESTRUTURA	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	1	1		
TEC. INFORMACAO E COMUNICACAO	ANALISTA DE TI	E	1			
	TÉCNICO DE TI	D	2	2	2	1
Regionalizados	ENGENHEIRO ÁREA	E				
	JORNALISTA	E	1	1	1	
	AUDITOR	E				

Cabe ressaltar que a alocação dos servidores nos setores conforme o quadro não é

obrigatória, pelos seguintes motivos:

- o melhor atendimento às especificidades de cada campus
- a natural movimentação transitória de pessoal decorrente de vacâncias (exonerações, aposentadorias, etc..), lotações provisórias (cessões, acompanhamentos de cônjuges, etc...), licenças diversas e nomeação para cargos de direção e funções gratificadas.
- o fato de que a alocação de servidores nos setores costuma levar em conta as suas competências e formações individuais, que não necessariamente são idênticas para dois servidores de um mesmo cargo, especialmente os de atribuições mais amplas e versáteis, como os Assistentes em Administração.

A viabilidade do modelo proposto pelo GT QUADRO, em termos dos quantitativos de vagas disponibilizados pela SETEC, pode ser comprovada pelo apresentado no quadro 3.

As três colunas mais à direita apresentam informações repassadas pela SETEC, quais sejam o número total de códigos a serem disponibilizados para o IFSC até o final de 2014 (total setec), o número de códigos de vaga já distribuídos até a portaria 553/2013 e a diferença entre eles, a nos ser repassada até o final de 2014.

Embora vários cargos mais específicos estejam ocultos no quadro 3, todos estão contabilizados nos subtotais por cargo e nos totais por câmpus. O quadro ainda mostra duas linhas destacadas, em baixo: uma agrupando os códigos de vaga para Assistentes e Auxiliares em Administração e a outra somando os códigos de Técnico de Laboratório, Assistente de Laboratório e outros técnicos, como Técnicos em Mecânica, Agrimensura, Agropecuária, Eletrônica, etc...

Quadro 3 – Exemplo de aplicação do modelo.

	NIVEL	FLN	SJE	JLE	JAR	CTE	CCO	ARU	tipo IV	tipo V	tipo VI	REI	OCUPADOS	saldo residual	TOTAL IFSC	DISTRIBUIDOS FONTE SETEC	SALDO SETEC	TOTAL SETEC
quantidade de unidades no tipo	22	1	1	1	1	1	1	1	7	7		1						
TOTAL E,D,C SEM EXTINTOS		168	80	53	48	49	43	47	37	27	21	135	1.079	56	1.135	1079	67	1146
SUBTOTAL E	E	56	29	19	18	15	12	14	10	9	7	67	363	24	387	385	12	397
SUBOTAL D SEM EXTINTOS	D	90	34	28	24	27	26	28	21	14	10	67	577	-6	571	558	13	571
SUBOTAL C SEM EXTINTOS	C	22	17	6	6	7	5	5	6	4	4	1	139	38	177	136	42	178
ADMINISTRADOR	E	5	3	3	2	1	1	2	1	1	1	9	40	1	41	41		41
CONTADOR	E	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	29	1	30	30			30
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	E	5	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	33	1	34	36		36
ASSISTENTE SOCIAL	E	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	28	-2	26	26			26
PEDAGOGO-AREA	E	10	9	4	4	4	2	2	2	1	1	56	2	58	58			58
PSICOLOGO-AREA	E	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	26	2	28	28			28
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E	9	3	3	4	2	2	2	2	2	1	11	64		64	67		67
ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO	E	4	1	1	1	1	1	1				15	25		25	29	1	30
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	D	58	23	20	17	17	17	17	13	8	7	58	374	-23	351	351		351
TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	D	5	3	2	3	2	3	2	2	2	1	5	53	-3	50	50		50
TECNICO DE LABORATORIO AREA	D	12	4	4	4	7	6	9	6	4	2		116	-13	103	103	0	103
OUTROS TÉCNICOS	D	8		1									9	7	16	13	3	16
ASSISTENTE DE ALUNO	C	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3		66	1	67	55	12	67
ASSISTENTE DE LABORATORIO	C		4	1	1	1							7	8	15	1	14	15
AUX EM ADMINISTRACAO	C	10	6			1						1	18	25	43	37	6	43
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	C	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1		41	2	43	33	10	43

ASSISTENTE + AUX. EM ADMINISTRACAO	D	68	29	20	17	18	17	17	13	8	7	59	392	2
TECNICO + ASSISTENTE LAB + OUTROS TEC.	D	20	8	6	5	8	6	9	6	4	2		132	2

Conforme pode ser visto no quadro 3, considerados os atuais bancos da Reitoria, dos campi pré-expansão (Florianópolis, São José e Jaraguá do Sul) e dos campi do Plano de Expansão I

(Joinville, Chapecó, Continente e Araranguá), ao se classificar metade dos demais 14 campus no tipo IV e a outra metade no tipo V, ficam praticamente zerados os saldos de códigos de vagas para todos os cargos.

O déficit de 23 Assistentes em Administração é compensado pela existência de códigos de Auxiliar em Administração e, em menor número e ocultos no quadro, de Técnicos em Audiovisual e Técnicos em Contabilidade. Da mesma forma, o déficit de 13 Técnicos de Laboratório é suprido com pelos códigos de Assistente de Laboratório e outros técnicos. O real déficit do modelo resume-se a 2 códigos de Assistente Social, que independentemente do modelo não são suficientes para todos os câmpus, e a 3 vagas de Técnico de TI. Para essas, contudo, é possível rearranjar a distribuição ao longo do tempo, via remoções ou aproveitando vacâncias oportunamente.

Resultado semelhantes foi obtido quando experimentada a combinações de enquadramento com 8 câmpus no tipo IV, 5 no tipo V e 1 no tipo VI. Outras combinações, com maior número de campus no tipo IV, demonstraram-se inviáveis. A tentativa de enquadramento de algum campus da Expansão II no tipo III resultava na necessidade de mais câmpus terem como teto o tipo V ou mesmo a estrutura mínima proposta como o tipo VI. Da mesma forma, mostrou-se inviável a condição de enquadramento de um campus da Expansão I no tipo II.

O resultado do trabalho, por meio dos quadros 1, 2 e 3, foi apresentado ao diretores-gerais e chefes/diretores DEPE dos câmpus na reunião extraordinária e ampliada do CODIR no dia 26 de agosto e aos Chefes DAM em reunião no dia 11 de setembro de 2013. Em sua reunião ordinária de 16 de setembro de 2013, o Colégio de Dirigentes aprovou o quadro 1 como Quadro de Referência de Servidores Técnico-Administrativos para os Câmpus do IFSC.

Não foi proposto ao CODIR a avaliação da estrutura do campus tipo II, pois além da aparente inviabilidade de enquadramento de algum campus para o próximo PDI, considerou-se que deveria haver rediscussão do quantitativo inicialmente proposto, conforme explicado a seguir.

O quadro 4 apresenta duas diferentes possibilidades de quadro para um hipotético campus do tipo II. A que totaliza 55 servidores TAE corresponde à primeira análise do GT QUADRO, submetida à avaliação dos diretores-gerais dos quatro câmpus da Expansão I e dos câmpus São José e Jaraguá do Sul. A segunda alternativa, com total de 59 servidores, foi construída a partir da média das respostas válidas retornadas pelos câmpus, considerando os setores separadamente. Entretanto, a dispersão de respostas quanto ao total de 50 a 61 servidores, o que pode ser reflexo da consideração de especificidades ou de ainda pouca maturidade para o dimensionamento do quadro.

Quadro 4 – Propostas avaliadas e não concluídas para um possível campus tipo II

				tipo II	
				1ª	2ª
				Proposta	Proposta
DG	GABINETE	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	1	1
	REL. EXTERNAS E COMUNICAÇÃO	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	1	1
DEPE	BIBLIOTECA	BIBLIOTECARIO	E	2	2
		AUXILIAR DE BIBLIOTECA	C	2	2
	NÚCLEO PEDAGÓGICO	PEDAGOGO ÁREA	E	3	3
		PSICOLOGO ÁREA	E	1	2
		ASSISTENTE SOCIAL	E	2	2
	APOIO AO DEPE (estágios, pesquisa, extensão, coord de turno, etc.)	TECNICO ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E	1	2
		TECNICO ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E	2	1
		ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	3	3
		ASSISTENTE DE ALUNOS	C	3	4
	REGISTRO ACADÊMICO	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	3	3
SECRETARIA ESCOLAR	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	4	4	
LABORATORIOS	TECNICO DE LABORATÓRIO/AREA	D	8	10	
DAM	GESTÃO DE PESSOAS	PSICOLOGO ÁREA	E	0	1
		ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	3	3
	COMPRAS, ORÇAMENTO E FINANÇAS	ADMINISTRADOR	E	2	2
		CONTADOR	E	1	1
		ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	3	3
	ALMOXARIFADO E PATRIMÔNIO	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	3	3
	INFRAESTRUTURA	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D	2	1
	TEC. INFORMACAO E COMUNICACAO	ANALISTA DE TI	E	1	1
TÉCNICO DE TI		D	3	3	
REGIONALIZADO	JORNALISTA, ENGENHEIRO ou AUDITOR		1	1	
TOTAL				55	59

6. RELAÇÃO COM O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL – PDI

Também conforme proposto e aprovado pelo Colégio de Dirigentes em 16 de setembro de 2013, os quadros de referência serão utilizados como teto para o planejamento estratégico e desenvolvimento do Plano de Oferta de Cursos e Vagas de cada câmpus para o PDI 2014-2018. Nesta mesma reunião, definiu-se o enquadramento inicial de cada câmpus na tipologia.

Deve-se compreender que a simples classificação do campus em um determinado tipo não lhe dá o direito de pleitear pela efetivação do quantitativo de vagas planejado enquanto não houver enquadramento nos critérios de crescimento, exceção feita ao quadro do tipo VI. Assim, para que ao campus sejam repassadas todas as vagas previstas no tipo em que está classificado, deverá se qualificar por critérios que serão detalhados no CODIR no início de 2014, como número de alunos, espaço físico e comprovação de demanda por alunos.

O enquadramento de um campus na tipologia poderá ser alterado nos períodos de revisão do PDI entre 2014 e 2018, nas seguintes situações:

- se a SETEC repassar novos códigos de vagas, criados por futuras leis;
- se um câmpus atingir sua meta de alunos e houver comprovadamente demanda para crescimento, desde que outro câmpus não consiga alcançar indicadores que justifiquem sua permanência no tipo inicialmente previsto;
- na situação contrária à anterior;

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos produzidos por este GT foram encaminhados ao Colégio de Dirigentes – CODIR no mês de setembro de 2013, para que os dirigentes definissem o enquadramento dos câmpus na tipologia.

A seguir, o trabalho foi encaminhado à apreciação Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas, com a sugestão de elaboração de uma resolução que oficializasse o resultado do trabalho, conforme previsto no Planejamento 2013-2014.

Por fim, cabe salientar que o documento tem o propósito de ser usado como **referência**, ou seja, um marco a partir do qual comunidade escolar, direção-geral dos câmpus e reitoria possam melhor compreender, planejar e gerenciar a distribuição de vagas aos "bancos" de TAEs das unidades organizacionais que compõem o IFSC ao longo do período de vigência do PDI 2014-2018. Desse modo, o documento visa a ser um instrumento de gestão em rede que, sem desconsiderar as necessidades particulares intrínsecas à característica multicâmpus da instituição, promova ajustes paulatinos e oportunos nos quadros de servidores das unidades organizacionais, adequando-os a um padrão coerente com os processos de trabalho e com a identidade institucional.