

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS  
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM  
REDE NACIONAL**

**PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DAS NORMAS DE AVALIAÇÃO DE PESSOAL  
DOCENTE PARA DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO  
SUPERIOR DA UFGD**

**MAURO DA SILVA DIAS**

**DOURADOS-MS  
2025**

**MAURO DA SILVA DIAS**

**PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DAS NORMAS DE AVALIAÇÃO DE PESSOAL  
DOCENTE PARA DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO  
SUPERIOR DA UFGD**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof.<sup>o</sup> Dr.<sup>o</sup>. Amilton Luiz Novaes

**DOURADOS – MS  
2025**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).**

<p>Dias, Mauro da Silva</p> <p>Proposta de alteração das normas de avaliação de pessoal docente para desenvolvimento na carreira do magistério superior da UFGD. / Mauro da Silva Dias. – Dourados, 2025. 229fls.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Amilton Luiz Novaes</p> <p>Dissertação (Mestrado Profissional) apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD).</p> <p>1. Plano de carreira – docente. 2. Magistério superior. 3. Instituições Federais de Ensino Superior. I. Título.</p>
--

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central – UFGD.**

**©Todos os direitos reservados. Permitido a publicação parcial desde que citada a fonte.**



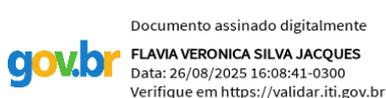
ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APRESENTADA POR MAURO DA SILVA DIAS, ALUNO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE NACIONAL, ÁREA DE CONCENTRAÇÃO "ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA".

Aos quinze dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e cinco, às oito horas, em sessão pública, realizou-se na Universidade Federal da Grande Dourados, a Defesa de Dissertação de Mestrado intitulada **"PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DAS NORMAS DE AVALIAÇÃO DE PESSOAL DOCENTE PARA DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR DA UFGD"**, apresentada pelo mestrando Mauro da Silva Dias, do Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional, à Banca Examinadora constituída pelos membros: Prof. Dr. Amilton Luiz Novaes/UFGD (presidente/orientador), Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Flávia Verônica Silva Jacques/FURG (membro titular interno), Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edna Maria Rangel de Sá/UFRN (membro titular externo). Iniciados os trabalhos, a presidência deu a conhecer ao candidato e aos integrantes da banca as normas a serem observadas na apresentação da Dissertação. Após o candidato ter apresentado a sua Dissertação, os componentes da Banca Examinadora fizeram suas arguições. Terminada a Defesa, a Banca Examinadora, em sessão secreta, passou aos trabalhos de julgamento, tendo sido o candidato considerado aprovado. Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que vai assinada pelos membros da Comissão Examinadora.

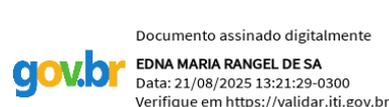
Dourados/MS, 15 de agosto de 2025.



Prof. Dr. Amilton Luiz Novaes  
Presidente/orientador



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Flávia Verônica Silva Jacques  
Membro Titular Interno



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edna Maria Rangel de Sá  
Membro Titular Externo

(PARA USO EXCLUSIVO DA PROPP)

## EPÍGRAFE

“O conhecimento tem um começo, mas não tem fim” (Geeta Iyengar)

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, base da minha existência, principalmente à minha esposa Rosilete, pela paciência, companheirismo e compreensão nas horas de estudo.

Aos meus filhos, Mauricio e Geovana, que sempre acreditaram em mim e no meu esforço.

Aos meus pais, Adailto e Maria das Graças, que me proporcionaram o dom da vida e sempre me incentivaram nos estudos.

Às minhas noras, Laura e Gabriela, por acreditarem que eu seria capaz de concluir mais este desafio.

Aos meus irmãos Flávio, José Claudio (in memoriam) e Mauricio (in memoriam), que mesmo distantes, sempre torceram por mim.

A todos amigos, colegas do serviço, colegas do mestrado e professores, sempre presentes nesta caminhada árdua.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por me proporcionar saúde física e mental para enfrentar esse desafio, que não foi fácil.

O meu profundo agradecimento à minha querida e amada esposa Rosilete, que foi fundamental nessa jornada. Com a sua compreensão, apoio e dedicação, tudo ficou mais fácil.

Agradeço à toda minha família por acreditarem que esse desafio seria superado, principalmente meus filhos, noras, pais e irmãos.

Agradeço aos colegas de mestrado, pelo tempo que estudamos juntos, dividindo histórias e conhecimentos, que ficarão guardados para sempre.

Agradeço aos professores pela contribuição com o aprendizado, e principalmente ao meu orientador, Amilton Luiz Novaes, por ter contribuído e muito na realização deste trabalho.

Agradeço também aos colegas da PROGESP/UFGD, principalmente da Divisão de Desenvolvimento e Avaliação Funcional - DIDA, que se desdobraram para que eu pudesse me empenhar no estudo.

Por fim, agradeço à UFGD e ao PROFIAP/UFGD, por me proporcionarem tamanho conhecimento.

# PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DAS NORMAS DE AVALIAÇÃO DE PESSOAL DOCENTE PARA DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR DA UFGD

## RESUMO

A busca por uma carreira única e estruturada, de modo a garantir estabilidade, valorização e condições dignas de trabalho, esteve sempre presente na luta dos docentes da carreira do Magistério Superior. A Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 foi instituída com o objetivo de estruturar o Plano de Carreira e Cargos de Magistério Federal, além de outras carreiras. O desenvolvimento na carreira do Magistério Superior se dá através da progressão e promoção funcional, nas diversas classes e níveis da carreira, fundamentados na titulação e no desempenho profissional. O objetivo geral do trabalho é elaborar uma proposta de alteração das Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD, a partir da análise das Resoluções que disciplinam o desenvolvimento na carreira das universidades federais do Brasil. Para tanto, utilizou-se de uma pesquisa documental, com uma abordagem qualitativa, através de pesquisa documental, além de uma análise documental. Foram levantados e analisados, além dos normativos, documentos específicos que versam sobre o tema, e teve como parâmetro a Resolução COUNI nº 377, de 15 de dezembro de 2022 (revogada), e que foi substituída pela Resolução COUNI nº 860, de 29 de maio de 2025 (vigente), da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Os itens propostos de inclusão e alteração complementam a atual Resolução no sentido do desenvolvimento na carreira docente, por meio da valorização da produção intelectual do servidor, da celeridade e transparência no processo de progressão funcional.

**Palavras-chave:** Plano de Carreira; Desenvolvimento na Carreira; Magistério Superior; Instituições Federais de Ensino Superior.

# PROPOSAL TO CHANGE THE RULES FOR EVALUATION OF TEACHING STAFF FOR DEVELOPMENT IN THE HIGHER EDUCATION CAREER AT UFGD

## ABSTRACT

The pursuit of a single, structured career path that ensures stability, recognition, and decent working conditions has always been a central theme in the struggle of higher education faculty. Law No. 12,772, of December 28, 2012, was enacted to structure the Federal Teaching Career and Position Plan, as well as other career paths. Career development in higher education occurs through progression and promotion in the different classes and levels of the career, based on qualifications and professional performance. The overall objective of this study is to develop a proposal to amend the UFGD's Teaching Staff Evaluation Standards for Career Development in Higher Education, based on an analysis of the Resolutions governing career development at Brazilian federal universities. To this end, documentary research was used, with a qualitative approach, through documentary research, and document analysis. In addition to the regulations, specific documents addressing the topic were surveyed and analyzed, using as a parameter COUNI Resolution No. 377 of December 15, 2022 (revoked), which was replaced by COUNI Resolution No. 860 of May 29, 2025 (current), of the Federal University of Grande Dourados (UFGD). The proposed inclusions and changes complement the current Resolution in terms of career development in teaching, through the appreciation of the intellectual production of the employee, and the speed and transparency in the functional progression process.

**Keywords:** Career path; Career Development; Higher Education; Federal Higher Education Institutions.

## LISTAS DE ABREVIATURAS

AD	Avaliação de Desempenho
ANDES – SN	Sindicato Nacional das Instituições de Ensino Superior
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAD	Comissão de Avaliação Docente
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COUNI	Conselho Universitário
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DEA	Despesas de Exercício Anterior
DP	Departamento de Pessoal
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
FACE	Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia
FCA	Faculdade de Ciências Agrárias
FCBA	Faculdade de Ciências Biológicas e Ambientais
FACET	Faculdade de Ciências Exatas e Tecnologia
FCH	Faculdade de ciências Humanas
FCS	Faculdade de Ciências da Saúde
FALE	Faculdade de Comunicação, Artes e Letras
FADIR	Faculdade de Direito e Relações Internacionais
FAED	Faculdade de Educação
FAEN	Faculdade de Engenharia
FAIND	Faculdade Intercultural Indígena
EAD	Faculdade de Educação a Distância
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
FORGEP	Fórum de Dirigentes de Gestão de Pessoas
FURG	Fundação Universidade do Rio Grande
GED	Gratificação de Estímulo à Docência
GID	Gratificação de Incentivo à Docência
GEMAS	Gratificação Especial do Magistério Superior
GPC	Gestão por Competências

IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
MEC	Ministério da Educação
MS	Magistério Superior
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
PROIFES	Sindicato de Professores e Professoras de Instituições Federais de Ensino Superior e de Ensino Básico e Tecnológico
PROUNI	Programa Universidade para Todos
PUC	Pontifícia Universidade Católica
PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
REUNI	Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RT	Retribuição por Titulação
SEPAR	Seção de Pagamento e Recolhimento
SIG	Sistema Integrado de Gestão
SIGAA	Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica
SIPAC	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
RID	Relatório Individual Docente
UDF	Universidade do Distrito Federal
UFABC	Universidade Federal do ABC
UFAC	Universidade Federal do Acre
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFAPE	Universidade Federal do Agreste de Pernambuco
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFCA	Universidade Federal do Cariri
UFCat	Universidade Federal de Catalão
UFCG	Universidade Federal de Campina Grande
UFCSPA	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
UFDFPar	Universidade Federal do Delta do Parnaíba

UFERSA	Universidade Federal Rural do Semiárido
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados
UFJ	Universidade Federal de Jataí
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFLA	Universidade Federal de Lavras
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFMT	Universidade Federal do Mato Grosso
UFNT	Universidade Federal do Norte do Tocantins
UFOB	Universidade Federal do Oeste da Bahia
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto
UFOPA	Universidade Federal do Oeste do Pará
UFPA	Universidade Federal do Pará
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPeI	Universidade Federal de Pelotas
UFPI	Universidade Federal do Piauí
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFR	Universidade Federal de Rondonópolis
UFRA	Universidade Federal Rural da Amazônia
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UFRR	Universidade Federal de Roraima
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UFS	Universidade Federal de Sergipe

UFSB	Universidade Federal do Sul da Bahia
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSCar	Universidade Federal de São Carlos
UFSJ	Universidade Federal de São João Del-Rei
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFT	Universidade Federal do Tocantins
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UFVJM	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
UNB	Universidade de Brasília
UNIFAL-MG	Universidade Federal de Alfenas
UNIFAP	Universidade Federal do Amapá
UNIFEI	Universidade Federal de Itajubá
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo
UNIFESSPA	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
UNILA	Universidade Federal da Integração Latino Americana
UNILAB	Universidade Federal da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
UNIPAMPA	Universidade Federal do Pampa
UNIR	Universidade Federal de Rondônia
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
UNIVASF	Universidade Federal do Vale do São Francisco
USP	Universidade de São Paulo
UTFPR	Universidade Federal Tecnológica do Paraná
VB	Vencimento Básico

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Carreira do Magistério Superior nas IFES do Brasil .....	38
Gráfico 2 - Docentes efetivos ativos, substitutos e visitantes por faculdade .....	68
Gráfico 3 - Sistemas utilizados nas IFES .....	81

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceitos associados à carreira no serviço público.....	36
Quadro 2 - Carreira do Magistério Superior nas IFES a partir do PUCRCE em 1987 .....	44
Quadro 3 - Estruturação da Carreira do Magistério Superior - PUCRCE/LEI Nº 12.772/2012 .....	48
Quadro 4 - Gestão Patrimonialista .....	57
Quadro 5 - Subsistemas de Gestão de Pessoas.....	61
Quadro 6 - Principais diferenças entre GP Privada e Pública .....	64
Quadro 7 - Normativos das IFES .....	74

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ensino Superior no Brasil.....	33
Figura 2 - Possíveis itinerários dentro da carreira o Magistério Superior .....	49
Figura 3 - Estrutura Organizacional da UFGD.....	69
Figura 4 - Etapas da Pesquisa .....	72
Figura 5 - Procedimentos para a Progressão e Promoção Funcional Docente.....	83
Figura 6 - Procedimentos para Promoção à Classe E .....	84
Figura 7 - Fluxo de Processos de Progressão/Promoção Classes A, B, C e D.....	85
Figura 8 - Promoção à Classe E .....	87
Figura 9 - Fluxo de Processos Progressão e Promoção docente UFS .....	88
Figura 10 - Fluxo Aceleração da Promoção - UFOPA.....	94
Figura 11 - Itinerário Carreira Nova - Lei nº 15.141/2025.....	96
Figura 12 - Sistemas SIG – UFRN .....	106
Figura 13 - Quadro Resumo RID UFRN.....	108
Figura 14 - Emissão do RID .....	109
Figura 15 - Interstício RID .....	110
Figura 16 - Resumo RID .....	111
Figura 17 - Encaminhamento do RID para a Chefia de Departamento.....	112
Figura 18 - Chefe de Departamento.....	113
Figura 19 - Comissões de Avaliação de Centro .....	114
Figura 20 - Processos na CPPD .....	115
Figura 21 - CPPD Distribuição de Processos.....	116
Figura 22 - Sistema SIG UFRN - Instituições Parceiras.....	117

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>18</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1</b>	<b>Breve histórico da Formação da Educação Superior no Brasil .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2</b>	<b>Carreira e Desenvolvimento na Carreira .....</b>	<b>33</b>
2.2.1	Conceituando Carreira.....	33
2.2.2	Desenvolvimento na carreira .....	40
2.2.3	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) .....	42
2.2.4	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal – Lei nº 12.772/2012...	45
2.2.5	Estrutura da Lei nº 12.772/2012 .....	47
<b>2.3</b>	<b>Gestão Pública.....</b>	<b>54</b>
2.3.1	Modelo Patrimonialista .....	56
2.3.2	Modelo Burocrático.....	57
2.3.3	Modelo Gerencial.....	59
<b>2.4</b>	<b>Gestão de Pessoas.....</b>	<b>60</b>
<b>2.5</b>	<b>Gestão de Pessoas no Serviço Público .....</b>	<b>63</b>
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>65</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>73</b>
<b>4.1</b>	<b>Cenário das normas das IFES no Brasil.....</b>	<b>74</b>
<b>4.2</b>	<b>Particularidades das Resoluções .....</b>	<b>79</b>
<b>4.3</b>	<b>Etapas do processo de Progressão ou Promoção Funcional .....</b>	<b>83</b>
<b>4.4</b>	<b>Pontuação .....</b>	<b>89</b>
<b>4.5</b>	<b>Documentos.....</b>	<b>90</b>
<b>4.6</b>	<b>Comissões de Avaliação .....</b>	<b>91</b>
<b>4.7</b>	<b>Retribuição por Titulação e Aceleração da Promoção.....</b>	<b>92</b>
<b>4.8</b>	<b>Proposta de alteração da Resolução das normas de Progressão Docente</b>	<b>95</b>
4.8.1	Sugestão de alterações na Resolução das normas de Progressão Docente	97
4.8.2	Projeto de Cooperação UFRN .....	104

4.8.2.1	Étapas do Processo de progressão Docente no SIGAA.....	109
4.8.2.1.1	Docente .....	109
4.8.2.1.2	Chefe de Departamento .....	112
4.8.2.1.3	Comissões de Centro.....	113
4.8.2.1.4	CPPD .....	114
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	118
6	REFERÊNCIAS .....	122
	ANEXO A – RELATÓRIO INDIVIDUAL DOCENTE .....	132
	APÊNDICE A – TABELA DE PONTUAÇÃO .....	139
	APÊNDICE B – MINUTA DA RESOLUÇÃO .....	147
	APÊNDICE C – COMPARATIVO DE TABELA DE PONTUAÇÃO .....	162
	APÊNDICE D – TABELA DE PONTUAÇÃO IFES.....	171
	APÊNDICE E – PRODUTO TÉCNICO TECNOLÓGICO .....	179

## 1 INTRODUÇÃO

Serviços e produtos de qualidade, competitividade, transformações e busca constante de resultados e bom desempenho estão presentes nas instituições nessa era da globalização que estamos vivendo. Para tanto, conforme Santos (2013), isso se faz por meio de um plano de carreira voltado para a gestão de pessoas, claro, transparente, consistente, e que desenvolva oportunidades objetivas, valorativas e contemplativas reais ao profissional, com o objetivo de motivar, atrair, reter e engajar os servidores.

O autor ainda completa que o plano de carreira deve ser dialético, de modo a unir os interesses do colaborador e da instituição, promovendo, assim, uma diminuição em termos de rotatividade de pessoal, melhoria na qualidade de trabalho, na qualidade de vida, nos ganhos financeiros, no aumento de produtividade, na estabilidade e na previsão de ascensão na carreira.

Em se tratando de carreira do setor público, mais especificamente dos docentes nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), no ano de 1987 foram criadas as carreiras de magistério superior, por meio da aprovação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) (Brasil, 1987).

O PUCRCE, de acordo com Chaves (2024), foi criado após intenso processo de mobilização dos docentes das IFES, no início dos anos 1980, no qual defendiam a necessidade da criação de uma carreira como instrumento de valorização do trabalho docente e garantia de um projeto de educação de qualidade.

Foi considerado, de acordo com a autora, um avanço para o movimento docente, apesar de terem sido oficializadas duas carreiras para a estruturação do trabalho dos docentes da Rede Federal de Ensino: a carreira do Magistério Superior e a do Magistério de 1º e 2º graus, que resultou em sérias implicações funcionais para as diversas instituições federais de ensino que possuíam os dois níveis de ensino.

Apesar da nova carreira ter sido criada com o intuito de valorização da classe docente, foi a partir da década de 1990 que começou um processo de desestruturação do PUCRCE, para dar lugar a uma nova lógica de organização e gestão do trabalho docente, relacionada com o produtivismo (Rocha; Melo; Silva, 2022).

Tais aspectos da desestruturação diziam respeito, segundo os autores, às seguintes mudanças na carreira: diferenciação da remuneração entre professores da ativa e aposentados; da Gratificação de Estímulo à Docência (GED), a depender da

produtividade e criação da classe de Professor Associado, com quatro níveis, em 2005, mas instituída em 2006 pela Lei nº 11.344, de 08 de setembro de 2006, limitando o acesso à Classe por tempo de serviço, sendo exigida a titulação de doutor.

Um novo modelo remuneratório foi criado em 2008, mantendo-se as classes e níveis já definidos, em que a remuneração passou a ser composta por Vencimento Básico (VB), Retribuição por Titulação (RT) e Gratificação Especial do Magistério Superior (GEMAS). Eliminou-se, também, os adicionais nas progressões entre classes e níveis e regimes de trabalho (D'Agostini; Tilton, 2022).

Em 2012 foi deflagrada a greve geral dos docentes do Magistério Superior Federal, que contou com a participação de 60 instituições e durou mais de 120 dias. Teve como pauta a definição de uma nova carreira e melhoria nas condições de trabalho. A busca por melhorias na carreira relacionou-se ao Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI)<sup>1</sup>, centrado na abertura de novas universidades, novos campi das universidades existentes e ampliação das vagas para estudantes, (Badaró-Mattos, 2013).

Outro motivo que levou a esse episódio de greve foi o aumento do repasse de recursos públicos para Instituições Privadas em detrimento às Instituições Públicas, inseridas também as mercantis com fins lucrativos, através do Fundo de Financiamento Estudantil (FIES). Aliado a isso, houve também a criação do Programa Universidade para Todos (PROUNI), em 2004, por meio da Medida Provisória nº 213, de 10 de setembro de 2004, que foi convertida na Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de

---

<sup>1</sup> O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (REUNI) é uma das ações integrantes ao Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) e foi instituído em reconhecimento ao papel estratégico das universidades – em especial do setor público – para o desenvolvimento econômico e social.

O REUNI tem como objetivos, metas e diretrizes gerais:

- Criar condições (aporte de recursos) para a ampliação do acesso e da permanência na educação superior;
- Aumentar a qualidade do ensino por meio da inovação e adequação acadêmicas com a articulação entre graduação, pós-graduação e educação básica, profissional e tecnológica;
- Melhorar o aproveitamento dos recursos humanos e da infraestrutura física das universidades federais;
- Elevar, de forma gradual, a taxa de conclusão média dos cursos de graduação presenciais para 90% e atingir a taxa da relação aluno/professor em cursos presenciais de graduação igual a 18;
- Aumentar em 20%, pelo menos, as matrículas nos cursos de graduação;
- Prazo de cinco anos, a contar do início de cada plano, para o cumprimento das metas estabelecidas pelas instituições federais de ensino superior.

Fonte: PROPLAN/UFPA (2017)

2005, que permitia comprar as vagas ociosas nas IES privadas com recursos públicos (D'Agostini; Titton, 2022).

Como resultado da greve, foi criada a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que estruturou o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Superior, tendo como um dos objetivos a implantação de uma carreira única e estruturada, que desse segurança para realização das atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração, de forma indissociável, no cumprimento dos objetivos previstos na Constituição<sup>2</sup>, aliando a garantia da autonomia universitária e a liberdade docente (D'Agostini; Titton, 2022).

Nesse sentido, Gomes e Alves (2015) salientam que um plano de cargos e carreiras, no setor público, deve contemplar um conjunto de normas que trata da entrada e ascensão do servidor na carreira, que diz respeito ao aumento da remuneração do mesmo. Ainda definem que um plano de cargos e carreiras é um método ordenado da organização, que, através de estudos técnicos e financeiros, objetiva remunerar as pessoas, levando em conta um critério, conhecido e aceito pelos membros como um sistema justo de remuneração e compensação, que é um dos elementos estratégicos de uma instituição.

O desenvolvimento na carreira dos servidores do Magistério Superior Federal se dá por meio da progressão e promoção funcional, que é o crescimento funcional nas classes e níveis da carreira, de acordo com o Plano de Cargos e Carreiras, previsto na Lei nº 12.772/2012. Segundo Schuster e Dias (2012), o plano de carreiras é um caminho para evolução dentro da carreira ou até mesmo na vida profissional de um colaborador, buscando novos cargos e trabalhando sua empregabilidade.

O processo de progressão e promoção funcional dos servidores do magistério federal é regido por meio de Resoluções, Portarias, Decretos, entre outros normativos. Cada Instituição Federal de Ensino Superior, por meio de seus conselhos e da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), regulamenta seu funcionamento e operacionalização. A CPPD é um órgão de natureza consultiva, criado pelo Decreto nº 94.664 de 23 de julho de 1987 e normatizado pela Portaria nº 475 de 26 de agosto de 1987 do Ministério da Educação (MEC), com a finalidade de prestar assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo das IFES na

---

<sup>2</sup> Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (CF/1998).

formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente (Brasil, 1987b).

Na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), a CPPD é subordinada diretamente à Reitoria, e, conforme a Resolução nº 463, de 05 de maio de 2023, tem como competência, apreciar os assuntos que dizem respeito à alteração de regime de trabalho dos (as) docentes, avaliação de desempenho, processos de promoção funcional por titulação, solicitação de afastamento para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e ao desenvolvimento de estudos e análises que permitam fornecer subsídios para fixação, aperfeiçoamento e modificação de política de pessoal docente e de seus instrumentos (UFGD, 2023).

A Lei nº 12.772/2012 dispõe, em seu capítulo III, sobre o desenvolvimento nas carreiras do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, e para progredir na carreira, o servidor deve cumprir, cumulativamente, o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível e ser aprovado em avaliação de desempenho. A referida Lei foi publicada no dia 28 de dezembro de 2012, porém, seus efeitos passaram a valer a partir de 01 de março de 2013. Nesse sentido, foi publicada a Portaria nº 544, de 20 de junho de 2013<sup>3</sup>, que estabeleceu as diretrizes para progressão e promoção funcional dos docentes do Magistério Superior (Brasil, 2013a).

O Conselho Universitário (COUNI) da UFGD aprovou a primeira Resolução referente às Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior: a Resolução nº 131, de 11 de setembro de 2013. Em 2014 foram aprovadas algumas alterações na Resolução COUNI nº 131/2013, instituindo a Resolução COUNI nº 007, de 20 de março de 2014, que ficou vigente até a publicação da Resolução atual: a Resolução COUNI nº 377, de 15 de dezembro de 2022, com várias alterações no que diz respeito às comissões de avaliação, interstício, data de solicitação, dentre outras (UFGD, 2023).

Cada instituição, devido às suas particularidades e à autonomia universitária, adotou critérios distintos em relação ao processo de avaliação para progressão e promoção funcional docente, critérios estes como o fluxo do processo em si, ao definir

---

<sup>3</sup> Estabelece as diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção dos servidores pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, de que trata o capítulo III da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (Brasil, 2013).

o período de solicitação, o prazo para avaliação em termos de interstício, a pontuação geral exigida, bem como a pontuação específica para cada atividade docente em relação à Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração, instituição de comissões de avaliação, sistemas de avaliação, o processo como um todo, atores envolvidos, etc.

Nesse sentido, a pesquisa do trabalho se deu em, através da análise de critérios adotados nos processos de Avaliação de Progressão e Promoção Funcional na carreira do servidor do Magistério Federal das 68 IFES do Brasil, propor uma alteração da Norma de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD.

Sendo assim, buscou-se responder ao seguinte questionamento: É possível que o processo de Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD seja mais eficiente, mais célere e transparente, através de uma Resolução mais clara e objetiva, e de um sistema mais integrado entre os diversos fluxos do processo, baseados nos procedimentos das outras 68 Instituições Federais de Ensino Superior?

Para tanto, o presente estudo foi organizado em 5 (cinco) capítulos, onde o primeiro apresentou a introdução ao estudo, expondo o problema de pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos, a justificativa e relevância do tema, além da estrutura do trabalho. No segundo capítulo foi apresentada a revisão bibliográfica, fazendo um breve histórico da Formação do Ensino Superior no Brasil, as conceituações de Carreira, Carreira no Serviço Público e Desenvolvimento na Carreira, O Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal – Lei nº 12.772/2012, além de apresentar alguns conceitos sobre Gestão Pública, Gestão de Pessoas, Gestão de Pessoas no Serviço Público e Gestão Estratégica de Pessoas.

O terceiro capítulo apresentou a metodologia utilizada na construção da pesquisa. Já o quarto capítulo demonstrou a análise situacional do estudo, trazendo a apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos com a coleta de dados, onde foram apresentadas as recomendações e propostas de intervenção e, por fim, o capítulo cinco expôs as considerações finais do trabalho.

Sendo assim, a pesquisa teve como objetivo principal elaborar uma proposta de alteração das Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD, a partir da análise das Resoluções que disciplinam o desenvolvimento na carreira das universidades federais do Brasil.

Na busca de se alcançar o objetivo geral, foram percorridos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar os normativos referentes ao processo de Avaliação de Desempenho na carreira do magistério superior das 68 IFES;
- Analisar os normativos a partir de parâmetros discricionários como pontuação, fluxo dos processos, recursos, etc.;
- Comparar os resultados encontrados na análise dos normativos das 68 IFES com a Resolução COUNI nº 377/2022;
- Desenvolver uma minuta referente às Normas de Avaliação de Pessoal Docente na Carreira do Magistério Superior da UFGD.

Buscou-se, desta forma, evidenciar a relevância da pesquisa, bem como a sua justificativa. Assim, o termo carreira é elencado de forma bastante amplo, uma vez que pode apresentar significados diversos a depender da situação, do contexto. Nesse sentido, várias definições encontradas na literatura apontam para um caminho, uma trajetória a ser buscada pelos profissionais, em seus diversos níveis, na busca pela sua valorização, no desenvolvimento profissional e crescimento na organização ou instituição, o que pode elevar seus padrões de vencimento e responsabilidade.

É o que afirma Carvalho Filho (2015, p. 633),

Carreira é o conjunto de classes funcionais em que seus integrantes vão percorrendo os diversos patamares de que se constitui a progressão funcional. As classes são compostas de cargos que tenham as mesmas atribuições. Os cargos que compõem as classes são cargos de carreira, diversos dos cargos isolados que, embora integrando o quadro, não ensejam o percurso progressivo do servidor.

Nessa linha de pensamento, o autor faz uma definição a respeito de cargo público, que é objeto do tema tratado na pesquisa, uma vez que se trata da carreira do magistério superior federal, onde cargo público é o local que o servidor ocupa na Administração Direta, Indireta, Autarquias e Fundações Públicas, com remuneração fixada em lei e funções específicas. Todo cargo tem função, mas nem toda função

pressupõe a existência de um cargo, onde o titular do cargo é um servidor público estatutário (Carvalho Filho, 2015).

A carreira do Magistério Superior é regida atualmente pela Lei nº 12.772/2012, onde estabelece, em seu Capítulo III, as condições para o desenvolvimento do servidor docente, em suas diversas classes e níveis. Dentre algumas definições temos que Progressão Funcional é a passagem do (a) servidor (a) para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e Promoção é a passagem do (a) servidor (a) de uma classe para outra subsequente. Para tanto, a referida Lei determina que a progressão na Carreira de Magistério Superior ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos nesta Lei e observará, cumulativamente: o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível e aprovação em avaliação de desempenho (Brasil, 2012).

Outro aspecto que impacta diretamente na carreira do servidor docente da UFGD, é trazer uma normativa que contribua para a celeridade do processo, no que diz respeito ao fluxo por parte do docente, que engloba a identificação do interstício a ser analisado, bem como a classe e o nível para a respectiva progressão ou promoção, a solicitação de abertura de processo no sistema, a inserção de documentos, o preenchimento de tabela de pontuação, e o envio ao setor responsável.

A referente pesquisa justifica-se também no sentido de que, a partir da análise nos normativos das outras IFES, a alteração da Resolução COUNI nº 377/2022 possa cobrir alguma lacuna identificada desde a sua implantação, e assim, melhorar a celeridade do processo, bem como a integração do docente com os atores envolvidos no processo, quais sejam, a CPPD, o setor de Gestão de Pessoas ou o setor responsável pelo devido trâmite, as instâncias avaliativas, como Comissão de Avaliação Docente (CAD), Conselho Diretor, bem como os vários setores da instituição que fazem parte do processo.

Aliado a essa ideia, outro benefício da proposta de alteração da Resolução seria no tocante ao servidor gerir melhor sua carreira, passando pelas classes e níveis previstos na legislação no interstício correto. A concessão da progressão e promoção funcional no interstício correto, e dentro do ano corrente, se reflete na diminuição dos processos de Despesas de Exercício Anterior (DEA), ajudando assim na diminuição dos gastos públicos.

Sendo assim, considerando todos os aspectos expostos, a referida pesquisa tem sua justificativa e relevância, pois a partir de uma análise das normativas das outras IFES, podemos aprimorar a Resolução COUNI 377/2022, apresentando melhorias na avaliação de desempenho do servidor docente, facilitando o fluxo geral do processo e sua tramitação, de modo que o servidor possa manter sua carreira atualizada, não gerando perdas financeiras para o mesmo, além de melhorar o processo de pagamento por parte do setor responsável, gerando assim economia para os cofres públicos, visto a diminuição dos processos de exercício anterior.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Este capítulo foi dividido em quatro partes: a primeira, trazendo um breve histórico a respeito da formação da Educação Superior no Brasil; a segunda parte tratou da formação dos planos de carreira do Magistério Superior, abordando a criação do PUCRCE, em 1987, e a atual lei que trata do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Superior, a Lei nº 12.227/2012. Na terceira parte, foi demonstrada a estruturação do referido plano no que diz respeito ao ingresso, formas de progressão e promoção funcional, divisão das classes e níveis. Por fim, na quarta parte do capítulo foram apresentados conceitos sobre Gestão, especificamente Gestão Pública, Gestão de Pessoas e Gestão de Pessoas no Serviço Público.

### **2.1 Breve histórico da Formação da Educação Superior no Brasil**

Conhecer o cenário e o contexto do surgimento da educação superior no Brasil é importante para esta análise, alinhando tempo e espaço onde ela está inserida, bem como a análise desde o seu surgimento até a atualidade, em nível local, regional e também mundial. De acordo com Delors (2010), no Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI, essa modalidade de ensino superior é um dos motores do desenvolvimento econômico, cultural e científico acumulado pela humanidade. Ainda, segundo o autor, a educação deve se organizar a partir de quatro pilares, ditos pilares do conhecimento: aprender a conhecer (adquirir instrumentos da compreensão); aprender a fazer (agir sobre o meio); aprender a viver juntos (participação e cooperação) e aprender a ser (integração dos outros pilares).

Segundo Stallievieri (2007), a América Latina é vista por muitos como de extrema pobreza, aliado a muitas desigualdades em nível social e territorial. Ainda salienta que, de acordo com resultados do estudo do Banco Mundial, a América Latina é a região do continente Americano com o maior número de desigualdades em vários aspectos, em que pese: distribuição de renda, despesas com bens de consumo, serviços, acesso à saúde e, principalmente, acesso à educação.

A supramencionada autora acrescenta ainda que, os países da América Latina têm dado passos importantes no sentido de criar cada vez mais oportunidades para formar seus cidadãos e aumentar as reservas de capital intelectual e de profissionais altamente qualificados, além de dar-lhes condições de acesso ao mercado de trabalho com vistas à geração de renda e melhoria de condições de vida.

O surgimento da Universidade no Brasil é datado do começo do Século XIX, resultado da formação das elites que buscaram a educação principalmente em instituições europeias durante o período de 1500 a 1800, e que retornaram ao país com sua qualificação. Surgiram em momentos conturbados e foram basicamente fruto da reunião de institutos isolados ou de faculdades específicas, fato que lhes deu uma característica bastante fragmentada e frágil (Stallivieri, 2007).

O ensino superior brasileiro constituiu, nas palavras de Neves e Martins (2014) em um acontecimento tardio, em comparação à Europa e a América Latina, que teve o surgimento das primeiras universidades nos séculos XVI e XVII, ao passo que na Europa já existiam. As primeiras instituições de ensino superior (IES) no Brasil foram criadas somente no início do século XIX, com a transferência da corte portuguesa, em 1808, para a colônia, e tinham por objetivo apenas fornecer profissionais para desempenhar diferentes funções ocupacionais na corte.

Para Viana (2021), até a Proclamação da República, em 1889, a Educação Superior vinha apresentando uma evolução bastante lenta, com a finalidade apenas referente à aquisição de um diploma profissional para aqueles membros de famílias com posses financeiras que almejavam ocupar cargos e funções privilegiadas no mercado de trabalho, garantindo status perante a sociedade.

Essa evolução lenta se traduziu na quantidade de instituições, visto que o país possuía apenas seis escolas superiores, escolas estas de Medicina, Engenharia e Direito. Após a Proclamação da República, em 1900, ainda eram poucas as instituições, em torno de 24 escolas de ensino superior, e após três décadas, já apresentava, entre públicas e privadas, uma centena de instituições. Até o início da

década de 1930 o sistema de ensino superior era composto por escolas isoladas, com teor profissionalizante, não alinhado à pesquisa científica, absorvendo aproximadamente 30 mil estudantes (Neves; Martins, 2014).

Os autores mostram que, a partir de 1930, novas instituições foram criadas, a saber: Universidade de São Paulo (USP), em 1934; a Universidade do Distrito Federal (UDF), em 1935; e a Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ), criada em 1940, sendo a primeira universidade católica. No período compreendido entre 1946 e 1960 foram criadas dezoito IES públicas e dez IES privadas, num total de 93 mil estudantes matriculados, sendo a maioria no setor público.

A necessidade de profissionais com formação acadêmica se traduziu através do surto da industrialização, que ocorreu após a Segunda Guerra Mundial e no seu aprofundamento nos anos de 1960, quando, em meados dessa década, o governo federal iniciou um processo de construção de uma rede de universidades federais, públicas e gratuitas, atingindo quase todos os estados da Federação, e, através dessa iniciativa, em 1965, houve um aumento significativo no número de matrículas, chegando a 352 mil estudantes, sendo que mais da metade desses estudantes faziam parte da rede pública de ensino (Durham, 2003)

Viana (2021) corrobora nesse sentido ao nos esclarecer que, entre os anos de 1945 e 1968, o Brasil vivenciou a reforma de todo o sistema de ensino, contando com a participação de discentes e docentes na defesa do ensino público, do modelo de universidade em oposição às escolas isoladas e a reivindicação da eliminação do setor privado por absorção pública.

Nesse contexto da Reforma Universitária de 1968, Germano *apud* Viana (2021) acrescenta:

A área da Educação Superior passou por algumas mudanças, entre elas podemos destacar: o departamento como unidade mínima de ensino, a criação dos institutos básicos; a organização do currículo em ciclos básico e o profissionalizante; alteração no exame vestibular; abolição da cátedra; a institucionalização da pesquisa; e a centralização das decisões em órgãos federais.

Schwartzman (2015) corrobora em relação à Reforma Universitária, que aconteceu em 1968, durante o regime militar, no sentido de que o governo havia

decidido pela modernização das universidades brasileiras, e com a ajuda de consultores norte-americanos, decidiu transformá-las segundo o modelo norte-americano, substituindo as antigas cátedras por departamentos acadêmicos. Isso permitiu que os alunos estudassem por créditos em vez de seguir sequências rígidas de cursos, criando escolas de pós-graduação e exigindo dos professores que tivessem um diploma de doutorado, combinando pesquisa e ensino. Como resultado, na teoria, seguiu o modelo proposto, mas na prática, se tornou altamente estratificado.

Sampaio (2020, p. 15) nos esclarece a respeito cátedras, quando diz que:

O sistema de cátedra — em que cada matéria ou área do conhecimento é de responsabilidade de um professor vitalício, o catedrático, que tem o poder de decisão, escolhe e demite seus auxiliares — era percebido como um obstáculo a quaisquer tentativas de organizar uma carreira universitária. Em sua substituição, propunha-se a organização de departamentos nos moldes da universidade americana e a organização da carreira aberta, determinada pela titulação acadêmica, que abria espaço para jovens formados no exterior ou nos poucos centros de pesquisa do país. O catedrático passou a simbolizar universidade rígida, antiga, autoritária, e atrasada, que atraía não só a oposição dos jovens pesquisadores, mas também do movimento estudantil que começava a incorporar os ideais da modernização e do desenvolvimento a partir da mobilização das massas, dos intelectuais e dos conhecimentos da ciência e da tecnologia modernos. A nova universidade, pela qual se batiam intelectuais e estudantes nos anos 50 e 60, seria popular, deselitizada, organizada por departamentos que decidiriam tudo em conjunto, e livres dos velhos catedráticos e do poder das antigas faculdades.

Vale destacar que a Constituição de 1967 revogou a vitaliciedade da cátedra, passando a ser realizado o provimento dos cargos iniciais e finais da carreira do magistério superior mediante prova de habilitação, consistindo em concurso público de provas e títulos e que a Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, que ficou conhecida como Reforma Universitária de 1968, ao extinguir a cátedra, instituiu os departamentos como unidades mínimas de ensino e pesquisa. Nesse sentido, o fim da cátedra universitária colaborou para o início do desenvolvimento de uma política de carreira docente.

Segundo Rocha (2022), mesmo com o fim da Cátedra, os catedráticos ainda tinham um determinado poder, pois, apesar dos provimentos de cargos se darem por concurso público de títulos e provas, a aprovação não era garantia de direito de ocupar o cargo, uma vez que o concurso era julgado por uma comissão formada por professores Catedráticos, Titulares ou Adjuntos. A decisão era centralizada na mão

dos Catedráticos. Cabe frisar que anterior à Lei da Reforma Universitária de 1968, foi criada a Lei nº 5.539, de 27 de novembro de 1968, que dispunha sobre o Estatuto do Magistério Superior, e com a modificação através do decreto nº 465, de 11 de fevereiro de 1969, em seu art. 11, os professores Catedráticos foram enquadrados no cargo de professor Titular. Com isso, iniciou-se também a valorização da titulação de mestre e doutor para os cargos de professor Adjunto e de mestre para professor Assistente.

Na década de 1970, no governo militar do General Ernesto Geisel (1974-1979), promulgou-se a Lei nº 8.182, de 11 de dezembro de 1974, que dispunha sobre a fixação da retribuição do Grupo-Magistério do Serviço Civil da União. Os incentivos criados para a carreira docente, através de gratificações, foram em relação ao desempenho de 40 horas; títulos de doutor, mestre e curso de aperfeiçoamento; produção científica relevante; dedicação integral, e ainda criou a possibilidade de contratação de professores, por prazo determinado, na forma da legislação trabalhista, para realização de atividades do magistério superior (Rocha, 2022).

Monte (2015) corrobora no sentido da valorização da titulação, ao mostrar que o crescimento no número de mestres e doutores avançou, de 17,9% para 30,9% nas IES públicas. Destaca ainda que esse crescimento foi fruto de uma política de desenvolvimento da pós-graduação *Stricto Sensu* no Brasil, entre os anos de 1974 e 1978.

A década de 1980, nas palavras de Durham (2003, p. 20,21),

[...] foi um período de crise e de transição. Politicamente, é caracterizada pelo longo e gradual processo de redemocratização que se iniciou com um declínio da repressão política, prosseguiu com a eleição de um presidente civil pelo Congresso em 1985 e terminou com uma nova Constituição em 1988, seguida da primeira eleição direta para a Presidência da República, no ano seguinte. Economicamente, é uma década de crise econômica e inflação crescente. No ensino superior é uma época de estagnação. É um tanto surpreendente que, após o período prolongado de crescimento acelerado, o sistema abruptamente pare de crescer. A estagnação atinge tanto o setor público quanto o privado e este mais do que aquele. A porcentagem de matrículas no ensino privado decresce neste período.

Alguns fatos referentes à carreira docente merecem destaque, de acordo com Monte (2015): estruturação e consolidação da carreira docente; reajuste conquistado pela categoria; ganho salarial de 73%; sanção do decreto nº 85.487, de 11 de

dezembro de 1980, estipulando a nova carreira do Magistério nas Instituições Federais Autárquicas. A partir desse decreto ficou estruturada a Carreira do Magistério Superior Federal, sendo que o maior percentual de docentes estava presente nas IFES autárquicas, cerca de 75%.

Essa década também foi palco de várias greves, nos anos de 1981, 1982 e 1984, com pautas voltadas para a qualificação do plano de carreira, ampliação das vantagens dos estatutários regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fixação de reajustes semestrais, garantido em lei, 13º salário para os estatutários e quinquênio para os celetistas (Monte, 2015).

As greves continuaram no decorrer da década de 1980. Em 1985 foram 45 dias de greve, com a adesão de 16 universidades, com as seguintes pautas: reposição salarial de 38,5%; reajuste salarial pelo INPC; implantação de reajuste trimestral; adicional de 5% a cada quinquênio; adicional de Dedicção Exclusiva (DE) não inferior a 50%; 5% de produtividade; aposentadoria integral; verbas para custeio e capital das IES fundacionais. Como conquista dessa greve teve-se a criação do novo Plano de Cargos e Salários para as IES fundacionais, com isonomia salarial (Araújo, 2022).

O ano de 1987 foi palco de uma das maiores greves da carreira docente. De acordo com a ANDES (2012), a luta por uma carreira única contou com a participação de 45 IFES, entre autarquias e fundações, e teve a duração de 44 dias. As reivindicações eram muitas, a saber:

- adoção do Plano Único de Carreira para as IES federais, proposto pela ANDES;
- isonomia salarial plena aos docentes das autarquias e fundações, segundo a tabela salarial proposta pela ANDES;
- aposentadoria integral;
- verbas de custeio e capital no valor de 20,3 bilhões de cruzados, para retornar aos níveis de 1973;
- revogação da proibição de contratação de pessoal nas IES federais.

Como resultado da greve, teve-se a aprovação, pelo Congresso Nacional, da Lei nº 7.596, de 10 abril de 1987, criando o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), e em 23 de julho de 1987, o Decreto nº 4.664 regulamentou a Lei nº 7.596/87 (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN, 2012).

Sucessivas greves aconteceram ainda no final da década de 1980 e no início do século XXI. Greves estas em 1989, 1991, 1993, 1994, 1995, 1996, 1998, 2000,

2001, 2003, 2005. A maior parte das reivindicações estavam pautadas na reposição salarial, recomposição, reajustes, e alterações na carreira (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN, 2012).

Na greve de 2001, uma das pautas de reivindicação era a respeito do aumento do percentual da titulação, aumentando de 50% para 72% para doutores, de 25% para 36% para mestres, de 12% para 18% para especialistas e 5% para 9% para aperfeiçoamento. Ao mesmo tempo, também reivindicaram equiparação da Gratificação de incentivo à Docência (GID) para Gratificação de Estímulo à Docência (GED), extensão de 60% aos inativos das carreiras de 1º e 2º grau, avaliação da carreira docente, paridade e isonomia de vencimentos entre ativos e aposentados e recomposição do quadro funcional das IFES (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN, 2012).

Dois fatos que ocorreram no final da década de 1980 e início da década de 1990 foram importantes para o servidor público. Em 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil. Em seu artigo 39, faz menção ao regime jurídico único de pessoal, nos seguintes termos, conforme nos remete Araújo (2007, p. 17): “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas”.

Em 1990, foi sancionada a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Cabe destacar como pontos principais da Lei a garantia do ingresso no cargo público por meio de concurso público (ressalvadas as demais formas de provimento no cargo público); a irredutibilidade do vencimento em cargo efetivo; e a garantia do direito à livre associação sindical (Brasil, 1990).

No ano de 2006 houve uma mudança significativa na carreira do servidor docente do magistério superior federal. De acordo com Rocha (2022), em maio de 2006, foi apresentada pelo governo a MP nº 295, de 29 de maio de 2006, que dispõe sobre a reestruturação de várias carreiras e da remuneração delas, inclusive das carreiras de magistério de ensino superior e de magistério de 1º e 2º grau.

Essa MP foi aprovada em setembro de 2006 e transformada na Lei nº 11.344, de 8 de dezembro de 2006, que reestruturou a carreira do magistério superior federal com a criação da classe de Professor Associado. Dessa forma, a carreira passou a ser constituída por cinco classes: I – Professor Titular, II – Professor Associado, III –

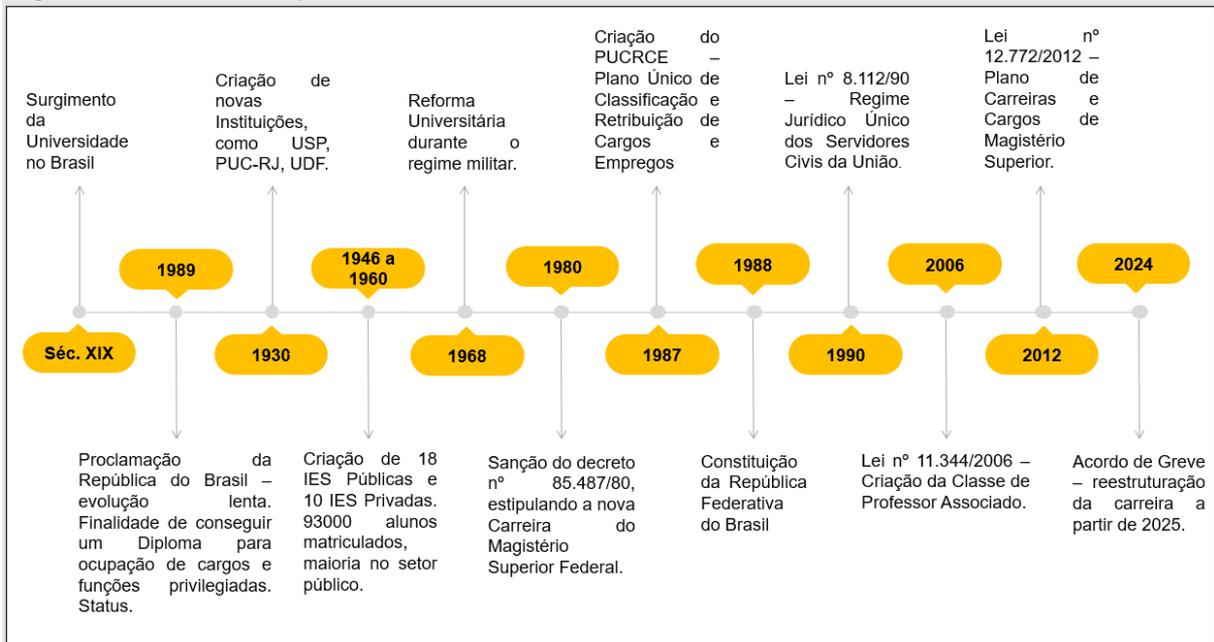
Professor Adjunto, IV – Professor Assistente e V - Professor Auxiliar. Cada classe da carreira possui 4 níveis, com exceção da classe de Professor Titular que possui um nível apenas. Ao todo, a carreira possui 17 níveis (Rocha, 2022).

Desde a sua criação, em 1987, o PUCRCE sofreu várias alterações e reestruturações, objetivando sua atualização. A sua estruturação foi pautada na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. A Lei versa sobre o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Superior, abrangendo as carreiras do Magistério Superior, do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e do Magistério do Ensino Básico Federal. Baseou-se no processo de expansão do ensino superior brasileiro, evidenciado pelo aumento do número de vagas e matrículas ofertadas, nos cursos de graduação e pós-graduação, bem como pelo número de novas instituições e seus campi (Lucena *et al.*, 2022).

Tal expansão no ensino superior se deveu à implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades – Reuni, em 2007, política de expansão do número de vagas para discentes, porém sem o correspondente aumento de vagas para docentes, elevando assim a relação aluno/professor em 18/1 (no ano de 1980 essa relação era de 7/1). Criou também um banco de professor equivalente, diferenciou vagas e cursos com critérios pouco transparentes. Sua implantação gerou grande precarização em relação ao trabalho e ao ensino nas IFES, principalmente nas universidades recém-criadas para atender essa demanda (Rocha; Melo e Silva, 2022).

A Lei nº 12.772/2012 foi modificada em parte pela Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013, e, posteriormente, pela Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016, alterando as regras de progressão na carreira. Essa lei foi fruto da greve ocorrida no ano de 2015, com a participação de 39 instituições, durando 139 dias, de 28 de maio a 13 de outubro, em prol de reajuste salarial de 27,3%, da reestruturação do plano de carreira docente, da luta contra os cortes no orçamento, da ampliação de investimento nas IFES, da conclusão das obras inacabadas, da abertura de concurso público, do veto à contratação de professores via Organização Social e da terceirização na carreira docente (Sindicado dos docentes do CEFET-MG, 2022).

Figura 1 - Ensino Superior no Brasil



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

A Figura 1 acima apresenta uma linha do tempo em relação aos principais acontecimentos sobre a evolução da Educação Superior no Brasil.

Conforme verificado, após o surgimento da Educação Superior no Brasil, diversas IES foram criadas, e nesse sentido, foram criadas Leis para regulamentar o processo de desenvolvimento na carreira, como em 1987, com a criação do PUCRCE, e em 2012 uma reestruturação, por meio da Lei nº 12.772/2012.

Nas seções seguintes foram abordados os conceitos de carreira, carreira no serviço público e desenvolvimento na carreira, além do tópico específico da criação do PUCRCE e suas alterações ao longo da sua vigência, até ser estruturado, passando a valer, como plano de carreira vigente dos servidores do magistério superior, a Lei nº 12.772/2012.

## 2.2 Carreira e Desenvolvimento na Carreira

### 2.2.1 Conceituando Carreira

A carreira de um indivíduo não é um componente isolado e independente, sem sofrer qualquer interferência. Está em constante mudança, e exige do trabalhador, decisões que podem, por meio de adaptações sociais, afetar não apenas ele, como indivíduo, mas também o contexto familiar (Veloso; Silva; Dutra, 2012).

Nesse contexto social, de acordo com o autor, que é caracterizado pelo dinamismo, o trabalhador sofre pressões no campo da carreira e das escolhas que dizem respeito ao trabalho, porém, o fato de trabalhar não se traduz em ter um emprego fixo em uma organização, uma vez que vários outros arranjos de carreira se formam, influenciando tanto o comportamento das pessoas, quanto às próprias organizações.

Para Dutra (1993), o termo carreira possui vários significados. Pode ser empregado para se referir à mobilidade ocupacional, quando se refere ao caminho trilhado por um executivo, dentro de uma carreira de negócios, ou quando se refere à estabilidade ocupacional, sendo a carreira no sentido de profissão propriamente dita.

O autor complementa que as duas definições apresentadas sugerem a carreira vista apenas pelo indivíduo, sem levar em conta determinantes colocados pelas empresas e pela sociedade. Tais definições são oriundas do pensamento da Escola Americana (Estadunidense) de Psicologia e Sociologia, com base na ação das pessoas.

Ferreira e Dutra (2013) apresentam duas definições de carreira: carreira subjetiva e carreira objetiva, onde a primeira trata da pessoa e da sua autonomia, ou seja, na capacidade de controlar suas escolhas e decisões. Já a carreira objetiva está voltada para as políticas organizacionais em relação a cargos, salários e modelos de gestão de pessoas e negócios. Dessa forma, a carreira é analisada na visão administrativa, sendo estudada como uma ciência do trabalho, com foco na pessoa.

Assim, é verificado um novo olhar sobre a carreira, haja vista a interação e as influências que a pessoa recebe e exerce dentro do contexto ao qual está inserida (Ferreira; Dutra, 2013).

Chanlat (1995) e Arthur (1994) corroboram com esses dois conceitos. O primeiro autor diz que a dimensão objetiva da carreira focaliza os novos modelos e desenhos de carreira na organização, além do gerenciamento destas. Tem como característica a visão externa, nos aspectos como remuneração, promoções, status hierárquico, mobilidade de emprego do indivíduo. Já na visão subjetiva, Arthur destaca que a perspectiva individual (percepções, expectativas, modo de agir) é que conduz a diferentes aspectos relacionados à carreira, causados pela nova forma de gestão das empresas.

No tocante à carreira subjetiva, Merhi *et al.* (2010) corrobora ao trazer que diversos estudos estão sendo realizados por diversos autores referentes a essa

temática, a saber: a) carreira sem fronteiras; b) carreiras inteligentes; c) âncoras de carreira; d) carreira proteana; e) carreira multidirecional.

Ainda complementa que, apesar das diferenças conceituais, há um consenso entre alguns autores ao dizer que “o mito da estabilidade e da segurança, cede lugar à flexibilidade, à capacidade de adaptação” (Merhi *et al.*, 2010, p. 7). Sendo assim, o trabalhador passa a assumir a gestão de sua carreira, conforme a sua necessidade.

Para London e Stumph (1982 *apud* Dutra, 1993, p. 11),

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.

Com base nessa definição, Rosa, Zampier e Stefano (2017) analisam a carreira sob dois aspectos: do ponto de vista do indivíduo planejar e investir no desenvolvimento da sua carreira, através de qualificação profissional e educacional, e na visão da organização, baseado na gestão de pessoas, ao tratar de recrutamento, seleção, colocação, treinamento, recompensas, promoções e desligamentos. Tais atividades impactam diretamente na carreira do funcionário, podendo ser de forma positiva ou negativa.

A gestão da carreira, do seu desenvolvimento e de sua competitividade depende da pessoa, ao passo que para a organização, fica a responsabilidade de oferecer suporte e condições favoráveis para tal desenvolvimento, visto que a carreira proporciona, entre indivíduo e sociedade, uma perspectiva variável (Dutra *et al.*, 2009).

#### 2.2.1.1 Carreira no Serviço Público

O termo carreira, no Serviço Público, de acordo com Bergue (2011), é um conjunto de cargos afins, dispostos em posições ordenadas, conforme uma trajetória evolutiva crescente de variação das exigências requeridas para ascensão. Santos

(2023) complementa quando traz que as carreiras no âmbito público são instrumentos da governança, com sua organização pautada em uma estrutura burocrática, essencial para a governabilidade democrática e os processos de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas.

Carreira no setor público também é uma forma de organização de cargos públicos, pois compreende o conjunto de cargos de mesma natureza, com o mesmo conjunto de atribuições, que demandam idêntica preparação e formação, de modo a prever graus ascendentes de responsabilidade e remuneração (Modesto, 2016).

De acordo com Rodrigues *et al.*(2022), a carreira do servidor público deve estar alinhada à missão da organização que faz parte, em busca de aperfeiçoamento técnico, pautado na ética, e ter como desafio habilidades e competências voltadas à inovação, visto o ambiente complexo e amplo que é o setor público.

Ao ser investido em um cargo público, o servidor passa a ser um prestador de serviços para a sociedade, através da função que executa no seu órgão de lotação. No caso dos docentes, essa prestação se dá através do ensino, da pesquisa e da extensão, e o seu desenvolvimento é considerado como um investimento do governo, que será revertido à sociedade através da prestação de um serviço de qualidade. Há diferenciação também quanto à forma de Plano de Carreira, entre os entes federados: Federal, Estadual e Municipal. Difere também quanto à sua estrutura e categoria, e é criado através de Leis ou Decretos (Schuster; Dias, 2012).

O Quadro 1 ajuda a compreender a estrutura da carreira no setor público:

Quadro 1 - Conceitos associados à carreira no serviço público

Cargos e empregos públicos	Correspondem a esferas de competência funcional integradas por um conjunto de atribuições e responsabilidades passíveis de serem atribuídas aos servidores neles investidos, dotados de denominação própria, número certo de vagas e retribuições pecuniárias estabelecidas, conforme os estágios da correspondente carreira.
Promoção	Evolução do servidor nos níveis e nas classes da carreira, processada por antiguidade ou merecimento, observando-se, nesse caso, os critérios de qualificação e eficiência funcional.
Níveis	Também são gradientes remuneratórios vinculados a um cargo, cuja progressão é, em geral, associada à aquisição de diferenciais no grau de escolaridade e habilitação por parte do servidor.
Classes	Correspondem a gradientes remuneratórios vinculados a um cargo, cujo avanço é determinado pelo desempenho do servidor segundo critérios e eficiência funcional.
Eficiência funcional	Envolve um processo de aferição e está associada ao desempenho do agente público no exercício do cargo por meio de um processo formal regulamentado pelo órgão público.
Qualificação funcional	Está associada à aquisição de titulação, habilidades ou competências específicas definidas como requisitos essenciais de promoção nos níveis da carreira e fixadas no desenho do cargo.

Fonte: Santos (2023)

O artigo 37, Inciso I, da CF/1988, ao tratar da Administração Pública, refere-se a cargos, empregos e função pública, acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos previstos em lei. Tem-se a seguinte definição:

**CARGO PÚBLICO:** conjunto de atribuições, expressando unidades de competência cometida a um agente, criado por lei, com denominação própria e número certo, retribuído por pessoa jurídica de direito público, (administração direta, autarquia e fundação pública), submetendo-se o seu titular ao regime estatutário ou institucional.

**EMPREGO PÚBLICO:** conjunto de encargos de trabalho preenchidos por agentes contratados para desempenhá-los sob o regime da Legislação Trabalhista.

**FUNÇÃO PÚBLICA:** encargos de natureza pública exercidos por particulares, sem que os mesmos percam essa qualidade. Podemos citar como exemplos de funções públicas as atividades de jurado, membros de mesa receptora ou apuradora de votos em eleições, as serventias da Justiça não oficializadas (servidores notariais e de registro exercidos em caráter privado por delegação do Poder Público), entre outras (Modesto, 2016).

A Constituição Federal de 1988 faz referência ao instituto da carreira em diversos artigos, principalmente após as modificações introduzidas por Emendas Constitucionais (Modesto, 2016). O artigo 39, caput, dispõe sobre a carreira nos seguintes termos:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas (Brasil, 1988).

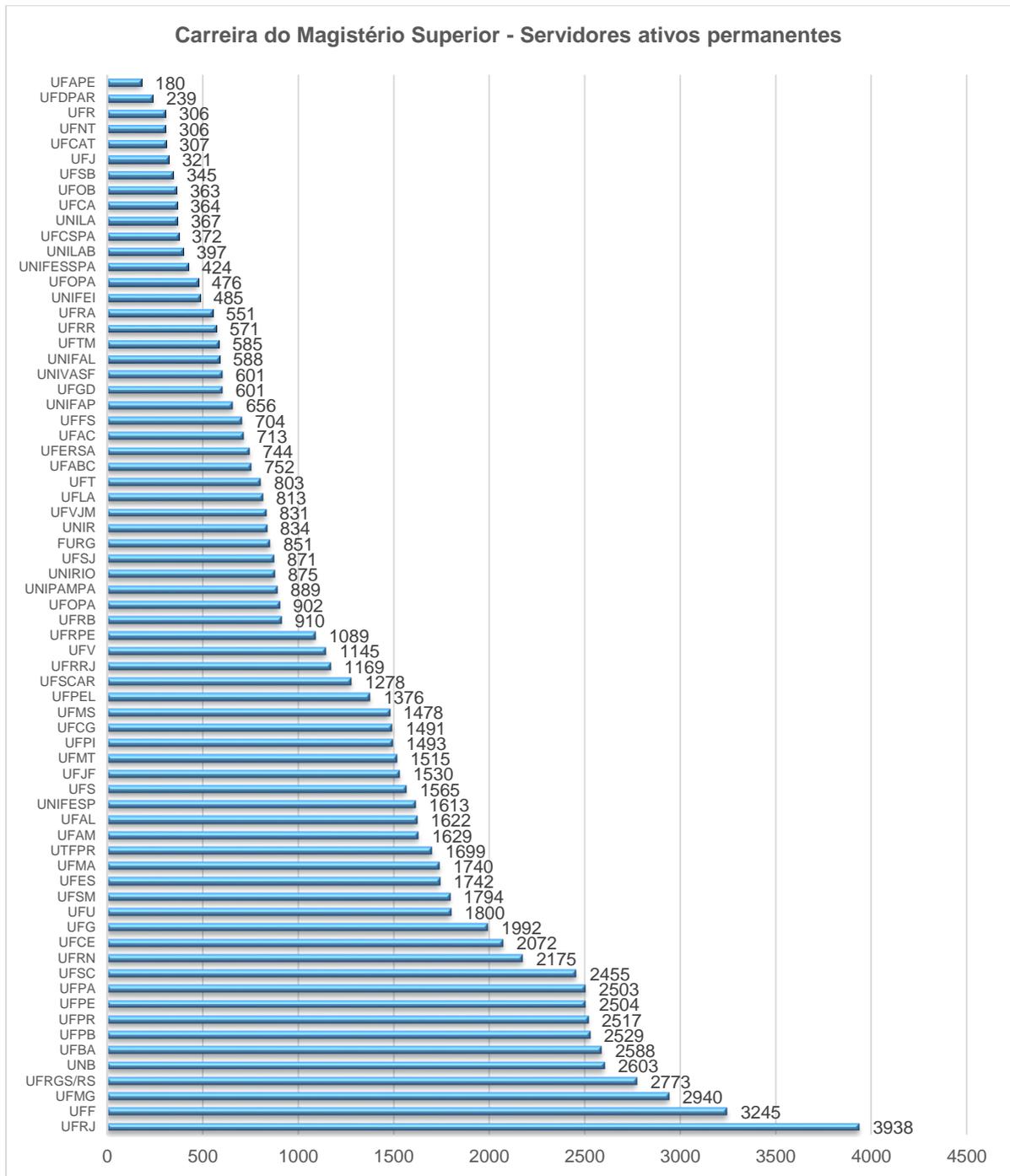
A Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, instituiu o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Nela estão contidas as formas de provimento, vacância, remoção, distribuição e substituição, bem como as formas de nomeação. O artigo 10 dispõe que “a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade” (Brasil, 1990).

Ainda, no artigo 10, parágrafo único, trata do desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, estabelecido em lei específica. A Política Nacional de

Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi instituída pela Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e regulamenta os afastamentos e regras de planejamento de necessidades de desenvolvimento de servidores públicos previstos na Lei 8.112/90 (Brasil, 2019).

O Gráfico 1 apresenta a distribuição da IFES com seu quantitativo de docentes:

Gráfico 1 - Carreira do Magistério Superior nas IFES do Brasil



Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (2024)

De acordo com o Painel Estatístico de Pessoal (PEP), em agosto de 2024, a carreira do Magistério Superior era composta por 86.499 (oitenta e seis mil, quatrocentos e noventa e nove) servidores ativos permanentes e ativos em outros órgãos, distribuídos nas 69 IFES (Brasil, 2021).

Atualmente, existem 69 universidades federais, distribuídas por todos os estados brasileiros e pelo Distrito Federal. O Estado brasileiro que concentra o maior número de IFES é Minas Gerais, que possui 11(onze) universidades federais, seguido pelo Estado do Rio Grande do Sul, com 6 (seis) e o Estado do Pernambuco, com 5 (cinco) universidade federais (Brasil, 2024b).

Verifica-se, em termos de quantitativo, que as três instituições com a maior quantidade de docentes ativos permanentes encontram-se na região Sudeste, mais especificamente no Rio de Janeiro, na Universidade Federal do Rio de Janeiro e na Universidade Federal Fluminense, seguida pela Universidade Federal de Minas Gerais (Brasil, 2021).

No oposto da quantidade de docente por IFES, estão as instituições “supernovas”, criadas através do desmembramento de algumas universidades. No Piauí, foi criada a UFDPAr, desmembrada da UFPI. No Estado de Goiás, a UFG foi desmembrada e foram criadas duas universidades: a Universidade Federal de Jataí (UFJ) e a Universidade Federal de Catalão (UFCat). Outra nova instituição é a Universidade Federal de Rondonópolis, criada através da renomeação do campus da Universidade Federal de Mato Grosso. Nessa mesma linha, a UFNT foi criada pelo desmembramento da UFT, em Palmas, e a Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE) tem sua origem no ano de 2018, a partir da Lei Federal nº 13.651, de 11 de abril de 2018, através do desmembramento da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) (Brasil. Senado Federal, 2018).

A região Centro-Oeste possui 8 (oito) universidades federais, distribuídas nos Estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal. A UNB é a universidade do Centro-Oeste com o maior número de docentes ativos permanentes, num total de 2588 professores do Magistério Superior, seguida da UFG, com 1515, e a UFMS, com 1478. A UFGD ocupa a quinta posição em número de docentes, com 601 professores ativos, e as demais universidades da Região Centro-Oeste foram criadas a pouco tempo, portanto, tem um número ainda reduzido de docentes (Brasil, 2021).

## 2.2.2 Desenvolvimento na carreira

Como evidenciado na seção anterior, vários são os conceitos para designar a carreira, como mobilidade ocupacional, no sentido de profissão propriamente dita (Dutra, 1993); o conjunto de classes funcionais em que seus integrantes vão percorrendo os diversos patamares de que se constitui a progressão funcional (Carvalho Filho, 2015); a visão de carreira objetiva e carreira subjetiva (Ferreira; Dutra, 2013).

O contexto econômico e social do início dos séculos XX e XXI teve suas diferenças, uma vez que o século XX enfrentou os efeitos da Revolução Industrial, ao passo que a Revolução Tecnológica foi experimentada no século XXI, com mudanças referentes à informação, vivenciadas pelas pessoas nas sociedades ((Savickas, 2012) *apud* Ambiel, 2014). Houve, nesse sentido, mudanças na relação trabalho e carreira. A relação estável baseada na troca de mão de obra por salário passou a ser evidenciada por relacionamentos menos duradouros, mudando a concepção de carreira, saindo de uma sequência linear de empregos ou ocupações para uma carreira a partir de decisões tomadas pelo próprio trabalhador.

Várias mudanças de paradigmas são verificadas ao longo dos anos, como a mudança no papel do gerente, do ambiente de trabalho, do desenvolvimento pessoal. Para Evans (1996, p. 16),

O papel do trabalho na sociedade mudou muito rapidamente; o quadro competitivo indica que as organizações tendem a possuir somente a metade do número de pessoas que têm atualmente; por consequência, as pessoas, tendo que desenvolver mais funções, deverão se aperfeiçoar duas vezes mais.

Nessa linha de pensamento, de acordo com Evans (1996), o gerente de uma instituição acumula muitas funções, sendo que fica responsável pela parte operacional, que é seu serviço, responsável também por projetos, desenvolvimentos e pelas mudanças internas e externas, transversais e horizontais, e tal acúmulo de funções se reverte em menos tempo para se dedicar aos projetos de desenvolvimento para melhoria da instituição.

O citado autor também faz menção ao ambiente de trabalho, uma vez que, antes, o trabalho tinha, entre os objetivos do trabalhador, o sustento da família, o dever para com a empresa e para com o empregador. Aponta ainda que esse sentido de dever e obrigação está acabando, incorporando-se hoje uma nova ética baseada no divertimento e na eficiência. Outro ponto de mudança diz respeito a autonomia do trabalhador, o controle de suas vidas. A organização deve buscar qualidades no trabalhador como “autonomia, confiança e clareza de objetivos”. Quanto ao desenvolvimento pessoal, ao observar líderes de algumas organizações norte-americanas, foram verificadas as marcas que esses líderes deixaram, e com alguns questionamentos a respeito do que tinham desenvolvido, quais as características de suas carreiras, etc. Neste contexto, Evans (1996, p. 16) deixa claro que:

As pessoas aprendem e se desenvolvem por meio de desafios e se considerarmos isso cada vez mais importante, então a educação, o treinamento e o suporte devem ser vistos como um gerenciamento de risco, isto é, as pessoas só devem ser treinadas quando estiverem assumindo novas responsabilidades.

Uma outra constatação de Evans (1996) diz respeito ao desenvolvimento na carreira, que antes, era visto como uma escada, galgando degrau por degrau para poder, com o tempo, alcançar maiores níveis de responsabilidade, *status* ou melhores salários. O autor aborda uma nova forma de pensar o desenvolvimento na carreira. As carreiras estão se tornando, ao invés de escadas, em um processo de natureza espiral, em ziguezague, quando o trabalhador não se vê em apenas uma carreira, pensando na aposentadoria, mas sim com várias carreiras distintas ao longo da sua vida funcional.

As constantes mudanças fazem com que as instituições busquem novas capacitações e habilidades de seus servidores, a fim de atrair, manter e reter sua mão de obra. Para Schuster e Dias (2012), isso se faz com políticas e práticas de recursos humanos referentes ao recrutamento e à seleção, desenvolvimento pessoal, estilo de gestão, desenvolvimento na carreira, plano de cargos e salários, remuneração e benefícios. Os autores complementam ao nos mostrar que o plano de carreiras é uma ferramenta de atratividade e retenção de talentos, ao mostrar o caminho a ser seguido, conforme as normas da empresa, ao deixar claro que a empresa está imbuída a

oferecer condições que satisfaçam as necessidades do trabalhador, como salário, segurança no cargo, oportunidades de crescimento, etc.

A regulamentação do PUCRCE, bem como sua estrutura, será tratada no item 2.2.3 e a estrutura da Lei nº 12.772/2012 será apresentada na seção 2.2.4.

### 2.2.3 Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE)

A luta por uma carreira se concretizou através da criação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), regido pela Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Para Gomes e Alves (2022, p. 252),

O advento do PUCRCE representou à época um avanço no estabelecimento de um plano de carreiras que tivesse como objetivo o desenvolvimento dos servidores das instituições federais de ensino, destacando os servidores docentes.

A regulamentação do plano se deu pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, com normas complementares expedidas por meio da Portaria/MEC nº 475, de 26 de agosto de 1987, que apresentou a possibilidade de enquadrar os servidores em cargos cujas funções estavam efetivamente desempenhando, observando-se sempre os requisitos de escolaridade (Gomes; Alves, 2015).

Corroborando Teixeira (2018), nesse sentido, ao trazer que a regulamentação do PUCRCE quanto à carreira única para os servidores do magistério superior, uma vez que extinguiu-se as diferenças existentes entre os docentes que trabalhavam nas universidades autárquicas e fundacionais. Outros aspectos também foram regulamentados, como o princípio da isonomia de salários, a uniformidade em relação aos critérios para provimento dos cargos, através de concurso público, quanto à carreira, no que tange promoção e progressão funcional, pela valorização do desempenho e da titulação do servidor. Regulamentou também o regime de trabalho dos docentes, em 20 horas, 40 horas e 40 horas com dedicação exclusiva, além de percentuais relativos à qualificação/titulação e um percentual em relação aos degraus

na carreira, os *steps*, entre as classes, garantindo dessa forma a ascensão na carreira (Teixeira, 2018).

A carreira docente, com a regulamentação do PUCRCE, ficou estruturada da seguinte forma: abrangia três carreiras: Magistério Superior, Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e Servidores Técnico Administrativos. Como citado anteriormente, o regime de trabalho foi regulamentado em 20 horas, 40 horas, sendo este acrescido em 100% sobre o vencimento dos docentes em regime de trabalho de 20 horas, e 40 horas com Dedicção Exclusiva (DE), este com acréscimo de 55% em relação ao regime de 40 horas (Brasil, 1987a) .

Em relação à carreira propriamente dita, foi composta por 4 classes: Auxiliar, Assistente, Adjunto e Titular. A progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro da mesma classe, desde professor Auxiliar 1 a Auxiliar 4, Assistente 2 a Assistente 4 e Adjunto 2 a Adjunto 4. Para as classes de professor Assistente 1 e Adjunto 1, ocorria a promoção, que é a passagem do servidor de uma classe para outra classe subsequente. Para o ingresso na carreira como professor Titular seria necessária a habilitação em concurso público de provas e títulos, na qual somente poderiam inscrever-se portadores do título de Doutor ou de Livre-Docente. Cada uma dessas classes era composta por 4 níveis, à exceção da classe de Titular, que era composta por apenas 1 nível. Os docentes faziam jus também ao incentivo de titulação, na ordem de 25% para Doutor e 15% para mestre (Brasil, 1987a).

Ainda, no que diz respeito à progressão/promoção funcional, os *steps* eram da ordem de 5% entre os níveis, 10% entre as classes, ou seja, na promoção de um nível para outro, e 25% na promoção para professor Titular. As progressões foram definidas em dois aspectos: progressão horizontal, dentro da mesma classe, com o interstício de 2 anos e avaliação de desempenho ou 4 anos de interstício; para progressão vertical, entre os níveis, através de titulação ou 2 anos e avaliação de desempenho ou 4 anos de interstício (Brasil, 1987a).

O Quadro 2 abaixo apresenta uma síntese de como ficou definida a Carreira dos Docentes das IFES com a implantação do PUCRCE, e foi dividido em 6 eixos, como podemos verificar: Princípio; Atividades Docentes; Estrutura da Carreira (esta, indicando as classes e níveis da carreira); Ingresso na Carreira ; Regime de Trabalho e Progressão na Carreira (Monte, 2015):

Quadro 2 - Carreira do Magistério Superior nas IFES a partir do PUCRCE em 1987

<b>Princípio</b>	<b>Atividades Docentes</b>	<b>Estrutura da Carreira</b>
Isonomia Salarial, considerando o regime de trabalho, a classe, o nível e a titulação	Pesquisa, ensino e extensão de modo indissociável, sem distinção de classe ou titulação, e de gestão	I. Auxiliar; II. Assistente; III. Adjunto; IV. Titular. Este, com nível único e os demais com quatro níveis cada
<b>Ingresso na Carreira</b>	<b>Regime de Trabalho</b>	<b>Progressão na Carreira</b>
Mediante Concurso Público de Provas e Títulos, relacionando as classes com a titulação. Novo concurso para a classe de Titular, observando a classe de Adjunto e a titulação de Dr. ou LD.	Parcial de 20 horas semanais. Integral com 40 horas e de 40 horas com Dedicção Exclusiva	I. Horizontal: 2 anos de interstício e avaliação de desempenho ou 4 anos de interstício; II. Vertical: titulação ou 2 anos de interstício e avaliação de desempenho ou 4 anos de interstício

Fonte: adaptado de Monte (2015)

Ao longo dos anos, após a implantação do PUCRCE, Rocha, Melo e Silva (2022) nos trazem alguns fatos que demonstram o desmonte da carreira docente: a partir de 1990, o produtivismo surge como nova lógica de organização e gestão do trabalho docente, ao introduzir, no ano de 1998, a Gratificação de Estímulo à Docência no Magistério Superior (GED), que diferenciava a remuneração recebida pelos docentes na ativa em relação aos aposentados. Dependia da produtividade individual de cada docente.

Em 2006, através da Medida Provisória nº 295, de 29 de maio de 2006, e instituída pela Portaria MEC nº 7, de 29 de junho de 2006, foi criada a classe de professor Associado, ficando a carreira constituída pelas seguintes Classes: Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular (Monte, 2015).

Alguns requisitos foram definidos para a Promoção para a Classe de Associado, cumulativamente, como estar a dois anos no mínimo, no último nível da classe de Professor Adjunto, possuir título de Doutor ou Livre-Docente e ser aprovado em avaliação de desempenho (Brasil, 2006).

Nova mudança aconteceu no ano de 2009. Dessa vez em relação à remuneração, visto que houve a separação entre vencimento básico e Retribuição por Titulação (RT), uma vez que o vencimento básico passou a ser igual para todos os docentes, acarretando desta forma, perdas para os mesmos (Rocha; Melo; Silva, 2022).

#### 2.2.4 Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal – Lei nº 12.772/2012

A Lei nº 12.772/2012<sup>4</sup>, apesar de ter sido publicada em 28 de dezembro de 2012, teve sua vigência a partir de 1º de março de 2013, com os objetivos de estruturar o Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, regulamentar a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, alterando e revogando dispositivos legais vigentes anteriores.

Mais uma vez a luta da classe docente se deu em vista da desestruturação da carreira, na busca pela sua reestruturação e melhoria nas condições de trabalho. Para isso, o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN), tendo por objetivo a reversão do quadro de perdas, mobilizou sua base a construir uma nova proposta de carreira, conforme deliberação do 55º Conad, realizado em junho de 2010, em Fortaleza (CE). O foco da luta se baseou em alguns eixos de debate para a melhoria da carreira: pressupostos sobre o ambiente em que o trabalho docente deve ser exercido; fatores que devem incidir no desenvolvimento do docente na carreira; carreira única - cargo único; estrutura; Isonomia em salário global – uma linha só no contracheque; transposição da situação anterior para a situação nova; mobilização – Trabalho de Base (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN, 2023).

Em 2011 houve a aprovação de uma proposta de projeto de lei para o Plano de Carreira e Cargo de Professor do Magistério Federal, unificando as carreiras do Magistério Superior e do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT). Grupos de trabalho foram formados para negociar a reestruturação da carreira docente, em conjunto com outras entidades sindicais, como por exemplo o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE), porém, sem possibilidade de avanço, a classe docente decidiu deflagrar a greve em 2012, com a participação de quase todas as Universidades Federais, além de vários Institutos Federais (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN, 2023).

---

<sup>4</sup> Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; [...] Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm). Acesso em 06 mai. 2024.

De acordo com D'Agostini e Titton (2022, p. 74),

Essa greve durou aproximadamente quatro meses (120 dias), teve a participação de 58 universidades federais, 37 institutos, centros de educação tecnológica e o Colégio Pedro II. Sua pauta específica reivindicava a valorização e reestruturação da carreira bem como a melhoria das condições de trabalho. Fizeram parte das ações: organização de um comitê nacional de greve e um em cada local de trabalho; acampamentos; aulas públicas; manifestações; atos; protocolo de documentos e propostas para negociações; elaboração de material impresso, visual e audiovisual; rodas de conversa; sarau da resistência; debates e seminários sobre a carreira docente e condições de trabalho e estudo, entre outras atividades.

Após 57 dias de greve, o governo abriu negociação, porém, as classes docentes, em unanimidade nas assembleias de base, rejeitaram a proposta, pois desestruturaria ainda mais a carreira. Nesse sentido, o governo decidiu encerrar as negociações, de forma unilateral, firmando um acordo com o seu braço sindical, sem representatividade junto à categoria: a Federação de Sindicatos de Professores e Professoras de Instituições Federais de Ensino Superior e de Ensino Básico Técnico e Tecnológico (PROIFES), para a assinatura de um “Simulacro” de acordo (D'Agostini; Titton, 2022; Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN, 2023).

Tal acordo feito com a PROIFES resultou na Lei nº 12.772/2012, que teve seus efeitos válidos a partir de 01 de março de 2013. Após uma série de ambiguidades e incongruências contidas na Lei, foi editada a Medida Provisória nº 614, de maio de 2013, que foi transformada na Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013, com alterações no plano e mudanças em leis que dizem respeito aos docentes. Nova alteração da lei foi realizada em 2016, através da Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016, com novas proposições em relação à progressão e mudanças nas tabelas remuneratórias (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN, 2023).

Diante de todas as mudanças ocorridas em relação à carreira docente no decorrer dos anos, na próxima seção será feito um resgate da Lei nº 12.772/2012 propriamente dita, apresentando sua estrutura, bem como algumas definições pertinentes.

### 2.2.5 Estrutura da Lei nº 12.772/2012

A referida Lei apresenta a estruturação das carreiras do Magistério Superior (MS) e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), no que se refere a classes, níveis e suas denominações. Foi detalhado, neste tópico, a estrutura do MS, uma vez que é o foco do trabalho, e com a unificação das duas carreiras, entrou em vigor, a partir de 01 de março de 2013, o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Superior.

Como preceitua a Lei, o cargo de Magistério Superior é composto por cargos de nível superior e provimento efetivo, através da Lei nº 7.596/87. A carreira docente, estruturada pelo PUCRCE, era composta por 5 Classes (Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado (a partir de 2006) e Titular), e 17 níveis. Com a nova Lei, a carreira manteve a mesma quantidade de Classes, (A, B, C, D, E), porém, com 13 níveis, uma vez que a Classe de Auxiliar e Assistente passaram a ter 2 níveis (Brasil, 1987a).

Com a nova reestruturação da Lei, o servidor docente, ao passar em um concurso do Magistério Superior, é enquadrado na Classe A (Auxiliar), independente da Titulação que possui. Dessa forma, a Classe A possui 2 níveis, podendo ter 3 denominações: Auxiliar, Assistente A (se possuir título de Mestre) e Adjunto A (se possuir título de Doutor). A Classe B (Assistente) possui 2 níveis agora, visto que possuía 4 níveis na legislação anterior (Brasil, 2012).

Outra mudança significativa na carreira docente com a legislação atual é em relação à titulação, uma vez que, no PUCRCE, se o docente tivesse o título de mestre, era enquadrado na classe de Assistente, e se possuísse o título de doutor, automaticamente era enquadrado na classe de Adjunto. Essa estrutura representava uma valorização em relação à titulação, o que não ocorre na Lei vigente, a 12.772/2012. Mesmo com a titulação, o vencimento básico é igual para todos os servidores docentes, que entram na Classe A (Brasil, 2012).

Na mesma linha de mudanças da nova Lei em relação à Lei anterior, está a Promoção à Classe E (Titular). Na Lei nº 12.772/2012, o docente pode chegar à Classe de Titular, através da Avaliação de Desempenho, Memorial ou Tese Acadêmica Inédita. O processo de avaliação para acesso à Classe Titular é realizado por comissão especial composta, no mínimo, por 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos à IFE, e será objeto de regulamentação por ato do Ministro de Estado da Educação. No PUCRCE, o cargo de Professor Titular-livre só era acessível através de concurso público de títulos e provas (Brasil, 2012).

Como citado anteriormente, o ingresso na carreira ocorrerá no primeiro nível de vencimento da Classe A, mediante aprovação em concurso de Provas e Títulos. Também é através de aprovação em concurso de Provas e Títulos que se dá o ingresso na carreira de Titular-livre, com algumas exigências, a saber: I - título de doutor; II - 10 (dez) anos de experiência ou de obtenção do título de doutor, ambos na área de conhecimento exigida no concurso, conforme disciplinado pelo Conselho Superior de cada IFE (Brasil, 2012).

Um comparativo da estrutura das duas carreiras do Magistério Superior, de como era com a vigência do PUCRCE, nas suas respectivas classes e níveis, e de como ficou estruturada a carreira após a implantação da Lei nº 12.772/2012, também em suas respectivas classes e níveis pode ser verificado abaixo, de acordo com o Quadro 3:

Quadro 3 - Estruturação da Carreira do Magistério Superior - PUCRCE/Lei nº 12.772/2012

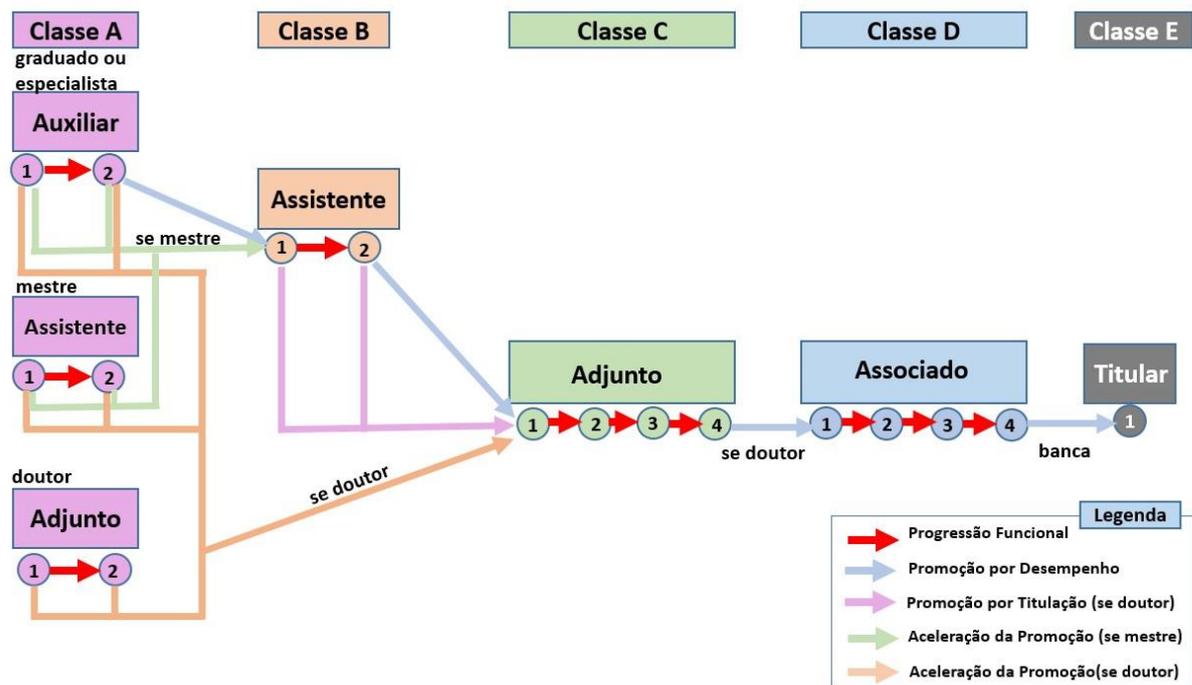
PUCRCE			LEI 12.772/2012			
CARREIRA	CLASSE	NÍVEL	NÍVEL	CLASSE	DENOMINAÇÃO	CARREIRA
Carreira de Magistério Superior do PUCRCE, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.	Titular	1	1	E	Titular	Carreira de Magistério Superior do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, de que trata a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.
	Associado	4	4	D	Associado	
		3	3			
		2	2			
		1	1			
	Adjunto	4	4	C	Adjunto	
		3	3			
		2	2			
		1	1			
	Assistente	4	2	B	Assistente	
		3				
		2	1			
		1				
	Auxiliar	4	2	A	Adjunto – A, se Doutor; Assistente – A, se Mestre; Auxiliar, se Graduado ou Especialista	
		3				
		2	1			
1						

Fonte: ADUFC (2013)

O tema desenvolvimento na carreira já foi tratado anteriormente no trabalho, e a Lei nº 12.772/2012 apresenta como o servidor docente pode evoluir na carreira, sendo através de Progressão e Promoção Funcional. Cabe, nesse sentido, uma conceituação que a própria lei estabelece: “progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente” (Brasil, 2012).

Essa evolução no decorrer da carreira, que pode se dar por meio de progressão ou promoção funcional, bem como pelos institutos da aceleração promoção, alteração de RT e promoção por titulação podem ser verificadas de acordo com o itinerário ao longo da carreira docente, conforme demonstrado na Figura 2, abaixo:

Figura 2 - Possíveis itinerários dentro da carreira o Magistério Superior



Fonte: UFRB (2020)

Na Figura 2 podemos verificar como se dá o desenvolvimento na carreira com a vigência da Lei nº 12.772/2012. O docente entra na Classe A (auxiliar), podendo receber RT de mestre ou doutor, e progredir por aprovação na Avaliação de Desempenho e cumprimento de interstício de 24 meses, além do instituto da Aceleração da Promoção, visto que pode ter sua promoção para a classe B ou C, a

dependem da titulação, após o cumprimento de 36 meses de efetivo exercício e aprovação no estágio probatório. Na classe de professor adjunto o docente pode passar por 4 níveis, cumprindo o interstício de 24 meses para cada nível e tendo aprovação na avaliação de desempenho, e, por promoção, alcançar a classe de professor Associado, que exige a titulação de doutor. A classe de professor associado também possui 4 níveis, e após o cumprimento dos interstícios e aprovação nas avaliações de desempenho, tem direito à promoção à classe de professor Titular.

Alguns critérios são estabelecidos na Lei para Progressão funcional, de forma cumulada, como o cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício em cada nível e aprovação em Avaliação de Desempenho (AD). No que tange à Promoção Funcional, um dos requisitos é o cumprimento do interstício de 24 meses na última Classe que antecede a Promoção, nas Classes B, C e D, além da aprovação em AD. Em relação à Classe E, além do cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício e aprovação em AD, o docente deve “lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita” (Brasil, 2012).

A Aceleração da Promoção se dá por meio da Titulação, e após a aprovação no Estágio Probatório e o cumprimento de 36 meses de efetivo exercício. A Lei determina que o servidor ingressará no nível inicial da primeira classe da carreira, mesmo tendo titulação que o enquadraria em classe superior. Nesse sentido, com a Aceleração da Promoção, se o servidor possuir o título de Mestre, passará da Classe A (auxiliar), nível I ou II (caso já tenha progredido por avaliação de desempenho), para a Classe B (Assistente) nível I; e para a Classe C (adjunto) nível I, se possuir a titulação de Doutor (Brasil, 2012).

Todas essas formas de desenvolvimento na carreira têm impacto direto na remuneração do servidor, e, nesse sentido, o Plano de Carreiras e Cargos discrimina a estrutura da remuneração da seguinte forma: Vencimento Básico (VB), de acordo com a Carreira, Classe e Nível e a Retribuição por Titulação (RT). O Valor da RT, bem como sua vigência, está descrito no Anexo IV da referida Lei (Brasil, 2012).

Assim, a remuneração também é afetada de acordo com o regime de trabalho. O Professor das IFES, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho: 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, considerando tempo integral, com dedicação

exclusiva às atividades de ensino, pesquisa e extensão e gestão institucional, ou 20 (vinte) horas semanais de trabalho (implica no impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, à exceção da lei). Como exceção, poderá ser admitida a jornada de 40 horas semanais, sem dedicação exclusiva, em 2 turnos diários completos (Brasil, 2012).

De acordo com o art. 41 da Constituição Federal, “São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público” (Brasil, 1988). Para isso, o servidor deve ser aprovado no Estágio Probatório, onde será avaliado nesse período de 3 anos. A Avaliação de Desempenho será realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho designada em cada IFE, que deve ser composta por docentes estáveis, com representação da unidade acadêmica do docente avaliado e do Colegiado do Curso no qual o docente ministra o maior número de aulas (Brasil, 1988).

Como critério de avaliação, serão observados os seguintes itens, conforme o Art. 20 da Lei 8.112/90: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Além desses requisitos, a Lei nº 12.772/2012 traz outros pontos que a avaliação de desempenho deve considerar, como: I - adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo; II - cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional; III - análise dos relatórios que documentam as atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo docente, em cada etapa de avaliação; IV - a assiduidade, a disciplina, o desempenho didático-pedagógico, a capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade; V - participação no Programa de Recepção de Docentes instituído pela IFE; e VI - avaliação pelos discentes, conforme normatização própria da IFE (Brasil, 1990).

Vale destacar que, além da avaliação de desempenho para fins de aprovação em estágio probatório, para a progressão na carreira, o docente também é avaliado, seja para progressão ou promoção dentre as diversas classes e níveis da carreira. Uma das atribuições da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) é realizar essas avaliações, geralmente nas classes A, B e C. A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) será instituída em cada IFE, e será eleita pelos seus pares, que fazem parte da carreira docente do Magistério Superior, e tem função de assessoramento para o colegiado ou dirigente máximo da instituição, no sentido de

dimensionar a força de trabalho docente nas unidades acadêmicas, alteração de regime de trabalho, avaliação de desempenho, afastamentos. Outras atribuições e forma de funcionamento da CPPD serão regulamentadas pelo colegiado ou dirigente máximo da IFE (Brasil, 2012).

A constituição do corpo docente efetivo é definida também na Lei 12.772/2012, através dos cargos constantes no Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Superior, bem como a contratação de professores estrangeiros, visitantes e substitutos, que se dará com base na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. É importante ressaltar que a contratação de professores substitutos, professores visitantes e professores visitantes estrangeiros, poderá ser autorizada pelo dirigente da instituição, desde que haja recursos orçamentários e financeiros para fazer frente às despesas decorrentes da contratação e ao quantitativo máximo de contratos estabelecido para a IFE (Brasil, 2012).

Está previsto também, dentro da lei, o afastamento do docente em algumas situações específicas, uma vez que o mesmo pode afastar-se de suas atribuições, preservando todos os seus direitos e vantagens para participar de programa de pós-graduação *Stricto Sensu* ou pós-doutorado, mesmo em período de estágio probatório. Ainda pode se afastar para prestar colaboração em outra instituição federal de ensino ou de pesquisa, pelo prazo de até 4 (quatro) anos, e prestação de colaboração técnica ao Ministério da Educação, pelo período de até 1 (um) ano, porém, para esses dois tipos de afastamento é necessário o cumprimento do estágio probatório (Brasil, 2012).

A Lei nº 12.772/2012 foi promulgada no dia 28 de dezembro de 2012, porém, só entrou em vigor a partir de 1º de março de 2013. Foram estabelecidas as datas de início e final do período do enquadramento, a exigência da titulação para o ingresso na carreira, a formalização do pedido em alguns casos e a definição sobre o efeito financeiro do enquadramento. Além disso, toda a estrutura remuneratória do Plano de Carreiras e Cargos foi alterada, e a Lei dedicou um capítulo específico para apresentar as novas tabelas referentes às remunerações e gratificações que antes eram tratadas na Lei nº 11.784<sup>5</sup>, de 22 de setembro de 2008, com alteração da redação dos respectivos artigos (Brasil, 2012).

---

<sup>5</sup> Dispõe sobre a reestruturação [...] do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, [...] altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime

Como período de transição do PUCRCE para a nova Lei, ficou estabelecido que a primeira progressão dos docentes do Magistério Superior, para os servidores já efetivos, seria realizada com o cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses, a partir de 1º de março de 2013, e para os demais servidores que entrassem na carreira após essa data, o interstício seria de 24 (vinte e quatro) meses (Brasil, 2012).

Além disso, a Lei estabeleceu também a forma de reposicionamento dos docentes posicionadas na Classe de Professor Associado, na data de 31 de dezembro de 2012, de acordo com o tempo de obtenção do título de Doutor, onde foi estipulado o prazo de até 90 (noventa) dias para o docente entrar com o pedido para o devido reenquadramento, com a apresentação da documentação pertinente. Não teve alteração no que tange às férias do servidor docente, permanecendo o direito às férias anuais no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, podendo ser parceladas (Brasil, 2012).

Após quase doze anos da criação da Lei nº 12.772/12, uma nova reestruturação foi aprovada após a greve dos docentes federais, que teve início no dia 03 de abril de 2024 e terminou no dia 27 de junho de 2024, após a assinatura de acordos entre o governo federal e as entidades representativas dos docentes e técnicos-administrativos. De acordo com o Júnior (2024b), essa greve teve a participação de 562 unidades de ensino em 25 estados e no Distrito Federal, e foram aprovadas alterações tanto remuneratórias quanto na estrutura da carreira.

De acordo com o termo de acordo de greve firmado em 2024, a reestruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal se dará em duas etapas, com a primeira em janeiro de 2025, através da alteração gradual dos *steps*, sendo na classe C (adjunto) nível 2 a classe C (adjunto) nível 4 e Classe D (associado) nível 2 a classe D (associado) nível 4, alterando o *step* de 4,0% para 4,5%. Em abril de 2026, esse *step* passará de 4,5% para 5,0%, e terá o reajuste do *step* da Classe C(adjunto) nível 1, passando de 5,5% para 6,0% (Júnior, 2024a).

Outra alteração referente à reestruturação se deu em relação às Classes iniciais, onde a Classe A, nível 1 e 2, e a Classe B, nível 1 e 2 serão aglutinadas em

---

jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais [...] institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; revoga dispositivos da Lei nº 8.445, de 20 de julho de 1992, a Lei nº 9.678, de 3 de julho de 1998, dispositivo da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, a Tabela II do Anexo I da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, a Lei nº 11.359, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111784.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111784.htm). Acesso em 07 mai. 2024.

uma única classe. Quanto à conquista em termos remuneratórios, foi conseguido um reajuste de 9,0% em janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026 (Júnior, 2024a).

Sendo assim, a Lei nº 12.772/2012 norteia a carreira do servidor docente do Magistério Superior, em seus vários aspectos, podendo ser reestruturada para oferecer aos servidores docentes uma melhor estrutura de trabalho e remuneração. A Lei nº 12.772/2012 ainda atribui algumas funções a Comissões como a CPPD, que será analisada de forma mais detalhada à frente, quando tratarmos do processo de Progressão e Promoção Funcional.

### 2.3 Gestão Pública

Cabe, nesse primeiro momento, trazer alguns conceitos a respeito da Gestão Pública. Para Matias Pereira (2016), a Gestão Pública é mais ampla e com maior complexidade que a Gestão de Negócios, onde estas tem um foco maior em clientes e competições de mercado. Nos últimos tempos o setor público teve a preocupação de buscar cada vez mais uma gestão qualificada, capaz de responder aos desafios cotidianos de suas atribuições, baseada nos princípios que norteiam a Administração Pública: a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência, como corrobora Kickert e Stillmann (1999) *apud* Matias Pereira (2016), quando diz que a Gestão Pública não é apenas questão de Eficiência e Eficácia, mas de legalidade e legitimidade, além de não ser apenas interna, mas uma gestão externa de um contexto sociopolítico complexo.

Etimologicamente, conforme Mendonça (2021), a palavra Gestão vem do latim *gestione*, sendo compreendido como o ato de administrar ou gerir recursos, sendo eles humanos ou materiais. No setor público, tal conceito está ligado a gerir os recursos que pertencem à sociedade, oferecendo produtos e serviços para satisfação das necessidades da sociedade, como saúde, segurança pública, habitação, dentre outras.

Carneiro e Menicussi (2013, p. 136) complementam o sentido de Gestão Pública:

[...] a gestão pública deve permitir a expressão de valores que não são apenas instrumentais, mas políticos. Nesse sentido, não se limita aos meios, mas incorpora também os objetivos, sua definição e sua articulação

operativa, orientando-se a partir de valores sociais. Remete à necessidade de articular a concorrência entre objetivos alternativos e a necessidade de gerir a interdependência e a cooperação organizativa para o alcance dos objetivos políticos. Dentro da lógica política, a gestão pública deve facilitar a expressão de vontades, mediar entre elas e encontrar valores para conduzir as ações. Nessa perspectiva, a análise da gestão pública é indissociável da análise do Estado e sua configuração, o que remete ao papel por ele assumido historicamente em diferentes contextos. Pensar da evolução histórica a gestão pública bem como, de forma prospectiva, as tendências ou possibilidades de seu desenvolvimento futuro remete a uma reflexão sobre o papel esperado do Estado no momento atual.

Para Mendonça (2021), a Gestão Pública, tem como objetivo principal o bem coletivo, seguindo os princípios previstos na Constituição Federal. Para atingir esse bem coletivo, ela é responsável por gerir os recursos, sendo obrigatória a prestação de contas. Araújo (2022, p. 19) corrobora a afirmação acima, quando diz que

[...] gestão pública trata da mobilização de recursos e processos para alcançar objetivos da sociedade que são definidos a partir de um conjunto de instrumentos e normas pactuado entre os diversos atores que constituem a arena decisória da ação pública – atores públicos e não públicos que expressam visões distintas sobre o papel a ser assumido pelo Estado e pelo mercado como unidades organizativas da sociedade.

Ao longo do tempo, a Administração Pública brasileira foi evoluindo, passando por vários modelos, de acordo com o governo e o período, como podemos destacar: o modelo patrimonialista, o burocrático e o gerencial. Até 1994, o Brasil passou pelos modelos patrimonialista e burocrático, e em 1995, foi instituída a Reforma do Estado Brasileiro. A partir de 1999, período do segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, e do governo Lula, até 2010, algumas iniciativas por parte do governo corroboram para um novo modelo de Administração, envolvendo vários programas e ações na sociedade e nos diversos níveis e esferas de governo (Abrucio, 2007).

Conforme Kering, Porsse e Guadagnin (2010), a administração pública brasileira foi marcada por processos de reformas (transformações das estruturas administrativas), no que tange aos aspectos organizacionais, gerenciais e funcionalismo público, bem como nas funções institucionais do aparelho do Estado, que tem por objetivo transpor as dificuldades de organização e gerência no setor público. Como exemplo dessas transformações ocorridas ao longo do tempo, tem-se,

em 1936, a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), que tinha como objetivo a administração voltada para os princípios da impessoalidade, profissionalismo e formalidade. Outra mudança ocorrida foi com a publicação do Decreto nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, durante o período militar, na tentativa de adoção do modelo gerencial de administração, pautado na descentralização político-administrativa. Com a publicação da Constituição Federal, em 1988, houve de fato mudanças no sentido de descentralização da administração e mudanças na dimensão política, ao introduzir a construção da cidadania plena, trazendo a sociedade na participação das decisões políticas. Por fim, a reforma ocorrida na década de 1990, com a proposta de uma administração pública gerencial (Fadul; Silva, 2008).

É importante, nesse momento, fazer uma breve explanação sobre os modelos de Administração Pública, a fim de contextualizar a evolução ocorrida na história brasileira.

### 2.3.1 Modelo Patrimonialista

Para fins de entendimento, é necessário fazer a distinção entre bem público ou coletivo e bem privado ou individual, no que toca à Gestão Pública. Segundo Nakamura e Nakamura (2016), os bens públicos são aqueles destinados ao uso do Poder Público ou utilizados pela coletividade, direta ou indiretamente, cumprindo sua função social. São classificados em bens de uso comum, a exemplo de rios, estradas, praças, tendo o Estado como gestor. Os bens de uso especial são aqueles utilizados pela Administração, como edifícios ou terrenos destinados a serviço ou estabelecimento da administração federal. Os bens dominicais constituem o patrimônio das pessoas jurídicas de direito público, porém sem finalidade pública, a exemplo de terrenos baldios, terras devolutas.

Nesse sentido, de acordo com Neto (2012), as práticas do patrimonialismo referem-se aos Estados Absolutistas, onde os chefes de estado controlavam a posse de bens e as propriedades de seus súditos, acumulando dessa forma, riquezas, por processo de espoliação ou apropriação indébita. Se apropriavam até do trabalho de seus súditos. Ainda, o autor nos apresenta o período em que o patrimonialismo, aplicado à gestão pública, se implantou no Brasil: foi com a chegada da Família Real.

De acordo com Neto (2012, p. 40),

[...] adquiriu formas concretas de acentuar desigualdades e iniquidades sociais, inicialmente, durante o estado Colonial Português (1500-1822), particularmente, por meio da concessão de títulos de posses e de terras aos amigos da Corte, se estendendo até o denominado período da República Velha (1889-1930).

Faz parte do modelo de gestão patrimonialista o clientelismo, que, segundo Poubel ([s. d.]), é um favorecimento pessoal, presente na relação entre diferentes atores políticos, que envolve a concessão de empregos, benefícios públicos e fiscais, vantagens econômicas, obras, donativos, etc., em troca de apoio político, através de votos para si e para seus apoiadores.

O Quadro 4 sintetiza as características principais do modelo de gestão patrimonialista:

Quadro 4 - Gestão Patrimonialista

<b>Característica</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Observações</b>
Estrutura Política Centralizada	Manter dependência política e evitar oposição	Ao centralizar o poder, o governo pretende acabar com a oposição, baseando as relações políticas na troca de favores
Burocratização do Estado	Máximo de estrutura estatal oferecendo um mínimo de serviços	Distribuição de cargos bem remunerados, como pouca ou nenhuma função
Economia Directorial	Intervenção estatal na economia para manutenção do poder	Evitar autonomia na geração de riquezas, o que geraria oposição ao poder central

Fonte: Mendonça (2021)

Como visto, a gestão patrimonialista trazia uma série de deficiências no quesito gestão, sem distinção entre o que era público e o que era privado. Para atender às demandas da população, o modelo burocrático trouxe leis e diretrizes para lidar com o patrimônio público e seus atos (Mendonça, 2021).

### 2.3.2 Modelo Burocrático

A Gestão Burocrática veio para substituir a Gestão Patrimonialista ao adotar regras e aspectos formais, fundamentando os atos da administração pública, bem

como com alguns princípios constitucionais, a exemplo da impessoalidade, da publicidade. Como explicita Neto (2012, p. 41):

Em termos de marco legal, o estabelecimento de normas, leis, decretos e estatutos de regulamentação de agências reguladoras e de organizações de fomento e a consolidação de uma estrutura centralizada e operada de forma profissional foram determinantes para o fortalecimento da burocracia como processo gerencial.

De acordo com Secchi (2009, p. 350), “O modelo burocrático é atribuído a Max Weber, porque o sociólogo alemão analisou e sintetizou suas principais características”. O marco inicial do modelo de Gestão Burocrática de Administração Pública no Brasil, que tinha como objetivo a busca de um Estado moderno e uma burocracia pública burocrática, foi a criação do DASP, em 1938, no governo de Getúlio Vargas. O órgão era responsável pelo planejamento, orçamento e administração de pessoal (Keinert, 2005).

Secchi (2009) apresenta 3 (três) características do modelo burocrático: formalidade, impessoalidade e profissionalismo. A formalidade tem a ver com deveres e responsabilidade da organização, hierarquia administrativa, as documentações escritas dos procedimentos administrativos, a formalização dos processos decisórios e a formalização das comunicações internas e externas. A impessoalidade, por sua vez, trata da hierarquização do processo, ao dizer que “a impessoalidade implica que as posições hierárquicas pertencem à organização, e não às pessoas que a estão ocupando”. O profissionalismo está voltado ao mérito. Capacidades técnicas e conhecimento são exigidas para se alcançar uma determinada função. Para alcançar novos postos na organização há necessidade de experiência na função e desempenho.

Apesar de vários pontos em que o modelo se diferenciou do modelo patrimonialista, trazendo inovações, regras, formalidades, houve muitas críticas ao modelo, liderada por Simon (1947), Waldo (1948) e Merton (1949). Merton foi o mais direto e incisivo, ao analisar os efeitos negativos na organização e em outras áreas, chamados de disfunções burocráticas: o impacto da prescrição estrita de tarefas (*red tape*) sobre a motivação dos empregados, resistência às mudanças, e o desvirtuamento de objetivos provocado pela obediência acrítica às normas. O abuso

da senioridade para promoção, conforme citado anteriormente, também foi um dos aspectos da crítica. Houve outras críticas após Merton, verificadas nas características dos modelos pós-burocráticos de organização (Secchi, 2009).

### 2.3.3 Modelo Gerencial

O modelo de administração gerencial veio para cobrir as lacunas deixadas pelo modelo burocrático. A crise do Estado, devido ao custo para se manter a máquina pública, aliado à corrupção e baixa efetividade, levou o estado a pensar em uma administração pública mais eficiente. Alguns fatores formam determinantes, como crise das finanças públicas, falta de ética e transparência, pressão por maior competitividade, introdução de novas tecnologias da informação e comunicação e uma visão liberal de governança pública, foram verificados na década de 1970 e deram o ponto de partida para essa mudança (Neto, 2012).

De acordo com Secchi (2009, p. 354), “A administração pública gerencial ou nova gestão pública (*New Public Management*) é um modelo normativo pós-burocrático para a estruturação e a gestão da administração pública baseado em valores de eficiência, eficácia e competitividade”. Teve seu início na Inglaterra.

A administração gerencial, tida com um órgão de controle e cooperação, é capaz de oferecer autonomia relativa aos seus múltiplos setores, que é representada pela descentralização. Dessa forma, o Estado visa oferecer uma administração mais capacitada para atuar na multiplicidade de demandas da sociedade. Bresser-Pereira (1996, p. 10) contribui ao nos apresentar a descentralização como uma das características do novo modelo: “Assim, a sociedade tem participação nos dois vieses do processo, um enquanto ativo e outro passivo, no que tange à formulação de alternativas para atendimentos das demandas requisitadas”. Com isso, a gestão está pronta para monitorar os resultados com indicadores de desempenho e avaliação contínua.

Campello (2010, p. 315) acrescenta sobre a descentralização no referido modelo, como um dos seus princípios:

De uma forma geral, os princípios norteadores do gerencialismo baseiam-se nos seguintes fatores: interesse público, responsabilidade

(*accountability*), descentralização, participação social (capital social), transparência, honestidade, liderança e eficiência”.

O autor ainda complementa sobre a descentralização, ao destacar que:

A descentralização configura-se como um traço marcante do gerencialismo, na medida em que funções e comandos de poderes estatais que, em regra, ficavam enclausurados nos agentes hierárquicos ou entidades da administração pública, agora é possível o trespasse para outros setores, não necessariamente público, surgindo, com isso, novos atores no cenário público, possibilitando também, como dito no item acima, maior participação social e controle” (Campelo, 2010, p. 315).

Para complementar, Campelo (2010) reforça no sentido de que o foco do modelo de gestão gerencial é voltado para o cidadão, e não para os próprios procedimentos, como no modelo burocrático. A assimilação do modelo gerencial provavelmente levará ainda um tempo, em virtude de ainda haver traços do modelo patrimonialista na gestão pública. Sendo assim, é necessária uma capacitação dos servidores para a compreensão do referido modelo de gestão.

Na próxima seção será feita uma abordagem superficial no que diz respeito à Gestão de Pessoas, com enfoque para sua conceituação e evolução.

## **2.4 Gestão de Pessoas**

Antes de adentrarmos especificamente na definição de Gestão de Pessoas, se faz necessária uma breve contextualização a respeito da área de Recursos Humanos, onde a Gestão de Pessoas se enquadra. Para Pedro (2015), o desenvolvimento da área de Recursos Humanos revela uma função que se origina e evolui como resposta às condições históricas, entre meados do século XIX e início do século XX, passando por profundas transformações referentes ao mundo do trabalho, e são determinantes para a sua dinâmica.

Foram verificadas, nesse período do século XX, várias mudanças a respeito da denominação e funções dentro da área de Recursos Humanos, como por exemplo,

quando a Administração de Pessoal, onde a preocupação era voltada para as rotinas administrativas de cunho legal e disciplinar no que tange às relações interpessoais de trabalho, dá lugar às Relações Industriais, fruto das novas relações de forças com os movimentos sindicais e trabalhistas, com a preocupação no que diz respeito às condições de trabalho e no fornecimento de serviços e benefícios sociais aos trabalhadores (Pedro, 2015).

Novos termos surgem para substituir a Administração de Pessoas e Relações Industriais, a saber: Gestão de Talentos, Gestão de Capital Humanos, Gestão de Pessoas, porém, agora com enfoque na lida com as pessoas nas organizações. A função de Administração de Recursos Humanos está dentro da área de estudo das Ciências Sociais Aplicadas. A função de Recursos Humanos é administrar e gerenciar pessoas, para o alcance dos objetivos pessoais e da organização. Visa satisfazer as necessidades dos diversos agentes envolvidos na relação de trabalho: trabalhadores, empresários, acionistas e comunidade. Define nesse sentido que Gestão de Pessoas deve ocupar-se também da determinação de objetivos, de políticas, de diretrizes e da estruturação das organizações, com a missão de conduzir as pessoas com produtividade, eficiência e qualidade na realização dos objetivos organizacionais (Pedro, 2015).

De acordo com Schikmann (2010), os Subsistemas de Gestão de Pessoas, como recrutamento de pessoal, estratégia de desenvolvimento profissional e pessoal, estratégia de realocação e redistribuição do pessoal, avaliação de desempenho, estrutura de carreira, remuneração e aos incentivos, fazem parte de uma gestão estratégica, que é apresentado, de forma resumida, no Quadro 5 abaixo, esses itens elencados:

Quadro 5 - Subsistemas de Gestão de Pessoas

<b>Subsistemas</b>	<b>Objetivos</b>
Recrutamento de Pessoal	Baseado nas competências do colaborador
Estratégia de Desenvolvimento Pessoal e Profissional	Aprimoramento contínuo da força de trabalho
Avaliação de Desempenho	Vinculação à progressão do Funcionário além da identificação da possibilidade de capacitação
Carreira	Desempenho e desenvolvimento profissional
Realocação e Redistribuição	Compatibilidade com os perfis e quantitativos necessários à organização

Fonte: Elaborado pelo Autor (2024) a partir de Schikmann (2010)

A Gestão de Pessoas no setor público foca em atender as necessidades e os anseios da sociedade, da coletividade, sempre da melhor maneira possível e com os serviços prestados com qualidade, através de servidores públicos preparados e capacitados para atender tais demandas (Carvalho *et al.*, 2020).

A Globalização é uma das causas das constantes transformações que a Gestão de Pessoas vem passando ao longo do tempo, através da concorrência cada vez mais acirrada entre as organizações e instituições, o que leva a uma busca por colaboradores e servidores mais qualificados. Carvalho *et al.* (2020) corroboram nesse sentido quando nos trazem que o setor responsável pela gestão de pessoas precisa contar com profissionais comprometidos, responsáveis, com bom relacionamento e focados em resultados.

Com isso, a área de Gestão de Pessoas precisa mudar o foco e o escopo, ao mudar de departamento de pessoal para departamento de recursos humanos, ao introduzir o alinhamento estratégico das pessoas com os objetivos da organização. Surgem dois modelos de gestão nesse período. Um, quando a gestão de pessoas foi chamada de Departamento de Pessoal (DP), responsável pelos procedimentos burocráticos do dia a dia; e outro, denominado Gestão Estratégica de Recursos Humanos, que buscava alinhar o comprometimento do funcionário com os objetivos da empresa (Lacombe; Bendassolli, 2004).

Para Bergue (2019), a Gestão de Pessoas não é apenas área, a exemplo de um departamento, uma secretaria, uma unidade, mas sim um processo que abrange toda a organização. Necessita uma compreensão que se desloque da unidade funcional, para pessoas, que seja uma relação entre as lideranças e os membros das equipes e das organizações. O significado da expressão Gestão de Pessoas é mais abrangente que o próprio nome sugere, pois, Departamento de Gestão de Pessoas, de Recursos Humanos, de pessoal, de talentos, fazem parte da Gestão de Pessoas.

Bergue (2019, p. 12) complementa quando diz que:

A unidade de gestão de pessoas é, portanto, parte dessa dimensão da gestão, estabelecendo-se como órgão importante da estrutura organizacional, e atuando como ativador da formulação, da execução e da avaliação de políticas de gestão de pessoas, entre outras tantas atribuições a serem desenvolvidas, sempre que possível, em regime de colaboração com os demais atores da organização.

A Gestão de Pessoas tem o papel de valorizar o capital humano. Dessa forma, de acordo com Chiavenato (2014), a Gestão de Pessoas se baseia em alguns aspectos fundamentais:

- **Pessoas como seres humanos:** são indispensáveis para a gestão, pois suas diferenciações de conhecimentos, competências, habilidades, cultura, complementam o processo;
- **Pessoas como ativadoras de recursos organizacionais:** dinamismo, atuando como impulsionadores da organização devido ao seu talento, apto às mudanças;
- **Pessoas como parceiras da organização:** buscam, através de responsabilidade, dedicação, comprometimento com a organização, tratá-la como parceira, de modo a ter como retorno desse investimento, melhores salários, crescimento profissional, ascensão na carreira, etc.;
- **Pessoas como talentos fornecedores de competências:** as máquinas e tecnologias não superam as competências do ser humano. Busca-se ampliá-las através de treinamentos, o que pode levar tempo para se chegar ao objetivo da organização;
- **Pessoas como capital humano:** é o principal ativo da organização, onde agrega valor através de sua inteligência.

Fica evidente, nesse sentido, que a Gestão de Pessoas não está atrelada apenas à área de uma organização ou instituição, mas que todo agente que pratica essa ação de gestão faz parte do processo. Envolve vários atores, lideranças e membros da equipe, em todos os níveis hierárquicos (Chiavenato, 2014). Como o foco do trabalho é voltado ao serviço público, convém detalharmos alguns aspectos da Gestão de Pessoas no setor Público.

## 2.5 Gestão de Pessoas no Serviço Público

A Gestão de Pessoas, conforme evidenciado na seção anterior, passou por diversas transformações ao longo dos anos, como mudanças de denominação, de atribuições, mas sem perder a sua essência, que é a pessoa como parte primordial da organização ou instituição, sendo seu principal ativo. É importante, nesse sentido, trazer uma contextualização dessa mudança no decorrer do século XX e início do século XXI, para entender a trajetória da Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública.

No que tange a sua função, a Gestão de Pessoas tem sua evolução pautada nos seguintes acontecimentos, de acordo com Dutra (2011) *apud* Bastos e Loreto, (2023): Na década de 1930, marcada pelo Taylorismo e Fordismo, a área de Recursos Humanos era centrada nas operações e divisões de tarefas. Um segundo momento se dá no final da década de 1980, onde houve um processo de mudança de forma tanto conceitual quanto instrumental da gestão de recursos humanos, período esse da introdução do modelo de administração pública gerencial. A partir dos anos 2000 a denominação muda de recursos humanos para gestão de pessoas, focando no relacionamento interpessoal e no desenvolvimento profissional das pessoas.

Por mais que a área de gestão de pessoas tenha evoluído, as diferenças entre as funções, se comparadas as organizações com o setor público se diferem em vários aspectos, como podemos observar no Quadro 6 a seguir:

Quadro 6 - Principais diferenças entre GP Privada e Pública

<b>Setor Privado</b>	<b>Setor Público</b>
Recrutamento e seleção realizados conforme critérios da organização. Pode contratar quem quiser, sem necessidade de justificar as escolhas.	Ingresso, como regra, apenas por concurso público. Organizações não escolhem quem irá compor sua força de trabalho, o que é determinado por um processo de seleção impessoal.
Como regra, não precisa dar transparência às suas ações. Pode gerir seus processos internos e sua força de trabalho sem mecanismos de publicidade.	Como regra, todos os atos e suas motivações devem ser públicos. A própria remuneração individual de cada servidor é publicada. Nomeações devem ser publicadas na imprensa oficial.
Mecanismos flexíveis de gestão de pessoas. Podem criar incentivos variados e atribuí-los à força de trabalho, inclusive criando diferenciação entre os indivíduos.	Mecanismos rígidos de gestão de pessoas. Benefícios precisam estar previstos em lei. Criação de incentivos deve observar o princípio da impessoalidade.
Observados os direitos previstos na legislação trabalhista, organizações possuem autonomia para demitir pessoas.	Servidores possuem estabilidade e só podem ser demitidos em casos específicos previstos na Constituição Federal.
Decisões em geral são tomadas de modo mais ágil, por meio de estruturas simplificadas ou que dependem de poucas instâncias decisórias.	Processo decisório complexo, que em geral envolve diferentes organizações e diferentes setores da sociedade. Necessidade constante de conciliar interesses conflitantes.
Processo decisório complexo, que em geral envolve diferentes organizações e diferentes setores da sociedade. Necessidade constante de conciliar interesses conflitantes.	Atribuições e características dos cargos são definidas em lei, o que implica maior rigidez para a gestão.

Fonte: CEPED/UFSC (2022)

Como verificado no Quadro 6, as ações da gestão de pessoas no setor público seguem os preceitos legais, desde a forma de entrada, através de concurso público, remuneração, prevista na Lei, plano de carreira, etc. Isso dá à gestão de pessoas no

setor privado a vantagem em relação a se saber quem realmente está contratando, o que oferecer ao colaborador no que tange à retenção de talentos, remuneração diferenciada e tratamento diferenciado também, sem precisar levar em conta o princípio da impessoalidade, princípio este que deve ser atendido no setor público.

De acordo com Bergue (2020), a Gestão de Pessoas no setor público é responsabilidade de todos os agentes públicos, não apenas de uma seção específica, ou divisão. “A gestão de pessoas é um exercício colaborativo, de compartilhamento de saberes e que se traduz em uma relação de mútuo envolvimento com os propósitos da equipe e da instituição em sentido mais amplo” (Bergue, 2020, p. 98,99).

É importante notar que não existe um modelo específico de gestão de pessoas a se seguir, para tomar como referência. Para Fischer (2002), modelo de gestão pessoas é a forma que a organização utiliza para gerenciar o comportamento humano no trabalho, seja ele público ou privado, através da definição de princípios, políticas, estratégicas e processos de gestão.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Nos diversos campos da ciência está presente a pesquisa científica, que é um processo de investigação para identificar, aprofundar e solucionar assuntos sobre o estudo de um fenômeno. Segundo Gil (2008, p. 17), “A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema”.

Para a realização desta pesquisa, optou pela pesquisa documental, para servir de base para a revisão bibliográfica. De acordo com Cardoso e Batista (2024), a pesquisa documental é caracterizada por uma metodologia de pesquisa científica embasada sob métodos de padrão técnico com fundamento científico, cujo objetivo primeiro é estabelecer um estudo com intuito de conhecer mais profundamente o conteúdo dos mais diversos documentos, e assim, obter informações relevantes em consonância com a pesquisa escolhida.

A pesquisa documental, conforme a definição de Junior *et al.* (2021), pode ser entendida como sendo uma ampla e intensa análise de vários materiais que não foram utilizados e nem tratados em outro momento para construção de pesquisa ou que

podem ser reexaminados com o objetivo de buscar um outro olhar de pesquisa ou informações complementares a já realizadas.

Foi utilizada na pesquisa uma abordagem qualitativa, que, de acordo com Gil (2008, p. 133),

A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.

Godoy (1995) corrobora ao completar que a abordagem qualitativa oferece três diferentes possibilidades de se realizar pesquisa, a exemplo do estudo de caso, da etnografia e da pesquisa documental. Sendo assim, a pesquisa documental foi utilizada nesse trabalho, uma vez que foram consultadas fontes de dados primários, como Resoluções, Decretos, Portarias, Deliberações, etc., das 69 Instituições Federais de Ensino Superior. Marconi e Lakatos (2010) apresentam uma característica principal da pesquisa documental, ao nos trazer que “A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”.

Corroboram Kripka, Scheller e Bonotto (2015, p. 243), ao apresentar a seguinte definição de pesquisa documental:

O uso da análise documental, [...] se refere à pesquisa documental, [...] utiliza, em sua essência: documentos que não sofreram tratamento analítico, ou seja, que não foram analisados ou sistematizados. O desafio a esta técnica de pesquisa é a capacidade que o pesquisador tem de selecionar, tratar e interpretar a informação, visando compreender a interação com sua fonte. Quando isso acontece há um incremento de detalhes à pesquisa e os dados coletados tornam-se mais significativos.

Os dados coletados são absolutamente provenientes de documentos, como propósito de obter informações, para a compreensão dos fenômenos, utilizando de

métodos e técnicas de captação, compreensão e análise de documentos , com banco de dados considerados heterogêneos (Junior *et al.*, 2021). Ainda, como percurso metodológico numa abordagem qualitativa, foi feita uma Análise Documental. Segundo Godoy (1995),

[...] além de ser um procedimento de pesquisa com características específicas, com finalidades de investigação muito próprias, pode ser também utilizada como uma técnica complementar, validando e aprofundando dados obtidos por meio de outros procedimentos como, entrevistas, questionários e observação.

Também podemos enquadrar esta pesquisa como aplicada, uma vez que se baseia no desejo de conhecer algo a fim de tornar capaz de fazê-lo melhor ou de maneira mais eficiente, visando a solução de problemas imediatos, tanto dos pesquisadores como das comunidades em que estão inseridos (Goldenberg, 2011). Volta-se para a solução de problemas práticos especificados em áreas delimitadas, onde se espera melhorias ou progressos em relação a algum processo (Kerlinger, 1979).

Para uma melhor ambientação do trabalho, faz-se necessário indicar um dos motivos da escolha do tema da pesquisa. Nesse sentido, o fato do pesquisador ser servidor público federal da UFGD, com lotação na Divisão de Desenvolvimento e Avaliação Funcional, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, desde setembro de 2015, e ter como uma das atividades a progressão funcional docente, foi motivo para poder se aprofundar no tema.

A Universidade Federal da Grande Dourados situa-se no município de Dourados, no estado de Mato Grosso do Sul, sendo o segundo município do estado em população, que de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sua população, em 2022, era de 243.367 pessoas (Brasil, 2022).

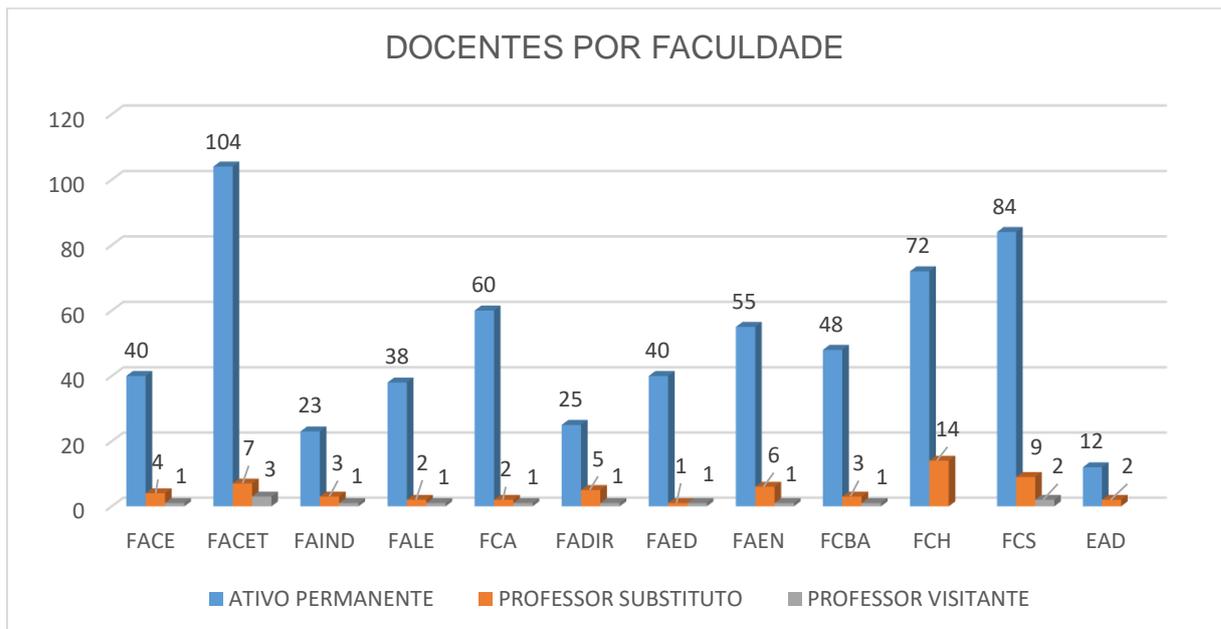
A UFGD foi criada pela Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005, através do desmembramento do Centro Universitário de Dourados (CEUD), Campi da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Até o final da década de 1990 contava com 9 cursos de graduação, além dos primeiros cursos de pós-graduação, como o mestrado em Agronomia e em História. Em 2000 foram implantados os cursos de Medicina, Direito e Administração, e os mestrados em Entomologia e Conservação

da Biodiversidade e mestrados em Geografia, bem como o doutorado em Agronomia, sendo o primeiro da região (UFGD, 2024).

Atualmente, a UFGD tem, em sua estrutura organizacional, 12 faculdades: Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia (FACE); Faculdade de Ciências Agrárias (FCA); Faculdade de Ciências Biológicas e Ambientais (FCBA); Faculdade de Ciências Exatas e Tecnologia (FACET); Faculdade de Ciências Humanas (FCH); Faculdade de Ciências da Saúde (FCS); Faculdade de Comunicação, Artes e Letras (FALE); Faculdade de Direito e Relações Internacionais (FADIR); Faculdade de Educação (FAED); Faculdade de Engenharia (FAEN); Faculdade Intercultural Indígena (FAIND) e Faculdade de Educação a Distância (EAD) (UFGD, 2024).

De acordo com relatório extraído do sistema DW Siape, tendo como referência o mês de agosto de 2024, a UFGD possui, em seu quadro funcional, 601 (seiscentos e um) professores efetivos ativos, 58 (cinquenta e oito) professores substitutos e 13 (treze) professores visitantes, distribuídos entre as 12 faculdades. O Gráfico 2 apresenta a distribuição dos professores efetivos ativos, substitutos e visitantes nas respectivas faculdades:

Gráfico 2 - Docentes efetivos ativos, substitutos e visitantes por faculdade



Fonte: Elaborado pelo autor com base no DW Siape (2024)

Conforme verificado no Gráfico 2, a Faculdade que apresenta o maior número de docentes ativos é a FACET, visto que fornece 6 cursos de graduação presencial. São 17,30% do total de docentes na UFGD. As Faculdades que apresentam o menor número de docentes são a FAIND, a FADIR e a EAD. Esta, apesar de poucos docentes, disponibiliza em sua plataforma 6 cursos, sendo um bacharelado, quatro licenciaturas e um curso na modalidade tecnólogo. As faculdades FAIND e a FADIR disponibilizam dois cursos de graduação cada.

Em relação aos docentes substitutos, a FCH é a faculdade com o maior número, num total de 14 docentes substitutos, ou seja, 19,44% em relação ao seu quadro de efetivos, seguido pela FCS, que tem 9 docentes substitutos. Quanto aos professores visitantes, a FACET possui 3, a FCS 2, a EAD não tem nenhum professor visitante em seu quadro, e o restante das faculdades têm 1 professor visitante cada.

A UFGD teve sua Estrutura Organizacional aprovada por meio da Resolução COUNI nº 546, de 28 de setembro de 2023, de acordo com a Figura 3:

Figura 3 - Estrutura Organizacional da UFGD



Fonte: <https://portal.ufgd.edu.br/reitoria/administracao-ufgd/index>

Conforme a Figura 3, a UFGD é formada por 7 (sete) Pró-Reitorias, 3 (três) Conselhos Superiores, 12 (doze) Faculdades e os setores ligados à Reitoria e ao Gabinete da Reitoria. De acordo com o Relatório de Gestão 2023, a UFGD oferece, no ensino da graduação, 36 cursos presenciais e 6 cursos EAD; na pós-graduação dispõe de 25 cursos de mestrado, 11 cursos de doutorado, 3 cursos de residência médica uniprofissional e multiprofissional e 3 cursos de pós-graduação Lato Sensu (UFGD, 2024).

O desenvolvimento na carreira dos servidores docentes da UFGD se dá através da Progressão e a Promoção funcional, além da Aceleração da Promoção e da Retribuição por Titulação, que é regida pela Resolução COUNI nº 377, de 15 de dezembro de 2022. Tal Resolução é fruto de uma atualização e reestruturação da Resolução COUNI nº 007, de 20 de março de 2014, que foi instituída após a criação da Lei nº 12.772/2012. Algumas mudanças foram verificadas na nova Resolução em relação à Resolução anterior, como por exemplo, o período de interstício, que antes era 24 meses contados da última progressão ou promoção, e com a nova Resolução, passou a contar os 4 (quatro) últimos semestres anteriores ao semestre em que o docente completa o interstício (UFGD, 2023).

Outra mudança se refere à extinção das Comissões de Avaliação Docente (CAD), ficando, assim, as avaliações sob a responsabilidade da CPPD. Mudou também o período de solicitação de abertura de Processos de Progressão e Promoção Funcional: aos docentes que completarem o interstício no primeiro semestre do ano civil, deverão requerer no período de 1º de janeiro até 31 de março do corrente ano, bem como, quem completar o interstício no segundo semestre do ano civil, o prazo para entrar com o pedido é de 1º de junho à 31 de agosto do corrente ano (UFGD, 2023).

O fato do pesquisador ter como uma das atribuições a realização dos processos de Progressão Funcional Docente na UFGD, complementa a escolha da temática, uma vez que, ao realizar os processos, percebeu-se as dificuldades de alguns docentes, em relação ao fluxo dos mesmos, a exemplo da abertura e inserção da documentação comprobatória, a identificação do interstício, bem como a classificação correta da classe e nível atual e para qual solicitar.

Dessa forma, os servidores acabam perdendo prazo para progressão, fazendo com que acarrete atraso no desenvolvimento da carreira, em suas várias classes e níveis, além do aumento do trabalho gerado no setor de Pagamentos e Recolhimentos

da área de gestão de pessoas, ao ter que calcular os retroativos das progressões para lançamento na folha de pagamento de forma manual, através de planilhas eletrônicas, uma vez que não dispõem de sistema informatizado que realizem esses cálculos.

Torna-se, assim, de grande importância o estudo de uma proposta de alteração das normas de progressão e promoção funcional docente para UFGD, através de uma análise das 68 IFES do Brasil, buscando subsídios em outras normas utilizadas por outras universidades para complemento e otimização dos processos como um todo.

Para atingir os objetivos propostos da pesquisa, foi necessário definir etapas e ações a serem seguidas. Nesse sentido, a pesquisa foi desenvolvida em quatro etapas: a primeira etapa da pesquisa se deu através de Pesquisa Documental, servindo de base para o referencial teórico. Sendo assim, foram coletados dados e informações de livros, revistas científicas, artigos de periódicos, Teses, Dissertações, consultados nas bases de dados como Scielo, Anpad Spell, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Google Acadêmico, Redalyc. Foram apresentados conceitos acerca da Formação da Educação Superior no Brasil, Carreira, Carreira no Serviço Público, Desenvolvimento na Carreira, o PUCRCE, a Lei nº 12.772/2012, Gestão Pública, Gestão de Pessoas e Gestão de Pessoas no Setor Público.

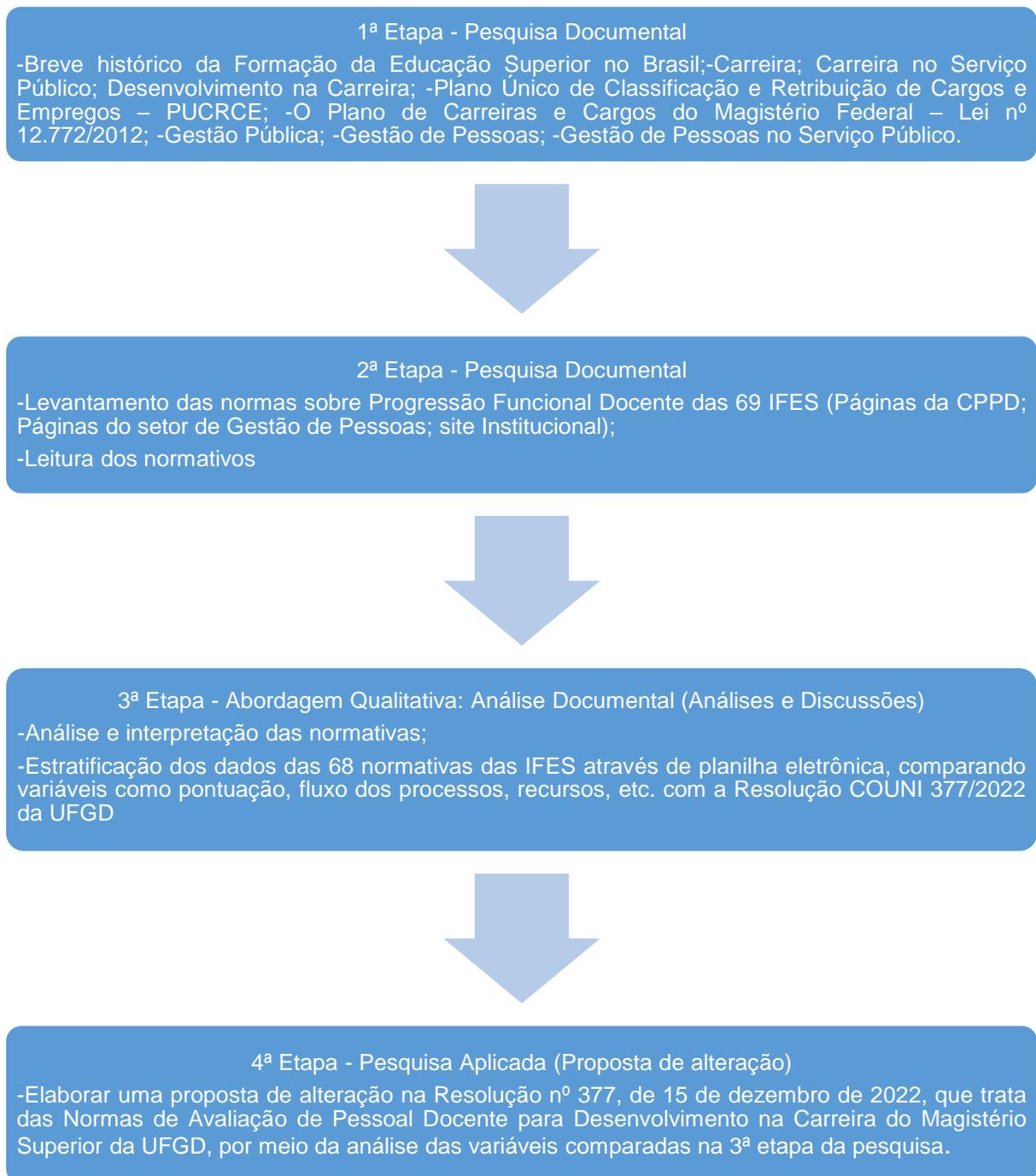
Para o levantamento dos dados primários, referente à segunda etapa da pesquisa, foi realizado um levantamento nos sites das 69 universidades federais do Brasil, principalmente nas páginas específicas da CPPD, nas páginas de Gestão de Pessoas, e em alguns casos, houve a necessidade de fazer uso do sistema de busca da internet, visto não estarem disponíveis na página da instituição no momento da coleta de dados. Foram pesquisadas e coletadas as normativas vigentes que versam sobre a Progressão Funcional dos docentes, dentre elas Resoluções, Portarias, Decretos, Deliberações, bem como suas versões consolidadas.

A terceira etapa da pesquisa buscou consolidar as informações obtidas, através da leitura e confecção de planilhas eletrônicas, contendo os dados necessários para a devida análise e formulação da proposta do trabalho. Nesta etapa foram analisados os normativos das 69 instituições de ensino superior, e, do resultado da leitura, foi confeccionado um quadro com os normativos atuais que as universidades federais estão adotando quanto ao desenvolvimento na carreira docente.

Tem-se, na quarta etapa, a pesquisa aplicada, através da confecção de uma minuta de proposta de alteração da norma que trata do desenvolvimento na carreira dos docentes da UFGD.

A Figura 4 apresenta as etapas referentes ao desenvolvimento da pesquisa, como podemos verificar:

Figura 4 - Etapas da Pesquisa



**Fonte:** Elaborado pelo autor (2024)

Para otimizar a leitura dos normativos, visto que são 69 IFES, e algumas possuem normativos que tratam separadamente das promoções para as Classes D e E, foram separados por Região e por Estado, com sua (s) respectiva (s) IFES. Após a compilação dos normativos, foi feita a leitura dos documentos, identificando e listando em planilha eletrônica itens como o fluxo dos processos (desde a abertura do processo até o retorno para o lançamento na folha de pagamento), prazos para entrada do pedido de progressão, consulta de interstício, inserção dos documentos comprobatórios da pontuação no sistema, abertura de processos, incluindo aqui o fluxo dos processos de Aceleração da Promoção e Retribuição por Titulação, tipo de sistema utilizado, constituição de comissões de avaliação de desempenho para as Classes D e E, tempo de defesa de Memorial ou Tese acadêmica inédita, bem como o tempo de arguição dos membros, pontuação das atividades, recursos, quando houver, dentre outros aspectos que se fizeram relevantes na pesquisa.

Para entender o fluxo do processo de progressão funcional, como a consulta para identificar o interstício e para qual classe e nível o servidor tem direito na carreira, a instrução do processo, a inserção da documentação comprobatória, e outras etapas do fluxo, as consultas aos normativos atenderam ao objetivo proposto na pesquisa.

Na etapa final da pesquisa foi necessário fazer um incremento e alguns ajustes, visto que foi publicada a Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, que alterou várias carreiras da esfera Federal, dentre elas a do Magistério Superior, que apresentou diversas alterações na estrutura da carreira docente.

Como resultado dessa alteração, e para definir algumas mudanças dentro da carreira, a UFGD constituiu uma comissão para discutir e alterar a Resolução que estava vigente, a Resolução COUNI nº 377/2022. Após algumas discussões e elaboração de uma minuta, foi apresentada e aprovada, em reunião do COUNI, a Resolução COUNI nº 860, de 29 de maio de 2025, que passou a ser a norma vigente que trata da Progressão Funcional Docente.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Este capítulo apresenta os resultados encontrados a partir das análises realizadas nas Resoluções das 69 Instituições de Ensino Superior federais do Brasil.

#### 4.1 Cenário das normas das IFES no Brasil

De acordo com o levantamento e análise das normas referentes ao desenvolvimento na carreira dos servidores do Magistério Superior, foi identificado que muitas instituições atualizaram seus normativos após a vigência da Lei nº 12.772/2012. No entanto, há algumas em que ainda estão vigentes resoluções antigas, de antes da aplicação da Lei, mas que são regidas pela Portaria MEC nº 554, de 20 de junho de 2013, que estabelece as diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção dos servidores pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, de que trata o capítulo III da Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

Várias instituições definiram suas próprias resoluções referentes ao desenvolvimento na carreira das Classes D e E, conforme podemos verificar no Quadro 7:

Quadro 7 - Normativos das IFES

(continua)

IFES	NORMAS (A,B,C,D,E)	NORMAS CLASSE D	NORMAS CLASSE E
UFGD	Resolução COUNI nº 377 de 15/12/2022		
UFMS	Resolução CD nº 041 de 28/03/2018		
UFG	Resolução CONSUNI nº 018 de 18/08/2017		
UFJ	Resolução CONSUNI nº 018 de 18/08/2017		
UFCat	Resolução CONSUNI nº 018 de 18/08/2017		
UFMT	Resolução CONSEPE nº 001 de 11/02/1992	Resolução CONSUNI nº. 19, de 28/09/2006	Resolução CONSEPE nº 194, de 29/11/2021
UFR	Resolução CONSUNI nº 070 de 10/01/2023		
UNB	Resolução CEPE nº 179 de 22/09/2017		
UFAL	Resolução CONSUNI Nº 61, de 08/11/2010	Resolução CONSUNI Nº 36, de 07/08/2006	Resolução CONSUNI nº 78, de 17 de novembro de 2014.
UFBA	Resolução CONSUNI nº 003 de 28/04/2016	Resolução CONSEPE nº 07, de 28/05/2007	Resolução CONSUNI nº 004 de 17/07/2014

(continuação)

IFES	NORMAS (A,B,C,D,E)	NORMAS CLASSE D	NORMAS CLASSE E
UFOB	Resolução CONSUNI nº 004, de 28/10/2021		Resolução CONSUNI nº 008 de 21/11/2018
UFRB	Resolução CONAC nº 023 de 26/11/2014		
UFSB	Resolução CONSUNI nº 017 de 06/10/2022	Resolução CONSEPE nº 001 de 28/05/2007	Resolução CONSUNI nº 004 de 17/07/2014
UFC	Resolução CEPE nº 22, de 3/10/2014		Resolução CEPE nº 25, de 20/10/2014
UFCA	Resolução CONSUNI nº 51, de 16/11/2021		Resolução CONSUNI nº 89, de 1º/06/2022
UNILAB	Resolução CONSEPE nº 222 de 13/02/2023		Resolução Complementar CONSEPE nº 6/2024
UFMA	Resolução CONSAD Nº 297, 16 de maio de 2023.		
UFCG	Resolução CONSUNI nº 003 de 12/07/2013		Resolução CONSUNI nº 002 de 22/09/2015
UFPB	Resolução CONSEPE nº 006, de 30 de março de 2001	Resolução CONSEPE nº 054 de 16/08/2006	Resolução CONSEPE nº 033 de 18/08/2014
UFAPE	Resolução CONSU nº 009 de 07/02/2019		Resolução CONSU nº 086 de 27/06/2014
UFPE	Resolução CONSUVI nº 003 de junho de 2014		
UFRPE	Resolução CONSU nº 009 de 07/02/2019		Resolução CONSU nº 086/2014
UNIVASF	Resolução CONUNI nº 023 de 28/07/2023	Resolução CONUNI nº 002 de 05/03/2015	
UFDPAr	Resolução CONSEPE nº 30, de 02/07/2021		
UFPI	Resolução CONSUN nº 007 de 03/06/1992	Resolução CEPEX nº 178 de 15/09/2014	Resolução CEPEX nº 176 de 15/09/2014
UFERSA	Resolução CONSUNI nº 010 de 24/11/2014		
UFRN	Resolução CONSEPE nº 067 de 13/06/2017		
UFS	Resolução CONSU nº 026 de 25/07/2022		
UFAC	Resolução CONSU nº 012 de 06/02/2009		Resolução CONSU nº 008 de 04/11/2015
UFAM	Resolução CONSUNI nº 029 de 12/12/2019		
UFNT	Resolução CONSUNI nº 002 de 13/12/2022		
UFOPA	Resolução CONSAD nº 030 de 18/04/2017		Resolução CONSAD nº 029 de 13/03/2017
UFPA	Resolução CONSEPE nº 4644 de 24/03/2015	Resolução CONSEPE nº 3442 de 18/08/2006	
UFRA	Resolução CONSUN nº 130 de 09/09/2015		

(continuação)

IFES	NORMAS (A,B,C,D,E)	NORMAS CLASSE D	NORMAS CLASSE E
UFRR	Resolução CUNI nº 091 de 09/05/1994		
UFT	Resolução CONSUNI nº 023 de 10/12/2015		
UNIFAP	Portaria MEC nº 554 de 20/06/2013	Resolução CONSU nº 001 de 11/01/2007	
UNIFESSPA	Resolução CONSEPE nº 4644 de 24/03/2015		
UNIR	Resolução CONSAD nº 116 de 24/12/2013	Resolução CONSAD nº 055 de 17/09/2007	Resolução CONSAD nº 117 de 24/12/2013
UFES	Resolução CEPE nº 052 de 25/07/2017		
UFJF	Resolução CEPE nº 061 de 07/12/1988	Portaria RTR nº 198 de 26/04/2007	Resolução CONSU nº 005 de 06/06/2014
UFLA	Resolução CUNI nº 059 de 11/10/2022	Resolução CUNI nº 110 de 20/11/2023	Resolução CUNI nº 086 de 24/07/2023
UFMG	Resolução CONSELHO UNIVERSITÁRIO nº 004 de 09/09/2014		
UFOP	Resolução CUNI nº 1760 de 29/06/2015	Resolução CUNI nº 1301 de 19/12/2011	
UFSJ	Resolução CONSU nº 034 de 13/10/2014		
UFTM	Resolução CONSU nº 013 de 26/06/2013		
UFU	Resolução CONDIR nº 003 de 09/06/2017		
UFV	Resolução CONSU nº 003 de 20/03/2023		
UFVJM	Resolução CONSU nº 010 de 06/12/2022	Resolução CONSU nº 005 de 14/09/2007	Resolução CONSU nº 004 de 16/06/2016
UNIFAL	Resolução CONSUNI nº 150 de 02/10/2013		
UNIFEI	Resolução CEPEAD nº 226 de 11/12/2013		
UFF	Resolução CEP nº 218 de 14/09/2005		Resolução CEP nº 543 de 03/12/2014
UFRJ	Resolução CONSUNI nº 008 de 11/09/2014		
UFRRJ	Portaria MEC nº 554 de 20/06/2013	Deliberação CEPE nº 015 de 14/08/2006	Deliberação CEPE nº 035 de 20/03/2015
UNIRIO	Resolução CONSEPE nº 4.430 de 20/11/2014		
UFABC	Resolução CONSUNI nº 224 de 05/08/2022	Resolução CONSUNI nº 149 de 08/01/2015	Resolução CONSUNI nº 161 de 07/01/2016
UFSCar	Resolução CONSUNI nº 819 de 26/08/2015		

(conclusão)

IFES	NORMAS (A,B,C,D,E)	NORMAS CLASSE D	NORMAS CLASSE E
UNIFESP	Portaria MEC nº 554 de 20/06/2013	Resolução CONSU nº115 de 08/04/2015	Resolução CONSU nº 110, de 18/11/2015
UFPR	Resolução CEPE nº 010 de 2014		
UTFPR	Deliberação COUNI nº 028 de 26/10/2018	Deliberação COUNI nº 028 de 26/10/2018	Deliberação COUNI nº 014 de 22/08/2014
UNILA	Resolução CONSUN nº 035 de 15/10/2018		
FURG	Resolução COEPEA nº 080 de 23/06/2023		Resolução COEPEA nº 081 de 23/06/2023
UFCSPA	Resolução CONSUN nº 062 de 07/12/2017	Resolução CONSUN nº 10 de 17/04/2015	
UFPEl	Resolução CONSUN nº 064 de 08/12/2021		Resolução CONSUN nº 015 de 26/05/2014
UFRGS	Resolução CONSUN nº 001 de 01/09/2022		Resolução CONSUN nº 232 de 30/05/2014
UFSM	Resolução RTR nº 004 de 1990	Resolução RTR nº 032 de 09/11/2020	Resolução RTR nº 031 de 09/11/2020
UNIPAMPA	Resolução CONSUNI nº 080 de 28/08/2014	Resolução CONSUNI nº 075 de 31/07/2014	Resolução CONSUNI nº 327 de 04/11/2021
UFFS	Resolução CONSUNI nº 113 de 29/09/2022		
UFSC	Resolução CUn nº 114 de 14/11/2017		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados levantados (2024)

Conforme verificado no Quadro 7, vários são os conselhos responsáveis pela aprovação das normas de progressão docente. Neste sentido, O Conselho Universitário é a instância máxima de função normativa, deliberativa e de planejamento das universidades, com atribuições no âmbito de sua competência. Dentre as suas atribuições, está a de aprovar as normas disciplinadoras quanto ao dimensionamento, lotação, ingresso, regime de trabalho, progressão funcional, avaliação e qualificação dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade.

Para tanto, o Conselho Universitário aprovou as Resoluções de Desenvolvimento na carreira docente das seguintes universidades: UFGD; UFG; UFCat; UFJ; UFMT; UFR; UFAL; UFBA; UFOB; UFSB; UFCA; UFCG; UFAPE; UFPE; UFRPE; UNIVASF; UFPI; UFERSA; UFS; UFAC; UFAM; UFNT; UFRA; UFRR; UFT; UNIFAP; UFLA; UFMG; UFOP; UFSJ; UFTM; UFV; UFVJM; UNIFAL; UFRJ; UFABC;

UFSCAR; UNIFESP; UTFPR; UNILA; UFSCPA; UFPel; UFRGS; UNIPAMPA; UFFS; UFSC.

Outro órgão superior deliberativo e consultivo das Universidades, em matéria de ensino, pesquisa e extensão é o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. Dessa forma, aprovou as Resoluções de Desenvolvimento na carreira docente das seguintes universidades: UFMT; UNB; UFC; UNILAB; UFPB; UFDPAR; UFRN; UFPA; UNIFESSPA; UFES; UFJF; UFF; UFRRJ; UNIRIO; UFPR.

Na UFMS, quem aprovou a Resolução de progressão docente foi o Conselho Diretor, que é o órgão colegiado superior de caráter deliberativo, normativo e consultivo em matéria administrativa, disciplinar, econômico financeira e patrimonial. Na UFU, o Conselho Diretor é o órgão consultivo e deliberativo em matéria administrativa, orçamentária, financeira, de recursos humanos e materiais. Ambos Conselho Diretor aprovaram as Resoluções que tratam do desenvolvimento na carreira do Magistério Superior.

Coube ao Conselho Acadêmico, órgão consultivo e deliberativo da UFRB definir a organização e o funcionamento da área acadêmica nos aspectos técnicos, didáticos e científicos, com funções indissociáveis nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, em conjunto com os órgãos da administração superior e setorial da universidade. Aprovou a Resolução que trata do desenvolvimento na carreira do Magistério Superior.

O Conselho de Administração da UFMA é órgão deliberativo, consultivo, normativo e de avaliação em matéria administrativa e é auxiliado por uma Auditoria Interna (arts. 15 e 17 do Estatuto). Sendo assim, aprovou a Resolução que trata do desenvolvimento na carreira do Magistério Superior.

A Resolução que trata do desenvolvimento na carreira do Magistério Superior na UFRGS foi aprovada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração (COEPEA). É o órgão superior deliberativo da Universidade em matéria administrativa, didático-científica, tecnológica e cultural, visando a assegurar o pleno funcionamento e desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão

A Lei nº 12.772/2012, em seu § 4º, dispõe sobre os procedimentos de avaliação funcional para fins de desempenho na carreira:

§ 4º As diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato do Ministério da Educação e do Ministério da Defesa, conforme a subordinação ou vinculação das respectivas IFE e deverão contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, cabendo aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos do referido processo (Brasil, 2012).

Na UFGD, conforme o Quadro 7, a base legal utilizada para o desenvolvimento na carreira dos servidores docentes consiste na Resolução COUNI nº 377/2022, para os procedimentos de Progressão e Promoção nas Classes A, B e C, além da Reconhecimento da Titulação e da Aceleração da Promoção, bem como a Portaria MEC nº 07 de 29/06/2006, que dispõe sobre os procedimentos para promoção à Classe D (professor Associado), além da Portaria MEC nº 982, de 03 de outubro de 2013, referente aos processos de promoção à Classe E (professor Titular).

Conforme o § 4º da Lei nº 12.772/2012, cabe aos conselhos competentes das IFES a regulamentação de tais procedimentos. Do total das 69 IFES, de acordo com o Quadro 7, 21 instituições regulamentaram seus procedimentos de promoção funcional para a Classe D, de professor Associado, e 29 instituições regulamentaram os critérios para a promoção para a Classe E, de professor Titular.

Outra constatação verificada é em relação às normativas vigentes que são anteriores à Lei nº 12.772/2012, ou seja, que não foram atualizadas, a exemplo da UFMT, com a resolução vigente datada de 1992, porém, tem normativa própria para promoção para as classes D e E. Outro exemplo tem-se na UFAL, com resolução vigente de 2010, mas com normas próprias para promoção para as classes D e E. Assim estão a UFPB, UFPI, UFAC, UFRR, UFJF, UFRJ e UFES, respectivamente com as resoluções de 2001, 1992, 2009, 1994, 1988, 2005 e 1990.

Vale ressaltar, no entanto, que muitas instituições estão em constante atualização das normativas, fato evidenciado no Quadro 7, onde algumas resoluções foram regulamentadas no ano de 2023, como na UFR, UNILAB, UFMA, UNIVASF, UFV e FURG.

## **4.2 Particularidades das Resoluções**

De acordo com a leitura e análise das normas das 69 IFES, foram verificados que algumas instituições compartilham a mesma resolução com os critérios de

avaliação para o desenvolvimento na carreira do Magistério Superior e da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Do total das 69 instituições, 10 delas dispõem de uma única resolução para as duas carreiras, a saber: UFCG, UFRPE, UFS, UFJF, UFMG, UFU, UFV, UFRJ, UFPEL e UFSC.

A Resolução CONSU nº 03, de 20 de março de 2023, da Universidade Federal de Viçosa (UFV), contempla em um único normativo, os critérios estabelecidos para o desenvolvimento na carreira do servidor docente.

Nesta Resolução foi aprovado o Regimento de Admissão, Progressão, Promoção e Aperfeiçoamento do Pessoal Docente (RAPPAD), que trata do desenvolvimento na carreira do docente, tanto MS quanto EBTT, da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), das formas de ingresso na carreira, dos concursos, da avaliação de desempenho, da solicitação de progressão e promoção funcional, da promoção para professor Titular, capacitação e formação continuada dos docentes, redistribuição e remoção, participação no programa de professor voluntário e ingresso de professores visitantes e substitutos.

É importante observar que, como cabe à cada instituição regulamentar os procedimentos referentes ao desenvolvimento na carreira, diversos são os requisitos adotados quando se trata pontos discricionários na formulação da normativa, a exemplo do prazo para instrução do processo, o sistema adotado para gerir o processo, os documentos necessários para inclusão no processo de progressão ou promoção funcional, o período de avaliação e o fluxo do processo.

Em se tratando do prazo para solicitação da progressão ou promoção funcional e o interstício da avaliação, vale destacar que a UFGD, a UFMS e a UFSM se diferem das demais instituições nesses quesitos. Enquanto na UFGD o período a ser considerado para avaliação são os 4 (quatro) semestres anteriores ao semestre em que o docente completará o interstício, na UFMS, de acordo com a Resolução CD nº 041 de 28/03/2018, em seu art. 24, “Para a Promoção ou Progressão Funcional do civil anterior ao ano de sua data base”, e na UFSM, consideram-se os 4 semestres completos e sucessivos anteriores à data da progressão. Nas demais instituições, de acordo com as Resoluções e consultas via e-mail à CPPD, o interstício considerado para fins de avaliação de desempenho é referente aos 24 meses anteriores no último nível vigente.

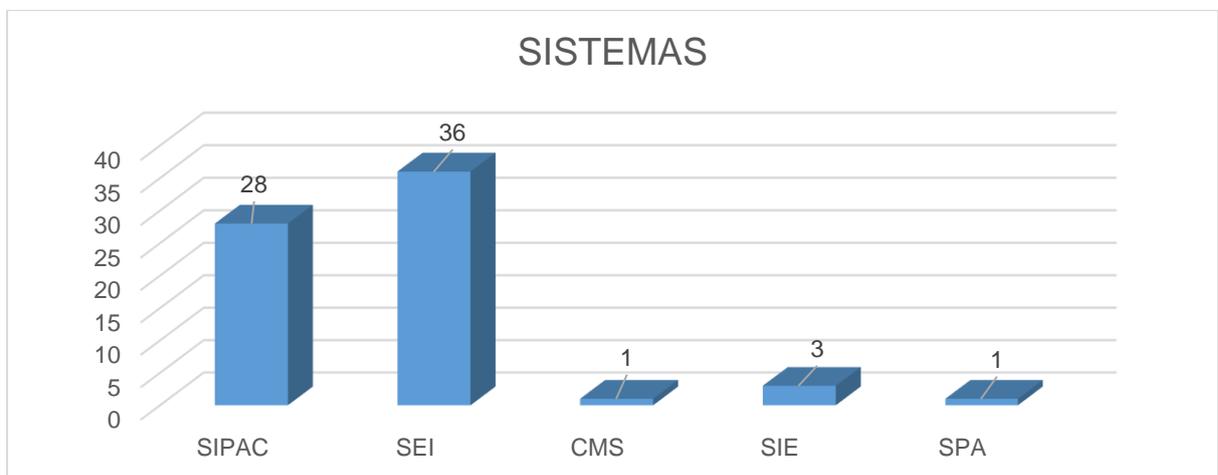
Quando falamos em prazo para entrar com o pedido de progressão ou promoção funcional, a resolução da UFGD dispõe que, para quem completar o

interstício no primeiro semestre, as solicitações deverão ser realizadas entre 01 de janeiro a 31 de março, ao passo que, para os docentes que cumprirem o interstício no segundo semestre, a solicitação deverá ser feita de 01 de junho a 31 de agosto do corrente ano.

Conforme o levantamento das resoluções, foi possível identificar prazos distintos nas demais instituições, a exemplo da UFG, onde o prazo para entrar com a solicitação é a partir de 90 dias anteriores ao vencimento da data base. A UFAM considera o prazo de 30 dias anteriores a data base para solicitar promoção e progressão nas classes A, B, C e D, e 120 dias para a classe E. Outro prazo distinto encontra-se na UNIFESP, uma vez que o docente pode entrar com o pedido a partir de 45 dias antes do vencimento da data base. A maioria das instituições estipulou o prazo de 60 dias anteriores ao vencimento da data base.

Os processos, na UFGD, são instruídos através do Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contrato (SIPAC). Diversas IFES também utilizam esse sistema, bem como outros, como podemos verificar no Gráfico 3 a seguir:

Gráfico 3 - Sistemas utilizados nas IFES



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Como podemos verificar no Gráfico 3, a maioria das instituições utiliza o Sistema Eletrônico de Informações<sup>6</sup>, presente em 36 universidades. A UNB utiliza o

<sup>6</sup> O Sistema Eletrônico de Informações (SEI) é a solução oficial do Governo Federal para produção e gestão de documentos e processos administrativos eletrônicos, desenvolvida pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4) e cedida gratuitamente para instituições públicas desde 2013, com o objetivo de promover a eficiência administrativa.

sistema SEI, e dentro do SIGAA, que é o Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas, utilizava a plataforma do Sistema de Avaliação de Desempenho Docente – SADD, que será descontinuado para a implementação de um novo sistema desenvolvido pelo Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) e Secretaria de Tecnologia da Universidade de Brasília: o Relatório Individual Docente (RID), que é um instrumento que reúne todas as atividades acadêmicas registradas e realizadas pela ou pelo docente nos últimos quatro semestres. O Relatório será utilizado para fins de progressão e promoção na carreira docente (Associação Nacional dos Docentes da Universidade de Brasília, 2024).

Já o SIPAC, além da UFGD, tem suas funcionalidades utilizadas em mais 28 instituições. A UFRN utiliza o Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas – SIGAA, e possui o módulo de progressão docente. As atividades desenvolvidas pelo docente são atualizadas automaticamente pelo próprio sistema, devido à sua integração com os sistemas SIG – UFRN, e cabe ao docente a atualização do currículo lattes, sendo que apenas algumas atividades podem ser preenchidas manualmente. Ao solicitar a progressão ou promoção, o sistema gera o Relatório Individual Docente (RID), com as devidas atividades desenvolvidas durante o interstício, com suas respectivas pontuações.

O sistema Carreira de Magistério Superior (CMS) foi desenvolvido pela Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). É um sistema web, desenvolvido pelo NTI e pela PROGEP, para o protocolo de requerimentos para o desenvolvimento na carreira dos docentes da UFOP, que permite ao docente solicitar sua progressão de forma completamente digital (UFOP, 2025).

Um outro sistema utilizado por três universidades é o Sistema de Informações para o Ensino – SIE. É usado na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e na Universidade Federal do Tocantins (UFT). É um sistema modular que possibilita administrar a instituição de ensino de forma mais eficiente, por conta da automatização dos processos que facilitam e agilizam a realização das atividades (UFT, 2025).

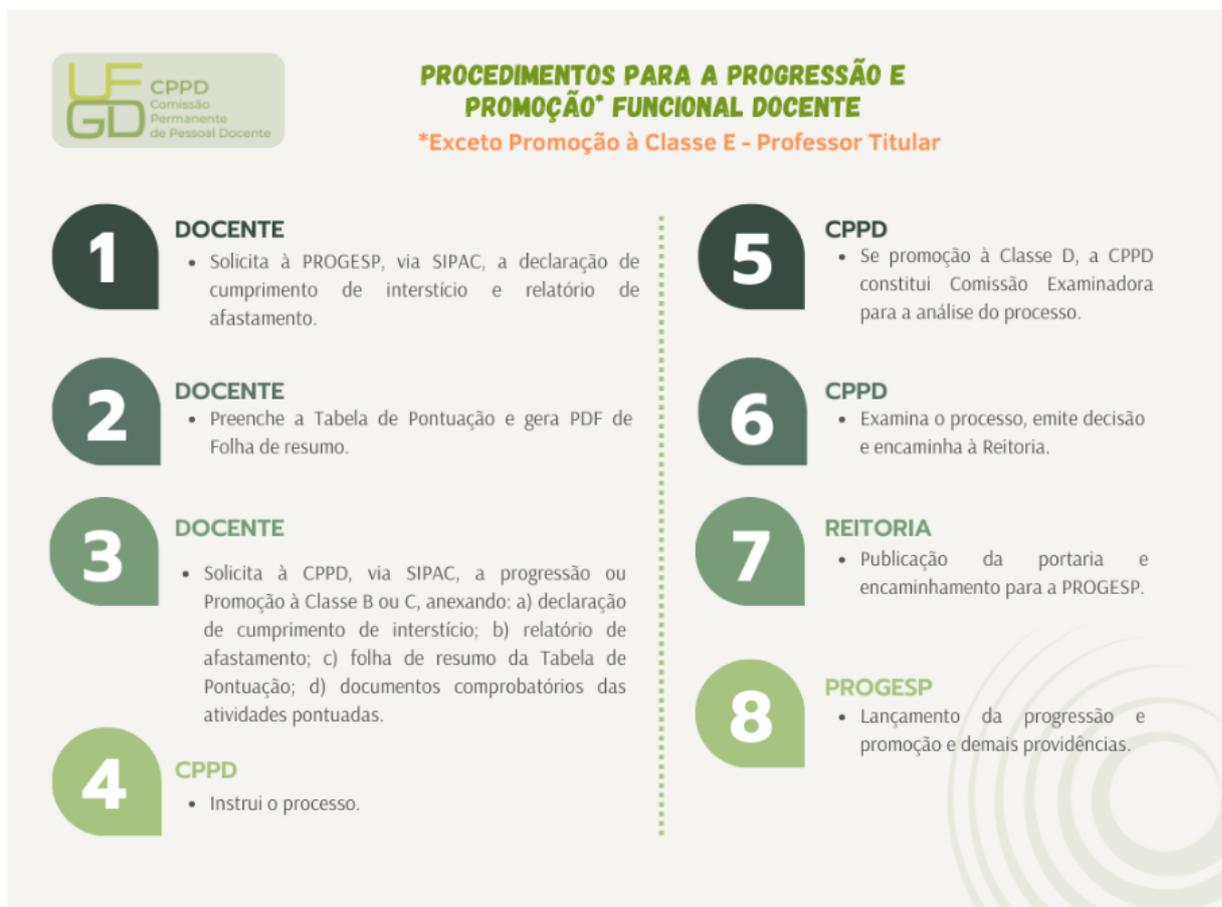
O sistema presente na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) é o Sistema de Processos Administrativos (SPA), que gerencia processos administrativos, solicitações e correspondências da instituição, incluindo suas tramitações, pareceres e históricos, e permite que os processos sejam criados e

movimentados digitalmente, mantendo todas as formatações existentes como no processo convencional (UFSC, 2025).

### 4.3 Etapas do processo de Progressão ou Promoção Funcional

Nesse ponto são apresentadas as etapas de tramitação dos processos de progressão e promoção funcional docente, desde a abertura do processo até seu arquivamento, passando por várias etapas e diversas instâncias. No que se refere à UFGD, os procedimentos para a progressão e promoção funcional das classes A, B, C e D seguem o seguinte fluxo, apresentado na figura 5:

Figura 5 - Procedimentos para a Progressão e Promoção Funcional Docente



Fonte: (UFGD, 2025)

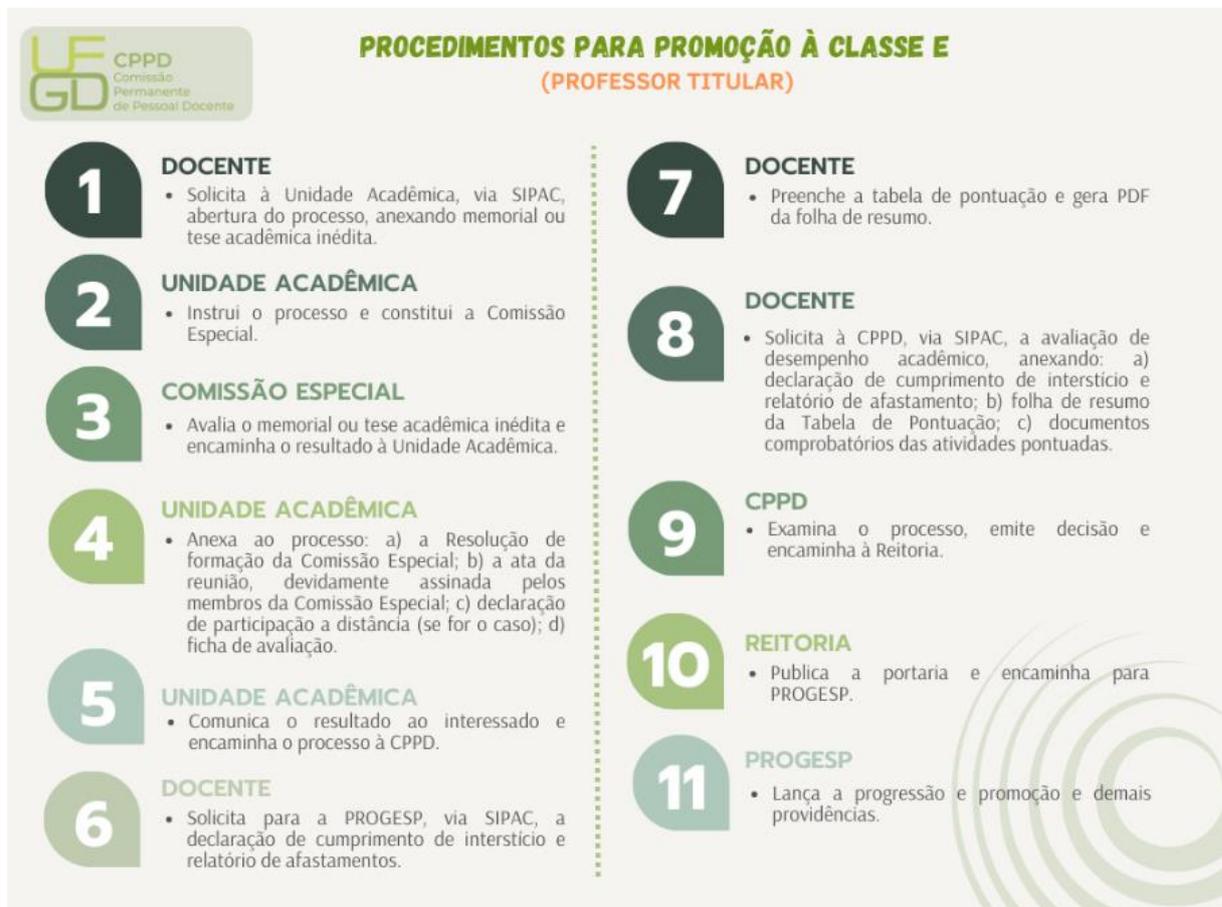
O procedimento inicial, de competência do docente, começa com a solicitação da Declaração de cumprimento de interstício e relatório de afastamentos na Progesp, mais especificamente na Divisão de Desenvolvimento e Avaliação Funcional (DIDA).

Como já citado anteriormente, a solicitação é feita conforme especificado na Resolução COUNI nº 377/2022, de acordo com a data base de interstício do docente.

De posse da Declaração, o docente deve instruir o processo, anexando a documentação prevista no item 3 da Figura 5, que seguirá os seguintes passos, até a publicação da Portaria de Concessão da Progressão e Promoção, lançamento no sistema SIAPE e ajustes financeiros, até retornar à DIDA para encerramento e arquivamento do processo.

Para a Promoção à Classe E, os procedimentos seguem outro fluxo, conforme verificado na Figura 6:

Figura 6 - Procedimentos para Promoção à Classe E



Fonte: (UFGD, 2025)

O fluxo para Promoção à Classe E é mais rigoroso, seguindo mais etapas antes do envio do processo à CPPD. Inicia-se com o docente solicitando a abertura do processo à sua unidade acadêmica, onde anexará o seu memorial ou tese acadêmica inédita. O passo seguinte é a instrução do processo e constituição da Comissão

Especial, realizada pela unidade acadêmica, que encaminhará o processo para a Comissão Especial, que avaliará o memorial ou a tese acadêmica inédita e devolverá o processo à unidade acadêmica, seguindo o passo 4 e 5 constantes na Figura 6. A partir do passo 6 o fluxo é idêntico à progressão e promoção funcional.

É possível verificar, de acordo com os dados coletados nas resoluções das IFES que o fluxo dos processos se diferenciam em vários aspectos, principalmente quanto aos setores envolvidos. Um exemplo é o fluxo de processos referente às Progressões e Promoções funcionais nas classes A, B, C e D, da UNB, como podemos verificar na Figura 7:

Figura 7 - Fluxo de Processos de Progressão/Promoção Classes A, B, C e D

**Procedimentos:**

O docente solicitará a sua promoção ou progressão funcional à Direção de sua Unidade Acadêmica, mediante requerimento protocolado no SEI.

A solicitação poderá ser realizada a partir dos noventa (90) dias anteriores ao vencimento do interstício.

O fluxo do processo SEI "Pessoal: Promoção/Progressão Funcional Docente" será o seguinte (conforme art. 13 a 16 da Resolução CEPE nº 179/2017):

1. (DOCENTE) Incluir a documentação comprobatória de sua atuação no interstício, conforme Quadro de Pontuação gerados pelo SADD;
2. (DOCENTE) Requerer sua promoção ou progressão funcional à Direção da Unidade de lotação;
3. (DIRETOR DA UNIDADE ACADÊMICA) Encaminhar o processo à Comissão Avaliadora/Examinadora (em até 3 dias úteis);
4. (COMISSÃO) Realizar avaliação de desempenho, por meio de parecer assinado por todos os membros da comissão (em até 30 dias);
5. (DIRETOR DA UNIDADE ACADÊMICA) Encaminhar processo ao Decanto de Gestão de Pessoas (DGP/DCADE/CAC).

Ao receber o processo, a DGP/DCADE/CAC avalia se:

- Toda a documentação foi anexada ao processo;
- O(A) requerente cumpriu o tempo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses do início do efetivo exercício no atual nível ocupado.
- A avaliação de desempenho do servidor foi favorável à progressão ou promoção.

Fonte: (UNB, 2025)

A primeira diferença que podemos verificar nos fluxos da UFGD e da UNB é quanto ao início do processo. Enquanto na UFGD o docente solicita primeiramente a Declaração de cumprimento de interstício e relatório de afastamentos para a DIDA, na PROGESP, na UNB a solicitação é enviada à Direção de sua Unidade Acadêmica,

pelo sistema SEI, a partir de 90 dias anteriores ao vencimento do interstício, incluindo o Quadro de Pontuação gerado pelo Sistema de Acompanhamento de Desempenho Docente – SAAD.

Uma outra diferença é que a Direção da Unidade Acadêmica é quem envia o processo à comissão Avaliadora/Examinadora, que dentro de um prazo de 30 dias deverá devolver o processo à Direção da Unidade Acadêmica. Seguindo o fluxo, o processo é enviado ao Decanato de Gestão de Pessoas (DGP/DCADE/CAC), na Coordenadoria de Acompanhamento da Carreira, que verificará se toda a documentação foi anexada ao processo, se o (a) requerente cumpriu o tempo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses do início do efetivo exercício no atual nível ocupado e se a avaliação de desempenho do servidor foi favorável à progressão ou promoção.

Para concluir o fluxo, após a assinatura do Ato pelo (a) Decano (a) de Gestão de Pessoas, o Ato será publicado no Boletim de Atos Oficiais da UnB e enviado à Coordenadoria de Cadastro e Registro Funcional (DGP/DAP/COREF) para mudança da classe ou do nível dentro da carreira e, posteriormente, à Coordenadoria de Operações Financeiras (DGP/DAP/COFIN) para acertos financeiros.

No que se refere à Promoção para a Classe E, o processo passa por mais instâncias e conselhos, como pode ser evidenciado na Figura 8:

O docente solicita à Direção da sua Unidade Acadêmica a abertura do processo de promoção de Promoção à Classe E, e insere, além da documentação referente à avaliação de desempenho, a apresentação do memorial ou a defesa da tese inédita. Esse processo é submetido à Conselho da Unidade, para constituição da Comissão Especial Avaliadora, que tem o papel de elaborar o parecer final sobre a avaliação de desempenho e a tese inédita ou o memorial, inserindo ambos os documentos.

É encaminhado ao Conselho da Unidade para conferência da documentação e elaboração do parecer, onde enviará para o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), responsável pela emissão do parecer de homologação e publicação do ato de promoção. Quem recebe o processo após a publicação do ato de promoção é o DGP, que fará os devidos registros ajustes financeiros.

## Figura 8 - Promoção à Classe E

### **Procedimentos:**

O docente solicitará a sua promoção à Direção de sua Unidade Acadêmica, mediante requerimento protocolado no SEI.

O fluxo do processo SEI "Pessoal: Promoção/Progressão Funcional Docente" será o seguinte:

1. (DOCENTE) Incluir a documentação necessária para a avaliação de desempenho e defesa de tese ou apresentação de memorial;
2. (DOCENTE) Requerer sua promoção à Direção da Unidade de lotação;
3. (DIRETOR DA UNIDADE ACADÊMICA) Submeter o processo ao Conselho da Unidade para a constituição da Comissão Especial Avaliadora;
4. (CONSELHO DA UNIDADE) Aprovar a constituição da Comissão Especial Avaliadora (art. 28 a 30 da Resolução CEPE nº 179/2017);
5. (DIRETOR DA UNIDADE ACADÊMICA) Incluir Ato de designação da Comissão Especial Avaliadora;
6. (DIRETOR DA UNIDADE ACADÊMICA) Encaminhar o processo à Comissão Especial Avaliadora;
7. (COMISSÃO) Organizar e divulgar a defesa da tese ou apresentação de memorial (art. 19 a 21 da Resolução CEPE nº 179/2017);
8. (COMISSÃO) Elaborar o parecer final sobre a avaliação de desempenho, a avaliação da tese ou memorial e a promoção do docente (art. 22 da Resolução CEPE nº 179/2017);
9. (COMISSÃO) Incluir no processo a planilha, o parecer final e a ata da defesa e enviar ao Conselho da Unidade (art. 22 da Resolução CEPE nº 179/2017);
10. (CONSELHO DA UNIDADE) Conferir se a documentação do processo atende à Resolução CEPE nº 179/2017;
11. (CONSELHO DA UNIDADE) Elaborar parecer sobre a promoção com base nos documentos enviados pela Comissão Especial Avaliadora;
12. (CONSELHO DA UNIDADE) Enviar o processo ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE);
13. (CEPE) Emitir parecer de homologação da promoção;
14. (CEPE) Elaborar e publicar ato de promoção e enviar ao DGP para efetuar os registros e acertos financeiros.

Ao receber o processo, o DGP aguarda a finalização do interstício para realizar os devidos registros e acertos financeiros.

Fonte: (UNB, 2025)

Outro fluxo de processos que se difere na sua forma é seguido pela Universidade Federal de Sergipe (UFS), que adota um procedimento de progressão e promoção funcional docente diferente da UFGD e da UNB, tramitando por diversos setores até a sua destinação final. O referido fluxo é apresentado na Figura 9:

Figura 9 - Fluxo de Processos Progressão e Promoção docente UFS

**Informações Gerais**

Para solicitar sua progressão funcional, o(a) docente deve cadastrar um processo eletrônico, selecionando o tipo de progressão que deseja pleitear no campo “assunto” da plataforma SIPAC e o encaminhar diretamente ao DCAS (Departamento de Carreira e Assistência ao Servidor), sem necessidade de anexação de qualquer documento.

O DCAS encaminhará o processo à DICAJ (**Divisão de Carreira e Jornada de Trabalho**), que anexará o formulário: “Análise de Promoções Docentes” e o enviará à CPPD (Comissão Permanente de Pessoal Docente).

A CPPD analisará sua avaliação de desempenho, que é realizada anualmente pela chefia imediata do(a) servidor(a), e colocará em pauta em sua reunião ordinária realizada todos os meses para este fim.

Em caso de aprovação, a CPPD emitirá um parecer favorável à progressão junto ao extrato da ata em que o assunto foi deliberado por seus membros e devolverá o processo à DICAJ, que redigirá a portaria e encaminhará o processo ao DCAS, que solicitará a assinatura da mesma à PROGEP.

Na sequência, o DCAS encaminhará o processo ao DP, para que este solicite providências à DIPES, que lançará a progressão no sistema e calculará seus retroativos a partir da data determinada pela portaria.

Ao encerrar os lançamentos da progressão e dos retroativos na folha de pagamento do(a) servidor(a), a DIPES deverá anexar os comprovantes ao processo e seguir um dos seguintes passos:

- a. Em caso de data referente ao ano vigente, arquivar o processo;
- b. Em caso de data retroativa anterior ao exercício vigente, encaminhar ao DP, para que sejam tomadas as providências quanto ao pagamento de Exercícios Anteriores.

Fonte: (UFS, 2022)

Como nas universidades citadas acima, a UFGD e a UNB, o processo de progressão e promoção funcional docente na UFS se inicia com a participação do docente, que cadastra um processo eletrônico no SIPAC, e encaminha ao Departamento de Carreira e Assistência ao Servidor (DCAS), sem necessidade de inserção de documentos.

A avaliação do docente é realizada anualmente pela chefia imediata, e é analisada pela CPPD em reunião mensal ordinária específica para este fim, onde será emitida portaria de concessão e enviada à DCAS para os devidos encaminhamentos referentes aos lançamentos no sistema e ajustes financeiros.

Percebe-se dessa forma que o fluxo dos processos é determinado de acordo com as coordenadorias, divisões e seções de cada universidade, das comissões constituídas para esse fim, mas que tem a mesma destinação final, que é o desenvolvimento na carreira do servidor e o arquivamento do processo.

#### **4.4 Pontuação**

Um dos preceitos previstos na Constituição Federal de 1988 está no Capítulo III, Seção I, da Educação, quando no artigo 207 traz que as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (Brasil, 1988).

Na resolução COUNI nº 377/2022, da UFGD, estão dispostos os quadros referentes às atividades de ensino, pesquisa e extensão, além das atividades de administração e outras atividades. Para cada atividade desenvolvida pelo docente é atribuída uma pontuação específica, que será utilizada para fins de avaliação para progressão ou promoção funcional.

Em relação à pontuação exigida para progressão e promoção na UFGD, são necessários 280 pontos, divididos entre as diversas atividades desenvolvidas dentro do interstício de avaliação. Atividades estas divididas entre os grupos de ensino, pesquisa, extensão e administração.

Conforme verificado no Apêndice D, cada instituição atribui uma pontuação de forma discricionária. Dentro do processo de avaliação de desempenho as pontuações são organizadas em relação à promoção de uma classe para outra; na progressão entre diversos níveis. Algumas instituições dispõem de pontuação de acordo com o regime de trabalho, se Dedicção Exclusiva ou 40 horas ou se 20 horas de trabalho. É possível verificar também que, a exemplo da UFRN, além da pontuação geral exigida para cada promoção ou progressão, são instituídas pontuações mínimas divididas entre grupos de atividades constantes na Resolução CONSEPE nº 136/2014, em seu artigo 16:

Art. 16. Para fins de progressão ou promoção, deverá ser observada em todas as classes integrantes da carreira a pontuação mínima de 56 (cinquenta e seis) pontos por semestre no ensino da graduação e/ou pós-graduação

(Anexo I –Grupo 1 -Ensino), ressalvadas as situações devidamente justificadas em lei, correspondentes ao mínimo de oito horas semanais de aulas, nos termos do art. 57 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) (UFRN, 2014b).

Dessa forma, as pontuações das atividades desenvolvidas pelos docentes, nas áreas de ensino, pesquisa, extensão, administração e outras atividades, constantes em anexos nas resoluções, são estabelecidas de acordo com a pontuação geral exigida para a avaliação de desempenho. Exemplo está na UFSCAR, visto que a pontuação individual de cada atividade é baixa, como por exemplo, a orientação para dissertação de mestrado equivale a 3 pontos, porém, a pontuação geral varia de 15 a 60 pontos, a depender de qual classe e nível o docente está solicitando progressão ou promoção funcional.

#### **4.5 Documentos**

Outro aspecto que se diferencia a depender da instituição é em relação à documentação exigida para solicitação da promoção ou progressão funcional, bem como dos outros institutos de desenvolvimento na carreira, como Aceleração da Promoção e Reconhecimento da Titulação, pela obtenção do título de doutor ou mestre.

Faz parte do fluxo do processo, que na UFGD, se inicia através da solicitação do docente à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, mais especificamente na Divisão de Desenvolvimento e Avaliação Funcional (DIDA), da Declaração de cumprimento de Interstício, onde há a indicação para qual classe e nível o docente irá progredir na carreira, bem como de uma declaração onde consta os afastamentos que o servidor gozou no período.

Após a emissão das referidas declarações, o docente instrui o processo via SIPAC, anexando as declarações, bem como preenchendo o requerimento, a tabela de pontuação e inserindo os devidos comprovantes das atividades desenvolvidas no devido interstício, e encaminha à CPPD, que analisará o processo.

Algumas instituições, como a UFG, a UFCAT e a UFJ, do estado de Goiás, compartilham do mesmo fluxo de processos, bem como dos mesmos documentos exigidos para a instrução dos processos. Um dos documentos é o Relatório de

Avaliação Docente (RADO), anexado juntamente com a Avaliação Discente e a Avaliação da Direção/Chefia da unidade.

Já a UFMA, dentre os documentos exigidos para a abertura do processo de progressão na carreira, tem-se a Declaração do tempo de serviço, a Declaração da última progressão, o Relatório Individual de Trabalho Docente (RITD), além do Relatório de avaliação de desempenho didático, bem como o requerimento.

As documentações e o fluxo dos processos variam de instituição para instituição. Nesse sentido, é possível verificar, de acordo com o levantamento dos dados e leitura das devidas normas, que o único requisito que é comum nas 66 instituições e se difere na UFGD, na UFSM e na UFSC, é em relação ao interstício do período de avaliação. Enquanto na UFGD o interstício para avaliação são os 4 últimos semestres anteriores à data base, nas outras instituições o prazo é referente aos 24 meses anteriores à data base.

Mesmo assim, o prazo previsto na Resolução 377/2022, da UFGD, não contraria o disposto na Lei nº 12.772/2012, que prevê no artigo 12, § 2º que a progressão na Carreira de Magistério Superior se dará tendo como um dos requisitos o cumprimento de interstício de 24 meses de efetivo exercício, além da aprovação em avaliação de desempenho.

#### **4.6 Comissões de Avaliação**

Em se tratando das comissões de avaliação de desempenho, na UFGD houve alteração na resolução a esse respeito. Na resolução anterior, os processos de progressão e promoção funcional passavam pela avaliação do Conselho Diretor e da Comissão de Avaliação Docente. A nova Resolução, para fins de otimização e celeridade processual, retirou do fluxo a avaliação por parte do Conselho Diretor das faculdades, sendo que agora os processos são encaminhados à CPPD, e distribuídos entre seus membros para a avaliação.

Dentre as outras IFES, várias são as composições das comissões de avaliação, como a exemplo da UFCG, que, para as classes A, B, C e D, instituiu a Comissão de Avaliação de Progressão (CAP), e a Comissão de Avaliação de Promoção (CAPRO), além da Comissão Especial instituída para avaliação de Promoção para a Classe E.

A constituição da comissão especial de avaliação para a classe de Titular se difere nas instituições em relação à quantidade de membros, porém, sempre

respeitando o percentual mínimo de 75% de membros externos à IFE, conforme dispõe o §5º do artigo 12 da Lei nº 12.772/2012,

O processo de avaliação para acesso à Classe E, com denominação de Titular, será realizado por comissão especial composta por, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos à IFE, nos termos de ato do Ministro de Estado da Educação. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013) (Brasil, 2012)

Na UFGD a comissão é composta por 4 membros, sendo que 3 são externos à IFE. Já na UFSB a comissão especial tem a denominação de Comissão Examinadora, composta por 5 membros, sendo 4 externos. Na UNILAB, a comissão é composta por 3 membros, onde 2 destes são externos à IFE, com a denominação de Comissão de Avaliação Especial.

Ainda em relação à promoção à Classe E, um item presente em algumas resoluções diz respeito à não aprovação na promoção, estipulando um prazo mínimo para entrar com novo pedido. Dentre os prazos previstos nas resoluções que constam esse requisito, a qualquer momento o docente pode entrar com novo pedido em caso de não aprovação na UFU, e prazos de 3 meses na UFBA e na UFPI, bem como de 12 meses em várias instituições, a exemplo da UNB e da UFPE.

#### **4.7 Retribuição por Titulação e Aceleração da Promoção**

Outra forma de desenvolvimento na carreira docente está prevista nos institutos da Alteração da Retribuição por Titulação (RT) e a Aceleração da Promoção. De forma conceitual, Retribuição por Titulação

É a vantagem remuneratória concedida ao servidor docente da carreira do Magistério Federal em razão da apresentação de titulação comprovada de especialização, mestrado e doutorado, independente de cumprimento de interstício(UFMA, 2025)

De acordo com a Lei nº 12.772/2012, o ingresso do servidor docente se dá na Classe A (auxiliar), podendo solicitar a RT de acordo com a sua titulação, logo após a entrada em exercício, ou a qualquer tempo, após a conclusão da pós-graduação *Stricto Sensu*, quando solicitará a alteração da RT. Esse procedimento é adotado na UFGD.

A Aceleração da Promoção se dá após a aprovação no Estágio Probatório e cumprimento de 36 meses de efetivo exercício. Pode se dar em dois momentos: como o servidor entra na carreira na Classe A e pode receber RT de Assistente, após o cumprimento dos requisitos acima este acelera para a Classe B professor Assistente nível I. Após esse momento, caso o servidor conclua o doutorado, pode solicitar novamente a Aceleração da Promoção para a Classe C professor Adjunto nível I, recebendo dessa forma o vencimento básico de professor adjunto e RT de doutor (UFGD, 2023).

Esses dois institutos de desenvolvimento na carreira estão presentes nas outras IFES, diferenciando-se principalmente no que diz respeito ao fluxo do processo, devido aos distintos sistemas utilizados e setores responsáveis. Na UFGD, para o processo de Aceleração da Promoção, inicia-se na DIDA/PROGESP, que verifica os requisitos de Homologação do Estágio Probatório e o cumprimento dos 36 meses de efetivo exercício. Na sequência, emite um parecer e encaminha à CPPD, para análise e posterior envio à Reitoria, com a publicação da Portaria de concessão. A Portaria é enviada novamente à DIDA/PROGESP para lançamento no sistema e envio à SEPAR para os devidos acertos e ajustes financeiros.

Já o procedimento de alteração de RT quem inicia é o docente, via SIPAC, com o envio da documentação comprobatória à DIDA/PROGESP, que abrirá o processo e analisará a documentação para emissão do parecer de concessão, que será encaminhado à Reitoria, para publicação da Portaria e envio para lançamento no sistema e devidos ajustes financeiros.

Diferentemente da UFGD, os procedimentos para solicitação da Aceleração da Promoção e Alteração da RT na UFOPA percorrem um fluxo com mais etapas, conforme se observa na Figura 10:

Figura 10 - Fluxo Aceleração da Promoção - UFOPA

PASSOS	SETOR	PROCEDIMENTOS
1	Servidor	Preenche o formulário " <a href="#">Requerimento de Aceleração da Promoção</a> " e encaminha, via e-mail institucional para sua Unidade, as cópias dos documentos necessários à solicitação (Observar Requisitos e Documentos Necessários informado anteriormente).
2	Unidade	Recebe a solicitação do servidor e abre o Processo Digital via Sipac, utilizando o DUAP (Documento Único de Abertura Processual). Posteriormente, se não houver nenhuma pendência, encaminhar para análise da Comissão Permanente de Pessoal Docente, do contrário notificar o interessado, solicita as correções e aguardar a devolução do processo.
3	CPPD	Recebe o processo eletrônico. Analisa a solicitação. Emite um parecer quanto ao pedido. Em caso de deferimento, encaminha para a Progep. Do contrário, encaminha ao interessado para que sejam providenciadas as possíveis correções.
4	Progep/Secretaria	Elabora a Portaria de Aceleração da Promoção. <b>A Portaria fica disponível no Sipac para consulta.</b> Em seguida, encaminha para a Coordenação de Cadastro para registro.
5	Progep/CCMP	Providencia atualização nos sistemas de controle de pessoal da Ufopa (Sig e Siape). Anexa, ao processo, o Relatório de Posicionamento na Carreira e encaminha a Coordenação de Pagamento (CAPP).
6	Progep/CAPP	Executa os cálculos e ajustes financeiros no sistema; Anexar demonstrativo de cálculos (Ficha e Comprovante de Cálculos Financeiros). Executa o pagamento correspondente. Encaminha a Secretaria para inclusão no AFD e arquivamento.
7	Progep/Secretaria	Inclui no Acentamento Funcional Digital (AFD) e, posteriormente, arquiva o processo.

Fonte: (UFOPA, 2023)

De acordo com a Figura 10, na UFOPA o processo de Aceleração da Promoção é iniciado pelo servidor docente, que envia o Requerimento de Aceleração da Promoção via e-mail à sua unidade, com a documentação comprobatória. É de responsabilidade da unidade a abertura do processo e encaminhamento à CPPD, que analisará o processo e emitirá o parecer. Em caso favorável, encaminha para a PROGEP, que elabora a Portaria e envia para a Coordenação de Cadastro para registro. Tal comissão atualiza os sistemas de controle de pessoal, que em seguida é encaminhado à Coordenação de Pagamento para cálculos e ajustes financeiros. O processo finaliza na Secretaria da PROGEP, com a inserção do processo no Assentamento Funcional Digital (AFD) e seu devido arquivamento.

Já o pedido de Alteração de RT é realizado primeiramente pelo servidor, através de Requerimento anexando a cópia de diploma, ou em falta deste, a Certidão ou Ata de Defesa, o Comprovante de Expedição e o Termo de Compromisso. Essa documentação é enviada à Unidade Acadêmica, que abre o processo digital via Sipac e encaminha para a Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento, que analisa e emite o Parecer quanto ao deferimento ou indeferimento do pedido. Quem emite a Portaria de concessão é a PROGEP, e a CAD e a Movimentação de Pessoal alteram

o posicionamento na carreira, enviando a seguir para o setor de admissão e pagamento de pessoal para efetuar os devidos acertos financeiros.

#### **4.8 Proposta de alteração da Resolução das normas de Progressão Docente**

Dentre os objetivos da presente pesquisa está a elaboração de uma minuta com possíveis alterações na Resolução que dispõe sobre as normas de Avaliação de Pessoal Docente para desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD, a partir da análise das resoluções das instituições de ensino superior no Brasil. Foram identificadas particularidades em cada instituição, e similaridades com a resolução da UFGD, a depender do tipo de sistema, em que o fluxo dos processos se assemelham, bem como distinção nos quesitos discricionários, como pontuações, prazos recursais, etc.

Vale destacar que o recorte temporal da pesquisa baseou-se tomando por referência a Resolução COUNI/UFGD nº 377/2022 e a Lei nº 12.772/2012, considerando o disposto nos referidos normativos até dezembro de 2024. Tal recorte temporal é importante ser frisado, uma vez que no dia 31 de dezembro de 2024 foi publicada a Medida Provisória nº 1.286<sup>7</sup>, que reestruturou vários planos de carreira, dentre eles o do Magistério Superior.

Sendo assim, como a proposta da pesquisa é apresentar uma minuta a respeito de possíveis alterações da Resolução que trata das normas de desenvolvimento na carreira do Magistério Superior da UFGD, faz-se necessário adotar as mudanças previstas na MP nº 1.286/2024.

Tais alterações se deram na estrutura da carreira, em relação às classes e níveis previstos na Lei nº 12.772/2012. De acordo com a MP 1.286/2024, em seu artigo 54:

---

<sup>7</sup> Cria a Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, a Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa e a Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários, altera a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, altera a remuneração de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações do Poder Executivo federal, reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, altera as regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira, transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança, altera a regra de designação dos membros dos conselhos deliberativos e fiscais das entidades fechadas de previdência complementar e dá outras providências (Brasil, 2024a) Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm).

Art. 54. A Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

§1º A Carreira de Magistério Superior é estruturada nas classes A, B, C e D e respectivos níveis de vencimento, na forma do Anexo I.

§2º-----

I - Classe A, com a denominação de Professor Assistente;

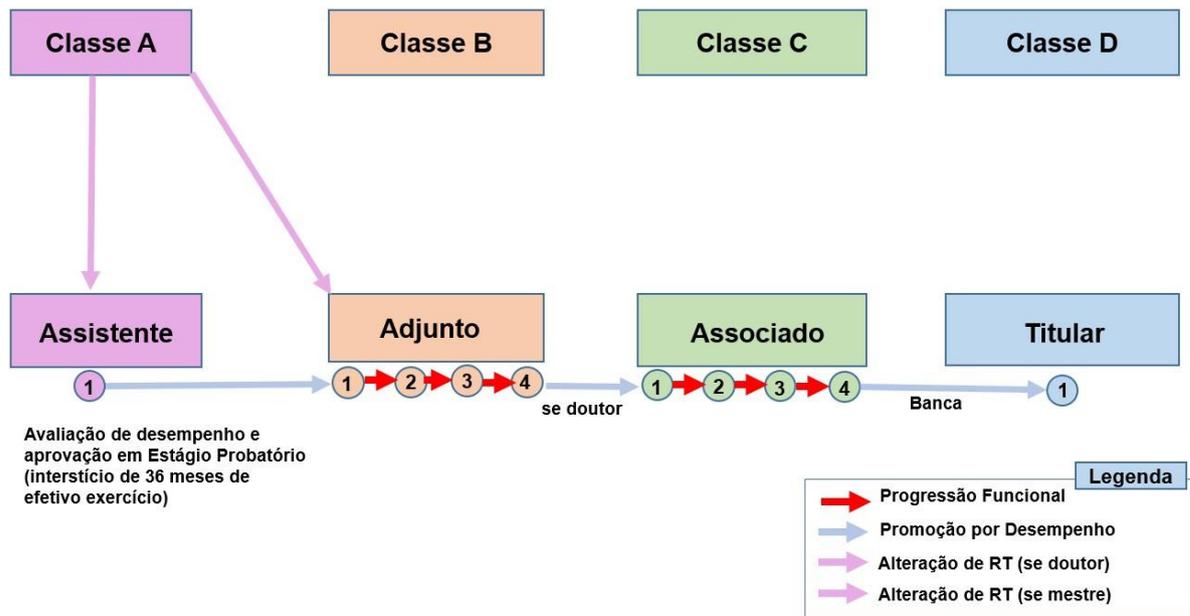
II - Classe B, com a denominação de Professor Adjunto;

III - Classe C, com a denominação de Professor Associado; e

IV - Classe D, com a denominação de Professor Titular (Brasil, 2024a)

As alterações na estrutura da carreira e o itinerário que o docente pode seguir ao longo da sua vida acadêmica pode ser verificado na Figura 11:

Figura 11 - Itinerário Carreira Nova - Lei nº 15.141/2025



Fonte: Elaboração do autor (2025)

Dessa forma, a Classe A (antiga classe B), de professor Assistente passou a ter apenas 1 (um) nível, onde o docente deverá cumprir um interstício de 36 meses de efetivo exercício e ser aprovado em Avaliação de Desempenho para a promoção à Classe B (antiga classe C), de professor Adjunto. Com isso, foi extinto o instituto da Aceleração da Promoção, previsto na Lei nº 12.772/2012, uma vez que o docente tomava posse na carreira na Classe A (auxiliar) e após 36 meses de efetivo exercício e aprovação no estágio probatório era promovido à Classe B (assistente) se possuísse título de mestre ou para a classe C (adjunto), com o título de doutor. As Classes B

(antiga classe C) e C (antiga classe D) permaneceram com 4 (quatro) níveis, bem como o interstício de 24 meses para progressão entre os níveis, e a Classe D (antiga classe E – Titular) manteve apenas 1 (um) nível (Brasil, 2024a).

#### **4.8.1 Sugestão de alterações na Resolução das normas de Progressão Docente**

A Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, foi revogada e transformada na Lei nº 15.141, de 02 de junho de 2025<sup>8</sup>. Com as alterações advindas da nova Lei, em relação à progressão docente, foi necessária a adequação de alguns pontos na Resolução COUNI nº 377/2022, da UFGD, para regulamentar as devidas modificações (Brasil, 2025b).

Para isso, foi montada uma comissão para discussão da nova Lei e propostos novos ajustes na resolução vigente. A comissão foi composta pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, um membro da Divisão de Desenvolvimento e Avaliação Funcional, que trabalha com a progressão docente, 2 (dois) membros da CPPD e 2 (dois) membros do Sindicato dos Docentes. Após 2 (duas) reuniões para discussão, foi aprovada uma minuta com as devidas alterações, e foi apresentada e aprovada na reunião do Conselho Universitário no dia 29 de maio de 2025. Sendo assim, a norma vigente que trata da carreira docente na UFGD é a Resolução COUNI nº 860, de 29 de maio de 2025.

Como citado anteriormente, a Tabela de Pontuação das Normas para Avaliação de Pessoal Docente em Relação à Progressão e Promoção da UFGD, disposta no anexo 1 da Resolução COUNI nº 860/2025 (aprovada na reunião do COUNI dia 29/05/2025), é composta por 119 itens, com sua respectiva pontuação, referente às atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração. A primeira alteração proposta é referente a uma melhor visualização da tabela de pontuação. Para isso, propõe-se a divisão da tabela em 4 (quatro) grupos: Grupo I, relacionado com as

---

<sup>8</sup> Cria a Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, a Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa e a Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários, altera a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, altera a remuneração de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações do Poder Executivo federal, reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança, altera a regra de designação dos membros dos conselhos deliberativos e fiscais das entidades fechadas de previdência complementar e dá outras providências.

atividades de ensino e orientação; o Grupo II, atividades de pesquisa e extensão; Grupo III, atividades de administração e Grupo IV, outras atividades. Instituições como a UFMS e a UFLA utilizam a separação por grupo de atividades em suas resoluções.

Um item que valoriza a produção intelectual do docente diz respeito às publicações de artigos técnico-científicos, previstos nos itens 11 a 15 da tabela de pontuação. Como exemplo, o item 11 estipula 35 pontos por trabalho em artigo técnico científico publicado em periódico com indicador Qualis<sup>9</sup> “A” ou fator de impacto igual ou superior a 2,5.

Em várias instituições, como a UFMA, a UFDPAR, entre outras, há diferenciação na pontuação a depender do extrato indicativo de qualidade. O extrato A1 é o mais elevado, de maior relevância e fator de impacto, e uma pontuação diferenciada nesse item valorizaria a produção intelectual do docente.

Dessa forma, sugere-se uma alteração na pontuação das publicações de artigos científicos publicados em periódicos da seguinte forma: Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis “A1” ou fator de impacto igual ou superior a 3,8 equivalente a 35 pontos, permanecendo pontuação original; Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis “A2” ou fator de impacto entre 3,799 e 2,500, valendo 30 pontos; inclusão do item 13 na tabela de pontuação, para artigo técnico-científico publicado em periódicos com indicador Qualis A3, com 25 pontos por trabalho, e a inclusão também do item 14, para artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis A4, pontuando em 22 pontos por trabalho. As publicações em Qualis “B” mantêm os 20 pontos e o artigo Qualis “C”, 15 pontos. Tais propostas de alteração estão previstas no Grupo I – Atividades de Ensino e Orientação.

---

<sup>9</sup> Qualis é o conjunto de procedimentos utilizados pela Capes para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação. Tal processo foi concebido para atender as necessidades específicas do sistema de avaliação e é baseado nas informações fornecidas por meio do aplicativo Coleta de Dados. Como resultado, disponibiliza uma lista com a classificação dos veículos utilizados pelos programas de pós-graduação para a divulgação da sua produção. A estratificação da qualidade dessa produção é realizada de forma indireta. Dessa forma, o Qualis afere a qualidade dos artigos e de outros tipos de produção, a partir da análise da qualidade dos veículos de divulgação, ou seja, periódicos científicos. A classificação de periódicos é realizada pelas áreas de avaliação e passa por processo anual de atualização. Esses veículos são enquadrados em estratos indicativos da qualidade – A1, o mais elevado; A2; A3; A4; B1; B2; B3; B4; B5; C – com peso zero (Brasil, 2013b).

A Resolução COUNI nº 377/2022 (revogada) prevê em seu artigo 7º que a aprovação na avaliação de desempenho nas classes A, B, C e D levará em conta os seguintes elementos:

- I - ensino na educação superior compreendidas aquelas formalmente incluídas nos planos de integralização curricular dos cursos de graduação e pós-graduação da Instituição;
- II - desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente;
- III - produção intelectual, abrangendo a produção científica, artística, técnica e cultural, representada por publicações ou formas de expressão usuais e pertinentes aos ambientes acadêmicos específicos, para as diferentes áreas do conhecimento;
- IV - pesquisa, relacionada a projetos de pesquisa aprovados pelas instâncias competentes da Instituição;
- V - extensão, relacionada a projetos de extensão aprovados pelas instâncias competentes da Instituição;
- VI - administração, compreendendo atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e outras, na Instituição ou em órgãos públicos;
- VII - representação, compreendendo a participação em órgãos colegiados, na Instituição ou em órgãos públicos, na condição de indicados/as ou eleitos/as, bem como de representação sindical;
- VIII - outras atividades não incluídas no plano de integralização curricular de cursos e programas oferecidos pela Instituição, tais como orientação e supervisão, participação em bancas examinadoras e outras desenvolvidas na Instituição, pelas quais o/a docente não receba remuneração adicional específica (UFGD, 2022).

Considera-se ainda que para a aprovação na avaliação de desempenho a pontuação deverá ser igual ou superior a 280 (duzentos e oitenta) pontos, porém, não estipula uma pontuação máxima exigida para cada grupo de atividade prevista no artigo 7º. Propõe-se, nesse sentido, a seguinte alteração em relação à pontuação para os seguintes grupos: I - Atividades de Ensino da Educação Superior: máximo de 200 (duzentos) pontos; II - Atividades de Pesquisa, Extensão e Inovação: máximo de 100 (cem) pontos; III - Produção Intelectual: máximo de 80 (oitenta) pontos; e IV - Atividades Administrativas e de Representação: máximo de 50 (cinquenta) pontos.

Tal alteração proposta se dá visto que, em consulta a alguns processos de progressão funcional dos servidores docentes da UFGD, foi constatada a inclusão de atividades de Aulas teóricas ou práticas na graduação ou pós-graduação (item 1 da tabela de pontuação) numa pontuação superior a 280 pontos, atingindo a pontuação mínima para aprovação apenas com essa atividade. Foram inseridos documentos comprobatórios de 360 pontos, 496,1 pontos, 450 pontos, além de várias pontuações acima do mínimo exigido para aprovação na avaliação de desempenho. A justificativa da devida alteração se dá em virtude do docente poder apresentar outras atividades desenvolvidas ao longo do interstício, valorizando dessa forma sua avaliação.

Uma outra mudança proposta se dá no Grupo II, especificamente nos itens 71 e 72 da tabela de pontuação. No texto original tem-se a seguinte descrição: “Programa de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado, contado a partir da matrícula ou equivalente, com afastamento”. Propõe-se, para um melhor entendimento do texto, a seguinte alteração: “**Participação em** Programa de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado **como discente**, contado a partir da matrícula ou equivalente, com afastamento”. Para o item 72 propõe-se a mesma redação.

Uma inclusão proposta no item 73 diz respeito à Licença Capacitação, de acordo com a artigo 87, da Lei nº 8.112/90). Esse item foi retirado das Resoluções das Resoluções da UFG, UFSB, UFMA, UFDPAR, UFOPA e UFU, cada um com sua respectiva pontuação. A proposta de redação para a Resolução da UFGD é a seguinte: “Docente em Licença Capacitação (art. 87, Lei nº 8.112/90), com relatório final aprovado em Conselho Diretor ou Unidade Acadêmica”, sendo computado 5 pontos por mês.

A partir de 01 de janeiro de 2025 a carreira do magistério superior teve algumas alterações, dentre elas, a avaliação de desempenho para a promoção para a Classe B. Na Resolução da UFGD, ficou estabelecido que o interstício de 36 meses que o docente permanecerá na classe A será avaliado juntamente com a avaliação do Estágio Probatório.

O Estágio Probatório está previsto tanto na Constituição Federal, no artigo 41, quando diz que “são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”, e também na Lei nº 8.112/90, no artigo 20, além da previsão no Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, onde o servidor em estágio probatório terá seu desempenho avaliado de acordo com os seguintes fatores: I) assiduidade; II), disciplina; III) capacidade de iniciativa; IV) produtividade e V) responsabilidade. Outra definição é apresentada a respeito do Estágio Probatório:

O estágio probatório é uma etapa fundamental na trajetória de novos servidores e servidoras na administração pública federal. Ele representa um período de adaptação e consolidação, no qual são avaliadas as competências e a adequação do (a) servidor (a) às atribuições do cargo. Essa fase não apenas possibilita a avaliação do desempenho individual, mas também serve como uma oportunidade para o (a) servidor (a) integrar-se ao ambiente institucional e aprimorar suas habilidades, garantindo a entrega de valor público e o fortalecimento da eficiência administrativa (Brasil, 2025).

Percebe-se, dessa forma, a importância deste instituto para o servidor, e nada mais justo que os servidores docentes que participam das comissões de estágio probatório das faculdades poderem pontuar nesse quesito. Instituições como a UFMS, UFMA, UFDPAR, UFMG, UFV e UNIFEI já contam com esse item nas suas tabelas de pontuação. Para tanto, sugere-se a inclusão de 2 itens na tabela de pontuação da UFGD, no Grupo IV, atividades de administração, com as suas devidas pontuações: Item 111, “Membro de Comissão de Avaliação de Estágio Probatório”, com 3 pontos por mês, e item 112, “Presidente de Comissão de Avaliação de Estágio Probatório”, com 5 pontos por mês.

No Grupo IV, onde estão presentes outras atividades, as alterações propostas estão nos itens 120,123 e 124, que dizem respeito à participação em bancas de qualificação e de promoção para professor titular. Na tabela de pontuação original da UFGD, a pontuação para membro de banca de qualificação de mestrado e doutorado tem o mesmo peso, atribuindo a mesma pontuação para as duas atividades. Instituições como a UFMS, UFG, UFMA, UFNT, dentre outras, pontuam de forma diferente, atribuindo uma maior pontuação para a participação como membro de banca de qualificação para doutorado.

A proposta é de alteração da tabela vigente, com a seguinte redação: “Membro titular de banca de exame de qualificação de Doutorado” – 8 pontos, e “Membro titular de banca de exame de qualificação de Mestrado” – 5 pontos. Ainda no Grupo IV, propõe-se a inclusão de 2 itens, não previstos na Tabela de Pontuação da UFGD e presentes nas resoluções da UFMS e UNILAB: “Presidente de banca de Promoção para professor Titular” – 10 pontos por participação, e “Membro de banca de Promoção para professor Titular” – 5 pontos por participação.

Além da proposta de alteração na tabela de pontuação, a inclusão de alguns itens no texto da Resolução se faz necessária para uma melhor compreensão do desenvolvimento na carreira do servidor docente. A primeira alteração proposta encontra-se no Capítulo II, das Comissões de Avaliação, mais especificamente no artigo 7º, que trata da Comissão Especial de Avaliação para a Promoção à Classe D, com a inclusão de 2 suplentes na composição da Comissão Especial, sendo 1 (um) suplente externo à UFGD e 1 (um) suplente interno à UFGD.

Foi incluído também, como proposta, o § 2º do art. 7º, incisos I a IV, onde apresenta as vedações à participação dos membros na comissão especial. Neste

mesmo artigo também foi incluído o §4º, que trata da prorrogação do processo caso haja uma ausência de membro efetivo e tenha que fazer a substituição por um suplente. A prorrogação será de 48 (quarenta e oito) horas caso seja membro interno e 72 (setenta e duas) horas, no caso de membro externo.

Outra alteração foi apresentada no Capítulo III, que trata do desenvolvimento na carreira. O parágrafo único do artigo 8º trata do processo de avaliação de desempenho, que é baseado na tabela de pontuação do anexo I. Para ser aprovado na avaliação de desempenho, o servidor precisa atingir a pontuação mínima de 280 (duzentos e oitenta) pontos. Foi proposto uma limitação de pontuação de acordo com os grupos de atividades previstos na tabela de pontuação. Tais limites estão previstos nos incisos de I a IV do parágrafo único, artigo 8º.

Quando a pontuação do docente não é suficiente para a aprovação na avaliação de desempenho, o mesmo pode solicitar a dilatação do prazo, utilizando de outros períodos posteriores ao seu interstício, ou realizar uma nova solicitação assim que atendidos os requisitos. Como essa alternativa não estava prevista na Resolução, foi inserido o §2º do artigo 10º, da seção I, que trata da progressão funcional.

Ainda na seção I, em seu artigo 15, §1º, foi proposta a alteração do prazo para interpor recurso questionando a avaliação ou para acrescentar novas documentações, pois na resolução constava o prazo de 15 dias, e a proposta é de 10 dias a partir da ciência ou da divulgação oficial da decisão decorrida. Tal prazo está previsto na Lei nº 9.784/99, que versa sobre as normas sobre o processo administrativo na Administração Federal Direta e Indireta. Propõe-se também a inclusão do §2º, dando autonomia para a CPPD, a depender do volume de processos, realizar reuniões extraordinárias, antes ou depois da reunião ordinária prevista no art. 3º, inciso IV.

Várias IFES possuem uma Resolução específica para a Promoção à Classe D (Titular), normatizando todo o processo. Dentre as 69 IFES, 29 regulamentaram tais procedimentos, como o fluxo do processo, os conceitos, as especificidades da composição das comissões especiais de avaliação, as normas para apresentação da defesa da Tese inédita ou do Memorial, etc. Como a Resolução da UFGD não apresenta mais detalhadamente esses conceitos e os requisitos para a defesa do Memorial e da Tese inédita, convém propor tais inclusões na Resolução de desenvolvimento na carreira dos docentes da UFGD. Tais dispositivos foram retirados da Resolução da UFRPE.

Na seção IV, que trata da Promoção para a classe D, foi incluído, no artigo 21, o inciso I, que é a exigência do título de doutor como requisito para a promoção à classe D, de professor Titular, bem como o parágrafo único, que versa sobre os requisitos para aceitação do título de doutor, como ser obtido em instituição nacional credenciada ao Capes e pelo Conselho Nacional de Educação.

O §2º do artigo 22 indica que o memorial deverá contemplar no mínimo o período de atuação na classe C. Sendo assim, foram acrescentados os artigos 23 e 24, com seus respectivos parágrafos, apresentando o conceito e a forma de apresentação do mesmo. Para detalhamento da Tese inédita, foram acrescentados os artigos 25 e 26 com seus respectivos parágrafos. O artigo 27 refere-se ao conceito que a comissão especial julgará a promoção, se APROVADO ou REPROVADO. O §2º do artigo 27 faz referência ao prazo que o docente deverá aguardar em caso de NÃO APROVAÇÃO na defesa da Tese ou do Memorial, estipulando um prazo de 6 (seis) meses de denegação, podendo ser aproveitado o resultado da avaliação de desempenho.

Ainda dentro dos requisitos para a Promoção à classe D (Titular), foi proposta a inclusão do Capítulo IV, que trata dos pedidos de vista e recursos. O pedido de vista está previsto na Lei nº 9784/99, com a seguinte redação:

Art. 3º O administrado tem os seguintes direitos perante a Administração, sem prejuízo de outros que lhe sejam assegurados:

I - ser tratado com respeito pelas autoridades e servidores, que deverão facilitar o exercício de seus direitos e o cumprimento de suas obrigações;

II - ter ciência da tramitação dos processos administrativos em que tenha a condição de interessado, ter vista dos autos, obter cópias de documentos neles contidos e conhecer as decisões proferidas; [...] (Brasil, 1999)

Já o recurso administrativo está previsto no Capítulo XV, do Recurso Administrativo e da Revisão, nos artigos 56 a 65. Este item está contido na Resolução CONSAD nº 029 de 13/03/2017, da UFOPA, em seu capítulo IV. Foram incluídos os artigos 31 a 35 e seus respectivos parágrafos e incisos, visando uma maior transparência no processo.

#### 4.8.2 Projeto de Cooperação UFRN

A cooperação é um instrumento que permite a transferência de crédito entre órgãos da administração pública federal direta, autarquias, fundações públicas e/ou entidades federais da mesma natureza, e foi regulamentada por meio de Decreto Presidencial nº 6.619, de 29 de outubro de 2008.

No âmbito dos sistemas SIG - UFRN, o projeto de cooperação consiste na transferência de tecnologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) para instituições cooperadas, permitindo sua capacitação para implantar os sistemas e promovendo, assim, a informatização dos processos de trabalho nas Áreas Administrativas (SIPAC), de Recursos Humanos (SIGRH) e Acadêmica (SIGAA) na busca da excelência da gestão e dos serviços prestados à sociedade (UFRN, 2014a).

A Resolução nº 051/2020 – CONSAD UFRN, de 17 de dezembro de 2020 disciplina o relacionamento entre a UFRN e os interessados no licenciamento e transferência dos Sistemas Integrados de Gestão – SIG - UFRN bem como sua manutenção, evolução e sustentabilidade financeira, além de apresentar as definições e os objetivos do projeto de cooperação.

De acordo com o artigo 2º, os sistemas SIG – UFRN são um conjunto de sistemas desenvolvidos no âmbito da UFRN que, direta ou indiretamente, viabilizam a operacionalização e a otimização dos processos de trabalho inerentes à gestão acadêmica, administrativa e de pessoal da Universidade, bem como de outros órgãos da administração direta ou indireta das esferas federal, estadual e municipal.

Os Sistemas SIG - UFRN, por terem sido desenvolvidos na sua origem sob a perspectiva do aprimoramento dos processos de trabalho da gestão acadêmica, administrativa e de pessoal das instituições públicas da rede federal de ensino superior, técnico e tecnológico brasileira (IFES e IFS) e atualmente estarem disponíveis para toda a Rede Pública SIG - UFRN, são declarados como bem público de interesse comum da Rede Pública SIG - UFRN [...] (UFRN, 2020).

A UFRN é a instituição criadora e mantenedora dos sistemas SIG – UFRN, e as instituições cooperadas são as instituições públicas que recebem a transferência dos sistemas SIG – UFRN e que passam a fazer parte da rede pública SIG – UFRN. Alguns conceitos são pertinentes a respeito dos sistemas SIG – UFRN, como a respeito do Sistema Integrado de Gestão de Patrimônio, Administração e Contratos – SIPAC.

O SIPAC oferece operações fundamentais para a gestão das unidades responsáveis pelas finanças, patrimônio e contratos, sendo, portanto, atuante nas atividades meio dessa instituição. O sistema SIPAC integra totalmente a área administrativa desde a requisição (material, prestação de serviço, suprimento de fundos, diárias, passagens, hospedagem, material informacional, manutenção de infraestrutura) até o controle do orçamento distribuído internamente (UFRN, 2024).

No SIPAC, cada unidade administrativa possui seu orçamento e a autorização de qualquer despesa, por unidade, deverá ocorrer, previamente, neste sistema, antes mesmo de ser executada no SIAFI. Além das requisições e do controle orçamentário, o SIPAC controla e gerencia: compras, licitações, boletins de serviços, liquidação de despesa, manutenção das atas de registros de preços, patrimônio, contratos, convênios, obras, manutenção do campus, faturas, bolsas e pagamento de bolsas, abastecimento e gastos com veículos, memorandos eletrônicos, tramitação de processos dentre outras funcionalidades (UFRN, 2024).

Por tudo isso, esse sistema representa grande avanço para a administração universitária, uma vez que permite o controle refinado dos procedimentos administrativos, os vinculados, inclusive, ao orçamento distribuído no âmbito interno. Diariamente, são detectadas novas demandas originadas do negócio relativo ao SIPAC, promovendo sua expansão (UFRN, 2024).

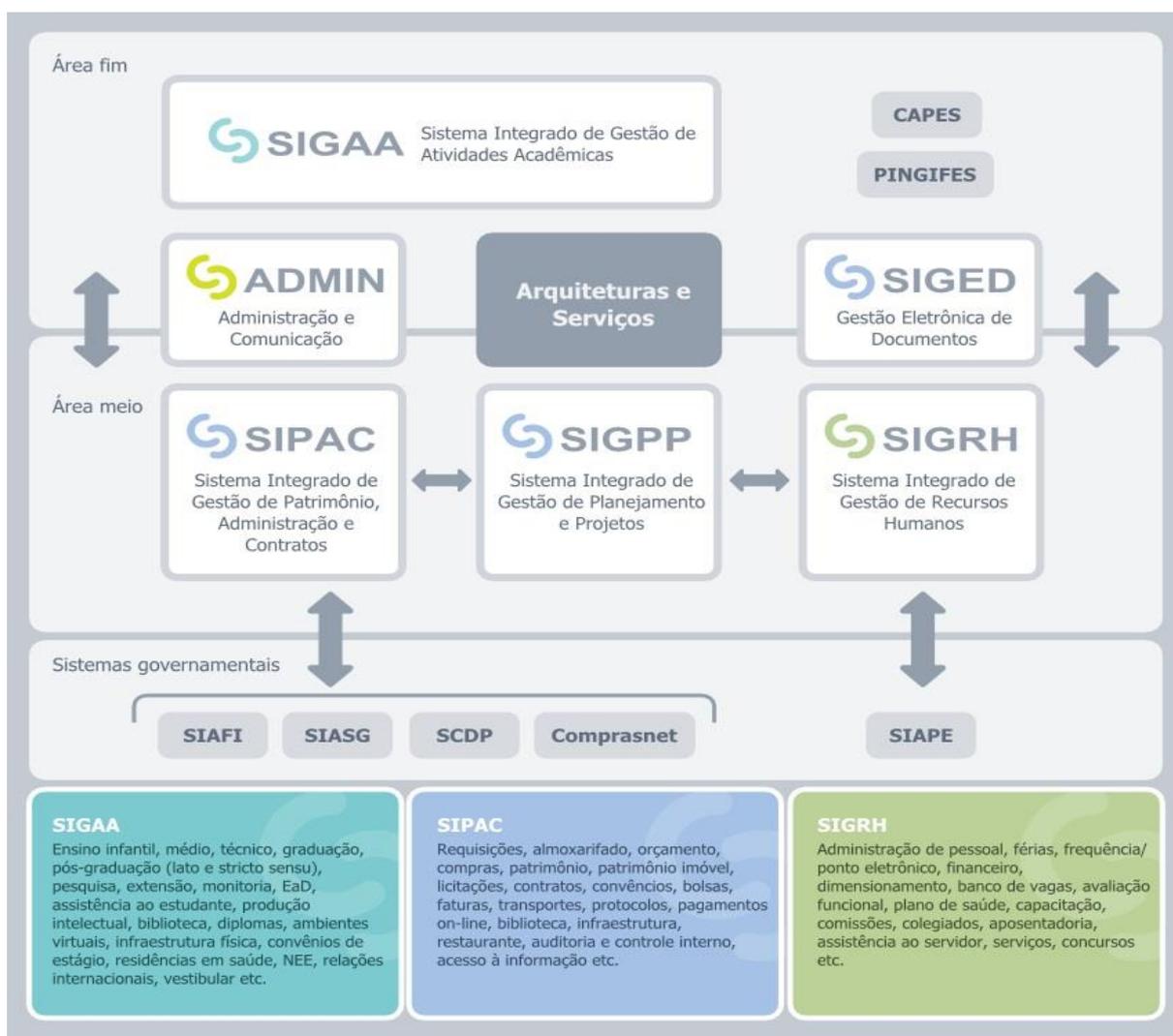
Tal como os demais sistemas da instituição, o SIPAC também é composto por módulos, portais e pontos de acesso aos demais sistemas. Atualmente, são vinte módulos, sendo dois deles pontos de acesso aos demais sistemas, e cinco portais, concatenando operações que têm feito dele uma ferramenta essencial para o desenvolvimento das atividades administrativas dessa universidade (UFRN, 2024).

A UFGD adquiriu, através do sistema de Cooperação da UFRN, alguns módulos do SIPAC, e está em utilização na instituição desde o ano de 2017, assim como também adquiriu e utiliza alguns módulos do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH. Tal sistema informatiza os procedimentos de recursos humanos, tais como: marcação/alteração de férias, cálculos de aposentadoria, avaliação funcional, dimensionamento de força de trabalho, controle de frequência e ponto eletrônico, operações financeiras, concursos, capacitações, filas de atendimentos presenciais, serviços e requerimentos, registros funcionais, relatórios de RH, dentre outros. A maioria das operações possui algum nível de interação com o

sistema SIAPE (sistema de âmbito nacional), enquanto outras são somente de âmbito interno (UFRN, 2024).

A UFGD está em negociação para adquirir o Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas, visto que o mesmo informatiza os procedimentos da área acadêmica através dos módulos de graduação, pós-graduação (stricto e lato sensu), registro e relatórios da produção acadêmica dos docentes, atividades de ensino a distância e um ambiente virtual de aprendizado denominado Turma Virtual, bem como disponibiliza portais específicos para: reitoria, professores, alunos, tutores de ensino a distância, coordenações lato-sensu, stricto-sensu e de graduação e comissões de avaliação (institucional e docente) (UFRN, 2024).

Figura 12 - Sistemas SIG – UFRN



Fonte: (UFRN, 2024)

A Figura 12 apresenta um diagrama de inter-relacionamento dos sistemas e suas funcionalidades:

Além das propostas já apresentadas no tópico 4.8.1, cabe aqui apresentar, uma vez que já existe uma prévia negociação e intenção de adquirir o sistema SIGAA, as especificações e os benefícios da utilização do sistema para a melhoria no processo de desenvolvimento na carreira do Magistério Superior.

Um módulo existente dentro do SIGAA diz respeito à Progressão Funcional Docente, e é utilizado para as progressões funcionais da carreira do magistério superior na UFRN. É um processo totalmente digital, e também integrado entre os sistemas SIG – UFRN.

O processo de Progressão Docente é iniciado e gerado pelo próprio docente, através da atualização do currículo lattes e inserção manual de algumas atividades acadêmicas desenvolvidas durante o interstício referente à sua progressão ou promoção funcional e o fluxo do processo tramita pelos dois sistemas: o SIGAA e o SIGRH. É importante manter o currículo lattes sempre atualizado, com as publicações acadêmicas em dia, visto que o sistema puxa essas informações para o relatório das atividades desenvolvidas pelo docente.

Dentre a documentação exigida para compor o processo de progressão ou promoção funcional docente na UFRN está o Relatório Individual Docente – RID (Anexo A). Este documento apresenta as atividades e as suas respectivas pontuações previstas na Tabela de pontuação constante na Resolução nº 186/93-CONSEPE UFRN (UFRN STI, 2011).

A tabela de Pontuação da UFRN é dividida por grupo de atividades: Grupo 1 – Ensino; Grupo 2 – Produção/Produto de Ensino/Pesquisa e Extensão/Incubação; Grupo 3 – Pesquisa/Incubação; Grupo 4 – Extensão; Grupo 5 – Institucional. Cada atividade constante no respectivo grupo de atividades tem sua devida pontuação. O módulo de Progressão Docente, dentro do SIGAA, tem por base a pontuação prevista nesta tabela (UFRN, 2024).

Uma vez que o docente mantém atualizado seu currículo, e devido à integração dos sistemas, o próprio sistema já atualiza o RID com as respectivas pontuações. O RID contém as informações do servidor, como matrícula Siape, nome, centro, departamento, interstício, os semestres avaliados, a pontuação total, a classe e nível

atual, o regime de trabalho, licenças e férias, bem como as designações e afastamentos.

As atividades desenvolvidas dentro do interstício e suas pontuações estão dispostas no RID conforme os grupos, e no final do relatório um Quadro Resumo é apresentado, conforme a Figura 13:

Figura 13 - Quadro Resumo RID UFRN

<b>QUADRO RESUMO</b>	
<b>1. Ensino</b>	<b>509,6</b>
1.1. Aulas em cursos de Graduação	131,6
1.3. Aulas em cursos de Pós-Graduação Stricto-Sensu da UFRN	105
1.8. Participação em estágio em docência assistida realizado em estabelecimento de ensino superior, durante curso de Pós-Graduação stricto sensu devidamente validado pela instituição de ensino	8
1.11. Orientação de aluno em Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação da UFRN	6
1.13. Orientação de iniciação científica e tecnológica na UFRN	49
1.16. Orientação de aluno de curso de mestrado da UFRN	138
1.17. Orientação de aluno de curso de doutorado da UFRN	72
<b>2. Produção/Produto do Ensino/Pesquisa e Extensão/Incubação</b>	<b>760</b>
2.15. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis A- Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção.	600
2.16. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis B - Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção	120
2.17. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis C ou sem classificação pelo Qualis com corpo editorial, no momento da progressão ou promoção.	15
2.29. Capítulo de livro científico, didático/paradidático, cultural ou técnico (na área de atividade acadêmica do docente) em editora com ISBN e Editora	25
<b>3. Pesquisa/Incubação</b>	<b>177</b>
3.1. Projeto de Pesquisa aprovado pela Comissão de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRN (como coordenador) ou Agências de Fomento e/ou Órgãos de Governo.	72
3.5. Projeto de Pesquisa aprovado pela Comissão de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRN (como colaborador) ou Agências de Fomento e/ou Órgãos de Governo.	11
3.25. Participação em bancas examinadoras de trabalho de conclusão de Curso/Monografia de graduação, residência ou Especialização ou aprimoramento em IES.	4
3.26. Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES.	30
3.26. Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES externas.	30
3.28. Participação em bancas examinadoras de defesa de dissertação de mestrado em IES externas.	10
3.29. Participação em bancas examinadoras de defesa de tese de doutorado em IES externas.	20
<b>4. Extensão</b>	<b>3</b>
4.16. Colaborador de Ação Extensão/Evento Regional ou Local aprovados pelo Departamento e pelo Comitê Consultivo do Fundo de Apoio à Extensão com aprovação da PROEX.	3
<b>5. Institucional</b>	<b>80,36</b>
5.2. Projeto de Ações Acadêmicas Integradas ou de desenvolvimento institucional aprovado pelas instâncias competentes da UFRN como colaborador.	2
5.45. Participação em Comissão de seleção de Mestrado e/ou Doutorado	12
<b>TOTAL DE PONTOS</b>	<b>1529,96</b>

Fonte: (UFRN STI, 2011)

Será detalhado a seguir as etapas do processo de progressão funcional docente, através do fluxo que o mesmo percorre desde sua abertura até a sua conclusão, que é o arquivamento do processo.

#### 4.8.2.1 Etapas do Processo de progressão Docente no SIGAA

##### 4.8.2.1.1 Docente

Para a abertura do processo de progressão docente no SIGAA, o docente deve, primeiramente, acessar através do seu login e senha, e selecionar sempre o vínculo de servidor. Após o acesso no sistema, o docente precisa acessar a opção Produção Intelectual > Produção/Produção Docente > Relatório Individual Docente. Tal caminho pode ser verificado na Figura 14:

Figura 14 - Emissão do RID

The screenshot displays the SIGAA (Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas) interface for a faculty member. The top navigation bar includes 'UFRN - SIGAA' and 'Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas'. The current semester is '2015.1'. The main menu is open, showing 'Produção Intelectual' selected, with a sub-menu containing 'Minhas Produções', 'Formação Acadêmica', 'Outras Atribuições', 'Relatórios do Docente', 'Relatórios do Departamento', 'Arquivo Digital', and 'Progressão/Promoção Docente'. The 'Relatório Individual Docente (Novo R)' option is highlighted. Other visible elements include 'MICHAS Mensagens', 'Trocar Foto', 'Ver Agenda das Turmas', 'Acompanhar Meus Processos', 'Avaliação da Docência', 'Regulamento dos Cursos de Graduação', 'Calendário Universitário', 'Dados Pessoais', and 'Testes'. A table of published notices is also visible at the bottom left.

Edital	Período de Submissões
PESQUISA	20/03/2015 a 07/04/2015
Edital PIBIC_PIBIC_AF_PIBITI_2015-2016	
MONITORIA	01/04/2015 a 11/04/2015
Edital teste	

Fonte: (SIGAA RID - Docente, 2015)

Para o servidor existem duas opções: Emitir um novo RID ou iniciar nova simulação. Quando o servidor quer emitir um novo RID, o sistema já apresenta quais

os semestres estão disponíveis dentro do interstício desde a sua última progressão. Assim, basta selecionar os semestres referentes ao interstício e clicar na opção “Emitir Relatório”, conforme a Figura 15:

Figura 15 - Interstício RID

UFRN - SIGAA - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

Semestre atual: 2015.1

Módulos Caixa Postal Abrir Chamado  
Menu Docente Alterar senha Ajuda

Ensinho Pesquisa Extensão Ações Integradas Convênios Biblioteca Produção Intelectual Ambientes Virtuais Outros

PORTAL DO DOCENTE > RELATÓRIO INDIVIDUAL DOCENTE (RID)

Informe o período do interstício a ser consultado no Relatório Individual Docente. Apenas os semestres concluídos dentro do interstício são considerados na avaliação.

Adicionar semestre Remover semestre

**DADOS PARA EMISSÃO**

Interstício Calculado: 21/12/2012 a 21/12/2014

Semestres contidos no interstício		
Semestre	Meses	
2012.2	1	+
2013.1	6	+
2013.2	6	+
2014.1	6	+
2014.2	5	+

Emitir Relatório Cancelar

Campos de preenchimento obrigatório.

Portal do Docente

SIGAA | Superintendência de Informática - (B4) 3215-3148 | Copyright © 2006-2015 - UFRN - homologacao.info.ufrn.br/geml - v 3.15.15

Fonte: (SIGAA RID - Docente, 2015)

A partir do momento em que o servidor docente gera o relatório, o sistema apresenta informações e detalhamentos do resumo, sendo que algumas das informações já serão automaticamente preenchidas, com seus respectivos pontos.

Vale ressaltar que a pontuação apresentada no relatório é referente à Tabela de Pontuação prevista na Resolução nº 186/93-CONSEPE UFRN. Outras atividades desenvolvidas dentro do interstício e que não foram inseridas automaticamente, poderão ser preenchidas de forma manual para completar o RID.

O sistema permite anexar documentos comprobatórios de atividades acadêmicas desenvolvidas dentro do interstício, e em algumas situações essa comprovação através de documentos é obrigatória. Um exemplo disso é a inserção de um registro de carta patente, uma vez que o sistema exige a comprovação para a determinada atividade desenvolvida.

Uma parte do referido resumo, a exemplo do Grupo Ensino, é apresentado abaixo, na Figura 16:

Figura 16 - Resumo RID

Grupo 1	
Ensino	
Item	Pontos (Média)
1.1 Aulas em cursos de Graduação Pontuação: 7 pontos a cada 15 horas. Preenchimento: AUTOMÁTICO	266 (64,75)
1.2 Aulas em cursos de Residência da UFRN. Pontuação: 7 pontos a cada 15 horas. Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.3 Aulas em cursos de Pós-Graduação Stricto-Sensu da UFRN Pontuação: 7 pontos a cada 15 horas. Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.4 Adicional de pontos para turmas acima de 90 alunos matriculados, divididos entre os professores da turma de forma proporcional à carga horária do docente Pontuação: 8 pontos a cada turma. Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.5 Aulas em cursos de Pós-Graduação de Especialização ou Aperfeiçoamento da UFRN. Pontuação: 5 pontos a cada 15 horas. (Máx. 20/interstício) Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.6 Orientação de Estágios Supervisionados não registrados como componentes curriculares que computam carga horária de aulas Pontuação: 2 pontos a cada aluno/semestre. (Máx. 20/semestre) Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.7 Orientação acadêmica de alunos de graduação (Regulamento de Graduação) Pontuação: 0,5 pontos a cada aluno/semestre. (Máx. 20/semestre) Preenchimento: AUTOMÁTICO	82,5 (16,5)
1.8 Participação em estágio em docência assistida realizado em estabelecimento de ensino superior, durante curso de Pós-Graduação stricto sensu devidamente validado pela instituição de ensino Pontuação: 2 pontos a cada aluno/semestre. (Máx. 20/semestre) Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.9 Participação em programas e/ou projetos de ensino ou inovação pedagógica concluídos, com duração mínima de 01 (um) ano e com certificação institucional na condição de coordenador. Pontuação: 24 pontos a cada projeto. Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.10 Participação em programas e/ou projetos de ensino ou inovação pedagógica concluídos, com duração mínima de 01 (um) ano e com certificação institucional na condição de membro. Pontuação: 12 pontos a cada projeto. Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.11 Orientação de aluno em Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação da UFRN Pontuação: 1 ponto a cada aluno/mês. Preenchimento: AUTOMÁTICO	72 (17,17)
1.12 Orientação de Monitoria na UFRN Pontuação: 1 ponto a cada aluno/mês. (Máx. 30/semestre) Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.13 Orientação de iniciação científica na UFRN Pontuação: 1 ponto a cada aluno/mês. (Máx. 30/semestre) Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.14 Orientação em cursos de Residência da UFRN Pontuação: 1 ponto a cada aluno/mês. Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.15 Orientação de aluno de curso de Especialização ou aperfeiçoamento da UFRN Pontuação: 1 ponto a cada aluno/mês. (Máx. 20/interstício) Preenchimento: AUTOMÁTICO	0 (0)
1.16 Orientação de aluno de curso de mestrado da UFRN	

Fonte: (SIGAA RID - Docente, 2015)

Com o resumo do Relatório gerado, o servidor poderá solicitar a sua avaliação de desempenho, e seguindo o fluxo, o seu processo será encaminhado para análise da Chefia de Departamento. Isto pode ser verificado na Figura 17:

Figura 17 - Encaminhamento do RID para a Chefia de Departamento

<b>Matrícula SIApe:</b>	1448916	
<b>Nome:</b>	[REDACTED]	
<b>Centro:</b>	CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DO SERIDÓ	
<b>Departamento:</b>	DEPARTAMENTO DE DIREITO - CERES	
<b>Interstício:</b>	21/12/2012 a 21/12/2014	
<b>Semestres Avaliados:</b>	[2012.2, 2013.1, 2013.2, 2014.1, 2014.2]	
<b>Pontuação Total:</b>	1086,1 pontos	
<b>Média por Semestre:</b>	228,9 pontos	
	<b>Semestre</b>	<b>Meses</b>
	2012.2	1
	2013.1	6
	2013.2	6
	2014.1	6
	2014.2	5
	<b>Média:</b>	<b>0 pontos*</b>
<b>insino de graduação e/ou pós-graduação:</b>	<b>Pontos</b>	
	0	
	70	
	56	
	98	
	42	
	<b>Média:</b>	<b>0 pontos*</b>
* Os semestres dispensados da pontuação mínima de ensino não são contabilizados no cálculo da média.		
<b>Média Grupo 2:</b>	16,25 pontos	
<b>Docente Assíduo:</b>	Sim	
<b>Classe e Nível atual:</b>	Classe C - Adjunto	
<b>Licenças:</b>	Não há licenças registradas no interstício.	
<b>Designações e afastamentos:</b>	<b>Descrição</b>	<b>Período</b>
	COORDENADOR DE CURSO	14/02/2014 a 08/04/2015
	COORDENADOR DE CURSO	09/04/2013 a 13/02/2014
	AFASTAMENTO PARA DOUTORADO-NO PAIS	24/03/2012 a 24/12/2012
	<b>Semestres Dispensados da Pontuação Mínima de Ensino:</b> [2012.2, 2013.1, 2013.2, 2014.1, 2014.2]	
<b>Observações:</b>	Não há observações registradas nesta emissão do relatório.	

[IMPRIMIR RELATÓRIO INDIVIDUAL](#)  
[SOLICITAR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ACADÊMICO](#)  
[CANCELAR](#)

Fonte: (SIGAA RID - Docente, 2015)

#### 4.8.2.1.2 Chefe de Departamento

O Chefe de Departamento deve acessar o sistema SIGAA no vínculo ativo de Chefia/Diretoria, e como responsável de sua unidade, deverá analisar os pedidos de progressão docente. Nesse momento, o chefe de departamento tem a possibilidade de devolver o processo para diligência, caso haja alguma inconsistência ou falta de documentação no processo, ou também encaminhar para a Comissão de Centro para a respectiva análise.

Para analisar os processos é necessário selecionar o seguinte caminho: Produção Intelectual > Operações do Chefe > Validar Relatório da Progressão Docente. Realizado este procedimento, o sistema apresentará uma lista com todos as solicitações de progressão presentes em sua unidade, conforme apresentado na Figura 18:

Figura 18 - Chefe de Departamento

The screenshot shows the UFRN SIGAA system interface. At the top, it displays 'UFRN - SIGAA - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas' and 'Semestre atual: 2015.1'. Below this is a navigation bar with various icons and links. The main content area is titled 'PORTAL DO DOCENTE > VALIDAR PROCESSOS PROGRESSÃO'. Below this, there are three buttons: 'Avaliar Solicitação de Progressão', 'Visualizar Resumo', and 'Visualizar Processo'. The main table is titled 'PROCESSOS DE PROGRESSÃO/PROMOÇÃO (4)' and has the following columns: 'Docente', 'Submetido em', 'Interstício', 'Semestres', and 'Situação'. The table contains four rows of data, each with a document icon and a speech bubble icon.

Docente	Submetido em	Interstício	Semestres	Situação
	27/03/2015	01/07/2011 a 15/07/2013	[2011.2, 2012.1, 2012.2, 2013.1]	PROCESSO CANCELADO
	27/03/2015	15/05/2011 a 18/05/2013	[2011.1, 2011.2, 2012.1, 2012.2, 2013.1]	AGUARDANDO ANÁLISE DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO
	06/04/2015	21/12/2012 a 21/12/2014	[2012.2, 2013.1, 2013.2, 2014.1, 2014.2]	ENCAMINHADO PARA CHEFIA
	30/03/2015	28/02/2012 a 01/04/2014	[2012.1, 2012.2, 2013.1, 2013.2, 2014.1]	AGUARDANDO ANÁLISE DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

At the bottom of the page, it says 'Portal do Docente' and 'SIGAA | Superintendência de Informática - (84) 3215-3148 | Copyright © 2006-2015 - UFRN - homologacao.info.ufrn.br/geral - v 3.15.15'.

Fonte: (SIGAA RID - Chefe de Departamento, 2015)

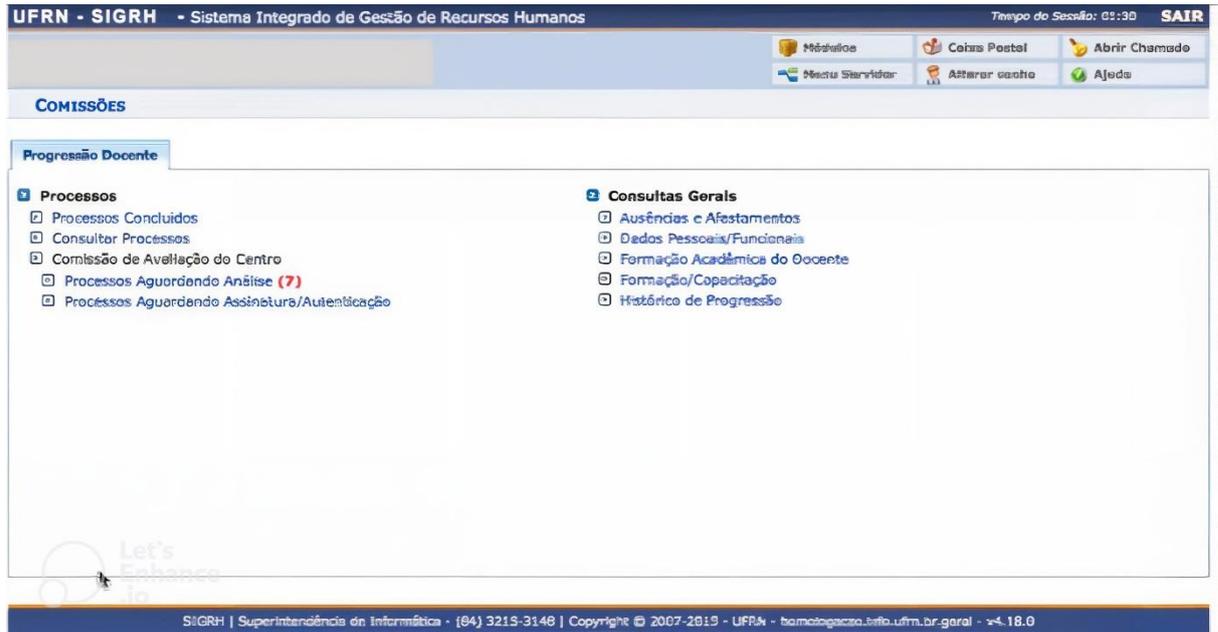
#### 4.8.2.1.3 Comissões de Centro

Realizado este procedimento, os membros da Comissão de Centro devem acessar o sistema SIGRH, e selecionar a opção Módulos, e, em seguida, a opção Comissões. Dentro desta aba, estarão os processos concluídos, consulta aos processos e Comissão de Avaliação de Centro. Uma vez acessada a opção Comissão de Avaliação de Centro, estarão disponíveis os processos aguardando Assinatura/Autenticação.

O membro da Comissão de Avaliação de Centro terá acesso a todos os processos pertencentes à sua comissão de centro, além de poder consultar diversas informações a respeito do docente, como ausências e afastamentos, os dados pessoais e funcionais, informação acadêmica e a capacitação, bem como o histórico das progressões.

Cabe ressaltar que apenas um membro da comissão irá emitir parecer sobre determinado processo, e os demais membros tem a função de concordar ou não com o devido parecer. Após a avaliação da Comissão de Centro, o processo é encaminhado para a CPPD, para a devida análise. A Figura 19 apresenta as devidas informações:

Figura 19 - Comissões de Avaliação de Centro



Fonte: (SIGRH - Comissões de Centro, 2015)

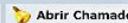
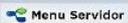
#### 4.8.2.1.4 CPPD

A CPPD tem a função de analisar os processos encaminhados pela Comissão de Centro. Como membro da CPPD, o docente terá acesso a todos os processos de solicitação de progressão e promoção. Contudo, só poderá analisar, autenticar e observar os pedidos de reconsideração nos processos que se encontram na CPPD.

Ao analisar um processo, o membro da CPPD poderá visualizar o RID do docente, e emitir um parecer, selecionando no sistema o tipo de parecer, que pode ser do seguinte tipo: Devolver ao docente para diligência, emitir parecer favorável ou não favorável, além da opção de escrever um parecer e adicionar uma observação, e caso seja pertinente, poderá anexar um arquivo. Poderá também visualizar o histórico das solicitações cadastradas, conforme evidenciado na Figura 20:

Figura 20 - Processos na CPPD

UFRR - SIGRH - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos Tempo de Sessão: 01:30 SAIR

 Módulos
  Caixa Postal
  Abrir Chamado  
 Menu Servidor
  Alterar senha
  Ajuda

**MENU COMISSÕES > ANALISAR PROCESSO**

---

**ANÁLISE DE PROCESSO DE SOLICITAÇÃO DE PROGRESSÃO DE DOCENTE**

**DADOS DA SOLICITAÇÃO**

Número da Solicitação: 2915/2015  
 Data da Solicitação: 27/03/2015  
 Status da Solicitação: AGUARDANDO ANÁLISE DA CPPD  
 SIAPE:   
 Nome:   
 Unidade de Lotação: DEPARTAMENTO DE DIREITO - CERES (18.00.07)  
 Unidade de Exercício: DEPARTAMENTO DE DIREITO - CERES (18.00.07)  
 Data da Última Progressão: 15/05/2011  
 Data de Admissão: 15/05/2009  
 Relatório Individual Docente: [Visualizar RID](#)

**PARECER DA COMISSÃO**

Tipo de Parecer: \* --SELECIONE--

Parecer: \*

Observação:

**ANEXOS**

Arquivo:  Nenhum arquivo selecionado. 

**HISTÓRICO DA SOLICITAÇÃO**

Data	Nome	Situação	Tipo do Parecer	Observação
06/04/2015 16:53	<span style="background-color: #cccccc; display: inline-block; width: 100px; height: 1em;"></span>	AGUARDANDO ANÁLISE DA CPPD	Parecer favorável	
06/04/2015 16:47	<span style="background-color: #cccccc; display: inline-block; width: 100px; height: 1em;"></span>	AGUARDANDO AUTENTICAÇÃO DA COMISSÃO DE ANÁLISE	Parecer favorável	

Fonte: (SIGAA RID - CPPD, 2015)

Em relação à distribuição dos processos, temos que, ao submeter um processo para análise, caberá aos demais membros da comissão autenticar o parecer, concordando ou não com a posição do membro que emitiu o parecer. Após todos os processos terem sido autenticados, este processo é tido como finalizado, caso este parecer tenha sido favorável. Nesse caso, o processo será encaminhado à PROGESP para as devidas providências quanto à publicação da concessão da progressão ou promoção.

A distribuição dos processos é realizada por um membro que tem um papel específico. Tal servidor irá acessar o SIGRH, no módulo Comissões, escolhendo a aba Progressão Docente. Dentro dessa aba irá acessar o seguinte caminho:

Processos > CPPD > Distribuir Processos. Esta aba apresenta os processos que estão aguardando a distribuição da CPPD, podendo consultar pelo número ou ano da solicitação, pelo nome do docente, sua unidade de exercício, ou ainda, buscar todos os processos que estão pendentes de distribuição, conforme demonstrado na Figura 21:

Figura 21 - CPPD Distribuição de Processos



Fonte: (SIGAA RID - CPPD, 2015)

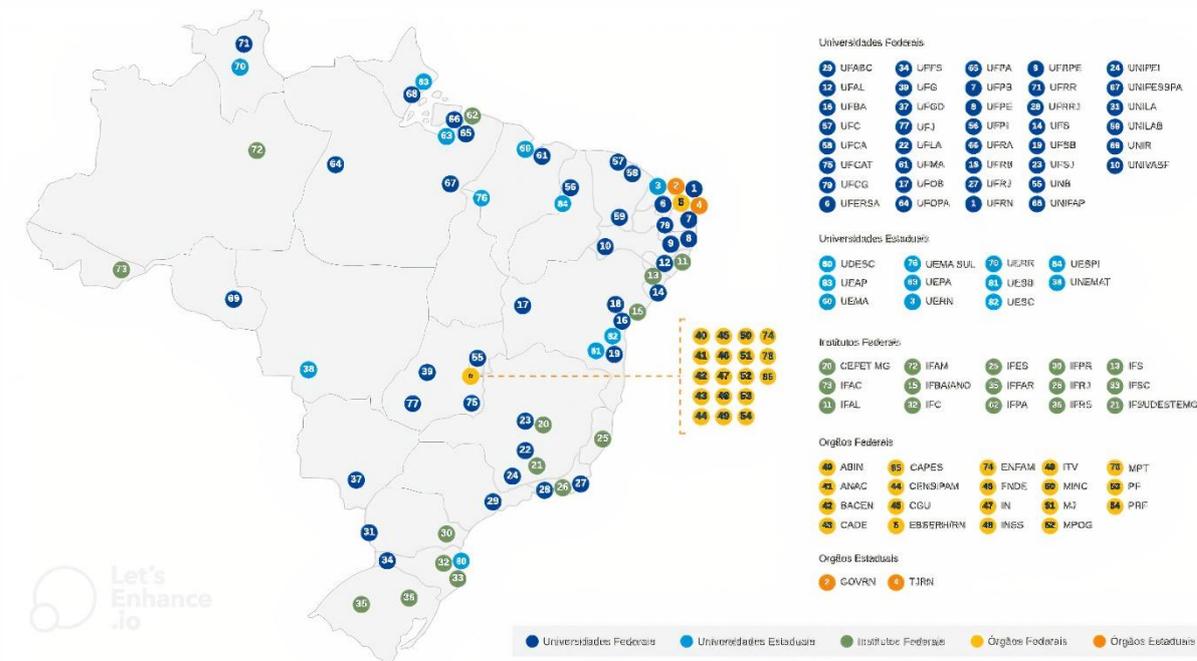
A CPPD analisa o processo, e caso o parecer seja de aprovação, o processo é encaminhado para a PROGESP, para a devida análise, emissão do parecer e envio para o cadastro da Portaria de concessão na Reitoria, que retorna para a PROGESP para a realização dos devidos lançamentos de implantação na folha de pagamentos.

Nesse sentido, todo o fluxo do processo é realizado através da integração dos sistemas, visto que é iniciado no SIGAA e finalizado no SIGRH.

Para ter acesso aos sistemas SIG - UFRN é necessário firmar um termo de cooperação com a UFRN, que fará a transferência de tecnologia para a instituição cooperada. O sistema SIG - UFRN não abrange apenas Universidades Federais, mas diversas instituições, como Universidades Estaduais, Institutos Federais, Órgãos Federais e Órgãos Estaduais. Atualmente 38 universidades federais já firmaram o

termo de cooperação com o sistema SIG - UFRN. A Figura 22 apresenta esta cooperação no território brasileiro:

Figura 22 - Sistema SIG UFRN - Instituições Parceiras



Fonte: (UFRN, 2024)

A UFGD já possui um termo de cooperação com a UFRN e utiliza os sistemas SIPAC e SIGRH, e já está em negociação para aquisição do sistema SIGAA. Dessa forma, a implementação do módulo de progressão docente dentro do sistema SIGAA para a avaliação dos servidores docentes da UFGD seria uma opção como forma de dinamizar e tornar o processo mais digital, mais célere e, por conseguinte, apresentando uma maior transparência ao processo como um todo.

Uma vez firmado o termo de cooperação com a UFRN, e implantado o sistema SIGAA, a equipe da UFRN transfere a tecnologia para a TI da UFGD. Como o módulo de progressão docente vem configurado com as informações constantes na Resolução docente da UFRN, principalmente em relação à Tabela de Pontuação, surgem duas opções: a TI da UFGD faz os devidos ajustes para atender as necessidades da instituição, utilizando da Tabela de Pontuação e Resolução própria, ou a alta administração altera o formato da Resolução para se adaptar ao sistema.

Segundo informações da equipe que trabalha com a cooperação entre as instituições, a recomendação é de mexer na resolução e que se altere o mínimo necessário do sistema, visto ser um processo muito custoso para a equipe de Tecnologia da Informação, além de comprometer as possíveis atualizações.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo propôs algumas alterações na então Resolução vigente à época da pesquisa. Analisou-se para isso, a Resolução COUNI nº 377, de 15 de dezembro de 2022, além das resoluções das outras 68 Instituições de Ensino Superior. Foram analisadas, além das Resoluções que tratam do desenvolvimento na carreira do Magistério Superior, Decretos, Portarias e algumas Deliberações.

O resultado da pesquisa mostrou que, a estrutura formal do texto das resoluções, por estarem pautadas na própria legislação, seguem um mesmo padrão, como conceitos, estrutura da carreira do magistério superior, com as respectivas denominações de classes e níveis, constituição das comissões de avaliação, além do desenvolvimento da carreira em si.

As diferenças mais presentes nas resoluções referem-se a aspectos discricionários, como a pontuação para as atividades desenvolvidas pelo docente dentro do interstício, o próprio interstício de avaliação, a constituição das comissões, visto que a legislação indica o percentual mínimo de membros, o sistema utilizado, a documentação exigida para o devido processo de progressão ou promoção funcional.

Foi possível verificar também, na pesquisa, que algumas instituições utilizam de uma única Resolução para regulamentar os procedimentos de desenvolvimento na carreira do Magistério Superior e da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), e a Resolução da UFV, que além do desenvolvimento na carreira, regulamenta atividades da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), das formas de ingresso na carreira, dos concursos, da avaliação de desempenho, da solicitação de progressão e promoção funcional, da promoção para professor Titular, capacitação e formação continuada dos docentes, redistribuição e remoção, participação no programa de professor voluntário e ingresso de professores visitantes e substitutos.

A Resolução da UFGD não disciplina mais a fundo em relação à promoção à Classe D (antiga Classe E – Titular). Nesse sentido, foi proposto na Resolução um

incremento na seção IV, que trata especificamente da Promoção à Classe de Titular, como a constituição da comissão, prazos, recursos, apresentação do Memorial ou da Tese Inédita, uma vez que em muitas instituições há uma Resolução específica para regulamentar a Promoção à classe de Professor Titular.

O estudo das resoluções das outras IFES permitiu acrescentar alguns artigos na resolução da UFGD, de forma a complementar a resolução vigente, e também foram acrescentados vários itens referentes às atividades constantes na Tabela de Pontuação. Algumas atividades acadêmicas eram desempenhadas pelos docentes, porém não pontuavam, e outras atividades, com suas devidas particulares, tinham a mesma pontuação que uma atividade menos complexa. O Apêndice B apresenta uma minuta da proposta da Resolução, com as respectivas alterações e inclusões, que serão apresentadas na cor vermelha para melhor visualização.

Uma limitação encontrada na pesquisa se deu com a publicação da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, e que se transformou na Lei nº 15.141, de 02 de junho de 2025. Tal MP alterou várias carreiras, dentre elas, a do Magistério Superior. As principais alterações propostas na MP foram em relação à alteração da estrutura da carreira, uma vez que eliminou a Classe de Professor Auxiliar, e a classe de Professor Assistente, que agora é a classe de entrada na carreira, é composta por apenas 1 (um) nível, e o docente permanece durante 3 (três) anos, e após a aprovação no Estágio Probatório e na avaliação de desempenho, é promovido à Classe B (adjunto).

A nova estrutura da carreira do Magistério Superior ficou assim definida, após a aprovação da Lei nº 15.141/2025: Classe A (professor Assistente – antiga classe B); Classe B (professor Adjunto – antiga classe C); Classe C (Professor Associado – antiga classe D) e Classe D (Professor Titular – antiga classe E). Além da alteração da estrutura das classes e níveis, a Aceleração da Promoção deixou de existir.

Com a alteração da resolução, através de uma comissão criada na UFGD para discutir e apresentar tais mudanças, foi aprovada em reunião do COUNI da UFGD a nova Resolução que tratará das normas de avaliação de desempenho da carreira do Magistério Federal da UFGD. Dessa forma, buscou-se frisar no trabalho a respeito do recorte temporal, visto que todas as resoluções analisadas eram referentes à estruturação da carreira antes da alteração prevista na MP. Sendo assim, a alteração proposta e apresentada no Apêndice B é referente à essa nova Resolução aprovada na reunião do COUNI no mês de maio de 2025.

Uma outra proposta que foi apresentada no trabalho é em relação ao relatório de atividades docentes, que é um dos documentos exigidos no processo de progressão docente. Atualmente, esse relatório é preenchido em planilha digital, onde o docente digita o número da atividade constante na Tabela de Pontuação e a quantidade referente à atividade, em horas, meses, projeto, etc. A planilha gera um resumo, que o servidor deve salvar no arquivo PDF para poder inserir no processo.

A proposta de se utilizar o sistema SIGAA da UFRN traz avanços nesse sentido. A utilização do módulo de Progressão Docente faz com o que o processo comece e termine dentro do sistema, e o relatório apresentado, nesse caso, é o Relatório Individual Docente – RID, que apresenta todas as informações referentes às atividades desenvolvidas pelo docente em determinado interstício. Para isso, deve haver um comprometimento do servidor em termos atualização do currículo lattes, pois as outras informações são puxadas diretamente do próprio sistema.

Com a implementação do sistema SIGAA e o módulo de progressão docente, uma das alternativas seria a adaptação da resolução da UFGD tendo como referência a resolução da UFRN, principalmente na questão da Tabela de Pontuação. Conforme a análise e comparação das duas tabelas (Apêndice C), muitas das atividades são comuns às duas instituições, porém, com pontuações individuais diferentes, mas que poderiam ser utilizadas nesse sentido, fazendo os devidos ajustes na pontuação individual e geral.

Como Produto Técnico Tecnológico foi desenvolvida uma minuta de Resolução, a partir da Resolução COUNI nº 860, de 29 de maio de 2025. Essa minuta foi construída a partir da análise das resoluções das 68 universidades federais do Brasil, acrescentando itens no corpo e na tabela de pontuação da resolução da UFGD, visando uma maior transparência e valorização do saber e do conhecimento do docente no decorrer da sua vida acadêmica.

Para pesquisas futuras sugere-se um estudo sobre a viabilidade da padronização das pontuações referentes à aprovação na avaliação de desempenho da carreira do Magistério Superior das Universidades Federais Brasileiras, tanto na pontuação geral quanto na pontuação por atividade desenvolvida. De acordo com a pesquisa realizada, as pontuações para aprovação na avaliação de desempenho e a tabela de pontuação das atividades são distintas entre as universidades, porém, abrangendo as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração, mas cada uma com as suas particularidades.

Dessa forma, as alterações propostas na Resolução de Progressão docente contribuem para, além de apresentar elementos que valorizem o docente, em termos de ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas, possam facilitar e melhorar o entendimento da carreira, além de tornar o processo em si mais célere, eficiente e transparente. Isso implica diretamente no desenvolvimento da carreira, uma vez que, com a carreira em dia, o servidor evita os prejuízos financeiros decorrentes do atraso nas progressões e promoções, que por vezes acabam gerando débitos de exercício anterior, demora no recebimento da importância que tem para receber, além de contribuir para a diminuição nos serviços gerados aos setores e servidores envolvidos no processo.

## 6 REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando Luiz. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 41, n. spe, p. 67–86, 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122007000700005&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000700005&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 28 fev. 2024.

AMBIEL, Rodolfo A M. Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, [s. l.], 2014.

ARAÚJO, Maria Arlete Duarte de. **Gestão Pública Contemporânea no Brasil**. [S. l.]: edufrn, 2022.

ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, [s. l.], v. 15, n. 4, p. 295–306, 1994. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030150402>. Acesso em: 15 maio 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **UNB tem novo sistema de progressão de carreira docente**. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://adunb.org/conteudo/3008/unb-tem-novo-sistema-de-progressao-de-carreira-docente>. Acesso em: 28 mar. 2025.

BADARÓ-MATTOS, Marcelo. Uma greve, várias lições: A greve das universidades federais no Brasil em 2012. **Revista iberoamericana de educación superior**, [s. l.], v. 4, n. 10, p. 135–142, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2007-28722013000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-28722013000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 12 set. 2024.

BASTOS, Rosária Cal; LORETO, Maria das Dores Saraiva de. Refletindo a gestão de pessoas no setor público: um ensaio teórico. **Revista de Gestão e Secretariado**, [s. l.], v. 14, n. 9, p. 15250–15267, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2664>. Acesso em: 21 fev. 2024.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público**. [S. l.: s. n.], 2019.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora Forum, 2020.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelos de Gestão em Organizações Públicas: teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional**. [S. l.]: EDUCS, 2011. Disponível em: [https://gabrielaslotta.files.wordpress.com/2018/02/1352126757texto\\_1\\_-\\_fundamentos\\_conceituais\\_em\\_gestc3a3o\\_no\\_setor\\_pc3bablico.pdf](https://gabrielaslotta.files.wordpress.com/2018/02/1352126757texto_1_-_fundamentos_conceituais_em_gestc3a3o_no_setor_pc3bablico.pdf). Acesso em: 23 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília, 2019. Disponível em: [https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy\\_of\\_pndp](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp). Acesso em: 23 set. 2024.

BRASIL. **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, 1987a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/CCIVII\\_03/decreto/Antigos/D94664.htm](https://www.planalto.gov.br/CCIVII_03/decreto/Antigos/D94664.htm). Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 96.664, 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. 1987. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d94664.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d94664.htm). Acesso em: 13 nov. 2023.

BRASIL. **Estágio Probatório**. [S. /], 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/estagio-probatorio>. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. **IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA**. [S. /], 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/dourados/panorama>. Acesso em: 9 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de

2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Brasília, 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm). Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9784.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm). Acesso em: 5 jun. 2025.

BRASIL. **MP 1.286/2024**. [S. l.], 2024a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm). Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. **Painel Estatístico de Pessoal — Portal do Servidor**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 23 set. 2024.

BRASIL. **Portaria 475 - MEC**. 1987b.

BRASIL. **Portaria MEC nº 7 de 29/06/2006**. Dispõe sobre a progressão funcional para a Classe de Professor Associado da Carreira de Magistério Superior, pertencente ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, na forma estabelecida na Medida Provisória nº 295, de 29 de maio de 2006 para a Classe de Professor Associado da Carreira de Magistério Superior. Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=194608>. Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. **Portaria MEC nº 554, de 20 de junho de 2013**. Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências. Brasília, 2013a. Disponível em: <http://www.progep.ufu.br/legislacao/portaria-mec-no-554-de-20-de-junho-de-2013>. Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Universidades Federais**. [S. l.], 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/areas-de-atuacao/es/universidades-federais/pagina-inicial>. Acesso em: 9 out. 2024.

BRASIL. **Webqualis - Capes**. [S. l.], 2013b. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/gpfe/periodicos/64-2/>. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Criação de seis novas universidades federais está na pauta do Senado**. Goiás, Piauí, Mato Grosso, Pará e Maranhão poderão contar com a criação de mais uma universidade federal em seus territórios. A instituição dos centros universitários está prevista em projetos de lei em análise no Senado em 2018. As propostas preveem o desmembramento de unidades de universidades federais já existentes e, no caso do estado do Maranhão, a construção de um novo espaço de ensino superior. Senado Federal, 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/01/25/criacao-de-seis-novas-universidades-federais-esta-na-pauta-do-senado>. Acesso em: 8 out. 2024.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Texto para discussão 9: Administração pública gerencial: estratégia e estrutura para um novo Estado. [s. l.], 1996. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/817>. Acesso em: 10 maio 2024.

CAMPELO, Graham Stephan Bentzen. Administração pública no Brasil: ciclos entre patrimonialismo, burocracia e gerencialismo, uma simbiose de modelos. **Ciência & Trópico**, [s. l.], v. 34, 2010. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CIC/article/view/871>. Acesso em: 13 maio 2024.

CARDOSO, Juliana Pena Teixeira; BATISTA, Gustavo Araújo. A pesquisa documental no âmbito das políticas educacionais: conceitos e discussões. [s. l.], v. 29, 2024. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/3429/2161>.

CARNEIRO, Ricardo; MENICUSSI, Telma Maria Gonçalves. Gestão pública no século XXI: as reformas pendentes. [s. l.], 2013. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/895sg>. Acesso em: 9 maio 2024.

CARVALHO, João Francisco *et al.* A Gestão de Pessoas no Serviço Público. **Interação - Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão**, [s. l.], v. 22, p. 16–42, 2020.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. [S. l.]: Atlas, 2015.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade?. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 35, n. 6, p. 67–75, 1995. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/38319>. Acesso em: 15 maio 2024.

CHAVES, Vera Lucia Jacob. **Carreira do Magistério Superior Público Federal**. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/carreira-do-magisterio-superior-publico-federal/>. Acesso em: 12 set. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Quarta edição. Barueri - SP: Editora Manole, 2014.

D'AGOSTINI, Adriana; TITTON, Mauro. **As carreiras do Magistério Federal e a greve dos docentes de 2012: relações com um projeto educacional**. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5965/1984723823522022046>. Acesso em: 13 set. 2023.

DE ARAÚJO, Florivaldo Dutra. Os regimes jurídicos dos servidores públicos no Brasil e suas vicissitudes históricas. [s. l.], durh, 2007.

DELORS, Jacques. Educação: um tesouro a descobrir; relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI; 1998. [s. l.], 2010.

DURHAM, Eunice R. O ensino superior no Brasil: público e privado. [s. l.], 2003.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. 1993. Doutorado em Administração de Recursos Humanos - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1993. Disponível em:

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-26042023-113451/>. Acesso em: 14 maio 2024.

DUTRA, Joel Souza *et al.* As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, [s. l.], 2009.

EVANS, Paul. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 36, p. 14–22, 1996. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/Rr8CZGL9x3GPKTV46H8Mrxh/?lang=pt>. Acesso em: 20 maio 2024.

FADUL, Élvia Mirian Cavalcanti; SILVA, Lindomar Pinto da. Retomando o debate sobre a Reforma do Estado e a Nova Administração Pública. [s. l.], 2008. Disponível em: [https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down\\_zips/38/TC%20APS-B831.pdf](https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/38/TC%20APS-B831.pdf). Acesso em: 9 maio 2024.

FERREIRA, Marcos Aurélio de Araujo; DUTRA, Joel Souza. Trajetória de carreira: a pessoa e a carreira em uma visão contextualista. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 3, n. 1, 2013. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/15437>. Acesso em: 14 maio 2024.

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. **As Pessoas na organização**, [s. l.], n. Editora Gente, As Pessoas na organização, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. eded. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 35, n. 3, p. 20–29, 1995. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901995000300004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901995000300004&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 25 out. 2023.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 12. eded. Rio de Janeiro: Record, 2011.

GOMES, Carlos Francisco Simões; ALVES, Marcia Rodrigues. UMA ABORDAGEM COMPARATIVA DOS PLANOS DE CARREIRAS E CARGOS DO MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 5, n. 2, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/24519>. Acesso em: 22 out. 2023.

JUNIOR, Eduardo Brandão Lima *et al.* Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **G. S.**, [s. l.], 2021.

JÚNIOR, Mário. Greve 2024: Termos de Acordo serão assinados em 27/06. *In*: SINASEFE. 26 jun. 2024a. Disponível em: <https://sinasefe.org.br/site/greve-2024-termos-de-acordo-serao-assinados-em-27-06/>. Acesso em: 9 out. 2024.

JÚNIOR, Mário. Greve 2024: valeu a pena lutar! *In*: SINASEFE. 27 jul. 2024b. Disponível em: <https://sinasefe.org.br/site/greve-2024-valeu-a-pena-lutar/>. Acesso em: 9 out. 2024.

KEINERT, Tânia Margarete Mezzomo. DE PAULA, Ana Paula Paes. Por uma Nova Gestão Pública. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005. **Organizações & Sociedade**, [s. l.], v. 12, n. 35, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10814>. Acesso em: 15 fev. 2024.

KERLINGER, Fred N. **Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais: Um tratamento conceitual**. 8. ed. [S. l.]: Editora Pedagógica e Universitária Ltda - E.P.U, 1979.

KLERING, Luis Roque; PORSSE, Melody de Campos Soares; GUADAGNIN, Luis Alberto. Novos Caminhos da Administração Pública Brasileira. **Análise – Revista de Administração da PUCRS**, [s. l.], v. 21, n. 1, 2010. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/face/article/view/8231>. Acesso em: 9 maio 2024.

KRIPKA, Rosana Maria Luvezute; SCHELLER, Morgana; BONOTTO, Danusa de Lara. Pesquisa Documental: considerações e características na Pesquisa Qualitativa. [s. l.], v. 2, 2015.

LACOMBE, Beatriz Maria Braga; BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Cinco décadas de RH. **GV-EXECUTIVO**, [s. l.], v. 3, n. 3, p. 65–69, 2004. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/34697>. Acesso em: 12 mar. 2024.

LUCENA, Eliane *et al.* Percepção dos Professores do Magistério Superior Quanto ao Plano de Carreira Docente em uma Universidade Federal Brasileira. **Gestão.org**, [s. l.], v. 20, 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; EVA MARIA LAKATOS. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Gestão Pública Contemporânea**. 5. ed. [S. l.]: Atlas, 2016.

MENDONÇA, Patrícia Ferreira de. **Gestão pública**. Recife, PE: Reitoria - Universidade De Pernambuco, 2021.

MERHI, Danielle Quintanilha *et al.* **Carreiras e Processo Sucessório na Empresa Familiar: Uma análise à Luz da Teoria Psicanalítica**. [S. l.]: XXXIV EnANPAD, 2010. Disponível em: [https://azslide.com/carreiras-e-processo-sucessorio-na-empresa-familiar-uma-analise-a-luz-da-teoria-\\_5a8c72e01723dd24c3e699ed.html](https://azslide.com/carreiras-e-processo-sucessorio-na-empresa-familiar-uma-analise-a-luz-da-teoria-_5a8c72e01723dd24c3e699ed.html). Acesso em: 17 maio 2024.

MODESTO, Paulo. **O Sentido Constitucional de Carreira no Serviço Público**. [S. l.], 2016. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/paulo-modesto/o-sentido-constitucional-de-carreira-no-servico-publico>. Acesso em: 23 set. 2024.

MONTE, Emerson Duarte. Políticas Públicas de Carreira docente nas universidades federais. [s. l.], 2015.

NAKAMURA, André Luiz dos Santos; NAKAMURA, Katieli Justimiano. Gestão de Bens Públicos. [s. l.], 2016. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/RTrib\\_n.971.06.PDF](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RTrib_n.971.06.PDF).

NETO, L. **Gestão Pública**. [S. l.: s. n.], 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/284625173\\_Gestao\\_Publica](https://www.researchgate.net/publication/284625173_Gestao_Publica).

NEVES, Clarissa Eckert Baeta; MARTINS, Carlos Benedito. ENSINO SUPERIOR NO BRASIL: UMA VISÃO ABRANGENTE. [s. l.], 2014.

PEDRO, Wilson. Gestão de Pessoas nas Organizações. **Revista Brasileira Multidisciplinar**, [s. l.], v. 9, 2015.

POUBEL, Mayra. **Clientelismo - política da história brasileira**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.infoescola.com/politica/clientelismo/>. Acesso em: 10 maio 2024.

ROCHA, Francilene Macedo. **Da invenção à destituição da carreira do professor federal: vulnerabilidade do trabalho docente na universidade mercantil**. 2022. 258 f. - UFMG, [s. l.], 2022.

ROCHA, Francilene Macedo; MELO, Savana Diniz Gomes; SILVA, Rafaela Campos Duarte. (Des) estruturação da carreira docente nas universidades federais. **Education Policy Analysis Archives**, [s. l.], v. 30, 2022. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/6595>. Acesso em: 2 maio 2024.

RODRIGUES, Lourenço; RAMPELOTTO, Alexandre; ANJOS, Elaine dos. Carreira no setor público brasileiro: uma análise bibliográfica dos estudos realizados nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. **Carreira no setor público brasileiro: uma análise bibliográfica dos estudos realizados nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/3a4496776767aaa99f9804d0905fe584.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.

ROSA, Fernanda Almeida Da Silva; ZAMPIER, Marcia Aparecida; STEFANO, Silvio Roberto. TIPOS DE CARREIRA: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 7, n. 1, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32650>. Acesso em: 13 maio 2024.

SAMPAIO, Helena. Evolução do ensino superior brasileiro, 1808 – 1990. [s. l.], 2020.

SANTOS, Gerson Luis dos. **A importância do Plano de Carreira para o profissional e a instituição**. [S. l.], 2013. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/>. Acesso em: 8 out. 2024.

SANTOS, Luiz Alberto. **Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)**. [S. l.]: Ipea, 2023. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11743/72/Trajetorias\\_da\\_Burocracia\\_na\\_Nova\\_Republica.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11743/72/Trajetorias_da_Burocracia_na_Nova_Republica.pdf). Acesso em: 23 set. 2024.

SAVICKAS, Mark. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. **Journal of Counseling & Development**, [s. l.], v. 90, 2012.

SCHIKMANN, Rosane. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: Enap, 2010.

SCHUSTER, M.S.; DIAS, V.V. Plano de Carreira nos Sistemas de Gestão Público e Privado: Uma Discussão a Luz das Teorias Motivacionais. **Revista de Administração IMED**, [s. l.], v. 2, n. 1, p. 1–17, 2012. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/123>. Acesso em: 22 out. 2023.

SCHWARTZMAN, Simon. Demanda e Políticas Públicas para o ensino superior nos BRICS. **Caderno CRH**, [s. l.], v. 28, n. 74, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19897>. Acesso em: 30 abr. 2024.

SECCHI, Leonardo. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 43, 2009.

SIGAA RID - CHEFE DE DEPARTAMENTO. [S. l.: s. n.], 2015. (01:12). Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=sGMu3g\\_2yTI](https://www.youtube.com/watch?v=sGMu3g_2yTI). Acesso em: 18 jun. 2025.

SIGAA RID - CPPD. [S. l.: s. n.], 2015. (00:57). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-8bdbgf2ZcQ>. Acesso em: 18 jun. 2025.

SIGAA RID - DOCENTE. [S. l.: s. n.], 2015. (05:14). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2IBsEIXOAX4>. Acesso em: 18 jun. 2025.

SIGRH - COMISSÕES DE CENTRO. [S. l.: s. n.], 2015. (03:26). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2pk4lZ3E5jl>. Acesso em: 18 jun. 2025.

SINDICADO DOS DOCENTES DO CEFET-MG. Histórico das greves das e dos docentes das IFES. **SINDCEFET-MG | Sindicato dos Docentes do CEFET-MG**, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://sindcefetmg.org.br/historico-das-greves-das-e-dos-docentes-das-ifes/>. Acesso em: 1 maio 2024.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR - ANDES-SN. **Cartilha da Carreira ANDES-SN**. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: [https://www.andes.org.br/img/midias/5c147465aa5d616dfc510e89a5cb4ac8\\_1699364638.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/5c147465aa5d616dfc510e89a5cb4ac8_1699364638.pdf).

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR - ANDES-SN. Histórico das GREVES das Instituições Federais de Ensino. *In*: SEÇÃO SINDICAL ANDES/UFRGS. 24 jun. 2012. Disponível em: <https://andesufrgs.wordpress.com/2012/06/24/historico-das-greves-das-instituicoes-federais-de-ensino/>. Acesso em: 1 maio 2024.

STALLIVIERI, Luciane. O Sistema de Ensino Superior do Brasil: características, tendências e perspectivas. [s. l.], 2007.

TEIXEIRA, Rafael Vieira. **Novas Regulamentações que acometem a carreira do magistério superior das Universidades Federais brasileiras e a radicalização do estranhamento no trabalho alienado do/da docente universitário/a.** [S. l.: s. n.], 2018. Disponível em: <http://repositorio.ufes.br/handle/10/10860>. Acesso em: 22 out. 2023.

UFGD. **Portal UFGD.** [S. l.], 2025. Disponível em: <https://portal.ufgd.edu.br/comissao/comissao-permanente-docente/fluxogramas>. Acesso em: 28 mar. 2025.

UFGD. **Regimento Interno CPPD.** [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: <https://portal.ufgd.edu.br/comissao/comissao-permanente-docente/regimento>. Acesso em: 14 nov. 2023.

UFGD. **Relatório de Gestão 2023\_UFGD.** [S. l.: s. n.], 2024. Disponível em: <https://www.ufgd.edu.br/reitoria/prestacao-de-contas/inicio>.

UFGD. **Resolução COUNI 377, 15 de dezembro de 2022.** Dispõe sobre as Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior na UFGD. Dourados, 2022. Disponível em: <https://portal.ufgd.edu.br/comissao/comissao-permanente-docente/resolucoes>. Acesso em: 22 out. 2023.

UFMA. **Retribuição por Titulação Docente.** [S. l.], 2025. Disponível em: <https://portalpadrao.ufma.br/progep/DEPARTAMENTOS/divisao-de-capacitacao-e-desenvolvimento/servico/retribuicao-por-titulacao-docente>. Acesso em: 1 abr. 2025.

UFOP. **Procedimentos para o desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior.** [S. l.], 2025. Disponível em: <https://progep.ufop.br/desenvolvimento-docente>. Acesso em: 17 fev. 2025.

UFOPA. **PROGEP - Pró-Reitoria de gestão de pessoas.** [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/progep/documentos-1/manual/aceleracao-da-promocao-docente/>. Acesso em: 2 abr. 2025.

UFRN. **Portal de Cooperação.** [S. l.], 2014a. Disponível em: <https://www.portalcooperacao.info.ufrn.br/pagina.php?a=sobre>. Acesso em: 23 jun. 2025.

UFRN. **Resolução CONSEPE nº 136/2014.** Regulamenta o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção na carreira do Magistério Superior Federal na Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 2014b. Disponível em: <https://progesp.ufrn.br/secao/carreira>.

UFRN. **Resolução nº 051/2020 CONSAD UFRN.** [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.portalcooperacao.info.ufrn.br/>. Acesso em: 16 jun. 2025.

UFRN. **SIG - UFRN.** [S. l.], 2024. Disponível em: <https://docs.info.ufrn.br/doku.php?id=suporte>. Acesso em: 16 jun. 2025.

UFRN STI. **RID**. [S. l.], 2011. Disponível em: [https://docs.info.ufrn.br/doku.php?id=suporte:manuais:sigaa:portal\\_do\\_docente:producao\\_intelectual:relatorios\\_do\\_docente:relatorio\\_individual\\_do\\_docente\\_rid](https://docs.info.ufrn.br/doku.php?id=suporte:manuais:sigaa:portal_do_docente:producao_intelectual:relatorios_do_docente:relatorio_individual_do_docente_rid). Acesso em: 17 jun. 2025.

UFS. **Portal UFS - Progressão/Promoção Funcional (Docente)**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://progep.ufs.br/pagina/22704-progressao-funcional-docente>. Acesso em: 31 mar. 2025.

UFSC. **Sistema de Processos Eletrônicos - SPA**. [S. l.: s. n.], 2025. Disponível em: <https://bibliotecas.ufu.br/portal-da-pesquisa/bibliotecas-digitais/repositorio-institucional-universidade-federal-de-santa>.

UFT. **Sistema de Informações para o Ensino (SIE)**. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://www.uft.edu.br/gestao/tic/sistemas/sie>. Acesso em: 27 fev. 2025.

UNB. **Decanato de Gestão de Pessoas - Progressão e Retribuição por Titulação**. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://dgp.unb.br/perfil-docente/progressao-docente#promocao-e-progressao-funcional-para-classe-a-b-c-e-d>. Acesso em: 31 mar. 2025.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; SILVA, Rodrigo Cunha da; DUTRA, Joel Souza. Diferentes Gerações e Percepções sobre Carreiras Inteligentes e Crescimento Profissional nas Organizações. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, [s. l.], 2012.

VIANA, Suely Aragão Azevêdo. Histórico da Educação Superior no Brasil. [s. l.], 2021. Disponível em: [https://coloquioeducon.com/org\\_trabalhos/adm/exportar\\_trabalho\\_pdf.php?id\\_trabalho=34](https://coloquioeducon.com/org_trabalhos/adm/exportar_trabalho_pdf.php?id_trabalho=34). Acesso em: 30 abr. 2024.

# ANEXO A – RELATÓRIO INDIVIDUAL DOCENTE

## ANEXO A – Relatório Individual Docente UFRN

6/2/25, 12:34 PM

Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

 <b>Portal do Docente</b>	<b>UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS</b>	
EMITIDO EM 02/06/2025 11:34		

### RELATÓRIO INDIVIDUAL DOCENTE

**Matrícula Siape:** 1678338  
**Nome:**   
**Centro:** CENTRO DE BIOCÊNCIAS  
**Departamento:** DEPARTAMENTO DE BOTÂNICA E ZOOLOGIA  
**Interstício:** 02/08/2023 a 02/08/2025  
**Semestres Avaliados:** [2023.2, 2024.1, 2024.2, 2025.1, 2025.2]  
**Pontuação Total:** 1529,96 pontos

**374,97**  
 pontos

Semestre	Meses	Pontos	%
2023.2	5	96,6	20,83
2024.1	6	56	25
2024.2	6	84	25
2025.1	6	0	25
2025.2	1	0	4,17

**Ensino (graduação e pós):**

\* Os semestres dispensados da pontuação mínima de ensino não são contabilizados no cálculo da média.

**Docente Assíduo:** Sim  
**Classe e Nível atual:** Classe C - Associado - Nível 4  
**Regime de Trabalho:** DE  
**Licenças:** Não há licenças registradas no interstício.  
**Férias:** Não há férias registradas no interstício.

Descrição	Período	Semestres Afetados
<b>Designações e afastamentos:</b> COORDENADOR DE PÓS-GRADUAÇÃO	30/01/2023 a 29/01/2025	[2023.2, 2024.1, 2024.2, 2025.1]
<b>Semestres Dispensados da Pontuação Mínima de Ensino:</b>		[2023.2, 2024.1, 2024.2, 2025.1]

**Observações:** Não há observações registradas nesta emissão do relatório.

### 1 - Ensino

#### 1.1. Aulas em cursos de Graduação

Pontuação: 7 pontos a cada 15 horas.

Descrição	Semestre	Horas	Pontos
1.1.1 BEZ0088 - PRINCÍPIOS DE SISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO - Turma: 02	[2024.2]	15	7
1.1.2 BEZ0138 - ZOOLOGIA DE VERTEBRADOS PARA ECOLOGOS - Turma: 01	[2024.2]	30	14
1.1.3 BEZ0138 - ZOOLOGIA DE VERTEBRADOS PARA ECOLOGOS - Turma: 02	[2024.2]	30	14
1.1.4 BEZ0088 - PRINCÍPIOS DE SISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO - Turma: 01	[2023.2]	15	7
1.1.5 BEZ0088 - PRINCÍPIOS DE SISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO - Turma: 02	[2023.2]	15	7
1.1.6 BEZ0138 - ZOOLOGIA DE VERTEBRADOS PARA ECOLOGOS - Turma: 01	[2023.2]	36	16,8
1.1.7 BEZ0138 - ZOOLOGIA DE VERTEBRADOS PARA ECOLOGOS - Turma: 02	[2023.2]	36	16,8
1.1.8 BEZ0034 - BIOLOGIA DE ANFÍBIOS - Turma: 01	[2024.1]	60	28
1.1.9 BEZ0088 - PRINCÍPIOS DE SISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO - Turma: 01	[2024.1]	15	7
1.1.10 BEZ0088 - PRINCÍPIOS DE SISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO - Turma: 02	[2024.1]	15	7
1.1.11 BEZ0088 - PRINCÍPIOS DE SISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO - Turma: 01	[2024.2]	15	7
<b>Total do Item</b>			<b>131,6</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>30,92</b>

#### 1.3. Aulas em cursos de Pós-Graduação Stricto-Sensu da UFRN

Pontuação: 7 pontos a cada 15 horas.

Descrição		Semestre	Horas	Pontos
1.3.1	ECL0018 - SEMINÁRIOS EM ECOLOGIA - Turma: 01	[2023.2]	15	7
1.3.2	PSE1029 - FILOGEOGRAFIA ESTATÍSTICA E ADAPTAÇÃO AMBIENTAL - Turma: 01	[2023.2]	90	42
1.3.3	PSE0002 - SISTEMÁTICA FILOGENÉTICA - Turma: 01	[2024.1]	30	14
1.3.4	ECL0038 - ECOLOGIA DOS RÉPTEIS - Turma: 01	[2024.2]	60	28
1.3.5	PSE0006 - SEMINÁRIOS II - Turma: 01	[2024.2]	30	14
<b>Total do Item</b>				<b>105</b>
<b>Média por Semestre</b>				<b>24,21</b>

**1.8. Participação em estágio em docência assistida realizado em estabelecimento de ensino superior, durante curso de Pós-Graduação stricto sensu devidamente validado pela instituição de ensino**

Pontuação: 2 pontos a cada aluno/semestre. (Máx. 20/semestre)

Descrição		Semestre	Pontos
1.8.1	20231011910 - [REDACTED]	2023.2	2
1.8.2	20221004608 - [REDACTED]	2023.2	2
1.8.3	20221012216 - [REDACTED]	2024.2	2
1.8.4	20241012895 - [REDACTED]	2024.2	2
<b>Total do Item</b>			<b>8</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>1,83</b>

**1.11. Orientação de aluno em Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação da UFRN**

Pontuação: 1 pontos a cada aluno/mês.

Descrição		Período	Meses	Pontos
1.11.1	DANIEL VÍCTOR MORAIS MARCOS (CEC0008 - TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO)	[01/01/2025 a 30/06/2025]	6	6
<b>Total do Item</b>			<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>1,5</b>	

**1.13. Orientação de iniciação científica e tecnológica na UFRN**

Pontuação: 1 pontos a cada aluno/mês. (Máx. 30/semestre)

Descrição		Semestre	Meses	Pontos
1.13.1	20210095355 - [REDACTED]	[2023.2]	2	1
1.13.2	20210037208 - [REDACTED]	[2023.2]	2	1
1.13.3	20210019184 - [REDACTED]	[2023.2]	2	1
1.13.4	20210012862 - [REDACTED]	[2023.2]	4	4
1.13.5	20210012862 - [REDACTED]	[2024.1]	6	6
1.13.6	20210012862 - [REDACTED]	[2024.2]	2	2
1.13.7	20210095355 - [REDACTED]	[2023.2]	4	4
1.13.8	20210095355 - [REDACTED]	[2024.1]	6	6
1.13.9	20210095355 - [REDACTED]	[2024.2]	2	2
1.13.10	20210036265 - [REDACTED]	[2024.2]	4	4
1.13.11	20210036265 - [REDACTED]	[2025.1]	6	6
1.13.12	20210036265 - [REDACTED]	[2025.2]	2	1
1.13.13	20210019184 - [REDACTED]	[2024.2]	4	4
1.13.14	20210019184 - [REDACTED]	[2025.1]	6	6
1.13.15	20210019184 - [REDACTED]	[2025.2]	2	1
<b>Total do Item</b>			<b>49</b>	<b>49</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>11,37</b>	

**1.16. Orientação de aluno de curso de mestrado da UFRN**

Pontuação: 2 pontos a cada aluno/mês.

Descrição		Período	Meses	Pontos
1.16.1	20231009617 - [REDACTED]	[07/03/2023 a ]	24	48
1.16.2	20231011910 - [REDACTED]	[10/03/2023 a ]	24	48
1.16.3	20241012895 - [REDACTED]	[01/04/2024 a ]	16	32
1.16.4	20251007440 - [REDACTED]	[07/03/2025 a ]	5	10
<b>Total do Item</b>			<b>138</b>	<b>138</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>34,5</b>	

**1.17. Orientação de aluno de curso de doutorado da UFRN**

Pontuação: 3 pontos a cada aluno/mês.

Descrição	Período	Meses	Pontos
1.17.1 20221012216 -	[01/04/2022 a ]	24	72
<b>Total do Item</b>			<b>72</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>18</b>

**2 - Produção/Produto do Ensino/Pesquisa e Extensão/Incubação**

**2.15. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis A- Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção.**

Pontuação: 50 pontos a cada artigo.

Descrição	Período	Meses	Pontos
2.15.1 Amphibians and lizards of the Pernambuco Endemism Center: species richness, sampling gaps, and conservation status in one of the most threatened regions of the Atlantic Forest Issn: 16782690 Ano: 2025	[01/01/2025 a 02/08/2025]	7	50
2.15.2 Genomic data support reticulate evolution in whiptail lizards from the Brazilian Caatinga Issn: 10557903 Ano: 2025	[01/01/2025 a 02/08/2025]	7	50
2.15.3 Landscape and microhabitat structure dictate lizard diversity in semiarid in Caatinga Issn: 02664674 Ano: 2025	[01/01/2025 a 02/08/2025]	7	50
2.15.4 Description of a Puzzling New Long-Legged Pseudopaludicola Miranda-Ribeiro 1926 Species (Anura, Leptodactylidae) from the Araguaia River Floodplain, Brazil Issn: 00180831 Ano: 2025	[01/01/2025 a 02/08/2025]	7	50
2.15.5 A new Nyctimantis Boulenger 1882 (Anura, Hylidae, Lophohylini) from the Brazilian Cerrado Backlands Issn: 00180831 Ano: 2024	[01/01/2024 a 31/12/2024]	12	50
2.15.6 Hydrographic basins dictate the genetic structure of the paradoxical frog (Anura: Hylidae) in the rivers of Central Brazil Issn: 00244066 Ano: 2024	[01/01/2024 a 31/12/2024]	12	50
2.15.7 Aim for heterogeneous biodiversity restoration Issn: 00368075 Ano: 2024	[01/01/2024 a 31/12/2024]	12	50
2.15.8 Geoclimatic drivers of diversification in the largest arid and semi-arid environment of the Neotropics: Perspectives from phylogeography Issn: 09621083 Ano: 2024	[01/01/2024 a 31/12/2024]	12	50
2.15.9 A New Species of Pseudopaludicola Miranda-Ribeiro, 1926 (Anura, Leptodactylidae) from Tocantins State, Brazil Issn: 00221511 Ano: 2023	[02/08/2023 a 31/12/2023]	5	50
2.15.10 Hidden costs of Europe's deforestation policy Issn: 00368075 Ano: 2023	[02/08/2023 a 31/12/2023]	5	50
2.15.11 The roles of niche divergence, dispersal, and geology on the diversification of Neotropical true frogs from the Rana palmipes species group (Amphibia, Anura, Ranidae) during the Great American Biotic Interchange Issn: 14396092 Ano: 2023	[02/08/2023 a 31/12/2023]	5	50
2.15.12 Factors shaping a lizard community structure in a semiarid region of north-eastern Brazil Issn: 01401963 Ano: 2023	[02/08/2023 a 31/12/2023]	5	50
<b>Total do Item</b>			<b>600</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>150</b>

**2.16. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis B - Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção**

Pontuação: 30 pontos a cada artigo.

Descrição	Período	Meses	Pontos
2.16.1 Herpetofauna of Nísia Floresta National Forest, Rio Grande do Norte, Brazil: Richness and abundance differences among natural and secondary forests Issn: 16760611 Ano: 2024	[01/01/2024 a 31/12/2024]	12	30
2.16.2 Catálogo Taxonômico da Fauna do Brasil: Setting the baseline knowledge on the animal diversity in Brazil Issn: 19844689 Ano: 2024	[01/01/2024 a 31/12/2024]	12	30
2.16.3 Biodiversity of Parasites Infecting Bothrops Erythromelas Amaral, 1923 (Squamata, Viperidae): An Endemic Venomous Snake Species from the Brazilian Northeast Issn: 22186425 Ano: 2024	[01/01/2024 a 31/12/2024]	12	30
2.16.4 Herpetofauna of protected areas in the Caatinga VIII: An updated checklist for the Serra das Confusões region with new data from Serra Vermelha, Piauí, Brazil Issn: 16760611 Ano: 2023	[02/08/2023 a 31/12/2023]	5	30
<b>Total do Item</b>			<b>120</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>30</b>

**2.17. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis C ou sem classificação pelo Qualis com corpo editorial, no momento da progressão ou promoção.**

Pontuação: 15 pontos a cada artigo. (Máx. 15/interstício)

Descrição	Período	Meses	Pontos
2.17.1 Life history patterns of anurans in contrasting climatic regimes of Northeastern Brazil Issn: 18279643 Ano: 2025	[01/01/2025 a 02/08/2025]	7	15
<b>Total do Item</b>			<b>15</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>3,75</b>

2.29. Capítulo de livro científico, didático/paradidático, cultural ou técnico (na área de atividade acadêmica do docente) em editora com ISBN e Editora

Pontuação: 25 pontos a cada capítulo. (As publicações listadas, obrigatoriamente, devem possuir ISBN e EDITORA registradas, caso contrário não serão listadas por força da resolução vigente.)

Descrição	Período	Meses	Pontos
2.29.1 Amphibians and Reptiles of Forest Ecosystems; ISBN: 9781003324072; Editora: Routledge; Ano: 2024	[01/01/2024 a 31/12/2024]	12	25
<b>Total do Item</b>			<b>25</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>6,25</b>

### 3 - Pesquisa/Incubação

3.1. Projeto de Pesquisa aprovado pela Comissão de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRN (como coordenador) ou Agências de Fomento e/ou Órgãos de Governo.

Pontuação: 2 pontos a cada mês.

Descrição	Período	Meses	Pontos
3.1.1 MONITORAMENTO DA HERPETOFAUNA NO ECÓTONO DA MATA ATLÂNTICA-CAATINGA: RIQUEZA, ABUNDÂNCIA E DIVERSIDADE DE ANFÍBIOS E RÉPTEIS EM MUNICÍPIOS DA GRANDE NATAL	[01/09/2022 a 31/08/2024]	13	26
3.1.2 Sistemática, Biogeografia e Conservação da herpetofauna das áreas de altitude do Domínio das Caatingas no Nordeste brasileiro	[01/09/2023 a 31/08/2024]	12	24
3.1.3 Herpetofauna no Ecótono da Mata Atlântica/caatinga: Riqueza, Abundância e Diversidade de Anfíbios e Répteis em Municípios da Grande Natal	[01/09/2024 a 31/08/2025]	11	22
<b>Total do Item</b>			<b>72</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>18</b>

3.5. Projeto de Pesquisa aprovado pela Comissão de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRN (como colaborador) ou Agências de Fomento e/ou Órgãos de Governo.

Pontuação: 1 pontos a cada mês.

Descrição	Período	Meses	Pontos
3.5.1 Inventários e análises de diversidade na Mata Atlântica potiguar integrando redes de monitoramento	[01/09/2024 a 31/08/2025]	11	11
<b>Total do Item</b>			<b>11</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>2,75</b>

3.25.1. Participação em bancas examinadoras de trabalho de conclusão de Curso/Monografia de graduação, residência ou Especialização ou aprimoramento em IES.

Pontuação: 4 pontos a cada banca.

Descrição	Semestre	Pontos
3.25.1 20210074293 - [REDACTED] (CEC0008 - TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO)	2024.1	4
<b>Total do Item</b>		<b>4</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>1</b>

3.26.1. Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES.

Pontuação: 10 pontos a cada banca.

Descrição	Semestre	Pontos
3.26.1 20221011854 - [REDACTED] (PSE0008 - EXAME DE QUALIFICAÇÃO)	2024.1	10
3.26.2 20231009617 - [REDACTED] (ECL0400 - EXAME DE QUALIFICAÇÃO)	2024.2	10
3.26.3 20231011910 - [REDACTED] (ECL0400 - EXAME DE QUALIFICAÇÃO)	2024.2	10
<b>Total do Item</b>		<b>30</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>7,5</b>

3.26.2. Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES externas.

Pontuação: 10 pontos a cada banca.

Descrição	Semestre	Pontos
3.26.1 [2025] (BANCA EXTERNA: Diversidade genética da pererequinha-de-bromélia <i>Phyllodytes gyrinaethes</i> Peixoto, Caramaschi e Freire, 2003 na Mata Atlântica Setentrional)	0.0	10
3.26.2 [2025] (BANCA EXTERNA: Passado e presente do sapo avermelhado <i>Rhinella rubescens</i> (Lutz, 1925) (Anura: Bufonidae))	0.0	10
3.26.3 [2023] (BANCA EXTERNA: DIVERSIDADE GENÉTICA DE SERPENTES DA FAMÍLIA COLUBRIDAE REPRESENTATIVAS DE UNIDADES DE CONSERVAÇÃO DO NORDESTE BRASILEIRO)	0.0	10
<b>Total do Item</b>		<b>30</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>7,5</b>

#### 3.28.2. Participação em bancas examinadoras de defesa de dissertação de mestrado em IES externas.

Pontuação: 10 pontos a cada banca.

Descrição	Semestre	Pontos
3.28.1 [2024] (BANCA EXTERNA: Dinâmica Das Comunidades De Répteis E Anfíbios Terrestres Em Ambientes Nativos E Antrópicos Na Floresta Nacional De Nísia Floresta, Rio Grande Do Norte, Brasil)	2024.0	10
<b>Total do Item</b>		<b>10</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>5</b>

#### 3.29.2. Participação em bancas examinadoras de defesa de tese de doutorado em IES externas.

Pontuação: 10 pontos a cada banca.

Descrição	Semestre	Pontos
3.29.1 [2025] (BANCA EXTERNA: Sobre espaço, tempo e fenótipos: investigando os padrões de distribuição e a diversidade morfológica de lagartos)	0.0	10
3.29.2 [2023] (BANCA EXTERNA: Ecologia Evolutiva do Lagarto <i>Brasiliscincus heathi</i> (Squamata: Mabuyidae): Filogeografia, Autocologia e Parasitismo na Caatinga Brasileira)	0.0	10
<b>Total do Item</b>		<b>20</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>5</b>

## 4 - Extensão

#### 4.16. Colaborador de Ação Extensão/Evento Regional ou Local aprovados pelo Departamento e pelo Comitê Consultivo do Fundo de Apoio à Extensão com aprovação da PROEX.

Pontuação: 3 pontos a cada evento.

Descrição	Semestre	Pontos
4.16.1 Café com Darwin: fórum anual de discussão e divulgação científica do Programa de Pós-Graduação em Sistemática e Evolução	2023.2	3
<b>Total do Item</b>		<b>3</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>0,63</b>

## 5 - Institucional

#### 5.2. Projeto de Ações Acadêmicas Integradas ou de desenvolvimento institucional aprovado pelas instâncias competentes da UFRN como colaborador.

Pontuação: 2 pontos a cada projeto. (Máx. 24/interstício)

Descrição	Período	Meses	Pontos
5.2.1 672/2022 - Expansão e modernização da infraestrutura de pesquisa em áreas prioritárias na UFRN	[07/11/2022 a 07/11/2024]	15	2
<b>Total do Item</b>			<b>2</b>
<b>Média por Semestre</b>			<b>0,5</b>

#### 5.45.1. Participação em Comissão de seleção de Mestrado e/ou Doutorado

Pontuação: 6 pontos a cada comissão.

Descrição	Semestre	Pontos
5.45.1 EDITAL 02/2023 - SELEÇÃO PARA MESTRADO EM SISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO	0.0	6
5.45.2 EDITAL 03/2023 - SELEÇÃO PARA DOUTORADO EM SISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO (TURMA 2024)	0.0	6
<b>Total do Item</b>		<b>12</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>3</b>

#### 5.62. Bolsista de produtividade (PQ e DTI) das agências de fomento nacionais e regionais.

Pontuação: 8 pontos a cada semestre.

6/2/25, 12:34 PM

Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

Descrição	Semestre	Pontos
5.62.1 Bolsista de produtividade 1B do CNPq ( <a href="#">termosDeConcessao_Pq.pdf</a> )	2023.2	8
5.62.2 Bolsista de produtividade 1B CNPq ( <a href="#">termosDeConcessao_Pq.pdf</a> )	2024.1	8
5.62.3 Bolsista de produtividade 1B CNPq ( <a href="#">termosDeConcessao_Pq.pdf</a> )	2024.2	8
5.62.4 Bolsista de produtividade 1B CNPq ( <a href="#">termosDeConcessao_Pq.pdf</a> )	2025.1	8
5.62.5 Bolsista de produtividade 1B CNPq ( <a href="#">termosDeConcessao_Pq.pdf</a> )	2025.2	8
<b>Total do Item</b>		<b>40</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>8</b>
<b>5.64. Avaliação do docente pelo discente desde que a média seja igual ou superior a 7,0.</b>		
Pontuação: Média da avaliação semestral.		
Descrição	Semestre	Pontos
5.64.1 Média das turmas ministradas no semestre 2023.2	2023.2	7,82
5.64.2 Média das turmas ministradas no semestre 2024.1	2024.1	9,12
5.64.3 Média das turmas ministradas no semestre 2024.2	2024.2	9,42
<b>Total do Item</b>		<b>26,36</b>
<b>Média por Semestre</b>		<b>6,59</b>

**QUADRO RESUMO**

<b>1. Ensino</b>	<b>509,6</b>
1.1. Aulas em cursos de Graduação	131,6
1.3. Aulas em cursos de Pós-Graduação Stricto-Sensu da UFRN	105
1.8. Participação em estágio em docência assistida realizado em estabelecimento de ensino superior, durante curso de Pós-Graduação stricto sensu devidamente validado pela instituição de ensino	8
1.11. Orientação de aluno em Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação da UFRN	6
1.13. Orientação de iniciação científica e tecnológica na UFRN	49
1.16. Orientação de aluno de curso de mestrado da UFRN	138
1.17. Orientação de aluno de curso de doutorado da UFRN	72
<b>2. Produção/Produto do Ensino/Pesquisa e Extensão/Incubação</b>	<b>760</b>
2.15. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis A- Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção.	600
2.16. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis B - Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção	120
2.17. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis C ou sem classificação pelo Qualis com corpo editorial, no momento da progressão ou promoção.	15
2.29. Capítulo de livro científico, didático/paradidático, cultural ou técnico (na área de atividade acadêmica do docente) em editora com ISBN e Editora	25
<b>3. Pesquisa/Incubação</b>	<b>177</b>
3.1. Projeto de Pesquisa aprovado pela Comissão de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRN (como coordenador) ou Agências de Fomento e/ou Órgãos de Governo.	72
3.5. Projeto de Pesquisa aprovado pela Comissão de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRN (como colaborador) ou Agências de Fomento e/ou Órgãos de Governo.	11
3.25. Participação em bancas examinadoras de trabalho de conclusão de Curso/Monografia de graduação, residência ou Especialização ou aprimoramento em IES.	4
3.26. Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES.	30
3.26. Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES externas.	30
3.28. Participação em bancas examinadoras de defesa de dissertação de mestrado em IES externas.	10
3.29. Participação em bancas examinadoras de defesa de tese de doutorado em IES externas.	20
<b>4. Extensão</b>	<b>3</b>
4.16. Colaborador de Ação Extensão/Evento Regional ou Local aprovados pelo Departamento e pelo Comitê Consultivo do Fundo de Apoio à Extensão com aprovação da PROEX.	3
<b>5. Institucional</b>	<b>80,36</b>
5.2. Projeto de Ações Acadêmicas Integradas ou de desenvolvimento institucional aprovado pelas instâncias competentes da UFRN como colaborador.	2
5.45. Participação em Comissão de seleção de Mestrado e/ou Doutorado	12
<b>TOTAL DE PONTOS</b>	<b>1529,96</b>

6/2/25, 12:34 PM

Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

5.62. Bolsista de produtividade (PQ e DTI) das agências de fomento nacionais e regionais.	40
5.64. Avaliação do docente pelo discente desde que a média seja igual ou superior a 7,0.	26,36
<b>TOTAL DE PONTOS</b>	<b>1529,96</b>

SIGAA | Superintendência de Tecnologia da Informação - (84) 3342 2210 | Copyright © 2006-2025 - UFRN - sigaa14-  
producao.info.ufrn.br:sigaa14-producao

## APÊNDICE A – TABELA DE PONTUAÇÃO

### APÊNDICE A - Tabela de Pontuação das Normas para Avaliação de Pessoal Docente em Relação à Progressão e Promoção

Item	GRUPO I – ATIVIDADES DE ENSINO E ORIENTAÇÃO	Pts	Unidade
1	Aula teórica ou prática de Graduação e Pós-Graduação	5	pts/crédito
2	Orientação de Estágio Supervisionado quando não computado como disciplina (relacionar nome do aluno orientado)	1	pt/aluno
3	Orientação de monografias/trabalho de graduação (quando concluída e não computado como disciplina)	10	pts/aluno
4	Orientação/Supervisão de alunos de Monitoria	3	pts/aluno
5	Orientação de alunos bolsistas e voluntários de programas e projetos de Ensino, de Pesquisa e de Extensão.	5	pts/aluno
6	Orientação de monografia/trabalho de Especialização (quando concluída e não computado como disciplina)	12	pts/aluno
7	Orientação de dissertação de Mestrado (quando não computado como disciplina)	20	pts/aluno
8	Co-orientação de dissertação de Mestrado	10	pts/aluno
9	Orientação de Tese de Doutorado (quando não computado como disciplina)	30	pts/aluno
10	Co-orientação Tese de Doutorado	15	pts/aluno
11	Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis “A1” ou fator de impacto igual ou superior a 3,8	35	pts/trabalho
12	Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis “A2” ou fator de impacto entre 3,799 e 2,500	30	pts/trabalho
13	Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis “A3”	25	pts/trabalho
14	Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis “A4”	22	pts/trabalho
15	Artigo técnico-científico publicado em periódico indexado Qualis “B” ou fator de impacto igual ou superior a 1 e inferior a 2,5	20	pts/trabalho
16	Artigo técnico-científico publicado em periódico indexado Qualis “C” ou fator de impacto inferior a 1	15	pts/trabalho
17	Artigo técnico-científico publicado em periódico não-indexado internacional	12	pts/trabalho

18	Artigo técnico-científico publicado em periódico não-indexado nacional	10	pts/trabalho
19	Coordenação de projeto/programa de ensino	3	pts/mês
20	Colaboração em projeto de ensino	1	pts/mês
21	Coordenação de projeto de ensino financiado por órgãos externos conveniados	4	pts/mês
22	Colaboração de projeto de ensino financiado por órgãos externos conveniados	2	pts/mês
Item	<b>GRUPO II – ATIVIDADES DE PESQUISA E EXTENSÃO</b>	<b>Pts</b>	<b>Unidade</b>
23	Apresentação de trabalho, mostra documental e assemelhados em reunião científica internacional	8	pts/trabalho
24	Apresentação de trabalho, mostra documental e assemelhados em reunião científica nacional	6	pts/trabalho
25	Apresentação de trabalho, mostra documental e assemelhados em reunião científica regional ou local	3	pts/trabalho
26	Publicação de trabalho completo em anais ou repositórios institucionais de reunião científica internacional	12	pts/trabalho
27	Publicação de trabalho completo em anais ou repositórios institucionais de reunião científica nacional	8	pts/trabalho
28	Publicação de trabalho completo em anais de reunião científica regional ou local	4	pts/trabalho
29	Publicação individual de crítica e resenha em revista científica, prefácio de obras especializadas, espetáculos ou afins	6	pts/trabalho
30	Edição, organização e/ou coordenação de livros ou coleções	10	pts/obra
31	Publicação ou tradução de livro com conselho editorial	40	pts/obra
32	Publicação de livro sem conselho editorial	10	pts/obra
33	Publicação ou tradução de capítulo de livro nacional publicado com conselho editorial	15	pts/obra
34	Publicação ou tradução de capítulo de livro internacional publicado com conselho editorial	20	pts/obra
35	Capítulo de livro publicado sem conselho editorial	5	pts/obra
36	Publicação de tradução de outros textos	0,5	pt/página

37	Aceitação de patentes	40	pts/patente
38	Depósito de patentes	20	pts/patente
39	Palestras, conferências e mini cursos ministrados em eventos científicos na área ou na área afim internacional	10	pts/ trabalho
40	Palestras, conferências e mini cursos ministrados em eventos científicos na área ou na área afim nacional	7	pts/ trabalho
41	Palestras, conferências e mini cursos ministrados em eventos científicos na área ou na área afim regional ou local	4	pts/ trabalho
42	Participação em mesa redonda e debates em eventos científicos internacionais na área ou na área afim	10	pts/tema
43	Participação em mesa redonda e debates em eventos científicos nacionais na área ou na área afim	5	pts/tema
44	Participação em mesa redonda e debates em eventos científicos regional ou local na área ou na área afim	3	pts/tema
45	Coordenação de mesa redonda em eventos científicos internacionais	12	pts/tema
46	Coordenação de mesa redonda em eventos científicos nacionais	8	pts/tema
47	Coordenação de mesa redonda em eventos científicos regionais e locais	4	pts/tema
48	Produção de aerofotograma, carta, fotograma, mapa ou similar	5	pts/cada
49	Desenvolvimento de material didático e instrucional	15	pts/cada
50	Desenvolvimento de aplicativo computacional, multimídia ou similar	15	pts/cada
51	Desenvolvimento de aparelho, instrumento, equipamento, fármacos ou similar	15	pts/cada
52	Desenvolvimento de técnica artística, analítica, instrumental, pedagógica, processual, terapêutica, ou outros	15	pts/cada
53	Premiação de trabalhos artísticos, arquitetônicos, científicos, literários ou em eventos desportivos (Cada trabalho ou evento, devidamente comprovado, será pontuado uma única vez.)	15	pts/trabalho ou evento
54	Exposição artística nacional individual de fotografias e/ou obras artísticas	15	pts/exposição
55	Exposição artística nacional coletiva de fotografias e/ou obras artísticas	15	pts/exposição

56	Exposição artística internacional individual de obras artísticas	25	pts/exposição
57	Exposição artística internacional coletiva de fotografias e/ou obras artísticas	15	pts/exposição
58	Obra artística incluída em acervos de museus	25	pts/obra
59	Participação, como solista, em concertos, recitais ou gravações (A participação será pontuada uma única vez, independentemente do número de apresentações, desde que devidamente comprovadas)	20	pts/obra
60	Participação (não solista) em concertos, recitais ou gravações (A participação será pontuada uma única vez, independentemente do número de apresentações, desde que devidamente comprovada)	10	pts/obra
61	Direção de filmes, vídeos, peças teatrais, óperas e espetáculos de dança realizados e/ou encenados, entre outros (Os trabalhos artísticos serão pontuados uma única vez, independentemente do número de apresentações)	40	pts/direção
62	Autoria de coreografia, cenografia, figurino, iluminação, trilha sonora ou produção de espetáculos de dança, teatro, ópera, filmes e vídeos, entre outros (Serão pontuados uma única vez, independentemente do número de apresentações)	20	pts/autoria
63	Autoria de peças teatrais, roteiros, óperas, concertos, composições musicais e/ou coreografias integrais apresentadas e/ou gravadas, entre outros (Serão pontuados uma única vez, independentemente do número de apresentações. Caso o trabalho tenha sido publicado, pontuar apenas os itens relativos à publicação; no caso de a obra ter sido publicada e apresentada, considerar somente a publicação)	40	pts/ autoria
64	Adaptação de peça teatral e/ou ópera encenada e/ou autoria de trabalho na área de comunicação visual publicado (Neste item, somente serão considerados os trabalhos artísticos, os quais poderão ser pontuados uma única vez, independentemente do número de apresentações. A pontuação das adaptações ou trabalhos coletivos será dividida entre os co-adaptadores ou co-autores de cada trabalho, devidamente comprovado)	20	pts/adaptador
65	Regência de ópera ou espetáculo musical (Cada trabalho poderá ser pontuado uma única vez, independentemente do número de apresentações)	20	pts/obra
66	Transcrição e/ou arranjo de obras musicais gravadas, publicadas ou executadas (Cada trabalho poderá ser pontuado uma única vez, independentemente do número de apresentações ou execuções)	20	pts/obra

67	Maquetes, Protótipos ou similares (Cada maquete poderá ser pontuada uma única vez.)	12	pts/autor
68	Restauração de obras artísticas	1	pt/hora
69	Defesa de dissertação de mestrado	40	pts
70	Defesa de tese de doutorado ou livre docência	60	pts
71	Participação em Programa de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado como discente, contado a partir da matrícula ou equivalente, com afastamento	12	pts/mês
72	Participação em Programa de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado como discente, contado a partir da matrícula ou equivalente	6	pts/mês
73	Docente em Licença Capacitação (art 87, Lei nº 8.112/90), com relatório final aprovado em Conselho Diretor da Unidade Acadêmica	5	pts/mês
74	Textos publicados em jornais, portais e afins, devidamente comprovados	1	pt/publicação
75	Divulgação científica em mídias especializadas em linguagem audiovisual ou escrita	5	pts/divulgação
76	Consultoria ad hoc	10	pts/consultoria
77	Parecerista ad hoc	5	pts/parecer
78	Participação como curador de exposição artística internacional	10	pts/exposição
79	Participação como curador de exposição artística nacional	5	pts/exposição
80	Participação como curador de exposição artística regional ou local	3	pts/exposição
81	Participação como Mentoria ou Consultoria de Empreendimentos Incubados	3	pts/mês
82	Coordenador/Supervisor de Empresa Júnior	3	pts/mês
83	Coordenação de projeto/programa de ensino, pesquisa e extensão	3	pts/mês
84	Colaboração em projeto de ensino, pesquisa e extensão	1	pt/mês
85	Coordenação de projeto de ensino, pesquisa e extensão financiado por órgãos externos conveniados	4	pts/mês

86	Colaboração de projeto de ensino, pesquisa e extensão financiado por órgãos externos conveniados	2	pts/mês
87	Participação em grupo/rede de pesquisa	6	pts/grupo
<b>Item</b>	<b>GRUPO III – ATIVIDADES DE ADMINISTRAÇÃO</b>	<b>Pts</b>	<b>Unidade</b>
88	Ocupante de Cargos de Direção (CD1 – 4) ou ocupante eventual	12	pts/mês
89	Ocupante de Funções Gratificadas (FG1, FG2, etc), Funções de Coordenação de Curso (FCC/FUC), Vice Diretor ou Vice Coordenador de Pós-Graduação, designação equivalente ou ocupante eventual	7	pts/mês
90	Ocupante de cargo de natureza especial, Direção e Assessoramento Superiores - DAS 4, 5 ou 6, ou cargo equivalente	12	pts/mês
91	Presidente da Comissão Especial de Curso de Especialização (COESCE) ou equivalente	7	pts/mês
92	Membro de comissão julgadora de eventos científicos, artísticos, culturais, desportivos e outras	2	pts/participação
93	Membro de comissão organizadora de reuniões científicas, artísticas, culturais, desportivas e outras	4	pts/participação
94	Coordenador ou membro de conselho editorial de revista científica	2	pts/mês
95	Diretor, ou equivalente, de revista científica indexada	5	pts/mês
96	Membro do conselho editorial de editoras de instituições públicas	2	pts/mês
97	Membro, em efetivo exercício, de diretoria de associação científica	1	pts/mês
98	Presidente, em efetivo exercício, de diretoria de associação científica	2	pts/mês
99	Atividades regulamentadas pelo órgão competente e não remuneradas de assessoria, consultoria, perícia, sindicância, serviço hospitalar, processo administrativo disciplinar ou análise de currículo para revalidação de diploma	1	pt/mês
100	Coordenação de setores acadêmicos de apoio (laboratórios, oficinas, etc), quando não remunerada	10	pts/coordenação
101	Coordenação/Presidência de Núcleos instituídos pela Reitoria ou por Colegiados Superiores	7	pts/mês

102	Coordenação de Comissões de Estágios Supervisionados, de atividade prática curricular profissionalizante e/ou Prática de Ensino, quando não remunerada (Entende-se por Coordenador de Estágio Supervisionado, Estágio Profissionalizante ou de Prática de Ensino o professor que tem sob sua supervisão efetiva o mínimo de 2 professores, quando não pontuado no grupo de atividades de ensino)	10	pts/coordenação
103	Coordenação Institucional e Pedagógica do PIBID, PRP e LIFE	7	pts/mês
104	Membro de Comissões de Estágios Supervisionados, de atividade prática curricular profissionalizante e/ou Prática de Ensino, quando não remunerada	1	pts/mês
105	Membro de, Núcleo Docente Estruturante, Comissão Permanente de Apoio de Curso de Graduação, Comissão/Coordenadoria de Pós-Graduação, ou similar	3	pts/mês
106	Membro de Conselhos Superiores (COUNI, CEPEC e Conselho de Curadores)	4	pts/mês
107	Membro de Conselhos, Comissões Permanentes, Comitês de Ética e outras comissões institucionais da UFGD (Conselho Diretor, Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, Câmara de Ensino e Câmara de Extensão, Comissão Própria de Avaliação)	2	pt/mês
108	Presidente de Conselhos, Comissões Permanentes, Comitês de Ética e outras comissões institucionais da UFGD (Conselho Diretor, Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, Câmara de Ensino e Câmara de Extensão, Comissão Própria de Avaliação)	3	pt/mês
109	Membros da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente	3	pt/mês
110	Presidente da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente	4	pt/mês
111	<b>Membro de Comissão de Avaliação de Estágio Probatório</b>	<b>3</b>	<b>pt/mês</b>
112	<b>Presidente de Comissão de Avaliação de Estágio Probatório</b>	<b>5</b>	<b>pt/mês</b>
113	Participações como membro de comissões técnicas de equipes de esportes individuais ou coletivos não contemplados nos itens anteriores, com a aprovação do Conselho Diretor das Unidades Acadêmicas (Somente serão pontuadas as participações com duração superior a 3 meses, devidamente comprovadas)	3	pts/participação
114	Membro de comissões internas, permanentes ou não das Unidades Acadêmicas devidamente comprovado através de Instrução de Serviço ou Resolução	2	pts/mês

115	Representante da UFGD ou membros de Associações, Conselhos, Entidades de Classe, Fundações ou órgãos externos	4	pts/mês
116	Presidente de Associações, Conselhos, Entidades de Classe, Fundações, ou órgãos externos	5	pts/mês
<b>Item</b>	<b>GRUPO IV – OUTRAS ATIVIDADES</b>	<b>Pts</b>	<b>Unidade</b>
117	Membro titular de banca de defesa de projetos, de monografias e de trabalhos de graduação	3	pt/participação
118	Membro titular de banca de defesa de monografia e de trabalhos de pós- graduação <b>lato sensu</b>	5	pts/participação
119	Membro titular de banca de exame de qualificação de Mestrado ou Doutorado	8	pts/participação
120	Membro titular de banca de exame de qualificação de Mestrado	5	pts/participação
121	Membro titular de banca de Mestrado	10	pts/participação
122	Membro titular de banca de Doutorado	12	pts/participação
123	Presidente de banca de Promoção para professor Titular	10	pts/participação
124	Membro de banca de Promoção para professor Titular	5	pts/participação
125	Participação em Banca Examinadora de Concurso Público para Professor Efetivo	15	pts/participação
126	Participação em Banca Examinadora de Seleção para Professor Substituto	5	pts/participação
127	Participação em Banca Examinadora de Concurso Público para Técnico	10	pts/participação
128	Gestor de convênios/contratos (quando não remunerado)	1	pts/mês
129	Orientações de estágio de convênios internacionais (graduação e pós- graduação)	3	pts/aluno
130	Professor tutor	3	pts/tutoria
131	Membro de Direção de Sindicatos de docentes	4	pt/mês
132	Presidente de Sindicato de docentes	5	pt/mês

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

## **APÊNDICE B – MINUTA DA RESOLUÇÃO**

APÊNDICE B – Minuta das Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior

### **Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior**

#### **CAPÍTULO I DOS CONCEITOS**

Art. 1º A carreira de magistério superior é estruturada nas classes A, B, C e D e respectivos níveis de vencimento:

- I – classe A, com a denominação de professor-assistente;
- II – classe B, com a denominação de professor adjunto;
- III – classe C, com a denominação de professor-associado; e
- IV – classe D, com a denominação de professor titular.

Art. 2º O desenvolvimento na carreira de magistério superior ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§1º Progressão funcional é a passagem do/a servidor/a para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe.

§2º Promoção é a passagem do/a servidor/a de uma classe para outra subsequente.

§3º A progressão e a promoção dar-se-ão mediante aprovação em avaliação de desempenho acadêmico, pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD).

Art. 3º Para fins do disposto nesta resolução considera-se:

I – interstício: prazo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício para os/as docentes da classe A e prazo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício nas classes B e C;

II – avaliação de desempenho: análise do processo de concessão da progressão e/ou promoção no período considerado para avaliação;

III – período a ser considerado para avaliação: período de estágio probatório para os/as docentes de classe A e 4 (quatro) semestres civis anteriores ao semestre em que o/a docente completará o interstício nas classes B e C;

IV – prazo para solicitações de progressão e/ou promoção: as/os docentes que completarem o interstício no primeiro semestre do ano civil corrente deverão requerer de 1º de janeiro até 31 de março; e os/as docentes que completarem o interstício no segundo semestre do ano civil corrente deverão solicitar de 1º de junho até 31 de agosto; e

V – efeito financeiro: pagamento de valores referente à concessão de progressão e/ou promoção, observados o cumprimento do interstício e dos requisitos estabelecidos na legislação.

§1º Os/As docentes que completaram o interstício em períodos anteriores aos prazos estabelecidos no inciso IV deste artigo é permitido o envio em qualquer prazo, desde que respeitado o período a ser considerado para avaliação.

§ 2º Os requerimentos de progressão e promoção encaminhados fora dos períodos definidos no inciso IV deste artigo e que contarem com toda a documentação necessária, condizente com o período a ser considerado para avaliação, para avaliação, serão mantidos na CPPD e apreciados na reunião subsequente.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS COMISSÕES DE AVALIAÇÃO**

Art. 4º Para efeito de avaliação de que trata este Regulamento, constituem-se as seguintes comissões:

- I – Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD);
- II – Comissão Examinadora para Promoção à classe C; e
- III – Comissão Especial para Promoção à classe D.

Art. 5º A CPPD, vinculada à Reitoria, é composta por 3 (três) docentes representantes de cada Unidade Acadêmica da Instituição.

§1º Os/As docentes representantes de cada Unidade Acadêmica – 2 (dois) titulares e 1 (um) suplente – são eleitos pelo Conselho Diretor (CD) da unidade e designados por portaria da Reitoria.

§2º O mandato dos/das membros/as da CPPD é de 2 (dois) anos, permitida a recondução para mais 1 (um) mandato.

§3º A CPPD atuará no processo de avaliação para fins de progressão e promoção.

Art. 6º Para a promoção à classe C será constituída comissão examinadora, através de indicação da presidência da CPPD e designada por meio de portaria da Reitoria, composta por 4 (quatro) docentes, ocupantes do cargo de professor/a de magistério superior e integrantes do quadro de membros/as da CPPD.

Parágrafo único. A critério da presidência da CPPD, poderão ser constituídas quantas comissões forem necessárias.

Art. 7º Para promoção à classe D, a comissão especial será constituída pelo Conselho Diretor da unidade acadêmica, sob indicação do/a candidato/a, sendo composta por no mínimo 3 (três) e no máximo 4 (quatro) docentes, todos/as portadores/as do título de doutor/a e ocupantes do cargo de professor/a titular da carreira do magistério superior ou cargo equivalente em instituição de ensino.

§1º A comissão especial deverá ser composta por, no mínimo, 3 (três) membros/as externos/as à UFGD, além de 2 (dois) suplentes, sendo: 1 (um) externo à UFGD e 1 (um) interno à UFGD;

§ 2º Na composição da comissão especial será vedada a participação de:

- I. - cônjuge do (a) docente, mesmo separado judicialmente, divorciado ou companheiro (a);
- II. - ascendente ou descendente do Docente;
- III. - colateral até o terceiro grau, seja o parentesco por consanguinidade, afinidade ou adoção;
- IV. - sócio do Docente em atividade profissional;
- V. - orientador acadêmico em Curso de Pós-Graduação "Stricto Sensu" ou estágio pós-doutoral;
- VI. - amigo ou inimigo íntimo.

§3º Os trabalhos da comissão especial serão presididos, preferencialmente, por 1 (um/a) membro/a interno/a da UFGD, quando a comissão tiver 4 (quatro) membros/as.

§4º Em caso de ausência imprevista de membro efetivo, o processo terá seu tempo prorrogado por até 48 (quarenta e oito) horas, quando a substituição puder ser realizada por membro interno, ou por até 72 (setenta e duas) horas, quando se tratar de substituição de membro externo.

§3º Os/As docentes aposentados/as pela UFGD serão considerados/as como membros/as externos/as.

### **CAPÍTULO III**

#### **DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

Art. 8º A avaliação das classes B e C poderá levar em consideração o desempenho acadêmico, nos seguintes elementos:

I – ensino na educação superior compreendidas aquelas formalmente incluídas nos planos de integralização curricular dos cursos de graduação e pós-graduação da Instituição;

II – desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente;

III – produção intelectual, abrangendo a produção científica, artística, técnica e cultural, representada por publicações ou formas de expressão usuais e pertinentes aos ambientes acadêmicos específicos, para as diferentes áreas do conhecimento;

IV – pesquisa, relacionada a projetos de pesquisa aprovados pelas instâncias competentes da Instituição;

V – extensão, relacionada a projetos de extensão aprovados pelas instâncias competentes da Instituição;

VI – administração, compreendendo atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e outras, na Instituição ou em órgãos públicos;

VII – representação, compreendendo a participação em órgãos colegiados, na Instituição ou em órgãos públicos, na condição de indicados/as ou eleitos/as, bem como de representação sindical;

VIII – outras atividades não incluídas no plano de integralização curricular de cursos e programas oferecidos pela Instituição, tais como orientação, tutoria e supervisão, participação em bancas examinadoras e outras desenvolvidas na Instituição, pelas quais o/a docente não receba remuneração adicional específica; e

IX – participação em bancas examinadoras externas à instituição.

Parágrafo único. No processo de avaliação de desempenho acadêmico será utilizada como base a pontuação definida no Anexo II (Tabela de Pontuação) desta resolução, obedecendo critérios e limites para os grupos de atividades, assim apresentados:

I – atividades de Ensino da Educação Superior: máximo de 200 (duzentos) pontos;

II – atividades de Pesquisa, Extensão e Inovação: máximo de 100 (cem) pontos;

III – atividades de Produção Intelectual: máximo de 80 (oitenta) pontos, e;

IV – atividades Administrativas e de Representação: máximo de 50 (cinquenta) pontos);

## Seção I

### Da Progressão Funcional

Art. 9º A solicitação de progressão será dirigida à CPPD, por meio de requerimento do/a interessado/a, acompanhado de declaração de cumprimento de interstício, de relatório de afastamentos, da folha resumo da Tabela de Pontuação e de documentos comprobatórios das atividades pontuadas.

Art. 10. A avaliação de desempenho do/a docente será realizada pela CPPD por meio do conjunto de atividades desenvolvidas no período a ser considerado para avaliação.

§1º A pontuação para aprovação na avaliação de desempenho deverá ser igual ou superior a 280 (duzentos e oitenta) pontos e será registrada na folha resumo do Anexo II desta Norma.

§2º Caso a avaliação do desempenho acadêmico seja julgada insuficiente em pontuação para a solicitação pretendida, o (a) docente poderá protocolar novo requerimento quando atingida a pontuação necessária para a progressão ou promoção ou solicitar a dilação do prazo do interstício para inserção de novos documentos comprobatórios.

Art. 11. Ao/A docente em gozo de licença prêmio, licença maternidade ou licença para tratamento da própria saúde durante o interstício é assegurada a redução do número de pontos exigidos para progressão, calculada de forma proporcional ao tempo de licença oficializado.

Art. 12. O desempenho do/a docente cedido a outro órgão para exercício de cargo de natureza especial, direção e assessoramento superior – DAS 4, 5 ou 6, ou cargo equivalente na administração pública terá garantida sua pontuação para progressão, calculada de forma proporcional ao tempo de cedência.

Art. 13. Para avaliação de pessoas com deficiência poderá ser ouvida uma comissão específica, com conhecimento especializado, que estabelecerá a necessidade ou não de adequação dos parâmetros de avaliação.

Art. 14. O/A docente da UFGD com lotação provisória em outra IFES deverá cumprir o disposto nesta Resolução.

Art. 15. A CPPD terá 30 (trinta) dias, a partir do prazo limite para solicitação de progressão em cada semestre, para emitir parecer consubstanciado, favorável ou não à progressão, a ser encaminhado à Reitoria.

§1º Em caso de parecer desfavorável à progressão ou promoção, a CPPD comunicará ao/à interessado/a, que poderá, motivadamente, interpor recurso questionando a avaliação ou acrescentando novas documentações, no prazo de até ~~15 (quinze)~~ 10 (dez) dias a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida (art. 59 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999).

§2º A CPPD poderá, a depender do volume de solicitações de progressão ou promoção, realizar reuniões extraordinárias antes ou depois da reunião ordinária prevista no Art. 3º Inciso IV.

Art. 16. A progressão para o/a docente habilitado/a vigorará a partir da data de cumprimento do interstício de 2 (dois) anos no nível anterior e referente ao período avaliado.

## Seção II

### Da promoção para a classe B

Art. 17. A promoção da classe A para a classe B – nível 1 ocorrerá após aprovação e conclusão do estágio probatório.

Art. 18. A promoção, após aprovação e conclusão do estágio probatório, será encaminhada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) à CPPD para avaliação e, posteriormente, enviada à Reitoria para tramitação da concessão.

Parágrafo único – Será considerado, para efeito da promoção, a data em que o/a docente completar os 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício do cargo.

Art. 19. À CPPD caberá o exame da documentação pertinente para fins de promoção e posterior envio à Reitoria para tramitação da concessão.

### Seção III

#### Da promoção por avaliação de desempenho para a classe C

Art. 20. Os procedimentos para a obtenção da promoção por avaliação de desempenho acadêmico seguirão os critérios previstos nos art.8º ao art.16 desta Resolução.

§1º Para a promoção à classe C, o/a docente deverá apresentar, juntamente aos demais documentos, a comprovação do título de doutor/a;

§2º No caso de obtenção do título de doutor posteriormente ao cumprimento de interstício de 24 (vinte e quatro) meses, o efeito da promoção será considerado a partir da data de defesa da tese, alterando os interstícios posteriores;

§3º Para a situação indicada no §2º, a avaliação de desempenho levará em conta os 4 (quatro) semestres civis anteriores a data de defesa da tese.

### Seção IV

#### Da promoção para classe D

Art. 21. A promoção para a classe D dar-se-á desde que o/a docente atenda os seguintes requisitos:

**I – possuir título de doutor (a);**

**II – lograr aprovação perante comissão especial, que avaliará tese acadêmica inédita ou memorial, o qual deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica, administrativa, de representação e produção profissional relevante;**

**III – ser aprovado/a em avaliação de desempenho acadêmico, pela CPPD;**

**Parágrafo único: O título de doutor, exigido no inciso I do art. 21, somente será considerado se obtido em instituição nacional credenciada pela CAPES e pelo Conselho Nacional de Educação, ou, quando obtido no exterior, se estiver reconhecido por instituições congêneres, nos termos da legislação federal aplicável.**

Art. 22. O requerimento para avaliação de que trata o inciso I do art. 20 será dirigido à direção da unidade de lotação do/a interessado/a para instrução do processo, acompanhado do memorial ou da tese acadêmica inédita.

§1º O requerimento que trata o caput poderá ser efetuado a qualquer tempo após o posicionamento na classe C, nível IV.

§2º O memorial deverá contemplar no mínimo o período de atuação na classe C.

Art. 23. Entende-se por memorial o documento autobiográfico que descreve, analisa, quantifica e qualifica os acontecimentos sobre a trajetória no processo acadêmico, profissional, intelectual e artístico do candidato à promoção para a Classe D, com denominação de Professor Titular.

Parágrafo único - A apresentação e defesa do Memorial, deverá descrever as atividades relativas aos itens previstos no Art. 8º desta Resolução, com comprovação.

Art. 24. A apresentação e defesa do Memorial das atividades do docente, como parte do processo de promoção à Classe de professor Titular da Carreira do Magistério Superior, deverá ser realizada em sessão pública.

§1º – O Memorial deverá ser apresentado oralmente pelo docente no período de no máximo 60 (sessenta) minutos. Após a apresentação, caberá aos membros da Comissão Especial proceder à arguição do professor, sendo que cada membro da Comissão disporá de, no máximo, 30 (trinta) minutos.

§2º – A apresentação do Memorial poderá ser presencial ou por meio de videoconferência.

Art. 25. Por tese acadêmica entende-se uma obra escrita contendo contribuição inédita e relevante para o conhecimento científico, artístico, cultural e/ou tecnológico.

Art. 26. A apresentação e defesa de Tese acadêmica inédita, como parte do processo de promoção à Classe de Professor Titular da Carreira do Magistério Superior, deverá ser realizada de forma pública, cabendo à Comissão Especial a atribuição de conceito em seção privada.

§1º - A tese acadêmica deverá ser apresentada oralmente pelo docente no período de no máximo 60 (sessenta) minutos, tratando especificamente do tema indicado no ato do requerimento, sendo avaliada a erudição, competência e ineditismo da mesma. Após a apresentação, caberá aos membros da Comissão Especial proceder à arguição do professor, sendo que cada membro da Comissão disporá de, no máximo, 30 (trinta) minutos.

§2º - A apresentação da Tese acadêmica poderá ser presencial ou por meio de videoconferência.

Art. 27. Os membros da Comissão Especial atribuirão, sigilosamente e individualmente, o conceito APROVADO ou REPROVADO ao docente pelo Memorial ou Tese acadêmica e, prevalecerá como resultado final, o conceito atribuído em maior número.

§1º. A Comissão Especial é autônoma no seu julgamento, não cabendo nenhum processo de revisão dos conceitos atribuídos ao Memorial ou à Tese acadêmica.

§2ª - Em caso de NÃO APROVAÇÃO do Memorial ou da Tese Inédita pela Comissão Especial, fica assegurada a reapresentação da defesa após decorrido o interstício de 06 (seis) meses da denegação, aproveitando-se o resultado da avaliação de desempenho acadêmico anterior.

Art. 2328. É de responsabilidade da unidade acadêmica:

I – constituir comissão especial de avaliação, sob indicação do/a docente;

II – instruir o processo administrativo, acompanhado do memorial ou tese e encaminhar à Comissão Especial, observando os modelos de documento que constam como anexos desta Resolução;

III – orientar e acompanhar os trabalhos da comissão especial;

IV – após a aprovação pela comissão especial, a unidade acadêmica deverá anexar os documentos da avaliação de memorial ou tese:

a) para memorial: resolução de composição, declaração de participação virtual, quando houver, ficha de avaliação de cada membro da comissão e ata final e outros documentos que tiverem sido utilizados na avaliação;

b) para tese: resolução de composição, declaração de participação virtual, quando houver, e ata final e outros documentos que tiverem sido utilizados na avaliação.

V – encaminhar à CPPD para tramitação do processo de promoção à classe D.

Art. 2429. A comissão especial terá o prazo máximo de 60(sessenta) dias para encaminhar o resultado da avaliação do memorial ou tese, a contar do recebimento da documentação.

§1º A comissão especial emitirá ficha de avaliação individual dos membros;

§2º A avaliação da comissão especial poderá ocorrer nos seguintes formatos:

a) com defesa de memorial ou tese, com reunião presencial ou remota;

b) sem defesa de memorial ou tese.

§3º O/A presidente da comissão especial deverá emitir ata final favorável ou não à aprovação e encaminhá-la à direção da unidade de lotação do/a interessado/a.

Art. 25~~30~~<sup>30</sup>. O requerimento para avaliação de desempenho acadêmico à classe D deverá ser submetido pelo/a docente à CPPD, após envio pela unidade acadêmica, do processo de avaliação da comissão especial finalizado, e seguirá os critérios previstos nos art. 8º ao art. 16 desta Resolução.

Parágrafo Único: O requerimento será arquivado se encaminhado à CPPD anteriormente ao envio do processo de que trata o caput.

## **CAPÍTULO IV**

### **DOS PEDIDOS DE VISTA E RECURSOS**

Art. 31 Será assegurado ao candidato o direito de vista de todos os documentos integrantes do processo de avaliação, incluídas as avaliações e notas atribuídas pela Comissão Especial.

Art. 32. Em face de razões de legalidade e de mérito, o candidato poderá interpor recurso contra o resultado do processo avaliativo.

§ 1º O prazo para interposição de recurso será de 10 (dez) dias corridos, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, contados a partir:

I - da data de ciência da decisão da CPPD que negou a constituição da Comissão Especial; e

II- da data de divulgação do resultado após decisão da Comissão Especial.

§ 2º Considera-se prorrogado o prazo de que trata o parágrafo precedente até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou esse for encerrado antes da hora normal.

Art. 33. O recurso de que trata o inciso I do § 1º do artigo precedente deverá ser formulado à CPPD, por meio de requerimento fundamentado, dentro do prazo fixado no mencionado § 1º.

§ 1º O recurso, uma vez presentes os pressupostos de admissibilidade, será apreciado pela CPPD, que terá o prazo de 5 (cinco) dias corridos, para reconsiderar sua decisão ou remeter o recurso ao Reitor.

§ 2º O prazo estabelecido no caput poderá ser prorrogado por igual período, mediante justificativa expressa da CPPD.

§ 3º O recurso administrativo deverá ser decidido pelo Reitor no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a partir do recebimento dos autos.

§ 4º O prazo mencionado no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por igual período, mediante justificativa explícita exarada pelo Reitor e comunicação formal ao recorrente.

§ 5º A decisão do recurso deverá ser revestida por meio de Portaria a ser expedida pelo Reitor, a qual, em respeito ao princípio constitucional da publicidade, deverá ser enviada ao recorrente, juntamente com cópia da decisão da CPPD, por meios que assegurem a certeza da ciência do interessado.

Art. 34. O recurso de que trata o inciso II do § 1º do artigo 27 deverá ser formulado à Comissão Especial, protocolado na CPPD, por meio de requerimento fundamentado, dentro do prazo fixado no § 1º deste artigo.

§ 1º O recurso, uma vez presentes os pressupostos de admissibilidade, será apreciado pela Comissão Especial, que terá o prazo de 30 (trinta) dias corridos, para reconsiderar sua decisão ou remeter o recurso ao Conselho Universitário.

§ 2º O prazo estabelecido no parágrafo precedente poderá ser prorrogado por igual período, mediante justificativa expressa do Presidente da Comissão.

§ 3º O recurso administrativo deverá ser decidido pelo Conselho Universitário no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a partir do recebimento dos autos.

§ 4º O prazo mencionado no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por igual período, mediante justificativa explícita exarada pelo Presidente do Conselho Universitário e comunicação formal ao recorrente.

§ 5º A decisão do recurso deverá ser revestida por meio de Resolução a ser expedida pelo respectivo presidente, a qual, em respeito ao princípio constitucional da publicidade, deverá ser enviada ao recorrente, juntamente com cópia da decisão da Comissão Especial, por meios que assegurem a certeza da ciência do interessado.

Art. 35. Decorrido o prazo para interposição de recurso, não havendo pendência, a CPPD divulgará o resultado e remeterá os autos ao Reitor, ou a quem ele delegar competência, para a emissão da Portaria de Concessão.

## **CAPÍTULO V**

### **DA RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO**

Art. 26~~36~~. A Retribuição por Titulação (RT) será concedida ao/à servidor/a docente, em conformidade com a titulação comprovada e nos valores estabelecidos na legislação vigente.

§1º O/A docente deverá requerer à PROGESP a concessão e/ou alteração da RT com apresentação da documentação comprobatória.

§2º Para comprovação da obtenção do grau acadêmico considera-se o diploma ou, provisoriamente, a seguinte documentação:

I – cópia do histórico escolar integralizado;

II – documento comprobatório de defesa e aprovação da dissertação ou tese e do cumprimento das demais exigências para obtenção do título;

III – documento comprobatório, nos casos previstos de reconhecimento ou revalidação.

§3º Os cursos de mestrado e doutorado, para os fins previstos neste artigo, serão considerados somente se recomendados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e, quando realizados no exterior, mediante reconhecimento do diploma por Instituição Nacional competente.

§4º Os cursos de especialização, para fins do previsto neste artigo, somente serão considerados se estiverem de acordo com a legislação vigente.

§5º Quanto aos efeitos financeiros da RT levar-se-á em consideração a data da defesa.

## **CAPÍTULO VI**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 27. As promoções e progressões, cuja tramitação for iniciada a partir da data de publicação destas normas, serão realizadas nos termos desta resolução.

Art. 28. Os/As docentes que completarem os requisitos para promoção à classe B – nível 1, a partir de 01 de janeiro de 2025, aplica-se o disposto nos artigos 17 a 19 desta resolução.

Art. 29. Para os/as docentes que completaram os requisitos para progressão, promoção ou aceleração até a data de 31 de dezembro de 2024; bem como para os/as docentes que requisitaram progressão, promoção ou aceleração até a data de publicação desta Resolução, desde que tenham completado os requisitos até 31 de dezembro de 2024, a CPPD seguirá o disposto nas Resoluções nº 377/2022 e nº 508/2023 do COUNI/UFGD.

Parágrafo único. Os processos de progressão e promoção aprovados pela CPPD até a data da publicação desta Resolução, com base nas Resoluções nº 377/2022 e nº 508/2023 do COUNI/UFGD, permanecem válidos.

Art. 30. O mandato dos/as atuais membros/as da CPPD fica automaticamente prorrogado até 30 de junho de 2026, sendo permitida a recondução.

Art. 31. Fica determinado o prazo de 120 (cento e vinte) dias para a CPPD revisar seu regimento para adequar seu funcionamento às normas e procedimentos previstos nesta resolução.

Art. 32. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Universitário da Fundação Universidade Federal da Grande Dourados – COUNI/UFGD.

Art. 33. Tornar sem efeito as Resoluções nº 377, de 15 de dezembro de 2022 e nº 508, de 27 de julho de 2023.

Art. 34. Estes dispositivos entram em vigor na data de sua publicação.

**Anexo I das Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior – Resolução COUNI nº 860.**

**Procedimentos para a progressão e promoção por avaliação de desempenho  
(exceto promoção à classe D)**

ETAPA	ENVOLVIDOS	PROCEDIMENTOS
01	Interessado	Solicitar para a PROGESP, via SIPAC, a declaração de cumprimento de interstício e relatório de afastamentos.
02	Interessado	Preencher a tabela de pontuação (Anexo II) e gerar PDF da folha resumo.
03	Interessado	Requerer à CPPD, via SIPAC, a progressão na classe B ou progressão ou promoção à C, anexando: a) declaração de cumprimento de interstício; b) relatório de afastamentos; c) folha resumo da Tabela de Pontuação; d) documentos comprobatórios das atividades pontuadas; e) comprovante do título de doutor, no caso de promoção à classe C.
04	CPPD	Instruir o processo.
05	CPPD	Se promoção à classe C, a CPPD constitui Comissão Examinadora conforme Art. 6º para análise do processo.
06	CPPD	Examina o processo, emite decisão e encaminha à Reitoria.
07	Reitoria	Publicação da portaria e encaminhamento para PROGESP.
08	PROGESP	Lançamento da progressão e promoção e demais providências.

**Para promoção da Classe A para B**

ETAPA	ENVOLVIDOS	PROCEDIMENTOS
01	PROGESP	Encaminhar à CPPD portaria de conclusão e aprovação do estágio probatório para fins de instruir processo de <del>aceleração da</del> promoção.
02	CPPD	Instruir o processo.
03	CPPD	Examina o processo, emite decisão e encaminha à Reitoria.
04	Reitoria	Publicação da portaria e encaminhamento para PROGESP.
05	PROGESP	Lançamento da promoção e demais providências.

**Para a promoção à Classe D**

ETAPA	ENVOLVIDOS	PROCEDIMENTOS
<b>Fase 1</b>		
01	Interessado	Requerer à Unidade Acadêmica, via SIPAC, abertura do processo, anexando memorial ou tese acadêmica inédita.

02	Unidade Acadêmica	Instruir o processo e constituir a comissão especial conforme Art. 7º desta resolução.
03	Comissão Especial	Avalia o memorial ou a tese acadêmica inédita e encaminha resultado à unidade acadêmica, conforme Art. 24 desta resolução.
04	Unidade Acadêmica	Comunica o resultado ao interessado e encaminha o processo à CPPD.
<b>Fase 2</b>		
05	Interessado	Solicitar para a PROGESP, via SIPAC, a declaração de cumprimento de interstício e relatório de afastamentos.
06	Interessado	Preencher a Tabela de Pontuação (Anexo II) e gerar PDF da folha resumo.
07	Interessado	Requerer à CPPD, via SIPAC, a avaliação de desempenho acadêmico, anexando: a) declaração de cumprimento de interstício; b) relatório de afastamentos; c) folha resumo da Tabela de Pontuação; d) documentos comprobatórios das atividades pontuadas.
08	CPPD	Examina o processo, emite decisão e encaminha à Reitoria.
09	Reitoria	Publicação da portaria e encaminhamento para PROGESP.
10	PROGESP	Lançamento da promoção e demais providências.

**Para alteração da Retribuição por Titulação – RT (Art. 26)**

<b>ETAPA</b>	<b>ENVOLVIDOS</b>	<b>PROCEDIMENTOS</b>
01	Interessado	Requer à PROGESP, via SIPAC, a concessão da RT anexando a documentação comprobatória, conforme Art. 26 desta resolução.
02	PROGESP	Lançamento da alteração da RT e demais providências.



**Anexo III das Normas de Avaliação de Pessoal Docente para  
Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior – Resolução COUNI  
nº 860.**

**Orientações à Comissão Especial para avaliação do memorial na  
promoção à classe D**

**Formulário 1 – Ficha de avaliação de memorial**

Nome:		Matrícula:				
Faculdade:		Processo:				
Atividades	Critérios de Avaliação / Pontuação					
	5 pontos	4 pontos	3 pontos	2 pontos	1 ponto	Sem pontuação
<b>Ensino</b> Considere as atividades relativas ao Quadro 1 – Atividades de Ensino deste anexo e outras que a comissão julgar pertinente.	<input type="checkbox"/> O(A)docente e apresenta em grau <b>elevado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>considerável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>moderado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>razoável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>insuficiente</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente <b>não apresenta</b> contribuições neste grupo de atividades
<b>Pesquisa</b> Considere as atividades relativas ao Quadro 2 – Atividades de Pesquisa e Extensão deste anexo e outras que a comissão julgar pertinente.	<input type="checkbox"/> O(A)docente e apresenta em grau <b>elevado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>considerável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>moderado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>razoável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>insuficiente</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente <b>não apresenta</b> contribuições neste grupo de atividades
<b>Extensão</b> Considere as atividades relativas ao Quadro 2 – Atividades de Pesquisa e Extensão deste anexo e outras que a comissão julgar pertinente.	<input type="checkbox"/> O(A)docente e apresenta em grau <b>elevado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>considerável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>moderado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>razoável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>insuficiente</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente <b>não apresenta</b> contribuições neste grupo de atividades

<b>Administração</b> Considere as atividades relativas ao Quadro 3 – Atividades de Administração deste anexo e outras que a comissão julgar pertinente.	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>elevado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>considerável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>moderado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>razoável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>insuficiente</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente <b>não apresenta</b> contribuições neste grupo de atividades
<b>Outras</b> Considere as atividades relativas ao Quadro 3 – Outras Atividades deste anexo e outras que a comissão julgar pertinente.	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>elevado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>considerável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>moderado</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>razoável</b> contribuições neste grupo de atividades	<input type="checkbox"/> O(A)docente apresenta em grau <b>insuficiente</b> contribuições neste grupo de atividades	<b>7</b> <input type="checkbox"/> O(A)docente <b>não apresenta</b> contribuições neste grupo de atividades

Observações: Será considerado aprovado o/a docente que atingir no mínimo 13 pontos. A Comissão Especial deverá estabelecer no início dos trabalhos e em espelho os parâmetros para a avaliação dos critérios definidos neste documento.

Pontuação Total do/da Docente: \_\_\_\_\_ ( )Aprovado ( )Reprovado

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Anotações:

---

Nome completo do avaliador (a)

## QUADRO 1 – ATIVIDADES DE ENSINO

- Aula teórica ou prática de Graduação
- Aula teórica ou prática de Pós-graduação
- Aula teórica ou prática em curso de natureza especial com aprovação do COUNI, para casos externos, e pelo Conselho Diretor da Unidade Acadêmica, para casos internos à instituição
- Orientação de Estágio Supervisionado quando não constar como disciplina (relacionar nome do aluno orientado)
- Orientação de monografias/trabalho de graduação (concluída)
- Orientação de Estágio extracurricular quando não constar como disciplina (relacionar nome do aluno orientado)
- Supervisão de alunos de Monitoria, Bolsa Permanência e PIBIC-Jr
- Orientação de alunos da Iniciação Científica: PIBIC, PIVIC, PROLICEN, PIBEX, PIBIT
- Tutoria de alunos de PIBID e Programa Especial de Treinamento – PET
- Orientação de monografia/trabalho de Especialização
- Orientação de dissertação de Mestrado
- Coorientação de dissertação de Mestrado
- Orientação de Tese de Doutorado
- Coorientação Tese de Doutorado
- Coordenação de projeto/programa de ensino
- Colaboração em projeto/programa de ensino
- Coordenação de projeto/programa de ensino financiado por órgãos externos conveniados
- Colaboração de projeto/programa de ensino financiado por órgãos externos conveniados

## QUADRO 2 – ATIVIDADES DE PESQUISA E EXTENSÃO

- Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis da área ou da área afim
- Artigo técnico-científico publicado em periódico não-indexado internacional ou nacional
- Apresentação de trabalho, mostra documental e assemelhados em reunião científica internacional, nacional, regional ou local
- Publicação de trabalho completo em anais ou repositórios institucionais de reunião científica internacional, nacional, regional ou local
- Publicação individual de crítica e resenha em revista científica, prefácio de obras especializadas ou espetáculos
- Edição, organização e/ou coordenação de livros ou coleções
- Publicação ou tradução de livro com ou sem conselho editorial
- Publicação ou tradução de capítulo de livro internacional ou nacional publicado com ou sem conselho editorial
- Publicação de tradução de outros textos
- Aceitação e depósito de patentes
- Palestras, conferências e minicursos ministrados em eventos científicos na área ou na área afim internacional, nacional, regional ou local
- Publicação de resumos expandidos em anais de eventos científicos na área ou na área-fim internacional, nacional, regional ou local
- Publicação de resumos em anais de eventos científicos na área ou na área afim internacional, nacional, regional ou local
- Participação em mesa redonda e debates em eventos científicos internacional, nacional, regional ou local na área ou na área afim
- Coordenação de mesa redonda em eventos científicos internacional, nacional, regional ou local
- Produção de aerofotograma, carta, fotograma, mapa ou similar
- Desenvolvimento de material didático e instrucional

- Desenvolvimento de aplicativo computacional, multimídia ou similar
- Desenvolvimento de aparelho, instrumento, equipamento, fármacos ou similar
- Desenvolvimento de técnica analítica, instrumental, pedagógica, processual, terapêutica, ou similar
- Premiação de trabalhos artísticos, arquitetônicos, científicos, literários ou em eventos desportivos
- Exposição artística nacional individual ou coletiva de fotografias e/ou obras artísticas inéditas em salão de artes/museus
- Exposição artística internacional individual ou coletiva de obras artísticas inéditas em salão de artes/museus
- Obra artística incluída em acervos de museus mediante aceitação comprovada da instituição
- Participação em concertos, recitais ou gravações
- Direção de filmes, vídeos, peças teatrais, óperas e espetáculos de dança realizados e/ou encenados
- Autoria de coreografia, cenografia, figurino, iluminação, trilha sonora ou produção de espetáculos de dança, teatro, ópera, filmes e vídeos
- Autoria de peças teatrais, roteiros, óperas, concertos, composições musicais e/ou coreografias integrais apresentadas e/ou gravadas
- Adaptação de peça teatral e/ou ópera encenada e/ou autoria de trabalho na área de comunicação visual publicado
- Regência de ópera ou espetáculo musical
- Transcrição e/ou arranjo de obras musicais gravadas, publicadas ou executadas
- Maquetes
- Restauração de obras artísticas
- Defesa de dissertação de mestrado, doutorado ou livre docência
- Textos publicados na área ou área afim em jornais
- Consultoria ad hoc
- Participação como curador de exposição artística internacional, nacional, regional ou local
- Coordenação de projeto/programa de pesquisa e extensão

- Colaboração em projeto/programa pesquisa e extensão
- Entrega de relatório final de projeto/programa de extensão
- Coordenação de projeto/programa pesquisa e extensão financiado por órgãos externos conveniados
- Colaboração de projeto/programa pesquisa e extensão financiado por órgãos externos conveniados
- Participação em grupo de pesquisa
- Entrega ou apresentação de relatório final de pesquisa na instituição ou em agência de fomento

### **QUADRO 3 – ATIVIDADES DE ADMINISTRAÇÃO**

- Ocupar cargos de Direção na UFGD (CD 1 – 4)  
Ocupar cargos de Chefia/Funções Gratificadas (FG1, FG2, FCC/FUC), Vice Diretor ou Vice Coordenador de Pós-Graduação
- Membro de comissão julgadora de eventos científicos, artísticos, culturais, desportivos e outras
- Membro de comissão organizadora de reuniões científicas, artísticas, culturais, desportivas e outras
- Coordenador ou membro de conselho editorial de revista científica
- Diretor-Geral ou Diretor de Editoração de revista científica indexada
- Membro, em efetivo exercício, de diretoria de associação científica
- Presidente, em efetivo exercício, de diretoria de associação científica
- Atividades regulamentadas pelo órgão competente e não remuneradas de assessoria, consultoria, perícia, sindicância, serviço hospitalar, processo administrativo disciplinar ou análise de currículo para revalidação de diploma
- Coordenação de setores acadêmicos de apoio (laboratórios, oficinas, etc), quando não remunerada
- Coordenação de Comissões de Estágios Supervisionados, de atividade prática curricular profissionalizante

e/ou Prática de Ensino, quando não remunerada (Entende-se por Coordenador de Estágio Supervisionado,

- Estágio Profissionalizante ou de Prática de Ensino o Professor/a que tem sob sua supervisão efetiva o mínimo

de 2 professores, quando não pontuado no grupo de atividades de ensino)

- Coordenação Institucional e Pedagógica do PIBID
- Membro de Comissões de Estágios Supervisionados, de atividade prática curricular profissionalizante e/ou
- Prática de Ensino, quando não remunerada
- Membro de Comissão Permanente de Apoio de Curso de Graduação e Coordenadoria de Pós Graduação
- Membro de Conselhos Superiores (COUNI, CEPEC e Conselho de Curadores)
- Membro de Comissões Permanentes da UFGD (CD, Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, Câmara de

Ensino e Câmara de Extensão)

- Presidente da CPA – Comissão Própria de Avaliação
- Membro da CPA – Comissão Própria de Avaliação
- Presidente da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente
- Membros da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente
- Participações como membro de comissões técnicas de equipes de esportes individuais ou coletivos não

contemplados nos itens anteriores, com a aprovação do Conselho Diretor das Unidades Acadêmicas

- Membro de comissões institucionais (designados pelo reitor ou pró-reitor)
- Membro de comissões internas, permanentes ou não das Unidades Acadêmicas devidamente comprovado

através de Instrução de Serviço ou Resolução

- Substituição eventual de cargo de direção e função gratificada, exceto quem já possui cargo ou função
- Representante da UFGD ou membros junto a: Associações, Conselhos, Entidades de Classe e Fundações e

órgãos externos

- Coordenação de curso de especialização (quando não remunerado)

#### QUADRO 4 – OUTRAS ATIVIDADES

- Membro titular de banca de defesa de projetos, de monografias e de trabalhos de graduação
- Membro titular de banca de defesa de monografia e de trabalhos de pós-graduação lato sensu
- Membro titular de banca de exame de qualificação de Mestrado ou Doutorado
- Membro titular de banca de Mestrado ou Doutorado
- Participação em Banca Examinadora de Concurso Público para Professor/a Efetivo
- Participação em Banca Examinadora de Seleção para Professor/a Substituto
- Participação em Banca Examinadora de Concurso Público para Técnico
- Gestor de convênios/contratos (quando não remunerado)
- Orientações de estágio de convênios internacionais (graduação e pós-graduação)
- Professor/a tutor
- Participação em cursos de capacitação na área de atuação com aprovação prévia do Conselho Diretor
- Presidente de Sindicato de docentes
- Membro de Direção de Sindicatos de docentes

## Formulário 2 – Modelo de ata de memorial

**ATA DO MEMORIAL**

Aos.....dias do mês de ....., do ano de ....., finalizou-se a avaliação do memorial do(a) professor(a) ..... (nome completo). A comissão especial para avaliação foi constituída pelos professores ..... (Presidente) e pelos membros titulares .....(nomes completos de todos os membros). Após a apresentação/análise do memorial, os integrantes da referida comissão preencheram individualmente a ficha de avaliação de memorial. Concluídos os trabalhos, o(a) professor(a) foi APROVADO(A)/REPROVADO(A) no memorial, com nota média de .....pontos, condição para a promoção à classe de titular, fazendo jus, portanto, ao cargo de professor titular classe D. Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que segue assinada pelo presidente da comissão examinadora.

....., ..... de ..... de .....

.....

Nome do professor – Presidente

## Formulário 3 – Modelo de ata de tese acadêmica

**ATA DA TESE ACADÊMICA**

Aos.....dias do mês de..... do  
ano de ....., às..... horas, realizou-se a  
apresentação/análise da tese acadêmica com o  
título: .....

.....  
do professor(a) ..... (nome  
completo). A comissão especial para avaliação foi constituída pelos  
professores ..... (Presidente) e pelos membros  
titulares ..... (nomes completos  
de todos os membros). Após a análise/defesa da tese, o(a) professor(a) foi  
APROVADO(A)/ REPROVADO(A) na tese acadêmica, condição para a promoção à  
classe de titular D. Para constar, foi lavrada a presente ata, que vai assinada pelos  
membros da comissão especial.

*NOTA: Em caso de reprovação, deverá ser explicitado de forma, clara e congruente,  
quais as razões da reprovação.*

Foram solicitadas correções à tese: ( ) SIM ( ) NÃO

Prazo concedido para as correções: .....

.....  
Nome do Professor – Presidente

.....  
Nome do Professor  
(2º membro da Comissão Especial)

.....  
Nome do Professor  
(3º membro da Comissão Especial)

.....  
Nome do Professor  
(4º membro da Comissão Especial)

## Formulário 4 – Declaração de participação a distância

**DECLARAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO A DISTÂNCIA – SÍNCRONA – EM  
COMISSÃO ESPECIAL PARA AVALIAÇÃO DE DEFESA DE MEMORIAL NA  
PROMOÇÃO À CLASSE D**

Às ..... horas, do dia ..... de ..... de ....., participei como membro titular, de forma síncrona, com os demais membros da comissão especial de avaliação na defesa do memorial/tese para promoção funcional à classe D, professor titular, do professor .....

Considerando o trabalho avaliado, as arguições de todos os membros da banca e as respostas dadas pelo candidato, formalizo por meio deste, para fins de registro, por meio deste, a minha decisão de que o candidato pode ser considerado: ( ) APROVADO ( ) REPROVADO.

.....  
Nome do professor

## APÊNDICE C – COMPARATIVO DE TABELA DE PONTUAÇÃO

### APÊNDICE C– Comparativo Tabela de Pontuação UFGD e UFRN

TABELA DE PONTUAÇÃO PROGRESSÃO DOCENTE UFGD				TABELA DE PONTUAÇÃO PROGRESSÃO DOCENTE UFRN			
Item	GRUPO I – ATIVIDADES DE ENSINO E ORIENTAÇÃO	Pts	Unidade	Item	ATIVIDADES	PTS	Unidade
1	Aula teórica ou prática de Graduação e Pós-Graduação	5	pts/crédito	1	Aulas em cursos de Graduação	7	15 horas
2	Orientação de Estágio Supervisionado quando não computado como disciplina (relacionar nome do aluno orientado)	1	pt/aluno	2	Orientação de Estágios Supervisionados não registrados como componentes curriculares que computam carga horária de aulas	2	aluno/semestre
3	Orientação de monografias/trabalho de graduação (quando concluída e não computado como disciplina)	10	pts/aluno	3	Orientação acadêmica de alunos de graduação (Regulamento de Graduação)	2	aluno/semestre
4	Orientação/Supervisão de alunos de Monitoria	3	pts/aluno	4	Orientação de bolsista de Ação de Extensão	1	Projeto/mês
5	Orientação de alunos bolsistas e voluntários de programas e projetos de Ensino, de Pesquisa e de Extensão.	5	pts/aluno	5	Orientação de bolsista de Ação de Extensão	2	Projeto/mês
6	Orientação de monografia/trabalho de Especialização (quando concluída e não computado como disciplina)	12	pts/aluno	6	Orientação de aluno de curso de Especialização ou aperfeiçoamento da UFRN	1	aluno/mês
7	Orientação de dissertação de Mestrado (quando não computado como disciplina)	20	pts/aluno	7	Orientação de aluno de curso de mestrado da UFRN	2	aluno/mês
8	Co-orientação de dissertação de Mestrado	10	pts/aluno	8	Co-orientação de aluno de curso de mestrado da UFRN	1	aluno/mês
9	Orientação de Tese de Doutorado (quando não computado como disciplina)	30	pts/aluno	9	Orientação de aluno de curso de doutorado da UFRN	3	aluno/mês
10	Co-orientação Tese de Doutorado	15	pts/aluno	10	Co-orientação de aluno de curso de doutorado da UFRN	1,5	aluno/mês

11	Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis "A1" ou fator de impacto igual ou superior a 3,8	35	pts/trabalho	11	Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis A- Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção.		
12	Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis "A2" ou fator de impacto entre 3,799 e 2,500	30	pts/trabalho	12			
13	Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis "A3"	25	pts/trabalho	13			
14	Artigo técnico-científico publicado em periódico com indicador Qualis "A4"	22	pts/trabalho	14			
15	Artigo técnico-científico publicado em periódico indexado Qualis "B" ou fator de impacto igual ou superior a 1 e inferior a 2,5	20	pts/trabalho	15	Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis B - Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção	30	Artigo
16	Artigo técnico-científico publicado em periódico indexado Qualis "C" ou fator de impacto inferior a 1	15	pts/trabalho	16	Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis C ou sem classificação pelo Qualis com corpo editorial, no momento da progressão ou promoção	15	Artigo
17	Artigo técnico-científico publicado em periódico não-indexado internacional	12	pts/trabalho	17			
18	Artigo técnico-científico publicado em periódico não-indexado nacional	10	pts/trabalho	18			
19	Coordenação de projeto/programa de ensino	3	pts/mês	19	Participação em programas e/ou projetos de ensino ou inovação pedagógica concluídos, com duração mínima de 01 (um) ano e com certificação institucional na condição de coordenador.	24	projeto

20	Colaboração em projeto de ensino	1	pts/mês	20	Participação em programas e/ou projetos de ensino ou inovação pedagógica concluídos, com duração mínima de 01 (um) ano e com certificação institucional na condição de membro.	12	projeto
21	Coordenação de projeto de ensino financiado por órgãos externos conveniados	4	pts/mês	21			
22	Colaboração de projeto de ensino financiado por órgãos externos conveniados	2	pts/mês	22			
<b>Item</b>	<b>GRUPO II – ATIVIDADES DE PESQUISA E EXTENSÃO</b>	<b>Pts</b>	<b>Unidade</b>	<b>Item</b>			
23	Apresentação de trabalho, mostra documental e assemelhados em reunião científica internacional	8	pts/trabalho	23	Trabalho Completo publicado em anais de evento internacional.	12	Trabalho
24	Apresentação de trabalho, mostra documental e assemelhados em reunião científica nacional	6	pts/trabalho	24	Trabalho Completo publicado em anais de evento nacional	8	Trabalho
25	Apresentação de trabalho, mostra documental e assemelhados em reunião científica regional ou local	3	pts/trabalho	25	Trabalho Completo publicado em anais de evento regional/local.	6	Trabalho
26	Publicação de trabalho completo em anais ou repositórios institucionais de reunião científica internacional	12	pts/trabalho	26	Trabalho Completo publicado em anais de evento internacional.	12	Trabalho
27	Publicação de trabalho completo em anais ou repositórios institucionais de reunião científica nacional	8	pts/trabalho	27	Trabalho Completo publicado em anais de evento nacional	8	Trabalho
28	Publicação de trabalho completo em anais de reunião científica regional ou local	4	pts/trabalho	28	Trabalho Completo publicado em anais de evento regional/local.	6	Trabalho
29	Publicação individual de crítica e resenha em revista científica, prefácio de obras especializadas, espetáculos ou afins	6	pts/trabalho	29	Prefácio ou Resenha de livro científico, didático/paradidático, cultural ou técnico (na área de atividade acadêmica do docente) em editora com ISBN e Conselho Editorial ou Prefácio, Editorial ou Introdução de periódicos científicos.	8	Prefácio
30	Edição, organização e/ou coordenação de livros ou coleções	10	pts/obra	30	Edição de livro em editora com ISBN e Conselho Editorial	10	Livro

31	Publicação ou tradução de livro com conselho editorial	40	pts/obra	31	Publicação de livro científico, didático/paradidático, cultural ou técnico (na área de atividade acadêmica do docente) em editora com ISBN e Conselho Editorial	50	Livro
32	Publicação de livro sem conselho editorial	10	pts/obra	32			
33	Publicação ou tradução de capítulo de livro nacional publicado com conselho editorial	15	pts/obra	33	Tradução de capítulo de livro científico, didático/paradidático, cultural ou técnico (na área de atividade acadêmica do docente) em editora com ISBN e Conselho Editorial	5	Capítulo
34	Publicação ou tradução de capítulo de livro internacional publicado com conselho editorial	20	pts/obra	34	Capítulo de livro científico, didático/paradidático, cultural ou técnico (na área de atividade acadêmica do docente) em editora com ISBN e Conselho Editorial	25	Capítulo
35	Capítulo de livro publicado sem conselho editorial	5	pts/obra	35			
36	Publicação de tradução de outros textos	0,5	pt/página	36			
37	Aceitação de patentes	40	pts/patente	37	Carta Patente	150	Carta
38	Depósito de patentes	20	pts/patente	38	Pedido de exame de patente com opinião preliminar (busca de anterioridade) pelos NITs (núcleos de inovação tecnológica) de instituições públicas ou pelo INPI	50	Pedido
39	Palestras, conferências e mini cursos ministrados em eventos científicos na área ou na área afim internacional	10	pts/ trabalho	39	Participação em minicursos, cursos ou oficinas como ministrante, em eventos internacionais não cadastrados na PROEX.	4	Evento
40	Palestras, conferências e mini cursos ministrados em eventos científicos na área ou na área afim nacional	7	pts/ trabalho	40	Participação em minicursos, cursos ou oficinas como ministrante, em eventos nacionais não cadastrados na PROEX	3	Evento
41	Palestras, conferências e mini cursos ministrados em eventos científicos na área ou na área afim regional ou local	4	pts/ trabalho	41	Participação em minicursos, cursos ou oficinas como ministrante, em eventos locais não cadastrados na PROEX.	2	Evento

42	Participação em mesa redonda e debates em eventos científicos internacionais na área ou na área afim	10	pts/tema	42	Participação em eventos científicos, desportivos ou artístico-culturais internacionais, na Comissão Organizadora, não cadastrado na PROEX	10	Evento
43	Participação em mesa redonda e debates em eventos científicos nacionais na área ou na área afim	5	pts/tema	43	Participação em eventos científicos ou artístico- culturais nacionais, na Comissão Organizadora não cadastrado na PROEX	5	Evento
44	Participação em mesa redonda e debates em eventos científicos regional ou local na área ou na área afim	3	pts/tema	44	Participação em eventos científicos, desportivos ou artístico-culturais regionais ou locais, na Comissão Organizadora não cadastrado na PROEX	3	Evento
45	Coordenação de mesa redonda em eventos científicos internacionais	12	pts/tema	45	Mediador (ou similar) em congresso, simpósio, encontro, seminário, mesa-redonda e outros eventos internacionais	5	Evento
46	Coordenação de mesa redonda em eventos científicos nacionais	8	pts/tema	46	Mediador (ou similar) em congresso, simpósio, encontro, seminário, mesa-redonda e outros eventos nacionais	4	Evento
47	Coordenação de mesa redonda em eventos científicos regionais e locais	4	pts/tema	47	Mediador (ou similar) em congresso, simpósio, encontro, seminário, mesa-redonda e outros eventos regionais ou locais	3	Evento
48	Produção de aerofotograma, carta, fotograma, mapa ou similar	5	pts/cada	48	Publicação de cartas geográficas, mapa ou similar, em livros ou revistas indexadas.	8	Publicação
49	Desenvolvimento de material didático e instrucional	15	pts/cada	49			
50	Desenvolvimento de aplicativo computacional, multimídia ou similar	15	pts/cada	50			
51	Desenvolvimento de aparelho, instrumento, equipamento, fármacos ou similar	15	pts/cada	51			
52	Desenvolvimento de técnica artística, analítica, instrumental, pedagógica, processual, terapêutica, ou outros	15	pts/cada	52			

53	Premiação de trabalhos artísticos, arquitetônicos, científicos, literários ou em eventos desportivos (Cada trabalho ou evento, devidamente comprovado, será pontuado uma única vez.)	15	pts/trabalho ou evento	53	Obra cultural ou artística premiada nacionalmente	10	Obra
54	Exposição artística nacional individual de fotografias e/ou obras artísticas	15	pts/exposição	54			
55	Exposição artística nacional coletiva de fotografias e/ou obras artísticas	15	pts/exposição	55			
56	Exposição artística internacional individual de obras artísticas	25	pts/exposição	56			
57	Exposição artística internacional coletiva de fotografias e/ou obras artísticas	15	pts/exposição	57			
58	Obra artística incluída em acervos de museus	25	pts/obra	58			
59	Participação, como solista, em concertos, recitais ou gravações (A participação será pontuada uma única vez, independentemente do número de apresentações, desde que devidamente comprovadas)	20	pts/obra	59			
60	Participação (não solista) em concertos, recitais ou gravações (A participação será pontuada uma única vez, independentemente do número de apresentações, desde que devidamente comprovada)	10	pts/obra	60			
61	Direção de filmes, vídeos, peças teatrais, óperas e espetáculos de dança realizados e/ou encenados, entre outros (Os trabalhos artísticos serão pontuados uma única vez, independentemente do número de apresentações)	40	pts/direção	61			
62	Autoria de coreografia, cenografia, figurino, iluminação, trilha sonora ou produção de espetáculos de dança, teatro, ópera, filmes e vídeos, entre outros (Serão pontuados uma única vez, independentemente do número de apresentações)	20	pts/autoria	62	Produção de obras artísticas classificadas como Qualis A compreendendo as áreas da coreografia, da literatura, da música, do teatro, do cinema, da(o) TV/vídeo, do desenho, da escultura, da fotografia, da gravura, da pintura e da instalação. Considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção.	50	Produção

63	Autoria de peças teatrais, roteiros, óperas, concertos, composições musicais e/ou coreografias integrais apresentadas e/ou gravadas, entre outros (Serão pontuados uma única vez, independentemente do número de apresentações. Caso o trabalho tenha sido publicado, pontuar apenas os itens relativos à publicação; no caso de a obra ter sido publicada e apresentada, considerar somente a publicação)	40	pts/ autoria	63		
64	Adaptação de peça teatral e/ou ópera encenada e/ou autoria de trabalho na área de comunicação visual publicado (Neste item, somente serão considerados os trabalhos artísticos, os quais poderão ser pontuados uma única vez, independentemente do número de apresentações. A pontuação das adaptações ou trabalhos coletivos será dividida entre os co-adaptadores ou co-autores de cada trabalho, devidamente comprovado)	20	pts/adaptador	64		
65	Regência de ópera ou espetáculo musical (Cada trabalho poderá ser pontuado uma única vez, independentemente do número de apresentações)	20	pts/obra	65		
66	Transcrição e/ou arranjo de obras musicais gravadas, publicadas ou executadas (Cada trabalho poderá ser pontuado uma única vez, independentemente do número de apresentações ou execuções)	20	pts/obra	66		
67	Maquetes, Protótipos ou similares (Cada maquete poderá ser pontuada uma única vez.)	12	pts/autor	67		
68	Restauração de obras artísticas	1	pt/hora	68		
69	Defesa de dissertação de mestrado	40	pts	69	Defesa de dissertação de Mestrado do docente	10 Defesa
70	Defesa de tese de doutorado ou livre docência	60	pts	70	Defesa de tese de Doutorado do docente	20 Defesa

71	Participação em Programa de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado como discente, contado a partir da matrícula ou equivalente, com afastamento	12	pts/mês	71	Docente em qualificação para Pós-Graduação Stricto -Sensu com autorização institucional. Máximo de 6 semestres para o Mestrado e 10 semestres para o Doutorado	70 na classe A, 80 na classe B, 90 na classe C	Semestre
72	Participação em Programa de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado como discente, contado a partir da matrícula ou equivalente	6	pts/mês	72	Docente em qualificação para Pós-Graduação Stricto -Sensu com autorização institucional. Máximo de 6 semestres para o Mestrado e 10 semestres para o Doutorado	70 na classe A, 80 na classe B, 90 na classe C	Semestre
73	Docente em Licença Capacitação (art 87, Lei nº 8.112/90), com relatório final aprovado em Conselho Diretor da Unidade Acadêmica	5	pts/mês	73			
74	Textos publicados em jornais, portais e afins, devidamente comprovados	1	pt/publicação	74			
75	Divulgação científica em mídias especializadas em linguagem audiovisual ou escrita	5	pts/divulgação	75	Divulgação científica em mídias digitais, na área de atuação do docente, em veículos nacionais	2	Produto
76	Consultoria ad hoc	10	pts/consultoria	76	Consultor/Parecerista “ad hoc” de periódico classificadas como Qualis A no momento da progressão ou promoção	10	Artigo
77	Parecerista ad hoc	5	pts/parecer	77	Consultor/Parecerista “ad hoc” de periódico classificadas como Qualis A no momento da progressão ou promoção	10	Artigo
78	Participação como curador de exposição artística internacional	10	pts/exposição	78			
79	Participação como curador de exposição artística nacional	5	pts/exposição	79			
80	Participação como curador de exposição artística regional ou local	3	pts/exposição	80			
81	Participação como Mentoria ou Consultoria de Empreendimentos Incubados	3	pts/mês	81			
82	Coordenador/Supervisor de Empresa Júnior	3	pts/mês	82			

83	Coordenação de projeto/programa de ensino, pesquisa e extensão	3	pts/mês	83	Participação em programas e/ou projetos de ensino ou inovação pedagógica concluídos, com duração mínima de 01 (um) ano e com certificação institucional na condição de coordenador.	24	projeto
84	Colaboração em projeto de ensino, pesquisa e extensão	1	pt/mês	84	Participação em programas e/ou projetos de ensino ou inovação pedagógica concluídos, com duração mínima de 01 (um) ano e com certificação institucional na condição de membro.	12	projeto
85	Coordenação de projeto de ensino, pesquisa e extensão financiado por órgãos externos conveniados	4	pts/mês	85			
86	Colaboração de projeto de ensino, pesquisa e extensão financiado por órgãos externos conveniados	2	pts/mês	86			
87	Participação em grupo/rede de pesquisa	6	pts/grupo	87	Participante de Grupos de Pesquisa	0,5	mês
<b>Item</b>	<b>GRUPO III – ATIVIDADES DE ADMINISTRAÇÃO</b>	<b>Pts</b>	<b>Unidade</b>	<b>Item</b>			
88	Ocupante de Cargos de Direção (CD1 – 4) ou ocupante eventual	12	pts/mês	88	Reitor/Vice Reitor/Chefe de Gab/Pró Reitor	30/28/16/18	Mês
89	Ocupante de Funções Gratificadas (FG1, FG2, etc), Funções de Coordenação de Curso (FCC/FUC), Vice Diretor ou Vice Coordenador de Pós-Graduação, designação equivalente ou ocupante eventual	7	pts/mês	89	Coordenador de Curso (Graduação ou Pós- Graduação Stricto Sensu)	14	Mês
90	Ocupante de cargo de natureza especial, Direção e Assessoramento Superiores - DAS 4, 5 ou 6, ou cargo equivalente	12	pts/mês	90			
91	Presidente da Comissão Especial de Curso de Especialização (COESCE) ou equivalente	7	pts/mês	91			
92	Membro de comissão julgadora de eventos científicos, artísticos, culturais, desportivos e outras	2	pts/participação	92			
93	Membro de comissão organizadora de reuniões científicas, artísticas, culturais, desportivas e outras	4	pts/participação	93			
94	Coordenador ou membro de conselho editorial de revista científica	2	pts/mês	94			

95	Diretor, ou equivalente, de revista científica indexada	5	pts/mês	95			
96	Membro do conselho editorial de editoras de instituições públicas	2	pts/mês	96	Participação em Conselho Editorial classificadas como Qualis A no momento da progressão ou promoção.	4	Volume
97	Membro, em efetivo exercício, de diretoria de associação científica	1	pts/mês	97			
98	Presidente, em efetivo exercício, de diretoria de associação científica	2	pts/mês	98			
99	Atividades regulamentadas pelo órgão competente e não remuneradas de assessoria, consultoria, perícia, sindicância, serviço hospitalar, processo administrativo disciplinar ou análise de currículo para revalidação de diploma	1	pt/mês	99	Atividades de assessoria, consultoria, perícia, treinamento ou outras atividades decorrentes de convênios ou de solicitações específicas desta, ou de outras instituições públicas, privadas ou terceiro setor aprovadas por instância responsável pela contratação do serviço e instâncias competentes na UFRN	3	Atividade
100	Coordenação de setores acadêmicos de apoio (laboratórios, oficinas, etc), quando não remunerada	10	pts/coordenação	100	Chefe ou Coordenador de Laboratório ou Núcleos de Pesquisa (aprovado pelo plenário do Departamento, Unidade Acadêmica Especializada, Colegiados Superiores); de Clínica Escola, de Integração Acadêmica	1	Mês
101	Coordenação/Presidência de Núcleos instituídos pela Reitoria ou por Colegiados Superiores	7	pts/mês	101	Chefe ou Coordenador de Laboratório ou Núcleos de Pesquisa (aprovado pelo plenário do Departamento, Unidade Acadêmica Especializada, Colegiados Superiores); de Clínica Escola, de Integração Acadêmica	1	Mês

102	Coordenação de Comissões de Estágios Supervisionados, de atividade prática curricular profissionalizante e/ou Prática de Ensino, quando não remunerada (Entende-se por Coordenador de Estágio Supervisionado, Estágio Profissionalizante ou de Prática de Ensino o professor que tem sob sua supervisão efetiva o mínimo de 2 professores, quando não pontuado no grupo de atividades de ensino)	10	pts/coordenação	102	Coordenador de Estágio Curricular em Curso de Graduação	0,3	Mês
103	Coordenação Institucional e Pedagógica do PIBID, PRP e LIFE	7	pts/mês	103			
104	Membro de Comissões de Estágios Supervisionados, de atividade prática curricular profissionalizante e/ou Prática de Ensino, quando não remunerada	1	pts/mês	104			
105	Membro de, Núcleo Docente Estruturante, Comissão Permanente de Apoio de Curso de Graduação, Comissão/Coordenadoria de Pós-Graduação, ou similar	3	pts/mês	105	Participação em comissão de criação de novos cursos, reformulação de projeto pedagógico ou Núcleo Docente Estruturante (NDE)	2	Mês
106	Membro de Conselhos Superiores (COUNI, CEPEC e Conselho de Curadores)	4	pts/mês	106	Câmaras (CONSEPE e CONSAD); Núcleo Permanente de Concursos – COMPERVE; Coordenadoria de Acumulação de Cargos, Empregos e Funções Públicas	2	Mês
107	Membro de Conselhos, Comissões Permanentes, Comitês de Ética e outras comissões institucionais da UFGD (Conselho Diretor, Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, Câmara de Ensino e Câmara de Extensão, Comissão Própria de Avaliação)	2	pt/mês	107	Comissão de Ética da UFRN, Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD; Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional – CPDI; Comissão Própria de Avaliação - CPA; Comitês de Ética em Pesquisa -CEPE; Comissão de Ética no uso de animais - CEUA; Comissões de Progressão Docente; e outras de caráter permanente (excluir membro nato)	10	Mês

108	Presidente de Conselhos, Comissões Permanentes, Comitês de Ética e outras comissões institucionais da UFGD (Conselho Diretor, Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, Câmara de Ensino e Câmara de Extensão, Comissão Própria de Avaliação)	3	pt/mês	108	Comissão de Ética da UFRN, Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD; Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional – CPDI; Comissão Própria de Avaliação - CPA; Comitês de Ética em Pesquisa -CEPE; Comissão de Ética no uso de animais - CEUA; Comissões de Progressão Docente; e outras de caráter permanente (excluir membro nato)	10	Mês
109	Membros da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente	3	pt/mês	109	Comissão de Ética da UFRN, Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD; Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional – CPDI; Comissão Própria de Avaliação - CPA; Comitês de Ética em Pesquisa -CEPE; Comissão de Ética no uso de animais - CEUA; Comissões de Progressão Docente; e outras de caráter permanente (excluir membro nato)	10	Mês
110	Presidente da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente	4	pt/mês	110	Comissão de Ética da UFRN, Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD; Comissão Permanente de Desenvolvimento Institucional – CPDI; Comissão Própria de Avaliação - CPA; Comitês de Ética em Pesquisa -CEPE; Comissão de Ética no uso de animais - CEUA; Comissões de Progressão Docente; e outras de caráter permanente (excluir membro nato)	10	Mês
111	Membro de Comissão de Avaliação de Estágio Probatório	3	pt/mês	111			
112	Presidente de Comissão de Avaliação de Estágio Probatório	4	pt/mês	112			

113	Participações como membro de comissões técnicas de equipes de esportes individuais ou coletivos não contemplados nos itens anteriores, com a aprovação do Conselho Diretor das Unidades Acadêmicas (Somente serão pontuadas as participações com duração superior a 3 meses, devidamente comprovadas)	3	pts/participação	113			
114	Membro de comissões internas, permanentes ou não das Unidades Acadêmicas devidamente comprovado através de Instrução de Serviço ou Resolução	2	pts/mês	114	Membro titular ou suplente eleito de Conselhos de Centros ou Unidades Acadêmicas e suas Câmaras ou Colegiado de Curso	1	Mês
115	Representante da UFGD ou membros de Associações, Conselhos, Entidades de Classe, Fundações ou órgãos externos	4	pts/mês	115			
116	Presidente de Associações, Conselhos, Entidades de Classe, Fundações, ou órgãos externos	5	pts/mês	116	Diretoria de Fundação vinculada à UFRN	18	Mês
<b>Item</b>	<b>GRUPO IV – OUTRAS ATIVIDADES</b>	<b>Pts</b>	<b>Unidade</b>	<b>Item</b>			
117	Membro titular de banca de defesa de projetos, de monografias e de trabalhos de graduação	3	pt/participação	117	Participação em bancas examinadoras de trabalho de conclusão de Curso/Monografia de graduação, residência ou Especialização ou aprimoramento em IES.	4	Banca
118	Membro titular de banca de defesa de monografia e de trabalhos de pós- graduação <b>lato sensu</b>	5	pts/participação	118	Participação em bancas examinadoras de trabalho de conclusão de Curso/Monografia de graduação, residência ou Especialização ou aprimoramento em IES.	4	Banca
119	Membro titular de banca de exame de qualificação de <del>Mestrado</del> ou Doutorado	8	pts/participação	119	Participação em bancas examinadoras de qualificação de doutorado em IES	10	Banca
120	Membro titular de banca de exame de qualificação de Mestrado	5	pts/participação	120	Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES.	10	Banca
121	Membro titular de banca de Mestrado	10	pts/participação	121	Participação em bancas examinadoras de defesa de dissertação de mestrado em IES	10	Banca

122	Membro titular de banca de Doutorado	12	pts/participação	122	Participação em bancas examinadoras de defesa de tese de doutorado em IES	10	Banca
123	Presidente de banca de Promoção para professor Titular	10	pts/participação	123			
124	Membro de banca de Promoção para professor Titular	5	pts/participação	124			
125	Participação em Banca Examinadora de Concurso Público para Professor Efetivo	15	pts/participação	125	Participação em comissão de Concurso Público ou Processo Seletivo Simplificado IFES ou IES	15	Concurso
126	Participação em Banca Examinadora de Seleção para Professor Substituto	5	pts/participação	126	Participação em comissão de Concurso Público ou Processo Seletivo Simplificado IFES ou IES	15	Concurso
127	Participação em Banca Examinadora de Concurso Público para Técnico	10	pts/participação	127	Participação em comissão de Concurso Público ou Processo Seletivo Simplificado IFES ou IES	15	Concurso
128	Gestor de convênios/contratos (quando não remunerado)	1	pts/mês	128			
129	Orientações de estágio de convênios internacionais (graduação e pós- graduação)	3	pts/aluno	129			
130	Professor tutor	3	pts/tutoria	130			
131	Membro de Direção de Sindicatos de docentes	4	pt/mês	131			
132	Presidente de Sindicato de docentes	5	pt/mês	132	Dirigente de sindicato Docente	1	Mês

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

## APÊNDICE D – TABELA DE PONTUAÇÃO IFES

### APÊNDICE D – Pontuação para aprovação em Avaliação de Desempenho

UNIVERSIDADE	PONTUAÇÃO
UFMS	Auxiliar/Assistente - 140 Pontos; Adjunto/Associado - 160 Pontos; Titular - 200 Pontos
UNB	Auxiliar – 274 pontos (grupo I + outro grupo); Assistente – 324 pontos (grupo I + outro grupo); Adjunto – 524 pontos (grupo I + 2 grupos); Associado - 624 pontos (grupos I e II + outro grupo)
UFMT	Dedicação Exclusiva – 70 pontos; 20 horas – 45 pontos
UFR	Dedicação Exclusiva – 100 pontos para Promoção/ 80 pontos para Progressão; 20 horas – 70 pontos para Promoção; 60 pontos para Progressão.
UFG/UFCAT/UFJ	I- obter, pelo menos, 80 (oitenta) pontos no item I-1, Atividades de Ensino Básico ou Ensino de Graduação II- obter, pelo menos, 160 (cento e sessenta) pontos nos itens I-1 e I-2, Atividades de Ensino Básico, ou Ensino de Graduação ou Ensino Pós-Graduação, III- obter, pelo menos, 40 (quarenta) pontos no item II, Produção Intelectual IV- obter média final igual ou superior a 6,0 (seis vírgula zero) nas avaliações dos estudantes; V- obter nota igual ou superior a 6,0 (seis vírgula zero) na avaliação da Direção/Chefia da Unidade; VI- obter nota final N da CAD igual ou superior a 7,5 (sete vírgula cinco) pontos
UFAL/UFSE	P/ promoção: - DE – 120 pontos 40 horas – 100 pontos 20 horas – 50 pontos  P/ progressão – DE – 100 pontos 40 horas – 80 pontos 20 horas – 40 pontos  P/ Titular – DE – 125 pontos 40 horas – 110 pontos 20 horas – 55 pontos
UFOB	I - progressão do nível I para o nível II da Classe A, 45 (quarenta e cinco) pontos; II - promoção do nível II da Classe A para o nível I da Classe B, 45 (quarenta e cinco) pontos; III - progressão do nível I para o nível II da Classe B, 45 (quarenta e cinco) pontos; IV - promoção do nível II da Classe B para o nível I da Classe C, 50 (cinquenta) pontos; V - progressão do nível I para o nível II da Classe C, 50 (cinquenta) pontos; VI - progressão do nível II para o nível III da Classe C, 60 (sessenta) pontos; VII - progressão do nível III para o nível IV da Classe C, 60 (sessenta) pontos; VIII - promoção do nível IV da classe C para o nível I da Classe D, 70 (setenta) pontos; IX - progressão do nível I para o nível II da Classe D, 70 (setenta) pontos; X - progressão do nível II para o nível III da Classe D, 80 (oitenta) pontos; XI - progressão do nível III para o nível IV da Classe D, 80 (oitenta) pontos; e XII - promoção do nível IV da Classe D para a Classe E, 100 (cem) pontos.

UFRB	Promoção: 40 horas Classe B – 100 pontos Classe C – 120 pontos Classe D – 440 pontos Classe E - 450 pontos
UFC	Promoção/Progressão classes A, B, C e D – 700 pontos
UNILAB	Dedicação Exclusiva – 100 pontos 40 horas – 70 pontos 20 horas – 50 pontos
UFMA	Progressão: Classes A, B – 90 pontos Classe C – 110 pontos Classe D – 130 pontos  Promoção Classe B – 90 pontos Classe C – 110 pontos Classe D – 130 pontos Classe E – 600 pontos
UFMG	Classes A, B, C, D (p/ semestre) Progressão e Promoção DE/40 horas – 140 pontos 20 horas – 80 pontos  Titular DE/40 horas – 240 pontos 20 horas – 120 pontos
UFPB	Classes A, B, C, D Progressão e Promoção DE/40 horas – 140 pontos 20 horas – 70 pontos  Titular DE/40 horas – 440 pontos (320 pontos em sala de aula e 80 pontos nas demais atividades)
UFAPE/URPE	Progressão/promoção A, B,C,D: 40h ou de – 140 pontos 20h - 84 pontos  Titular: 40h ou de – 200 pontos 20h – 140 pontos
UFPE	Progressão/Promoção DE/ 40 horas – mínimo nota 7 (média aritmética) 20 horas – mínimo nota 5 (média aritmética)
UNIVASF	Mínimo 50 pontos, sendo 24 pontos na graduação, 20 pontos Pesquisa e extensão, 6 pontos outras atividades
UFDPAR	Progressão: classe A/B – 90 pontos Classe C- 110 pontos Classe D – 130 pontos  Promoção – A p/ B – 90 pontos B p/ C – 110 pontos C p/ D - 130 pontos D p/ E – 600 pontos
UFPI	Progressão: 40h ou de: 200 pontos 20h - 120 pontos Promoção: 40h ou de: 250 pontos 20 horas – 150 pontos Promoção para classe D – 140 pontos

UFERSA	60 Pontos, sendo mínimo de 25 pontos no grupo I; 10 pontos no grupo II - DE ou 40h
UFRN	<p>Classe A - mínimo média aritmética 70 pontos (56p ensino graduação e pg) – DE ou 40h ou 56 pontos quando 20h. – por semestre</p> <p>Promoção e progressão classe B- Mínimo média aritmética 80 pontos (56p ensino graduação e pg) – DE ou 40h ou 64 pontos quando 20h. Por semestre;</p> <p>Promoção e progressão classe C: Mínimo média aritmética 90 pontos (56p ensino graduação e pg) – DE ou 40h ou 72 pontos quando 20h. Por semestre</p> <p>Promoção e progressão classe D: Mínimo média aritmética 100 pontos (56p ensino graduação e pg e 60p no grupo ii) – DE ou 40h ou 72 pontos quando 20h. Por semestre</p> <p>Promoção e progressão classe E: Mínimo média aritmética 110 pontos (56p ensino graduação e pg e 80p no grupo ii) – DE ou 40h ou 72 pontos quando 20h. Por semestre</p>
UFS	<p>Classe A - 50 pontos</p> <p>Classe B – 60 pontos</p> <p>Classe C - 80 pontos</p> <p>Classe D - 100 pontos</p> <p>Classe E – 100 pontos</p>
UFAC	<p>Progressão</p> <p>DE/40 horas – 7 pontos</p> <p>20 horas – 3,5 pontos</p>
UFNT	<p>Classe A, denominação Professor Auxiliar 1 para Professor Auxiliar 2 - 60 pontos</p> <p>Classe A, denominação Professor Assistente 1 para Professor Assistente 2 - 90 pontos</p> <p>Classe A, denominação Professor Adjunto 1 para Professor Adjunto 2 - 120 pontos</p> <p>Classe B, denominação Professor Assistente 1 para Professor Assistente 2 - 90 pontos</p> <p>Classe C, denominação Professor Adjunto 1 para Professor Adjunto 2 - 120 pontos</p> <p>Classe C, denominação Professor Adjunto 2 para Professor Adjunto 3 - 120 pontos</p> <p>Classe C, denominação Professor Adjunto 3 para Professor Adjunto 4 - 120 pontos</p> <p>Classe D, denominação Professor Associado 1 para Professor Associado 2 150 pontos</p> <p>Classe D, denominação Professor Associado 2 para Professor Associado 3 150 pontos</p> <p>Classe D, denominação Professor Associado 3 para Professor Associado 4 150 pontos</p> <p>Classe E, de Associado 4 para professor Titular 180 pontos</p>
UFOPA	<p>40h ou DE – 40 pontos</p> <p>20h – 20 pontos</p>
UFPA	<p>Professor Classe A – Progressão entre Níveis e Promoção para a Classe B, Nível I: mínimo de 60 (sessenta) pontos;</p> <p>Professor Classe B (Assistente) - Progressão entre Níveis e Promoção para a Classe C (Adjunto), Nível I: mínimo de 80 (oitenta) pontos;</p> <p>Professor Classe C (Adjunto) - Progressão entre Níveis e Promoção para a Classe D (Associado), Nível I: mínimo de 100 (cem) pontos;</p> <p>Professor Classe D (Associado) - Progressão entre Níveis e Promoção para a Classe E (Titular): mínimo de 120 (cento e vinte) pontos</p>
UFRA	<p>Promoção e Progressão classes A, B, C, D:</p> <p>40h ou DE – 70 pontos</p> <p>20h – 48 pontos</p>

	<p>Sendo mínimo de 40 pontos dos quais 16p na graduação Classe E – mínimo de 70 pontos</p>
UFT	<p>Promoção: Classe B – 90 pontos      classe C – 120 pontos Classe D - 150 pontos      classe E - 180 pontos</p> <p>Progressão I - classe A, denominação professor auxiliar 1 para professor auxiliar 2 60 pontos II - classe A, denominação professor assistente 1 para professor assistente 2 90 pontos III - classe A, denominação professor adjunto 1 para professor adjunto 2 120 pontos IV - classe B, denominação professor assistente 1 para professor assistente 2 90 pontos V - classe C, denominação professor adjunto 1 para professor adjunto 2 120 pontos VI - classe C, denominação professor adjunto 2 para professor adjunto 3 120 pontos VII- classe C, denominação professor adjunto 3 para professor adjunto 4 120 pontos VIII- classe D, denominação professor associado 1 para professor associado 2 150 pontos IX - classe D, denominação professor associado 2 para professor associado 3 150 pontos X - classe D, denominação professor associado 3 para professor associado 4 150 pontos</p>
UNIFESSPA	<p>I - Professor Classe A – Progressão entre Níveis e Promoção para a Classe B, Nível I: mínimo de 60 (sessenta) pontos; II - Professor Classe B (Assistente) - Progressão entre Níveis e Promoção para a Classe C (Adjunto), Nível I: mínimo de 80 (oitenta) pontos; III - Professor Classe C (Adjunto) - Progressão entre Níveis e Promoção para a Classe D (Associado), Nível I: mínimo de 100 (cem) pontos; IV - Professor Classe D (Associado) - Progressão entre Níveis e Promoção para a Classe E (Titular): mínimo de 120 (cento e vinte) pontos.</p>
UNIR	<p>DE ou 40h – 40 pontos (40h semanais) 20h – 20 pontos (20h semanais)</p>
UFES	<p>A, B, C – 240 pontos (160 pontos em graduação) D – 240 pontos (mínimo de 60 a 80 pontos em graduação) E – 420 pontos – 250p em prod intelectual/pesq e ext; 100p em ativ adm e outras atividades e 100p no memorial descritivo</p>
UFLA	<p>Anexo I - Tabela de número mínimo de créditos acadêmicos para a progressão/promoção entre níveis e Classes do magistério superior</p>
UFMG	<p>Progressão I - classe A, denominação professor auxiliar 1 para professor auxiliar 2 200 pontos II - classe A, denominação professor assistente 1 para professor assistente 2 220 pontos III - classe A, denominação professor adjunto 1 para professor adjunto 2 290 pontos IV - classe B, denominação professor assistente 1 para professor assistente 2 270 pontos V - classe C, denominação professor adjunto 1 para professor adjunto 2, 3 e 4 310 pontos VI- classe D, denominação professor associado 1 para professor associado 2, 3 e 4 - 350 pontos</p> <p>Promoção p/ Classe D – Anexo III Resolução 07/2015</p>
UFOP	<p>Progressão: Classe A – 200 créditos</p>

	<p>Classe B – 240 créditos  Classe C – 300 créditos  Classe D – 350 créditos</p> <p>Promoção:  Classe B – 240 créditos  Classe C – 300 créditos  Classe D - 350 créditos</p>
UFSJ	<p>Progressão  Classe A – 60 pontos  Classe B – 80 pontos  Classe C – 100 pontos  Classe D – 120 pontos</p> <p>Promoção  Classe B – 150 pontos  Classe C – 200 pontos  Classe D – 500 pontos  Classe E - 600 pontos</p>
UFTM	<p>Progressão:  A1 p/ A2 – 100 pontos  B1 p/ B2 – 130 pontos  C1 p/ C2 – 160 pontos  C2 p/ C3 – 170 pontos  C3 p/ C4 – 180 pontos  D1 p/ D2 – 225 pontos  D2 p/ D3 – 250 pontos  D3 p/ D4 – 275 pontos</p> <p>Promoção  p/ B1 – 120 pontos  p/ C1 – 150 pontos  p/ D1 – 200 pontos  p/ E1 – 400 pontos.</p>
UFU	<p>DE/40 horas  A (auxiliar) – 600 pontos  A (assistente) – 610 pontos  A (adjunto) – 630 pontos  B (assistente) – 620 a 670 pontos  C (adjunto) I – 700 pontos  C (adjunto) II – 730 pontos  C (adjunto) III – 760 pontos  C (adjunto) IV – 790 pontos  D (associado) I – 840 pontos  D (associado) II – 880 pontos  D (associado) III – 920 pontos  D (associado) IV – 960 pontos  E (titular) – 1000 pontos</p> <p>20 horas  A (auxiliar) – 300 pontos  A (assistente) – 305 pontos  A (adjunto) – 310 pontos  B (assistente) – 305 a 320 pontos  C (adjunto) I – 330 pontos  C (adjunto) II – 340 pontos  C (adjunto) III – 350 pontos  C (adjunto) IV – 360 pontos  D (associado) I – 370 pontos  D (associado) II – 380 pontos</p>

	<p>D (associado) III – 390 pontos  D (associado) IV – 400 pontos  E (titular) – 420 pontos</p>
UFV	<p>Progressão  A (auxiliar) – 12 pontos  A (assistente) – 13 pontos  A (adjunto) – 14 pontos  B (assistente) – 16 pontos  C (adjunto) II – 18 pontos  C (adjunto) III – 19 pontos  C (adjunto) IV – 20 pontos  D (associado) II – 23 pontos  D (associado) III – 24 pontos  D (associado) IV – 25 pontos</p> <p>Promoção  Auxiliar p/ B – 13 pontos  A (assistente) p/ B – 14 pontos  A (adjunto) p/ B – 15 pontos  B p/ C – 17 pontos  C p/ D – 22 pontos  D p/ E – 28 pontos.</p>
UFVJM	<p>Progressão  Classe A – auxiliar 120 pontos  Assistente 150 pontos  Adjunto 180 pontos  Classe B Assistente – 150 pontos  Classe C  180 pontos entre os níveis  Classe D  240 pontos entre os níveis  Classe E – 340 pontos</p> <p>Promoção  Classe B Assistente – 150 pontos  Classe C Adjunto – 180 pontos  Classe D Associado – 240 pontos  Classe E – Titular – 340 pontos</p>
UNIFAL	<p>Progressão  Classe A – 100 pontos  Classe B – 150 pontos  Classe C – 200 pontos  Classe D – 250 pontos</p> <p>Promoção  Classe B – 150 pontos  Classe C – 200 pontos  Classe D - 200 pontos</p>
UNIFEI	<p>A (auxiliar) – 330 pontos  A P/ B (assistente) – 350 pontos  B1 P/ B2 – 370 pontos  B2 p/ C (adjunto) I – 400 pontos  C1 p/ C2 – 430 pontos  C2 p/ C3– 480 pontos  C3 p/ C4 – 530 pontos  C4 p/ D1 – 570 pontos  D1 p/ D2 – 610 pontos  D2 p/ D3 – 640 pontos  D3 p/ D4 – 660 pontos  D4 p/ E1 – 720 pontos</p>

UFRJ	<p>Grupo I (Atividades de Ensino Básico, Graduação e /ou Pós-Graduação) – 40 (quarenta) a 60 (sessenta) pontos;</p> <p>II – Grupo II (Atividades de Pesquisa e Produção Intelectual) – 40 (quarenta) a 60 (sessenta) pontos;</p> <p>III – Grupo III (Atividades de Extensão) – 40 (quarenta) a 60 (sessenta) pontos;</p> <p>IV – Grupo IV (Atividades de Gestão e de Representação) – 20 (vinte) a 30 (trinta) pontos;</p> <p>V – Grupo V (Qualificação Acadêmico-Profissional e Outras Atividades) – 15 (quinze) a 20 (vinte) pontos.</p>
UNIRIO	<p>Máximo 100 pontos, distribuídos de acordo com o art 9º da Resolução 4430/2014</p> <p>Grupo I a V – máximo 50 pontos</p> <p>Grupo VI a VIII – máximo 20 pontos</p>
UFABC	<p>Progressão</p> <p>Adjunto A1 p/ Adjunto A2 – 80 pontos</p> <p>Adjunto 1 p/ 2 – 80 pontos</p> <p>Adjunto 2 p/ 3 – 85 pontos</p> <p>Adjunto 3 p/ 4 – 90 pontos</p> <p>Associado 1 p/ 2 – 110 pontos</p> <p>Associado 2 p/ 3 – 120 pontos</p> <p>Associado 3 p/ 4 – 130 pontos</p>
UFSCAR	<p>Progressão</p> <p>Classe A – mínimo de 15 pontos, sendo mínimo 9 pontos atividade ensino graduação e 1 ponto produção intelectual;</p> <p>Classe B – mínimo de 20 pontos, sendo mínimo 9 pontos atividade ensino graduação e 2 pontos produção intelectual;</p> <p>Classe C - mínimo de 25 pontos, sendo mínimo 9 pontos atividade ensino graduação e 3 pontos produção intelectual;</p> <p>Classe D - mínimo de 30 pontos, sendo mínimo 9 pontos atividade ensino graduação e 4 pontos produção intelectual;</p> <p>Promoção</p> <p>P/ classe B – mínimo 20 pontos, pelo menos 9 em atividade ensino e 2 em produção intelectual</p> <p>P/ classe C – mínimo 25 pontos, pelo menos 9 em atividade ensino e 3 em produção intelectual</p> <p>P/ classe D – mínimo de 60 pontos, pelo menos 9 em atividade ensino e 4 em produção intelectual.</p>
UFPR	<p>Progressão</p> <p>I - classe A1 p/ A2 - 80 pontos</p> <p>II - classe A2 p/ B1 - 120 pontos</p> <p>III - classe B1 p/ B2 – 80 pontos</p> <p>IV - classe B2 p/ C1 – 150 pontos</p> <p>Classe C1 a C4 – 100 pontos</p> <p>Classe C4 p/ D1 – 150 pontos</p> <p>Classe D1 a D4 – 120 pontos</p> <p>Classe D4 p/ E1 – 180 pontos</p>
UNILA	<p>Professor Classe A, nível 1 para nível 2: 90 pontos;</p> <p>II – de Professor Classe A, nível 2, para Professor Classe B, nível 1: 100 pontos;</p> <p>III – de Classe B, professor Assistente, nível 1, para nível 2: 100 pontos;</p> <p>IV – de Classe B, professor Assistente, nível 2, para Classe C, Professor Adjunto, nível 1: 120 pontos;</p> <p>V – de Classe C, Professor Adjunto, nível 1, para qualquer nível até 4: 120 pontos;</p>

	<p>VI – de Classe C, Professor Adjunto, nível 4, para Classe D, Professor Associado, nível 1: 150 pontos;</p> <p>VII – de Classe D, Professor Associado, nível 1, para qualquer nível até 4: 150 pontos;</p> <p>VIII – de Classe D, Professor Associado, nível 4, para Classe E, Professor Titular: 180 pontos.</p> <p>§1º Aos docentes em regime de trabalho de 20 ou 40 horas semanais aplica-se a pontuação mínima correspondente a 50% (cinquenta por cento) ou 80% (oitenta por cento), respectivamente, da pontuação necessária para o docente em regime de 40 horas com dedicação exclusiva (DE).</p>
UFFS	<p>Cumprir no mínimo 50 pontos (por ano) considerando todas as dimensões para fins de avaliação de desempenho docente conforme art. 3º da RESOLUÇÃO Nº 49/CONSUNI/UFFS/2020, distribuídos em:</p> <p>a) cumprir no mínimo 8 pontos (por ano) nos Itens 1.2, 1.3 e 1.4 (Atividades de Ensino) do Anexo 2 da RESOLUÇÃO Nº 49/CONSUNI/UFFS/2020).</p> <p>b) cumprir no mínimo 10 pontos (por ano) no Item 2 (Atividades de Pesquisa) e / ou Item 3 (Atividades de Extensão) do Anexo 2 da RESOLUÇÃO Nº 49/CONSUNI/UFFS/2020).</p> <p>c) cumprir no mínimo 2 pontos (por ano) no Item 4 (Atividades de Formação) do Anexo 2 da RESOLUÇÃO Nº 49/CONSUNI/UFFS/2020).</p>
UFSC	<p>DE/40 horas – 40 pontos</p> <p>20 horas – 20 pontos</p>
FURG	<p>Progressão</p> <p>I - 50 (cinquenta) pontos, em se tratando da Classe A - Professor Auxiliar;</p> <p>II - 60 (sessenta) pontos, em se tratando da Classe A - Professor Assistente;</p> <p>III - 70 (setenta) pontos, em se tratando da Classe A - Professor Adjunto;</p> <p>IV - 80 (oitenta) pontos, em se tratando da Classe B - Professor Assistente;</p> <p>V - 100 (cem) pontos, em se tratando da Classe C - Professor Adjunto; e,</p> <p>VI - 110 (cento e dez) pontos, em se tratando da Classe D - Professor Associado.</p> <p>Parágrafo Único. Para o docente cujo regime de trabalho seja de 20 (vinte) horas semanais, será aplicado o critério definido no <i>caput</i>, com uma redução de 50% na pontuação dos incisos I a VI.</p> <p>Promoção:</p> <p>I - 80 (oitenta) pontos, em se tratando da Classe B (Professor Assistente); e,</p> <p>II - 100 (cem) pontos, em se tratando da Classe C (Professor Adjunto).</p> <p>III- 110 pontos para classe D</p>
UFSCPA	<p>DE/40 horas – 200 pontos</p> <p>20 horas – 160 pontos</p>
UFPEL	<p>DE/40 horas – 150 pontos</p> <p>20 horas – 110 pontos</p>
UFRGS	<p>Progressão</p> <p>mínimo de 70 pontos, sendo 32 pontos na graduação, 10 pontos p/ auxiliar, 15 pontos/ assistente, 20 pontos p/ adjunto, 25 pontos p/ associado</p> <p>Promoção</p> <p>mínimo 120 pontos p/ classe B</p> <p>150 pontos p/ classe C (80 pontos pesquisa e extensão)</p> <p>70 pontos p/ associado (25 pontos pesquisa e extensão)</p>
UNIPAMPA	<p>A, B, C, D – 14 Pontos</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)



# **PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DAS NORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR DA UFGD**

---

# PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DAS NORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR DA UFGD

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Mauro da Silva Dias ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Dr. Amilton Luiz Novaes, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Resumo

03

Contexto e/ou organização e/ou  
setor da proposta

05

Público-alvo da proposta

07

Descrição da situação-problema

09

Objetivos da proposta de intervenção

11

Diagnóstico e análise

13

Proposta de intervenção

15

Responsáveis pela proposta de  
intervenção e data

17

Referências

19

Protocolo de recebimento

20

# SUMÁRIO

## RESUMO

A busca por uma carreira única e estruturada, de modo a garantir estabilidade, valorização e condições dignas de trabalho, esteve sempre presente na luta dos docentes da carreira do Magistério Superior. Nesse sentido, a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 foi instituída para substituir a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987: O Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE. A Lei nº 12.772/2012 teve como um dos objetivos a estruturação do Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal, além de outras carreiras. O desenvolvimento na carreira do Magistério Superior se dá através da progressão e promoção funcional, nos diversos níveis e classes da carreira, fundamentados na titulação e no desempenho profissional do servidor docente. Para regulamentar os procedimentos internos da Instituição de Ensino quanto ao desenvolvimento na carreira do servidor docente, são aprovadas normas internas, como Resoluções, Deliberações, Portarias, etc., contribuindo para o devido fluxo dos processos.

Este trabalho, ao analisar os normativos que tratam do desenvolvimento na carreira dos docentes das 69 IFES no Brasil, constatou que os pontos que são de natureza discricionária, a exemplo da pontuação exigida para aprovação na avaliação de desempenho, se diferem em praticamente todas as instituições, dadas as particularidades de cada IFE.

A primeira Resolução que tratou das normas de desenvolvimento na carreira do magistério superior da UFGD foi a Resolução COUNI nº 131, de 11 de setembro de 2013. Após a aprovação de algumas alterações nessa resolução, foi instituída a Resolução COUNI nº 007, de 20 de março de 2014. Em 2022, houve nova alteração da resolução, sendo aprovada a Resolução COUNI nº 377, de 15 de dezembro de 2022.



**Palavras-chave: Plano de Carreira; IFES;  
Desenvolvimento na Carreira; Magistério Superior;**

## CONTEXTO

O surgimento da Universidade no Brasil é datado do começo do Século XIX, resultado da formação das elites que buscaram a educação principalmente em instituições europeias durante o período de 1500 a 1800 e que retornaram ao país com sua qualificação. Surgiram em momentos conturbados e foram basicamente fruto da reunião de institutos isolados ou de faculdades específicas, fato que lhes deu uma característica bastante fragmentada e frágil (Stallivieri, 2007)

As primeiras instituições de ensino superior (IES) no Brasil foram criadas somente no início do século XIX, com a transferência da corte portuguesa, em 1808, para a colônia, e tinham por objetivo apenas fornecer profissionais para desempenhar diferentes funções ocupacionais na corte.

Entre os anos de 1945 e 1968, o Brasil vivenciou a reforma de todo o sistema de ensino, contando com a participação de discentes e docentes na defesa do ensino público, do modelo de universidade em oposição às escolas isoladas e a reivindicação da eliminação do setor privado por absorção pública (Viana, 2021)



A área da Educação Superior passou por algumas mudanças, entre elas podemos destacar: o departamento como unidade mínima de ensino, a criação dos institutos básicos; a organização do currículo em ciclos básico e o profissionalizante; alteração no exame vestibular; abolição da cátedra; a institucionalização da pesquisa; e a centralização das decisões em órgãos federais (Germano *apud* Viana (2021))



A década de 1970, no governo militar do General Ernesto Geisel (1974-1979), promulgou-se a Lei nº 8.182, de 11 de dezembro de 1974, que dispunha sobre a fixação da retribuição do Grupo-Magistério do Serviço Civil da União. Os incentivos criados para a carreira docente, através de gratificações, foram em relação ao desempenho de 40 horas; títulos de doutor, mestre e curso de aperfeiçoamento; produção científica relevante; dedicação integral, e ainda criou a possibilidade de contratação de professores, por prazo determinado, na forma da legislação trabalhista, para realização de atividades do magistério superior (Rocha, 2022)

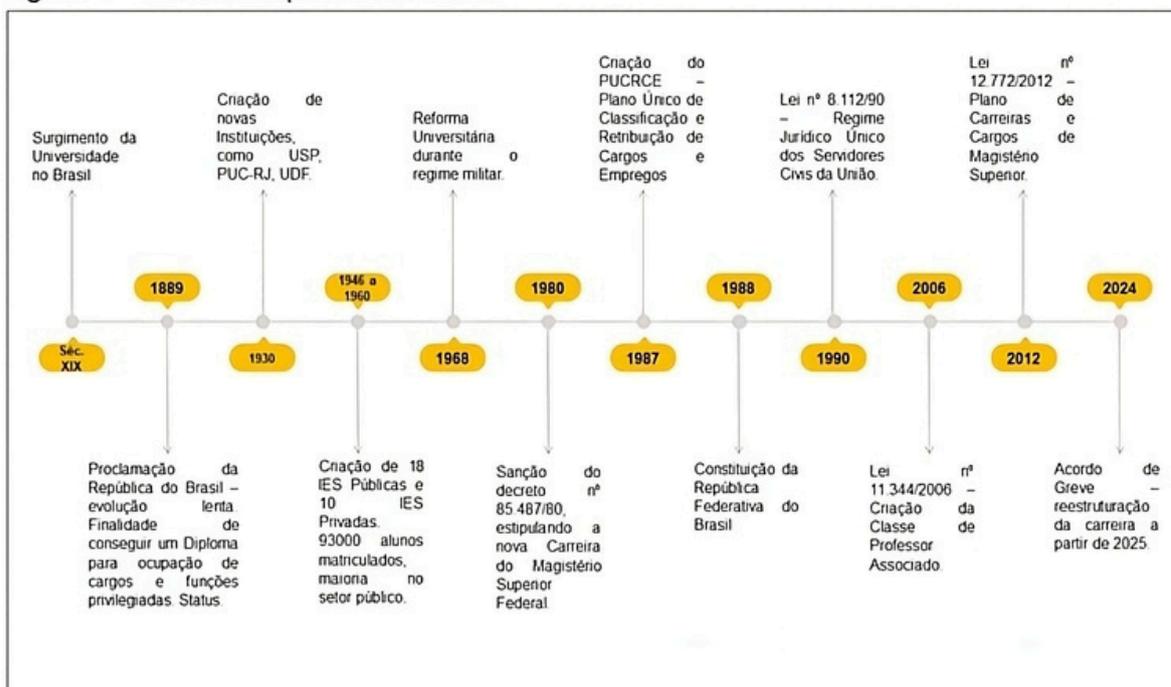
A década de 1980 também foi palco de várias greves, nos anos de 1981, 1982 e 1984, com pautas voltadas para a qualificação do plano de carreira, ampliação das vantagens dos estatutários regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fixação de reajustes semestrais, garantido em lei, 13º salário para os estatutários e quinquênio para os celetistas (Monte, 2015)

Ainda na década de 1980, o fato mais importante foi a criação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE, e que em 23 de julho de 1987, o Decreto nº 4.664 regulamentou a Lei nº 7.596/87.

Outro fato importante, que teve impacto direto na educação foi a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988, além da sanção da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Cíveis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

No ano de 2006 houve uma mudança significativa na carreira do servidor docente do magistério superior federal. De acordo com Rocha (2022), em maio de 2006, foi apresentada pelo governo a MP nº 295, de 29 de maio de 2006, que dispõe sobre a reestruturação de várias carreiras e da remuneração delas, inclusive das carreiras de magistério de ensino superior e de magistério de 1º e 2º graus.

Figura 1 - Ensino Superior no Brasil



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Tal alteração na carreira se deu com criação da classe de Professor Associado. Dessa forma, a carreira passou a ser constituída por cinco classes: I – Professor Titular, II – Professor Associado, III – Professor Adjunto, IV – Professor Assistente e V – Professor Auxiliar. Cada classe da carreira possui 4 níveis, com exceção da classe de Professor Titular que possui um nível apenas. Ao todo, a carreira possui 17 níveis (Rocha, 2022).

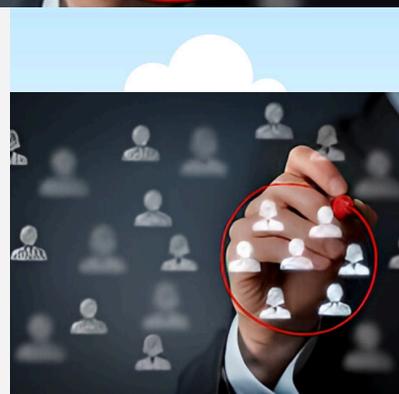
A Lei nº 12.772/2012 foi modificada em parte pela Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013, e, posteriormente, pela Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016, alterando as regras de progressão na carreira. Essa lei foi fruto da greve ocorrida no ano de 2015, com a participação de 39 instituições, durando 139 dias, de 28 de maio a 13 de outubro, em prol de reajuste salarial de 27,3%, além de uma reestruturação do plano de carreira docente, além da luta contra os cortes no orçamento e pela ampliação de investimento nas IFEs; a conclusão das obras inacabadas; a abertura de concurso público; o veto à contratação de professores via Organização Social e a terceirização na carreira docente (Araújo, Maria Paula Lopes de, 2022).

Outra mudança se deu com a alteração na carreira proposta pela Medida Provisória 1.286, de 31 de dezembro de 2024, que alterou a estrutura de várias carreiras federais, dentre elas a do magistério superior, com mudanças nas classes da estrutura da carreira, além da extinção do instituto da Aceleração da Promoção. De acordo com o texto da MP 1286/2024, extinguiu-se a Classe de Professor Auxiliar, que era o nível inicial da carreira docente do magistério superior, passando agora a ser a classe A, de professor assistente a classe inicial.

A nova estrutura do magistério superior ficou definida da seguinte forma: Classe A (professor assistente), onde o docente deverá permanecer pelo prazo mínimo de 36 meses de efetivo exercício e ser aprovado em avaliação de desempenho para ter sua promoção à Classe B (adjunto), que continuou com 4 níveis, com interstício de 24 meses em cada nível. A classe C (associado) também manteve os quatro níveis e interstício de 24 meses, e a classe D (titular) permaneceu com apenas 1 nível.



Questionamento: É possível que o processo de Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD seja mais eficiente, mais célere e transparente, através de uma Resolução mais clara e objetiva, e de um sistema mais integrado entre os diversos fluxos do processo, baseados nos procedimentos das outras 68 Instituições Federais de Ensino Superior?



## PÚBLICO-ALVO

---

O Público-alvo da pesquisa são os servidores da carreira do Magistério Superior da UFGD, que atualmente são regidos pela Resolução COUNI nº 860, de 29 de maio de 2025.

# DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

O processo de progressão e promoção funcional dos servidores do magistério federal é regido por meio de Resoluções, Portarias, Decretos, entre outros normativos. Cada Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), por meio de seus conselhos e da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) regulamenta seu funcionamento e operacionalização. A CPPD é um órgão de natureza consultiva, criado pelo Decreto nº 94.664 de 23 de julho de 1987 e normatizado pela Portaria nº 475 de 26 de agosto de 1987 do Ministério da Educação (MEC), com a finalidade de prestar assessoramento ao colegiado competente ou Dirigente Máximo das IFES na formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente (MEC, 1987).

A Lei nº 12.772/2012 dispõe, em seu capítulo III, sobre o desenvolvimento nas carreiras do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, e para progredir na carreira, o servidor deverá cumprir, cumulativamente, o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível e ser aprovado em avaliação de desempenho. A referida Lei foi publicada no dia 28 de dezembro de 2012, porém, seus efeitos tiveram efeitos a partir de 01 de março de 2013. Nesse sentido, foi publicada a Portaria nº 544, de 20 de junho de 2013<sup>[1]</sup> estabelecendo as diretrizes para progressão e promoção funcional dos docentes do Magistério Superior (MEC, 2013)

[1]Estabelece as diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção dos servidores pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, de que trata o capítulo III da Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (Brasil, 2013).

Cada instituição, devido às suas particularidades e à autonomia universitária, adota critérios distintos em relação ao processo de avaliação para progressão e promoção funcional docente, critérios estes como o fluxo do processo em si, ao definir o período de solicitação, o prazo para avaliação em termos de interstício, a pontuação geral exigida, bem como a pontuação específica para cada atividade docente em relação à Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração, instituição de comissões de avaliação, sistemas de avaliação, o processo como um todo, atores envolvidos, etc.

Nesse sentido, a pesquisa do trabalho se dá em, através da análise de critérios adotados nos processos de Avaliação de Progressão e Promoção Funcional na carreira do servidor do Magistério Federal das 68 IFES, propor uma alteração da Norma de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD.

## OBJETIVOS DA PROPOSTA

### ➤ **Objetivo Geral**

Elaborar uma proposta de Alteração das Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD.



## ➤ **Objetivos Específicos**

- Identificar os normativos referentes ao processo de Avaliação de Desempenho na carreira do magistério superior das 68 IFES;
- Analisar os normativos a partir de parâmetros discricionários como pontuação, fluxo dos processos, recursos, etc;
- Comparar os resultados encontrados na análise dos normativos das 68 IFES com a Resolução COUNI nº 377/2022;
- Desenvolver uma minuta referente às Normas de Avaliação de Pessoal Docente na Carreira do Magistério Superior da UFGD.



## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

- PESQUISA DOCUMENTAL
- ABORDAGEM QUALITATIVA
- PESQUISA APLICADA

“[...] a pesquisa documental é caracterizada por uma metodologia de pesquisa científica embasada sob métodos de padrão técnico com fundamento científico, cujo objetivo primeiro é estabelecer um estudo com intuito de conhecer mais profundamente o conteúdo dos mais diversos documentos, e assim, obter informações relevantes em consonância com a pesquisa escolhida (Cardoso e Batista, 2024).

A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório (Gil, 2008 p.133)



# PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

## AMBIENTE DE ESTUDO

- UFGD
- 12 Faculdades
- 601 professores efetivos ativos
- 58 professores substitutos
- 13 professores visitantes

Fonte: DW Siape agosto/2024

## CURSOS

Graduação:

- 36 cursos presenciais
- 6 cursos à distância

Pós-graduação

- 25 cursos de mestrado
- 11 cursos de doutorado
- 3 cursos de especialização
- 3 cursos de residência médica multiprofissional e uniprofissional

Fonte: UFGD (2024)

# ETAPAS DA PESQUISA

## 1ª Etapa - Pesquisa Documental

-Breve histórico da Formação da Educação Superior no Brasil;-Carreira; Carreira no Serviço Público; Desenvolvimento na Carreira; -Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE; -O Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal – Lei nº 12.772/2012; -Gestão Pública; -Gestão de Pessoas; -Gestão de Pessoas no Serviço Público.



## 2ª Etapa - Pesquisa Documental

-Levantamento das normas sobre Progressão Funcional Docente das 69 IFES (Páginas da CPPD; Páginas do setor de Gestão de Pessoas; site Institucional);  
-Leitura dos normativos



## 3ª Etapa - Abordagem Qualitativa: Análise Documental (Análises e Discussões)

-Análise e interpretação das normativas;  
-Estratificação dos dados das 68 normativas das IFES através de planilha eletrônica, comparando variáveis como pontuação, fluxo dos processos, recursos, etc. com a Resolução COUNI 377/2022 da UFGD



## 4ª Etapa - Pesquisa Aplicada (Proposta de alteração)

-Elaborar uma proposta de alteração na Resolução nº 377, de 15 de dezembro de 2022, que trata das Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior da UFGD, por meio da análise das variáveis comparadas na 3ª etapa da pesquisa.

## DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

### Cenário da IFES

69 Resoluções que tratam das progressões e promoções nas Classes A, B, C, D e E (antes da MP nº 1.286/2024 (revogada) e transformada na Lei nº 15.141, de 02 de junho de 2025;

21 Resoluções que tratam da promoção à Classe D (Associado) e progressão entre os níveis;

29 Resoluções que tratam da promoção à Classe E (Titular).



## Sistemas utilizados nas Universidades Federais do Brasil

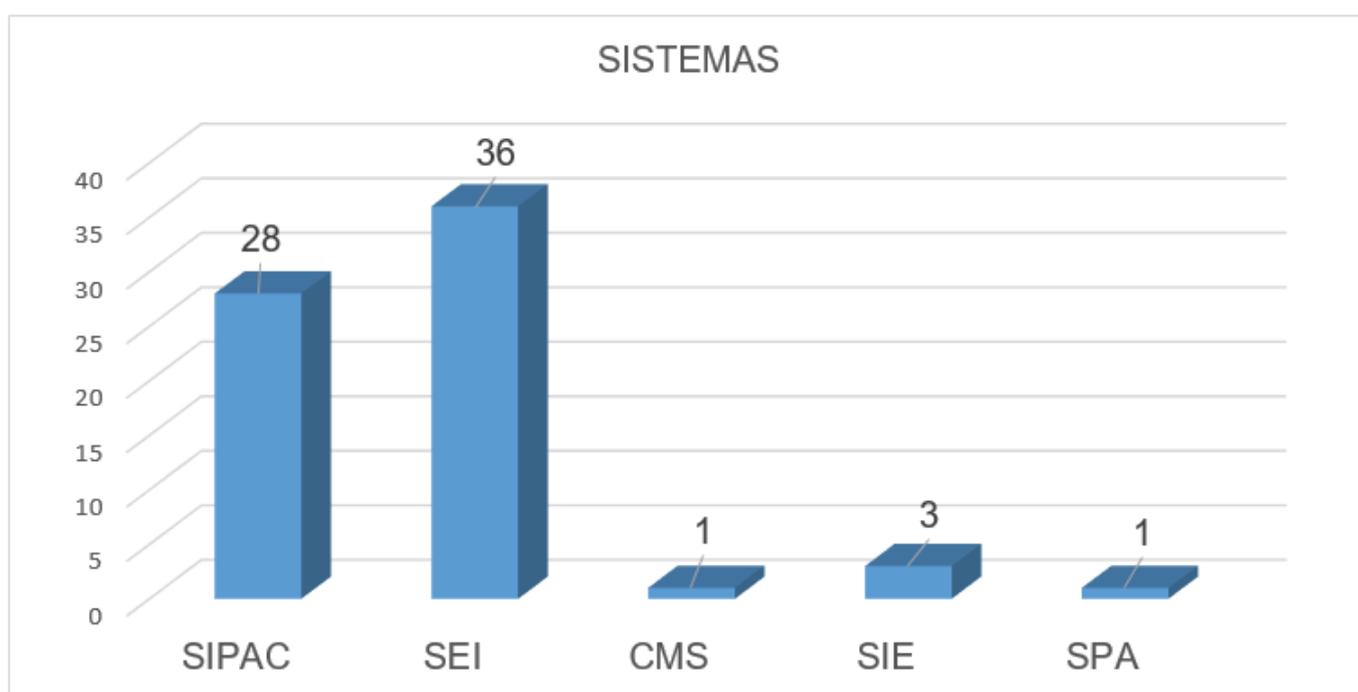
- Sistema Eletrônico de Informações (SEI), utilizado por 36 universidades;
- Sistema Integrado de Gestão de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC), utilizado por 28 universidades;
- Carreira do Magistério Superior (CMS), sistema próprio utilizado pela UFOP;
- Sistema de Informações para o Ensino (SIE), utilizado pela UFSM;
- Sistema de Processos Administrativos (SPA), utilizado na UFSC.

➤ O sistema Carreira de Magistério Superior – CMS foi desenvolvido pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. É um sistema web, desenvolvido pelo NTI e pela PROGEP, para o protocolo de requerimentos para o desenvolvimento na carreira dos docentes da UFOP, que permite ao docente solicitar sua progressão de forma completamente digital (UFOP, 2025)

➤ O SIE é um sistema modular que possibilita administrar a instituição de ensino de forma mais eficiente, por conta da automatização dos processos que facilitam e agilizam a realização das atividades (UFT, 2025)

➤ O Sistema de Processos Administrativos (SPA) gerencia processos administrativos, solicitações e correspondências da instituição, incluindo suas tramitações, pareceres e históricos, e permite que os processos sejam criados e movimentados digitalmente, mantendo todas as formatações existentes como no processo convencional (UFSC, 2025)

Gráfico 3 - Sistemas utilizados nas IFES



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

## Diferenças nas etapas dos processos de Progressão Funcional

O Fluxo dos processos é diferente nas diversas universidades, como por exemplo nos setores envolvidos, a exemplo da UNB e da UFS.

- ▶ A Pontuação exigida para aprovação na avaliação de desempenho também é um aspecto que se diferencia em quase todas as universidades.
- ▶ Diferem em termos de regime de trabalho, pontuação geral baixa, o que indica que as atividades desenvolvidas também tem um peso baixo, e com as devidas particularidades da instituição.

- ▶ A documentação exigida para fazer parte do processo de progressão docente também é um item que cada instituição determina na Resolução. Na UFRN, por meio do sistema SIGAA, o docente apresenta o Relatório Individual Docente (RID), que contém as informações inerentes ao interstício solicitado pelo servidor, com as devidas atividades desenvolvidas no período, bem como as pontuações individuais e o total de pontos no final.

## Comissões de Avaliação

- Conforme a legislação, a comissão de avaliação para a classe de professor deve ser composta por no mínimo 75% de membros externos à instituição.
- Na UFGD, a comissão é composta por 4 membros, sendo 3 externos.
- Na UFSB, são 5 membros, sendo 4 externos.
- Na UNILAB a comissão é composta por 3 membros, dos quais 2 são externos à universidade.

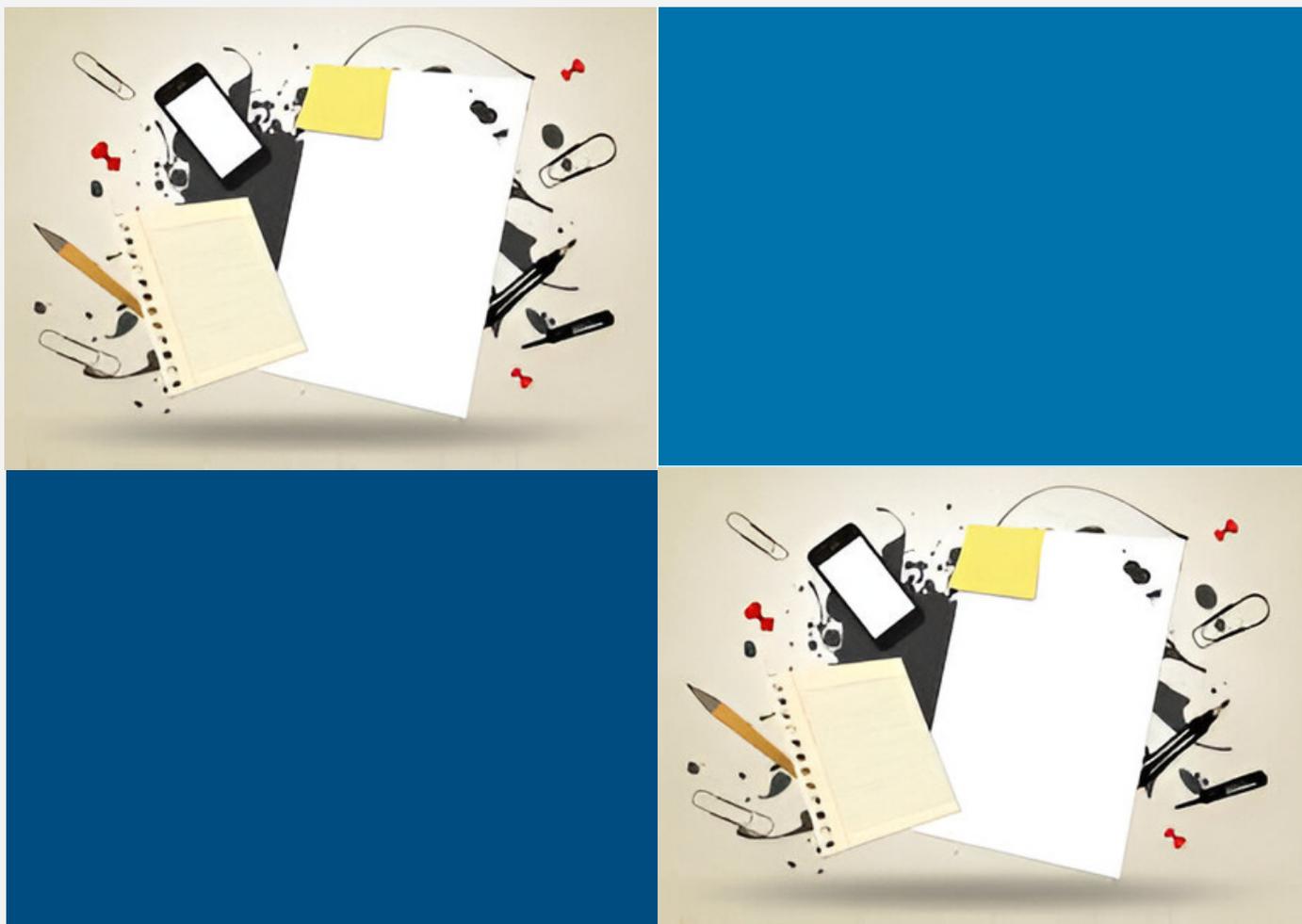


### UFCG

Comissão de Avaliação de Progressão (CAP), para as classes A, B, C e D;

Comissão de Avaliação de Promoção (CAPRO), para a Classe E (Titular)





## PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

---

Através da pesquisa dos normativos que regem a carreira do Magistério Superior da UFGD, foi possível identificar alguns elementos que, se incorporados na Resolução vigente, trarão mais eficiência e dinamicidade no processo, contribuindo dessa forma para um melhor entendimento e um melhor fluxo, fazendo com que os servidores docente desenvolvam na carreira de acordo com a legislação.

## Sugestão de alterações

### No corpo da Resolução

- Art. 7º: alterado o §1º; incluído o §2º com os Incisos I a VI e incluído o §4º;
- Art. 8º: incluído os incisos I a IV no parágrafo único;
- Art. 10: incluído o §2º;
- Art. 15: alterado o §1º e incluído o §2º;
- Art. 21: inserido o parágrafo único;
- Artigos 23 a 27: inseridos com os respectivos parágrafos e incisos;
- Foi criada a Seção V – Pedido de vista e recursos: foi inserido do artigo 31 ao 35, com os respectivos parágrafos e incisos .

## Sugestão de alterações

### Na Tabela de Pontuação

Divisão da Tabela em 4 grupos:

GRUPO 1 – ATIVIDADES DE ENSINO E ORIENTAÇÃO;

GRUPO 2 – ATIVIDADES DE PESQUISA E EXTENSÃO;

GRUPO 3 – ATIVIDADES DE ADMINISTRAÇÃO;

GRUPO 4 – OUTRAS ATIVIDADES.



A TABELA ORIGINAL ERA COMPOSTA POR 119 ITENS;  
COM A PROPOSTA DE ALTERAÇÃO, A TABELA PASSA  
A CONTER 132 ITENS.

## Sugestão de alterações

### Na Tabela de Pontuação

#### ALTERAÇÃO E INSERÇÃO DE NOVAS ATIVIDADES NA TABELA:

##### GRUPO I

##### ITENS:

11 – ALTERADO;

12, 13 E 14 – INSERIDO.

##### GRUPO II

##### ITENS:

71 E 72 – ALTERADO

73 – INSERIDO

##### GRUPO III

##### ITENS:

111 E 112 – INSERIDO

##### GRUPO IV

##### ITENS:

119 – ALTERADO

120, 123 E 124 – INSERIDOS

TAL DIVISÃO EM GRUPOS TEM O OBJETIVO DE MELHORAR A PESQUISA PELAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELAS SERVIDOR DOCENTE DURANTE O INTERSTÍCIO



## **SIG – UFRN SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS – SIGAA**

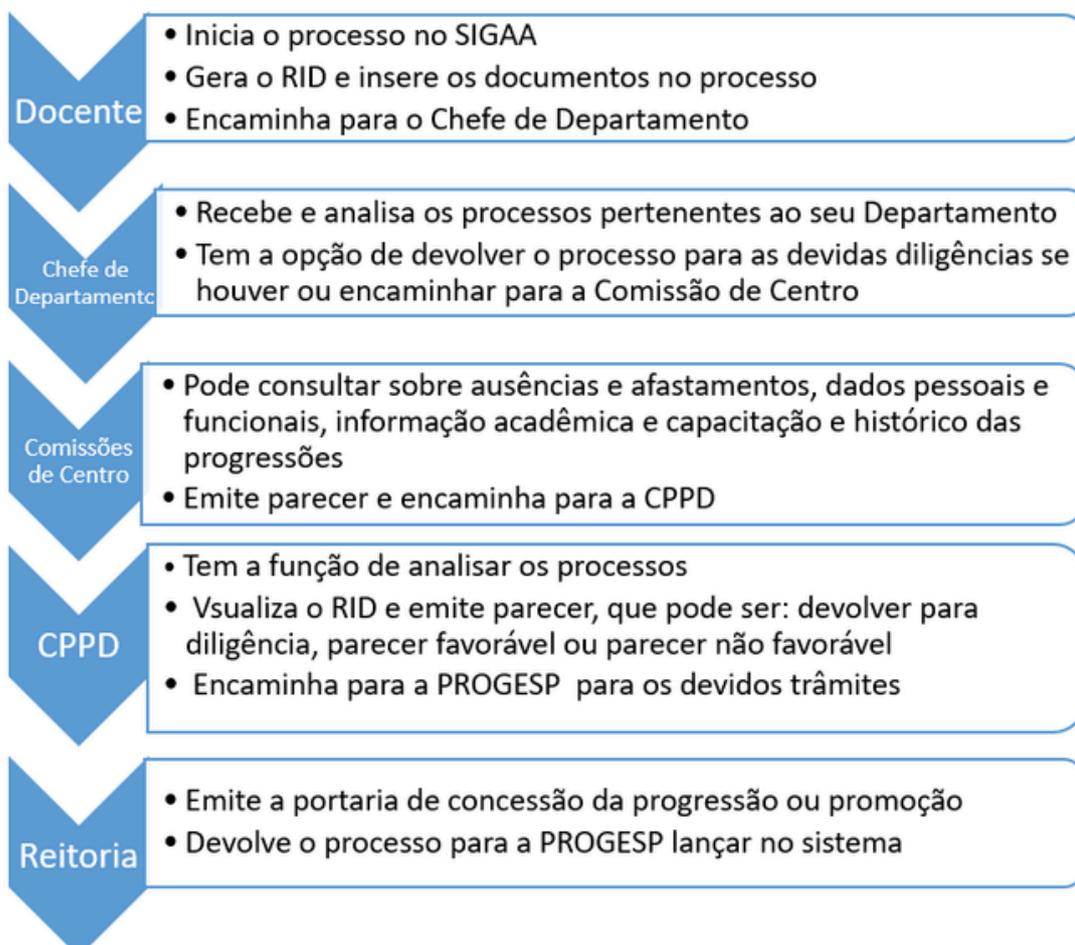
O SIGAA informatiza os procedimentos da área acadêmica através dos módulos de: graduação, pós-graduação (stricto e lato sensu), ensino técnico, ensino médio e infantil, submissão e controle de projetos e bolsistas de pesquisa, submissão e controle de ações de extensão, submissão e controle dos projetos de ensino (monitoria e inovações), registro e relatórios da produção acadêmica dos docentes, atividades de ensino a distância e um ambiente virtual de aprendizado denominado Turma Virtual. Da mesma maneira do SIPAC também disponibiliza portais específicos para: reitoria, professores, alunos, tutores de ensino a distância, coordenações lato-sensu, stricto-sensu e de graduação e comissões de avaliação (institucional e docente).





## SIG – UFRN SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS – SIGAA

### FLUXO DO PROCESSO NO SIGAA





## **SIG – UFRN** **SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE** **ATIVIDADES ACADÊMICAS – SIGAA**

### **IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA**

#### **TERMO DE COOPERAÇÃO**

- UFGD já possui o SIPAC e o SIGRH
- em negociação com o sistema SIGAA

#### **IMPLANTAÇÃO**

- A equipe da UFRN transfere a tecnologia para a TI da UFGD
- TI da UFGD faz os devidos ajustes no sistema, ou
- Alteração da Resolução para atender o sistema

#### **INTEGRAÇÃO SISTEMA SIG - UFRN**

- Melhoria do fluxo dos processos
- processo mais célere, dinâmico
- integração entre os diversos setores que atuam no processo



## SIG – UFRN SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS – SIGAA

### RELATÓRIO INDIVIDUAL DOCENTE - RID

#### QUADRO RESUMO

QUADRO RESUMO	
<b>1. Ensino</b>	<b>509,6</b>
1.1. Aulas em cursos de Graduação	131,6
1.3. Aulas em cursos de Pós-Graduação Stricto-Sensu da UFRN	105
1.8. Participação em estágio em docência assistida realizado em estabelecimento de ensino superior, durante curso de Pós-Graduação stricto sensu devidamente validado pela instituição de ensino	8
1.11. Orientação de aluno em Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação da UFRN	6
1.13. Orientação de iniciação científica e tecnológica na UFRN	49
1.16. Orientação de aluno de curso de mestrado da UFRN	138
1.17. Orientação de aluno de curso de doutorado da UFRN	72
<b>2. Produção/Produto do Ensino/Pesquisa e Extensão/Incubação</b>	<b>760</b>
2.15. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis A- Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção.	600
2.16. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis B - Se o periódico for classificado em mais de uma área, considerar a maior classificação do Qualis, no momento da progressão ou promoção	120
2.17. Artigo técnico-científico publicado em periódico classificado como Qualis C ou sem classificação pelo Qualis com corpo editorial, no momento da progressão ou promoção.	15
2.29. Capítulo de livro científico, didático/paradidático, cultural ou técnico (na área de atividade acadêmica do docente) em editora com ISBN e Editora	25
<b>3. Pesquisa/Incubação</b>	<b>177</b>
3.1. Projeto de Pesquisa aprovado pela Comissão de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRN (como coordenador) ou Agências de Fomento e/ou Órgãos de Governo.	72
3.5. Projeto de Pesquisa aprovado pela Comissão de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRN (como colaborador) ou Agências de Fomento e/ou Órgãos de Governo.	11
3.25. Participação em bancas examinadoras de trabalho de conclusão de Curso/Monografia de graduação, residência ou Especialização ou aprimoramento em IES.	4
3.26. Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES.	30
3.26. Participação em bancas examinadoras de qualificação de mestrado em IES externas.	30
3.28. Participação em bancas examinadoras de defesa de dissertação de mestrado em IES externas.	10
3.29. Participação em bancas examinadoras de defesa de tese de doutorado em IES externas.	20
<b>4. Extensão</b>	<b>3</b>
4.16. Colaborador de Ação Extensão/Evento Regional ou Local aprovados pelo Departamento e pelo Comitê Consultivo do Fundo de Apoio à Extensão com aprovação da PROEX.	3
<b>5. Institucional</b>	<b>80,36</b>
5.2. Projeto de Ações Acadêmicas Integradas ou de desenvolvimento institucional aprovado pelas instâncias competentes da UFRN como colaborador.	2
5.45. Participação em Comissão de seleção de Mestrado e/ou Doutorado	12
<b>TOTAL DE PONTOS</b>	<b>1529,96</b>

# RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

---

## Discente Mestrando

Mauro da Silva Dias  
email: maurodias@ufgd.edu.br

## Orientador

Professor Dr. Amilton Luiz Novaes  
email: amiltonnovaes@ufgd.edu.br

**Data de Realização**  
**02/07/2025**



## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Maria Arlete Duarte de. **Gestão Pública Contemporânea no Brasil**. [S. l.]: edufrn, 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; [...] e dá outras providências. Brasília, 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm). Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 15.141, de 02 de junho de 2025**. [...]reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança, [...]e dá outras providências. Brasília, 2025b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2025/Lei/L15141.htm#art217](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/Lei/L15141.htm#art217). Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/lais/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/lais/l8112cons.htm). Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/lais/l9784.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/lais/l9784.htm). Acesso em: 5 jun. 2025.

BRASIL. **MP 1.286/2024**. [S. l.], 2024. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm). Acesso em: 2 abr. 2025.

COUNI. **Resolução nº 377, 15 de dezembro de 2022**. Dispõe sobre as Normas de Avaliação de Pessoal Docente para Desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior na UFGD. Dourados, 2022. Disponível em: <https://portal.ufgd.edu.br/comissao/comissao-permanente-docente/resolucoes>. Acesso em: 22 out. 2023.

MEC. **Portaria 475**. 1987.

MEC. **Portaria MEC nº 554, de 20 de junho de 2013**. Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.progep.ufu.br/legislacao/portaria-mec-no-554-de-20-de-junho-de-2013>. Acesso em: 24 out. 2023.

## REFERÊNCIAS

MONTE, Emerson Duarte. **Políticas Públicas de Carreira docente nas universidades federais.** [s. l.], 2015.

ROCHA, Francilene Macedo. **Da invenção à destituição da carreira do professor federal: vulnerabilidade do trabalho docente na universidade mercantil.** 2022. 258 f. – UFMG, [s. l.], 2022.

STALLIVIERI, Luciane. **O Sistema de Ensino Superior do Brasil: características, tendências e perspectivas.** [s. l.], 2007.

VIANA, Suely Aragão Azevêdo. Histórico da Educação Superior no Brasil. In: XV COLÓQUIO INTERNACIONAL “EDUCAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE”, 2021. **Anais [...]**. [s. l.: s. n.], 2021. Disponível em: [https://coloquioeducon.com/org\\_trabalhos/adm/exportar\\_trabalho\\_pdf.php?id\\_trabalho=34](https://coloquioeducon.com/org_trabalhos/adm/exportar_trabalho_pdf.php?id_trabalho=34). Acesso em: 30 abr. 2024.

# **APÊNDICE**

**Minuta da alteração das normas de progressão docente.**

**Proposta de alteração da Tabela de Pontuação**

# Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

---

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Proposta de alteração das normas de desenvolvimento na carreira do Magistério Superior da UFGD”, derivado da dissertação de mestrado “Progressão Docente: proposta de alteração das normas de avaliação de pessoal docente para desenvolvimento na carreira do Magistério Superior da UFGD”, de autoria de “Mauro da Silva Dias”.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Federal da Grande Dourados.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um Relatório Técnico Conclusivo e seu propósito é apresentar uma proposta para melhoria na Resolução vigente que trata das normas de desenvolvimento na carreira dos servidores docentes da UFGD.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço [profiap@ufgd.edu.br](mailto:profiap@ufgd.edu.br)

Dourados, MS, 02 de julho de 2025

Registro de recebimento

---

**Discente:** Mauro da Silva Dias,  
Mestrando

**Orientador:** Amilton Luiz Novaes,  
Doutor  
Universidade Federal da Grande  
Dourados - UFGD

02 de JULHO de 2025

