

**XV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU**

Desafios da Gestão Universitária no Século XXI

Mar del Plata – Argentina

2, 3 e 4 de dezembro de 2015

ISBN: 978-85-68618-01-1

**PLANO DE CARREIRA E CARGOS DOS SERVIDORES DOCENTES DO  
MAGISTÉRIO SUPERIOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA  
CATARINA.****LUCINÉIA EMA CORDEIRO BARCELOS**

SERVIDORA TÉCNICA ADMINISTRATIVA E DISCENTE

[lucineia.ecb@ufsc.br](mailto:lucineia.ecb@ufsc.br)**ROSANGELA ALVES**

SERVIDORA TÉCNICA ADMINISTRATIVA

[rosangela.alves@ufsc.br](mailto:rosangela.alves@ufsc.br)**TANIA REGINA TAVARES FERNANDES**

SERVIDORA TÉCNICA ADMINISTRATIVA E DISCENTE

[tania.tavares@ufsc.br](mailto:tania.tavares@ufsc.br)

**Resumo:** O presente artigo apresenta uma breve incursão sobre o plano de carreira dos docentes do Nível Superior da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Para a compreensão, buscou-se apontar com base na literatura alguns tópicos como servidor público, concurso público, cargo público, admissão, posse, exercício, estágio probatório, progressão funcional, regime de trabalho, política de qualificação dos docentes da UFSC, plano e carreira. Este trabalho tem por objetivo analisar como está estruturado o plano de carreiras e cargos dos docentes do nível superior da UFSC. Caracteriza-se como uma pesquisa de natureza descritiva, realizada por meio de dados bibliográficos e documentais. Além do suporte teórico, ancorou-se na legislação federal e institucional buscando citar as modificações ocorridas na legislação a partir de 1987. Apesar das diversas alterações resta evidente os desafios permanentes enfrentados na busca pela promoção e desenvolvimento na carreira. A partir do ingresso na Instituição o docente é submetido ao estágio probatório, período de prova, de verificação de sua capacidade laborativa, da assiduidade, pontualidade, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Esses elementos são verificados no sentido de que os requisitos sejam efetivamente cumpridos no desempenho de suas atribuições.

**Palavras-chaves:** Servidor Público. Plano de carreira docente. Universidade Federal de Santa Catarina. Legislação Federal.

## 1 INTRODUÇÃO:

O presente artigo tem por objetivo analisar o plano de carreira e cargos dos Servidores Docentes do nível Superior da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. É sabido que a estruturação da carreira do magistério ao longo dos anos, tem gerado diversos debates na sociedade. Portanto, um estudo aprofundado é necessário, visto que um profissional do ensino, da pesquisa e extensão, deve possuir uma remuneração adequada e com condições de trabalho, para possibilitar a ascensão na carreira (GROCHOSKA, 2012).

A UFSC como uma instituição que se dedica a pesquisa e a extensão, além das atividades de ensino, procura sistematicamente na maioria dos seus concursos oferecer vagas em para docentes no regime de dedicação exclusiva, com titulação de doutor.

Por outro lado, após o ingresso deve existir um plano de capacitação docente para propiciar condições favoráveis aos ingressantes a continuação de sua qualificação seja através de participação em programas de pós-graduação.

Para tanto, e considerando a previsão legal do plano de cargos e carreiras, faz-se necessário inicialmente, apresentar, com base em literatura, uma revisão conceitual acerca da descrição de alguns termos essenciais, como por exemplo: Servidor Público, Concurso Público, Cargo Público, Admissão, Posse, Exercício e Plano de Carreira e Cargos.

Destaca-se, também, que outros elementos são importantes para a compreensão desta temática, por isso, o tema será tratado a partir do ingresso docente na Instituição, quando se inicia seu estágio probatório, previsto na Lei nº 8.112/90 e na Resolução 009/CUn/2000, de 25/07/2000), (BRASIL, 1990), (UFSC, 2000).

A etapa corresponde ao período no qual a aptidão, e a capacidade ao cargo são pontos fundamentais a serem avaliados no desempenho de suas atribuições funcionais. Outros aspectos descritos neste trabalho são os regimes de trabalho existente na UFSC e a progressão funcional docente, etapa correspondente a passagem de um padrão da classe para a subsequente, realizada no interstício de dois anos conforme estabelece a Resolução 018/CUn/2006, de 24/08/2006, (UFSC,2006).

Os professores da UFSC, assim, como em todas as Instituições Federais de Ensino Superior são regidos pela Lei nº 8.112/90, de 11/12/1990 (BRASIL,1990). Quanto ao plano de carreiras e cargos, a matéria está disciplinada pela lei 12.772 de 28/12/2012, e respectiva alteração dada pela Lei nº 12.863/2013, de 24/09/2013.(BRASIL, 2012, BRASIL 2013).

Diante das alterações ocorridas na legislação relativas ao plano de carreira e cargos do magistério federal, aborda-se a seguinte problemática: como está estruturado o plano de cargos e carreira dos docentes de nível superior da UFSC?

Assim sendo, o objetivo geral do estudo é analisar como está estruturado o plano de carreiras e cargos dos docente de nível superior da UFSC.

Para atender tal objetivo foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Conceituar os termos relativos ao plano de carreiras e cargos;
- Descrever como ocorre o estágio probatório, progressões funcionais, a alteração de regime de trabalho e a política de qualificação para os docentes da UFSC;
- Apontar as alterações ocorridas na legislação federal e na legislação da UFSC a partir de 1987.

A legislação em torno da matéria é extensa, assim, a expectativa das autoras é que o estudo possa ser útil tanto para os ingressantes na carreira, como para a administração da UFSC. A importância prática fica assim evidenciada e tratando-se de estudo relacionado com a gestão de Recursos Humanos, inscreve-se no campo teórico, cujo aprofundamento e renovação é constante e necessária para uma contribuição futura de trabalhos com enfoque em questões práticas como aqui proposta.

Por esse motivo, é oportuna a elaboração deste trabalho cuja viabilização será alcançada pelo exame das leis acima mencionadas, assim como, das normas internas da Instituição.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:**

### **2.1 Plano de carreira e cargos do Magistério Federal**

Ao tratar o tema, nota-se de maneira geral, principalmente no setor privado que assunto é amplo com diversos entendimentos, haja vista as diversas modalidades existentes, entretanto, pode se afirmar que a carreira de modo geral é um caminho a ser trilhado ao longo da vida dos profissionais. Nesta perspectiva Araújo (2006 p. 124) “compara o plano de carreira a uma estrada e mostra que não existe, na verdade um caminho plano, asfaltado e conservador que proporcionará o sucesso pessoal e profissional a quem o trilhar”. Os indivíduos trabalham desempenhando um determinado cargo, e segundo a literatura a nomenclatura do cargo está relacionada com alguma função ocupada. Em se tratando da carreira no setor público, geralmente as pessoas ingressam e, permanecem por toda a vida profissional.

Ainda na visão de Araújo (2006), o plano de carreira pode ser descrito como uma sucessão de ocorrências em constante construção ou ainda por vezes em determinadas situações poderá ocorrer uma desconstrução. Segundo Souza (2005, p. 53, apud STEFANO, UEMURA, VERI, 2013), define a “carreira como uma sequência de funções e cargos que os indivíduos assumem ao longo de sua vida profissional”. Lacombe (2004, p.54, apud BEZERRA e CALVOSA, 2012) define carreira como uma “sequência de posições vinculadas à mesma área ocupacional ou à mesma categoria profissional, escalonadas em níveis crescentes de importância e de valor de remuneração, com critérios de acesso específicos”.

A esse respeito, Roquette et al. (2010, apud BEZERRA e CALVOSA, 2012), constata que plano de carreira é um instrumento de gestão que objetiva o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo. E que no setor público, abrange um conjunto de normas e regulamentos que compõem as condições para ingresso e ascensão na carreira.

Neste contexto Grochoska (2012), destaca que o plano de carreira é fundamental, pois deve contemplar elementos de valorização do profissional. Segundo Noronha (2009.p.168, apud GROCHOSKA, 2012), os princípios fundamentais de um plano de carreira baseiam-se na

[...] a progressão na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; a valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado; jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 horas semanais; participação na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico [...] e dos sistemas de ensino; e outros.

O conceito concebido por London e Stumpf (apud DUTRA, 1996. p. 17) afirma que carreira

são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis

organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste; desenvolvimento e mudança.

A expressão carreira é abordada de forma abrangente podendo apresentar diversos significados em múltiplas situações, entretanto nas diferentes definições encontradas, a ideia encontrada é que a expressão refere-se a um caminho pelo qual os profissionais trilham na busca de sua valorização.

De acordo com Chiavenato (2010, p.413), “o desenvolvimento de pessoas está intimamente relacionado com o desenvolvimento de suas carreiras. Carreira é uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional.” Nas palavras de Pontes (2007, p.343), “carreira é decisão e responsabilidade do profissional. Cabe à empresa, no entanto desenvolver e manter programa de carreiras, que propicie o desenvolvimento e crescimento profissional.”

Para Meirelles (2005, p. 404) carreira é o agrupamento de classes na mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram”.

Carvalho Filho(2005 p. 548), apresenta um conceito mais específico sobre o tema: “é o conjunto de classes funcionais e que seus integrantes vão percorrendo os diversos patamares de que se constitui a progressão funcional [...] os cargos que compõe as classes são cargos de carreira”.

Especificamente, no magistério de forma geral, a estruturação da carreira nas últimas décadas, tem propiciado vários debates nos segmentos da sociedade, prova disso ocorreu em 2012, ocasião em que os docentes de diversas Instituições paralisaram suas atividades por melhores condições de trabalho e salários. Ao comentar sobre as condições de trabalho (Paro 2003, p. 96), destaca que

Com baixos salários e precárias condições de trabalho, o profissional se sente muito pouco estimulado a atualizar-se e a procurar aperfeiçoar-se em serviço. No caso do professor, acrescente-se a este desestímulo o fato de ter que trabalhar em mais de um emprego para compensar os baixos salários, restando-lhe pouco tempo para dedicar-se a uma formação continuada.

## **2.2 - Conceituações dos termos constantes no plano de carreira dos docentes.**

Diante da literatura investigada, percebe-se termos recorrentes, assim, para melhor entendimento, e no sentido de atender aos objetivos do estudo, busca-se caracterizá-los.

### **2.2.1 Servidor Público.**

A expressão servidor, segundo De Plácido (1994,) é utilizada em sentido genérico para designar os funcionários públicos, sem que haja às respectivas classes ou categorias. No vocabulário usual, inclusive utilizado na imprensa, referem-se, com frequência, os termos funcionalismo, funcionários, servidores, para abarcar todos os que trabalham na Administração ou num determinado setor.

Constando na Constituição, Meirelles (1999, p. 367) descreve que:

Os servidores públicos em sentido amplo, são todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta ou indireta, do Estado, sob o regime jurídico (a) estatutário regular, geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou (c) celetista (regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de natureza profissional e empregatícia. Os servidores públicos em sentido estrito ou estatutário são os titulares de cargo público efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar e integrantes da Administração direta, das autarquias e das funções com personalidade de Direito Público.

Por sua vez, Mello (2006), define servidores públicos como sendo todos aqueles que entretêm com o Estado e com as pessoas de direito público da administração indireta aqui consideradas as autarquias e funções de direito público – relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob vínculo de dependência.

Rocha, (1999) destaca a figura do servidor público, como elemento de conexão entre o Estado e o cidadão, ao afirmar que:

(...) o servidor público é que faz o contato diário do Estado com o cidadão; é ele que comparece na relação de Administração, é a sua face que é mostrada ao administrativo que é presença ou ausência, sempre sensíveis a ele. Quer dizer, a sua importância política e social, destes servidores, é inegável, porque cada servidor é uma amostragem do Estado e é por ele que a pessoa pública comparece na vida de cada cidadão.

A Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, evidencia o conceito de servidor público em seu art. 2º, a saber: “Para os efeitos desta lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1990).

### **2.2.2 – Do Concurso Público**

A constituição de 1988 estabeleceu o concurso público como norma fundamental para ingresso no serviço público. A lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), prevê:

**Art. 11.** O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

**Art. 12.** O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período. § 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial da União e em jornal diário de grande circulação. § 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Ao tratar sobre o concurso público Meirelles (2005, p.419) descreve:

é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego.

Neste sentido Dallari (1990, p. 36), oferece uma definição mais didática, concebendo o concurso público como um

procedimento administrativo, aberto a qualquer interessado que preencha os requisitos estabelecidos em lei, destinado à seleção de pessoal, mediante a aferição do conhecimento da aptidão e da experiência dos candidatos, por critérios objetivos previamente estabelecidos no edital de abertura, de maneira a possibilitar uma classificação de todos os aprovados.

No âmbito da UFSC, a legislação interna acerca dos concursos para ingresso na carreira de magistério superior é regulamentada pela Resolução normativa nº 34/CUn/2013, de 17/09/2013 (UFSC, 2013). Conforme estabelece a lei nº 8.112/90, o ingresso nas classes de carreira do magistério superior dar-se-á, mediante concurso público de provas e títulos.

### **2.2.3 – Cargo Público**

Nos termos da Lei. 8.112/90 cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Citada lei abrange todos os Servidores Públicos Federais, no entanto, podem existir leis específicas para determinados cargos e carreiras, por exemplo, a Lei 12.772 de 31 de dezembro de 2012 que trata sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. (BRASIL,1990, BRASIL, 2012).

Para Bastos (2001) os cargos públicos podem ser classificados como em comissão, efetivos e vitalícios, sendo que o cargo em comissão é transitório e de confiança podendo ter a nomeação ou exoneração quando conveniente. Todavia, o cargo efetivo necessita obrigatoriamente de concurso público, é definitivo, e tem estabilidade após três anos.

Na lição de Cretella Júnior (2001. P. 424) “cargo público é a incumbência que o Estado atribui a uma pessoa física, que é o agente público [...] para poder desempenhar os deveres que lhe são atribuídos por lei”.

Nesta mesma linha de raciocínio Penteadado Filho (2006 p. 162), define o cargo público, sendo “o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”.

Tecendo seus comentários, Mello (1991, p. 28) assevera com propriedade quando define o termo. Para este autor cargo público

é a denominação dada à mais simples unidade de poderes e deveres estatais a serem expressos por um agente. É pois, um complexo (ou um ponto, ou um termo), unitário e indivisível de competências, criado por lei, com número certo e designação própria concernente a funções da organização central do Estado, suas autarquias e fundações públicas.

#### **2.2.4 Admissão/Nomeação/Posse/Exercício**

Ao ser aprovado em concurso público, o docente da UFSC, é convocado através de documento oficial para tomar posse, expressão que de maneira geral pode-se dizer que completa a investidura em cargo público, assim pode-se dizer que a admissão para o cargo público compreende-se a nomeação, a posse e o exercício. O artigo 13 da Lei 8.112/90 , estabelece:

A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

Olivo (2007, p. 30), define o termo posse como a “aceitação das atribuições, responsabilidades e direitos do cargo, pelo nomeado, efetuando-se por assinatura de um termo”. Penteadado Filho (2006), expressa claramente que a nomeação é o ato de indicação de um servidor para determinado cargo, a posse representa o ato administrativo de investidura no cargo e por fim o efetivo exercício é o começo das funções administrativas.

Depreende-se então que a posse é a assinatura do respectivo termo do qual constam as atribuições, deveres, responsabilidades, direitos. A posse ocorre no prazo de trinta dias contatos a partir da nomeação. Destaca-se que o procedimento em relação à posse na UFSC é realizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGESP.

Após a assinatura do termo de posse, o docente tem até quinze dias para entrar em efetivo exercício, ou seja, iniciará suas atribuições do cargo público. A Resolução 009/CUn/2000, estabelece:

Art. 3º O órgão de lotação deverá iniciar o processo de que trata o artigo anterior a partir da data do recebimento do ofício enviado pelo Departamento de Recursos Humanos/PRAC, apresentando o docente e comunicando o início da entrada em exercício no respectivo cargo.

Após entrar em efetivo exercício, o servidor docente da UFSC será submetido ao estágio probatório, tema a ser abordado no seguinte ponto.

### **2.2.5 Estágio Probatório**

Para Costa (2002), o estágio probatório é o período de exercício do funcionário durante o qual é observado e verificado pela Administração a convivência ou não, de sua permanência no serviço público, mediante a verificação dos requisitos estabelecidos em lei [...]. Muito próximo a essa visão Modesto (2002), refere-se o Estágio Probatório, afirmando que este pode ser chamado de estágio de confirmação, período de avaliação, adaptação e treinamento em efetivo exercício a que estão submetidos os que ingressam em cargos públicos em virtude de aprovação em concursos públicos. Nesta mesma linha de pensamento Di Pietro (2006, p. 669) explica que:

(...) o período compreendido entre o início do exercício e a aquisição da estabilidade é denominado de estágio probatório e temem por finalidade apurar se o funcionário apresenta condições para o exercício do cargo, referente à moralidade, assiduidade, disciplina e eficiência.

Ao tratar o assunto Penteado Filho (2006, p. 167), aduz que “ o estágio probatório é o período de tempo em que o servidor fica em observação para que a administração possa, comprovar se preenche os requisitos para o cargo”. Comungando desta ideia Braz (1999, p.414), destaca “ o estágio probatório é o período legalmente definido do exercício das funções de um determinado cargo público, [...] é observado e apurado pela administração, em avaliações periódicas, o seu comportamento funcional, como requisito à estabilidade”.

O prazo estabelecido para a avaliação do estágio probatório compreende a 36 meses, no qual será verificado se o docente apresenta as condições para permanência no cargo. A emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, à qual modifica o regime e dispõe sobre os princípios e normas da administração Pública [...] estabeleceu no Art. 6º a modificação constante no art. 41 da Constituição Federal, a qual passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”. No tocante ao quesito de avaliação a Lei 8.112/90, prevê em seu artigo 20, que o estágio probatório, contempla alguns fatores que deverão ser observados, quais sejam assiduidade, disciplina, produtividade e responsabilidade.

Ao ingressarem na UFSC, os docentes são submetidos ao estágio probatório nos termos da Resolução Normativa 009/CUn/2000, de 25 de Julho de 2000, que dispõe sobre a avaliação de desempenho dos integrantes da carreira do magistério. (UFSC,2000).

Observa-se que por força da legislação a avaliação ocorre, por um período de três anos, no qual sua aptidão e a capacidade são pontos fundamentais para desempenhar suas atribuições funcionais. Conforme consta na Resolução acima citada, a comissão de avaliação é designada pelo chefe do Departamento, através de Portaria, em até trinta dias, após o início do exercício, sendo constituída por três docentes efetivos e respectivos suplentes, tendo como atribuição o acompanhamento do docente avaliado. (UFSC,2000).

Destaca-se ainda, que de acordo com a Resolução Normativa 009/CUn/2000, as avaliações são realizadas nos períodos de efetivo exercício correspondentes aos seguintes prazos: a primeira nos seis primeiros meses de avaliação, a partir do ingresso. A segunda aos doze meses, na sequência a terceira aos vinte e quatro meses e a última avaliação deverá ocorrer nos trinta meses de efetivo exercício. Até o trigésimo segundo mês de avaliação a

comissão deverá emitir um relatório conclusivo, que será submetido ao Colegiado do Departamento ao qual o docente é vinculado para posteriormente ser encaminhado a Comissão Permanente – CPPD, setor que analisará o processo de avaliação do docente e o encaminhará a Pró-Reitoria de Graduação/Prograd para a homologação ou não do Estágio Probatório. (UFSC, 2000). Comprovado durante o estágio probatório que o docente não atende as exigências legais da Administração, ou que seu desempenho não é suficiente, será exonerado justificadamente pelos dados oriundos do processo de avaliação.

### **2.2.6 Progressões Funcionais dos Docentes da UFSC**

A progressão funcional é o crescimento funcional nos níveis e na classe da carreira, conforme o plano de carreira e cargos estruturado de forma vertical e horizontal, fundamentada na titulação e no desempenho profissional. Com base na Resolução 018/CUn/2006, de 24/08/2006, a progressão entre os níveis de uma classe representa a ascensão horizontal, ao passo que a progressão entre classes é a vertical. Atualmente, a classe de professor titular, conforme Resolução 40/CUn/2014, de 27 de maio de 2014, anteriormente, acessível apenas por concurso público, passou a integrar a classe titular da carreira, cujo acesso ocorre via promoção. (UFSC, 2006), (UFSC, 2014).

As progressões funcionais, horizontal e vertical, dos docentes da UFSC são normatizadas pela Resolução 018/CUn, de 24 de agosto de 2006. Em linhas gerais, as progressões podem ser requeridas pelo docente após dois anos da última progressão, sendo a primeira qualitativa, ou seja, é fundamental que o docente obtenha aprovação nos três primeiros relatórios do estágio probatório para que possa passar para o nível subsequente. As demais progressões, do nível II ao IV, são concedidas pelo mérito de suas atividades, portanto, para obter a pontuação equivalente o docente deverá apresentar no período citado atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração. (UFSC, 2006).

### **2.2.7 Do regime de trabalho dos docentes na UFSC**

Recentemente, publicada a Resolução nº46/CUn/2014, de 20/11/2014, em substituição a Resolução nº 55/CEPE/94, à qual dispõe sobre os regimes de trabalho dos integrantes do magistério federal da UFSC. Em linhas gerais, o docente efetivo será submetido aos regimes de quarenta horas semanais, em tempo, integral com dedicação exclusiva; tempo parcial de vinte horas e excepcionalmente, desde que aprovado nas instâncias superiores, quarenta horas semanais de trabalho, em tempo integral. (UFSC,2014).

### **2.2.8 Política de Qualificação para os docentes da UFSC**

Em relação à política de qualificação, são concedidos incentivos ao corpo docente, cujas as regras de afastamento estão disciplinadas pela Resolução 011/CUn/1997, de 29 de julho de 1997. A qualificação docente é um tema relevante, pois reflete na qualidade do ensino superior e não apenas como requisito para a progressão funcional. Acredita-se que não é suficiente um plano de carreira organizado de forma a proporcionar somente aumento salarial ao docente, precisa também estar em sintonia com a visão da UFSC, que é ser uma universidade de excelência.

O servidor docente poderá afastar-se de suas funções para realizar eventos de curta, média e longa duração em instituições nacionais e estrangeiras, sendo assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus em razão do respectivo cargo, desde que obedecidas as exigências contidas na referida Resolução. O artigo 4º da citada resolução estabelece as normativas para o afastamento para Pós-Graduação em nível de Especialização, Mestrado e Doutorado para os docentes que ainda não tenham realizado no nível solicitado, desde que atendam as áreas de conhecimento de interesse do respectivo departamento ao qual o docente é vinculado, e que tenham no mínimo tempo de atuação na Instituição, por igual tempo ao do

afastamento anterior. Por fim, o docente somente poderá afastar-se quando seu prazo de aposentadoria for superior a 12 anos. Em relação ao período de afastamento, os prazos estão estabelecidos em 48 meses para o Doutorado e 24 para Mestrado, podendo ser integral ou parcial. A concessão do afastamento é dada por um período de 12 meses, podendo ser renovada, (UFSC, 1997).

Destaca-se, ainda o que a Lei nº 8.112/90 estabelece em relação ao afastamento para participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País. O parágrafo § 2º do artigo 96 A estabelece:

Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

A seguir, apresenta-se o histórico da evolução da carreira docente federal disciplinada pela lei 12.772 de 28/12/2012, e respectiva alteração dada pela Lei nº 12.863/2013, de 24/09/2013.

### 3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES OCORRIDAS NA LEGISLAÇÃO

Em período anterior ao ano de 2012, o plano de cargos e carreira dos docentes da UFSC, assim como as demais instituições federais era regido pela Lei nº 7.596/1987, de 10 de abril de 1987, denominado Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE. (BRASIL, 1987) . O quadro 1 demonstra a estrutura da carreira para o Magistério Superior, estabelecido no PUCRCE.

#### QUADRO 1 – Estrutura da Carreira para o MS.

Carreira	Classe	Nível
Carreira do Magistério Superior Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE	Titular	1
	Adjunto	1 a 4
	Assistente	1 a 4
	Auxiliar	1 a 4

Fonte: elaborado pelas autoras, tendo por base a Lei nº 7.596/1987, de 10 de abril de 1987.

De acordo com o referido plano cada classe possuía quatro níveis de I a IV, exceto a de titular. A progressão ocorria a cada dois anos conforme já mencionado no item progressão funcional. No caso do (a) docente obter a titulação, também, poderia ascender na carreira, ou seja, um docente contratado como auxiliar, ascendia à classe de assistente mediante obtenção do título de mestre, e assim sucessivamente. De assistente à adjunto mediante a obtenção do título de doutor. Para a classe de titular, obrigatoriamente, mediante realização e aprovação em concurso público. O art. 53 da Lei. 7.596/87 estabelecia:

O docente integrante da carreira do Magistério Superior será enquadrado na carreira do magistério superior estabelecida no Plano Único, em classe e nível correspondentes aos que já ocupava em 1º de abril de 1987, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos e observado, ainda, o regime de trabalho (DECRETO Nº 94.664, de 23/07/1987).

Posteriormente, a Lei 8.112/90, instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações federais. O ingresso na carreira do magistério superior dar-se-á somente por concurso público de provas e títulos. Outra reestruturação na carreira do magistério federal ocorreu com a publicação da

Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, criando a classe denominada associado, cuja classificação na carreira passou a ter 17 níveis de posições, conforme quadro abaixo.

#### QUADRO 2 – Implantação da Classe Associado

Carreira	Classe	Nível
Carreira do Magistério Superior Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE	Titular	1
	<b>Associado</b>	1 a 4
	Adjunto	1 a 4
	Assistente	1 a 4
	Auxiliar	1 a 4

Fonte: elaborado pelas autoras, tendo por base a Lei nº 11.344, de 08 de setembro de 2006.

Para prosperar à classe associado, além da aprovação em avaliação de desempenho e interstício de vinte e quatro meses na posição adjunto 4, o docente obrigatoriamente deveria atender ao requisito, qual seja: possuir o título de doutor. Para a carreira titular permaneceu a regra anterior, somente por concurso público. A partir de 2012, vinte cinco anos após o PUCRCE, o plano de cargos e carreira é estruturado pela Lei, 12.772, 28/12/2012, cuja estrutura pode ser visualizada no quadro 3, denominado plano de carreiras e cargos de magistério federal.

#### QUADRO 3 – Reestruturação da Carreira

1) Carreira do Magistério Superior;
2) Cargo Isolado de Professor Titular da carreira magistério superior federal;
3) Carreira do Magistério Superior do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico;
4) Cargo isolado de Professor Titular do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Fonte: elaborado pelas autoras, tendo por base a Lei 12.772/2012, de 28/12/2012.

Muito embora, a publicação da citada lei tenha ocorrido em dezembro de 2012, seus efeitos iniciaram em 01/03/2013. Conforme visualizado na Lei anterior - abril de 1987, a estrutura permanece idêntica em relação às classes, entretanto, observa-se diferença nos níveis que passam a ter 13 posições no total. O quadro 4, demonstra a atual classificação.

#### QUADRO 4 – Classificação dos níveis

Cargo	Classe	Nível
Professor de Magistério Superior	E	1
	D	1 a 4
	C	1 a 4
	B	1 a 2
	A	1 a 2

Fonte: elaborado pelas autoras, tendo por base a Lei nº 12.772, 28/12/2012.

Nova alteração ocorreu a partir da publicação da lei nº 12.683, de 24/09/2013, que reestruturou a carreira do magistério superior em classes, cuja visualização pode ser constatada no quadro 5.

#### QUADRO 5 – Reestruturação da Carreira

Cargo	Classe	Denominação	Nível
Professor de Magistério Superior	E	Titular de carreira e / Titular – Livre	1
	D	Associado	1 a 4
	C	Adjunto	1 a 4
	B	Assistente	1 a 2
	A	Adjunto A – se doutor Assistente A – se Mestre	2

	Auxiliar – se Graduado ou Especialista	1
--	--	---

Fonte: Elaborado pelas autoras, tendo por base a lei nº 12.683, de 24/09/2013.

No caso da classe titular, o acesso para os que já estavam inseridos no quadro da Instituição, ocorre via promoção somente para os doutores com experiência.

A UFSC, por meio da Resolução normativa nº 40/CUn/2014, de 27/05/2014, regulamentou os critérios e os procedimentos a serem utilizados para a promoção para a Classe E. Dentre os critérios estabelecidos o docente deverá:

- I – possuir o título de doutor;
- II – ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;
- III – lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, administração acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita.

Citada Resolução estabelece que a avaliação de desempenho a que se refere o inciso II, acima citado, será efetuada a partir da análise de um memorial, “Memorial da Avaliação de Desempenho” – MAD, cuja pontuação mínima para aprovação é de quarenta pontos. O memorial de Atividades Acadêmicas – MAA, deverá compreender um documento descritivo qualitativo, quantitativo, analítico, contendo até 150 páginas, que será submetido a defesa pública perante uma banca examinadora composta de 04 professores, sendo 03 externos. Alternativamente, ao MAA, o docente poderá defender uma tese inédita, cuja as normas deverão obedecer ao disposto na Resolução 05/CUn/2010. Em obtendo aprovação, nas respectivas etapas consolida-se a ascensão a classe titular. (UFSC,2014).

Nesta última alteração, a exigência para concurso faz referência ao título de doutor, entretanto, há a possibilidade, conforme mencionado no parágrafo 3º da citada Lei, que a Instituição Federal de Ensino poderá dispensar no edital esta exigência, substituindo-a pelo título de mestre, especialista, ou graduação, dependendo da área de conhecimento ou, em localidade com carência de portadores de titulação acadêmica correspondente ao grau de doutorado. Ainda em relação a Lei nº 12.772, 28/12/2012, importante mencionar que o ingresso na carreira superior depende da aprovação em concurso público de provas e títulos, exigindo-se o diploma de curso superior em nível de graduação. O início da carreira a partir de 01/03/2013, dar-se-á sempre na classe Auxiliar, nível 1. Percebe-se que esta é uma das diferenças em relação à lei anterior, haja vista que o ingresso, poderia ocorrer nas demais classes.

Desta forma, os editais são os instrumentos fundamentais na organização dos certames, pois é através deste que são definidas as respectivas etapas contendo os critérios eliminatórios, classificatórios. Menciona-se, também, que a norma técnica conjunta nº 01/2013, de 25/01/2013, das secretarias de Educação Superior e da Educação profissional e Tecnológica do MEC, proporciona às Instituições Federais de Ensino, requerer outros requisitos de titulação. (UFSC,2014).

#### **4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS:**

Nesta seção, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste artigo. Para Lakatos e Marconi (190 p. 82), não existem ciências sem a aplicação de métodos científicos, para tanto a pesquisa utiliza-se de um conjunto de atividades sistemáticas e racionais chamada de métodos que com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido. A esse respeito, Fachim (2010, p. 27), afirma que o método “é a escolha de procedimentos sistemáticos para descrição e explicação do estudo”.

Em se tratando de um artigo na área de administração, fundamental, comentar a posição de Hair Jr. Joseph, et al, 2005, p.31), ao argumentarem que “a pesquisa em

administração é uma função de busca da verdade que reúne, analisa, interpreta e relata informações de modo que decisões administrativas se tornem mais eficazes”.

No presente estudo, optou-se pela pesquisa bibliográfica e documental, considerando que esta modalidade de pesquisa segundo Fachim (2010), é a base para as demais. Ruiz (1986), revela que a pesquisa bibliográfica consiste no exame e análise do que já se produziu sobre determinado tema. Vergara (2010) classifica a pesquisa bibliográfica como o estudo sistematizado em livros, revistas, diversos expedientes e a documental realizada em diversos expedientes. Ainda segundo Marconi e Lakatos (1990), a pesquisa bibliográfica refere-se àquela na qual se realiza a partir de material disponível, decorrente de pesquisas anteriores em documentos impressos, como livros periódicos, artigos e outros.

Por se tratar de um assunto envolvendo leis, decretos, portarias e resoluções normativas da UFSC, a pesquisa foi realizada, em livros, artigos científicos, sites do governo federal e em fontes documentais existente na Comissão Permanente Pessoal Docente da Universidade Federal de Santa Catarina, na Pró-Reitoria de Graduação, na Biblioteca Universitária.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.**

A partir da fundamentação teórica e demais legislações sobre o plano de carreira infere-se que, até 1987 não havia nas Instituições Federais uma uniformização das carreiras, consolidando-se somente com a publicação da Lei. 7.596/1987. A Constituição Federal da República de 1988, normatizou o concurso Público, dando condições à Administração Pública apurar a capacidade para o exercício da função. Especificamente quanto a carreira, a partir de março de 2013, as carreiras do MS e EBTT passaram a ser regidas pelo novo plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, criado por meio da Lei 12.772, de 28/12/2012, contemplando em uma única lei as duas carreiras.

O ingresso na carreira de magistério superior, a partir da lei dar-se-á sempre no primeiro nível de vencimento na Classe A, conforme estabelecido no artigo 8º da Lei nº 12.772/2012.

Em linhas gerais, a nova lei reorganiza as carreiras anteriores, vinculadas a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987 e Lei nº 11.784, de 22/09/2008. No magistério federal – MS fica mantida a estruturação das carreiras em classes e níveis num total de 13 posições. A principal alteração ocorreu em relação à classe titular, pois passa a ser uma posição acessível por meio de promoção, não mais por concurso público.

A análise do plano de carreira dos docentes de nível superior da UFSC, demonstrou que a valorização do Magistério sempre foi um desafio. Ao ingressar no serviço público, percebe-se que é uma luta constante, eis que ao lograr êxito no concurso, o docente de certa forma, também é submetido a outro tipo de avaliação, o chamado estágio probatório, no qual sua aptidão novamente é submetida a um acompanhamento, que na visão de Modesto (2002) corresponde ao período de confirmação, sendo corroborado por Di Pietro (2006) ao afirmar que esta etapa tem por “finalidade apurar se o funcionário apresenta condições para o exercício do cargo, referente à moralidade, assiduidade, disciplina e eficiência”.

Ao longo de sua trajetória profissional, o desenvolvimento na carreira ocorre mediante progressão funcional e promoção, desde que obtenha a pontuação correspondente ao exigido na normativa interna. Desafios que vão ao encontro do que Pontes (2007) diz sobre a carreira. Para este autor, “carreira é decisão e responsabilidade do profissional”, cabendo a organização “desenvolver e manter programa de carreiras, que propicie o desenvolvimento e crescimento profissional.”

As alterações ocorridas no plano de cargos e carreiras dos docentes da UFSC podem ser visualizadas no quadro 7 no qual destaca-se a evolução e respectivas modificações.

Observa-se que, anteriormente, a carreira era composta por três classes (Auxiliar,

Assistente e Adjunto) e um cargo e no outro cargo a classe de professor Titular. Cada classe apresentava quatro níveis (I, II, III e IV) e sua progressão dentro dos níveis ocorria a cada vinte e quatro meses.

#### QUADRO 7 – Alterações e respectivos períodos

Carreira do Magistério Superior – MS PUCRCE/87		Carreira do Magistério Superior - MS Lei. 11344 de 08/09/2006		Carreira do Magistério Superior – MS a partir 01/03/2013 Lei 12.772 de 28/12/2012	
Classe	Nível	Classe	Nível	Classe	Nível
Titular	Único*	Titular	Único*	E (titular)	Único**
		Associado	1 a 4	D (Associado)	1 a 4
Adjunto	1 a 4	Adjunto	1 a 4	C (Adjunto)	1 a 4
Assistente	2	Assistente	4	B (Assistente)	2
	2		3		
	2		2		
	1		1		
Auxiliar	4	Auxiliar	4	A***	2
	3		3		
	2		2		
	1		1		
					1

Fonte –Elaborado pelas autoras adaptado do site [www.cppd.ufsc.br](http://www.cppd.ufsc.br)

(\*) Ingresso somente por concurso público

(\*\*) Ingresso por concurso Público ou promoção na carreira

(\*\*\*) Ingresso concurso Público, caso tenha título doutor – será chamado adjunto A; com o título de mestre, será chamado de Assistente A; e com graduação e ou Especialização será chamado auxiliar.

A mudança de classe deveria ocorrer através de titulação, ou seja, um docente contratado como professor Auxiliar ascendia à classe de professor Assistente através da obtenção do título de Mestre, e de Auxiliar como Assistente ascendia para a classe de Adjunto através da obtenção do título de Doutor. Para a classe de professor Titular havia, obrigatoriamente, a necessidade de docente ser aprovado em concurso público com vaga disponibilizada pelo governo. Situação que a partir do ano de 2012 foi alterada pela promoção, cuja regulamentação na UFSC ocorreu no segundo semestre de 2014, Resolução. N. 40/CUn/2014, de 27/05/2014. (UFSC 2014).

## 6 CONCLUSÃO:

Considerando que o plano de carreira dos docentes do Magistério federal está configurado por leis e demais regulamentos, conseqüentemente, pouca flexibilidade, a elaboração deste artigo contribuiu para a ampliação de nossos conhecimentos a respeito da evolução da legislação, objeto da pesquisa. Entende-se que as modificações devem acompanhar a evolução da sociedade e encaminhar-se para a satisfação das necessidades na carreira profissional, tanto no setor público, como privado.

Ao fazer referência à carreira, conseqüentemente, pensa-se em crescimento profissional. Esse aspecto complementa o que afirma Carvalho Filho (2005), ao salientar que a carreira representa “o conjunto de classes funcionais e que seus integrantes vão percorrendo os diversos patamares de que se constitui a progressão funcional [...]”. Ou seja, o docente percorre diversos degraus, correspondente as progressões funcionais dentro de uma classe, num interstício de vinte e quatro meses. No caso em estudo, o integrante na classe Auxiliar passará para Assistente ou Adjunto mediante pontuação ou titulação, definida na Resolução 018/CUn/2006. Idêntico procedimento para ascender à classe de professor

Associado e, para o topo do carreira, docente Titular, o acesso poderá ocorrer via promoção. Para isso, o docente necessitará, também, da apresentação de um memorial contendo detalhadamente as atividades relativas as atividades de ensino/pesquisa e extensão além das atividades de administração e produção profissional relevante. Isso representa o que Lacombe (2004, p.54, apud BEZERRA e CALVOSA, 2012) infere sobre carreira ao destacar que representa uma “sequência de posições vinculadas à mesma área ocupacional ou à mesma categoria profissional, escalonadas em níveis crescentes de importância e de valor de remuneração, com critérios de acesso específicos”.

Considera-se que o objetivo desta pesquisa foi atendido ao passo que foi demonstrado através de uma abordagem teórico envolvendo tópicos como concurso público, servidor público, cargo público, plano de carreira, nomeação, posse, exercício, estágio probatório, regime de trabalho, política de qualificação, progressões funcionais. Em relação às leis e suas reestruturações, é importante, mencionar que em período anterior a Lei nº 7.596/1987, de 10/04/1987, PUCRCES, não havia uniformização de salários e carreiras nas Instituições Federais de Ensino Superior. O Decreto Lei 94.664/1987, de 23/07/1987 regulamentou uma série de elementos que constava na lei, como por exemplo a progressão funcional.

A luz de autores e das respectivas normas do ordenamento jurídico, bem como, das Resoluções internas da UFSC é possível afirmar que desde o ingresso no serviço público, muitos são os desafios enfrentados pelo servidor docente, iniciando-se pelo estágio probatório, período em que são avaliados os fatores elencados na Lei 8.112/90 referente à assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Todos esses elementos são verificados no sentido de que os requisitos sejam efetivamente cumpridos no desempenho de suas atribuições. Caso seja comprovado que durante o estágio probatório o docente não atendeu as exigências legais da Administração, ou que seu desempenho não foi suficiente, será exonerado justificadamente através dos dados relatados no processo de avaliação.

Paralelamente, ao estágio probatório, o servidor docente inicia sua trajetória na obtenção de pontos para a progressão funcional, eis que a partir da primeira avaliação que é qualitativa, as demais são quantitativas, isso significa, dizer que para progredir na carreira o docente efetivamente deve produzir participando e ou coordenando projetos de pesquisa e extensão para a obtenção da pontuação exigida de um nível para outro ou de uma classe para a subsequente. Percebe-se que o desenvolvimento na carreira do magistério superior ocorre por meio das progressões funcionais, e que o docente poderá alcançar o topo da carreira num prazo mínimo de vinte e quatro anos de efetivo exercício.

Em termos de contribuição da pesquisa, os resultados podem ser úteis aos docentes da UFSC, servindo de subsídios para a compreensão de sua avaliação para fins de progressão funcional. Entretanto, por ser uma temática que envolve legislação federal e normativas internas, o tema não se esgota, muito pelo contrário, pressupõe a continuidade de outros estudos nessa direção, inclusive sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas com profundidade para compreensão da situação em outras Instituições de Ensino Superior, através da aplicação questionários ou outros métodos de mensuração de dados.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Luis César de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.
- BRASIL, Lei nº 8.112/1990, de 11/12/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em Jun./2015.
- \_\_\_\_\_, Lei nº 12.772/2012, de 28/12/2012. Dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de Magistério federal. Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm). Acesso Maio/2015.

\_\_\_\_\_, Lei nº 12.863/2013, de 24/09/2013. Altera a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nºs 11.526, de 4 de outubro de 2007, 8.958, de 20 de dezembro de 1994, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 12.513, de 26 de outubro de 2011, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 91, de 28 de agosto de 1935, e 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm). Acesso Maio/2015.

\_\_\_\_\_, Decreto nº 94.664, de 23 de Julho de 1987. Aprova o Plano único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, Brasília. 1987. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/D94664.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/D94664.htm). Acesso em jun./2015.

\_\_\_\_\_, Lei nº 7.596/1987, de 10/04/1987. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7596.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7596.htm). Acesso Maio 2015.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito administrativo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRAZ, Petrônio. **Manual de Direito Administrativo: de acordo com a reforma administrativa**. São Paulo: LED, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CALVOSA, Marcelo Vinicius Dora; BEZERRA, Eliane Marins Tibucio. **Planejamento de carreira e desenvolvimento Profissional: um estudo sobre o plano de carreira dos professores vinculados à SEEDUC – RJ**. Encontro de Administração pública e governo. Anpad – Salvador/Bahia. 18 a 20/11/2012.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo** 12º ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005

COSTA, Luciano. **Estágio Probatório: A evolução legal no direito brasileiro**. Conteúdo Jurídico. Brasília, 2002.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

DALLARI, Adilson Abreu. **Regime Constitucional dos Servidores Públicos**. 2ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2006

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreira**. Uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Os desafios frente aos planos de carreira do magistério dos municípios do 1º anel da região metropolitana de Curitiba perante a aprovação da lei Fundeb**. IX Anped. Sul. Seminário de pesquisa da região Sul. 2012.

HAIR Jr., et al. **Fundamentos de pesquisa em Administração**. Tradução de Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookmann, 2005.

MARCONI, Marina de Andrade.; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2005.

\_\_\_\_\_, **Direito Administrativo Brasileiro**. 24º ed. São Paulo: Malheiros.1999.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2006.

\_\_\_\_\_, **Regime Constitucional dos Servidores da Administração Direta e Indireta**. 2ª ed. São Paulo: 1991.

MODESTO, Paulo. **Estágio Probatório. Questões Controversas**. Revista Diálogo Jurídico, nº 12, março-2002, Salvador, Bahia.

OLIVO, Luis Carlos Cancellier. **Direito Administrativo**. Florianópolis: CAD/UFSC, 2007

PARO, Vitor Henrique. **Gestão Democrática da Escola Pública**. São Paulo: Ática, 2003.

PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. **Manual de Direito Administrativo**. Campinas, São Paulo: Millennium, 2006.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2007

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. **Princípios Constitucionais dos Servidores Públicos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. São Paulo: Atlas, 2. ed. 1986.

SILVA, De Plácido. E. **Vocabulário Jurídico**. 4 rd. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

STEFANO, Roberto Silvio et al. **Cargos, carreiras e salários: um estudo em uma Instituição de ensino superior Pública**. Recape. Revista de carreiras & pessoas. Pag. 62-73. São Paulo. V. 03 n. 03 Set/Out/Nov/Dez 2013.

UFSC, Resolução Normativa 009/CUn/2000, de 25/07/2000. Dispõe sobre a avaliação de desempenho dos integrantes das carreiras do magistério em Estágio Probatório e dá outras providências. Disponível em <http://cppd.ufsc.br/> . Acesso em Maio/2015.

\_\_\_\_\_, Resolução Normativa 018/CUn/2006, de 24/08/2006. Dispõe sobre os critérios e os procedimentos para a concessão de progressão funcional vertical e horizontal dos docentes integrantes da carreira do magistério superior da Universidade Federal de Santa Catarina, nas classes de Professor associado, adjunto, assistente e auxiliar. <http://cppd.ufsc.br> . Acesso em Maio/2015.

\_\_\_\_\_, Resolução Normativa 046/CUn/2014, de 20/11/2014. Dispõe sobre os regimes de trabalho dos integrantes do Magistério Federal na Universidade Federal de Santa Catarina e estabelece normas para a sua alteração. Disponível em <http://cppd.ufsc.br>. Acesso Jun./2015.

\_\_\_\_\_, Resolução Normativa 040/CUn/2014, de 27/05/2014. Dispõe sobre os critérios e os procedimentos a serem utilizados para a promoção à classe E (Titular) dos integrantes do Magistério Superior da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <http://cppd.ufsc.br/>. Acesso em Jun./2015.

\_\_\_\_\_, Resolução Normativa 011/CUn/1997, de 29/07/1997. Dispõe sobre afastamentos de curta, média e longa duração de docentes. Disponível em <http://cppd.ufsc.br/> Acesso em Maio/2015.

\_\_\_\_\_, Resolução Normativa 005/CUn/2001, de 27/04/2010. Dispõe sobre a pós-graduação stricto sensu na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <http://prpg.ufsc.br/files/2010/07/Resolucao-05-CUn-2010.pdf>. Acesso em jun./2015.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.