

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

### **TEACHING FUNCTIONAL PROGRESSION AT UFGD: A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN TWO IMPLEMENTED PROCEDURES**

Mauro da Silva Dias

[maurodias@ufgd.edu.br](mailto:maurodias@ufgd.edu.br)

Universidade Federal da Grande Dourados: Dourados, MS, Brasil

Amilton Luiz Novaes

[amiltonnovaes@ufgd.edu.br](mailto:amiltonnovaes@ufgd.edu.br)

Universidade Federal da Grande Dourados: Dourados, MS, Brasil

#### **RESUMO**

Este estudo versa sobre os procedimentos de Desenvolvimento na Carreira do servidor docente da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD. Trata-se da comparação das solicitações de progressão e promoção funcional docente, quando solicitadas em atraso. A análise contempla os anos de 2021 a 2024, sendo que os anos de 2021 e 2022 com os critérios previstos na Resolução COUNI nº 007, de 20 de março de 2014 em comparação com os anos de 2023 e 2024, baseados na Resolução COUNI 377, de 15 de dezembro de 2022. Para o desenvolvimento da pesquisa, a metodologia utilizada se classifica como quantitativa e qualitativa, através da pesquisa documental, visto a necessidade de consulta de Portarias de concessão das progressões e promoções nos Boletins de Serviço da universidade. Os resultados demonstraram que a ampliação do prazo para solicitação das progressões e promoções docentes previstas na nova Resolução resultou em uma diminuição de 51 processos, que equivale a 31,29% dos processos solicitados em atraso nos anos de 2023 e 2024 comparados com 2021 e 2022.

**Palavras-chave:** desenvolvimento na carreira. magistério superior. carreira no setor público.

### **TEACHING FUNCTIONAL PROGRESSION AT UFGD: A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN TWO IMPLEMENTED PROCEDURES**

#### **ABSTRACT**

This study deals with the Career Development procedures of teaching staff at the Federal

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

University of Grande Dourados – UFGD. This involves comparing requests for teaching progression and functional promotion, when requested late. The analysis covers the years 2021 to 2024, with the years 2021 and 2022 using the criteria set out in COUNI Resolution No. 007, of March 20, 2014 compared to the years 2023 and 2024, based on COUNI Resolution 377, of December 15, 2022. For the development of the research, the methodology used is classified as quantitative and qualitative, through documentary research, given the need to consult Ordinances granting progressions and promotions in the university's Service Bulletins. The results demonstrated that the extension of the deadline for requesting teacher progressions and promotions provided for in the new Resolution resulted in a reduction of 51 processes, which is equivalent to 31.29% of the processes requested in delay in the years 2023 and 2024 compared to 2021 and 2022.

**Keywords:** career development. higher education. career in the public sector.

## **PROGRESIÓN FUNCIONAL DOCENTE EN LA UFGD: UN ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE DOS PROCEDIMIENTOS IMPLEMENTADOS**

### **RESUMEN**

Este estudio aborda los procedimientos de Desarrollo de Carrera del personal docente de la Universidad Federal de Grande Dourados – UFGD. Se trata de comparar las solicitudes de progresión docente y promoción funcional, cuando se solicitan tardíamente. El análisis abarca los años 2021 a 2024, siendo los años 2021 y 2022 utilizando los criterios establecidos en la Resolución COUNI No. 007, del 20 de marzo de 2014 en comparación con los años 2023 y 2024, con base en la Resolución COUNI 377, del 15 de diciembre de 2022. Para el desarrollo de la investigación, la metodología utilizada se clasifica en cuantitativa y cualitativa, a través de una investigación documental, ante la necesidad de consultar las Ordenanzas que otorgan progresiones y ascensos en los Boletines de Servicios de la universidad. Los resultados demostraron que la ampliación del plazo para solicitar progresiones y promociones docentes prevista en la nueva Resolución resultó en una reducción de 51 procesos, lo que equivale al 31,29% de los procesos solicitados con retraso en los años 2023 y 2024 respecto a 2021 y 2022.

**Palabras clave:** desarrollo profesional. educación superior. carrera en el sector público.

### **INTRODUÇÃO**

No momento da elaboração desse trabalho, o desenvolvimento na carreira dos servidores docentes das Universidades Federais se dá por meio de Progressão e Promoção

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

Funcional, conforme previsto na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012<sup>1</sup>. 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, não apenas ele, indivíduo, mas o contexto familiar também pode ser afetado (Veloso, Silva e Dutra, 2012).

Outro conceito é apresentado por Dutra (1993), no sentido de que 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.

No serviço público, onde o docente está inserido, a carreira, de acordo com Modesto (2016), 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.

Nesse sentido, a carreira docente passou por algumas mudanças em relação à sua normatização, desde o surgimento da Educação Superior no Brasil, que, conforme Stallivieri (2007), 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.

Após o surgimento da Educação Superior no Brasil várias Instituições de Ensino Superior foram criadas, visto que até a data da Proclamação da República, em 1889, o Brasil só possuía seis escolas superiores, nas áreas de Medicina, Engenharia e Direito (Neves e Martins, 2014).

Para regulamentar as normas de desenvolvimento na carreira do servidor docente, foram criadas várias Leis, como em 1987, com a criação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE, que estruturou a carreira dos servidores docentes, em relação às atividades docentes, à estrutura propriamente dita, forma de ingresso, regime de trabalho e as formas de progressão na carreira (Monte, 2015).

O PUCRCE passou por diversas alterações, até a implantação da Lei nº 12.772/2012, que está vigente até agora, e dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira e Cargos de Magistério Superior, bem como de outras carreiras, apresentando as carreiras e cargos, formas

---

<sup>1</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; 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. 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 05 nov. 2024.

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

de ingresso, formas de desenvolvimento na carreira, remuneração, regime de trabalho, estágio probatório, afastamentos, formação do corpo docente (Brasil, 2012).

As Instituições de Ensino Superior dispõem de Resoluções que tratam das normas de avaliação docente para fins de progressão funcional. Na Universidade Federal da Grande Dourados, a norma vigente é a 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 (CPPD, 2023).

Na Resolução que trata das normas de avaliação de desempenho dos servidores docentes são definidos procedimentos operacionais, que envolvem o fluxo do processo de progressão ou promoção docente, como o sistema que é utilizado, o interstício que será avaliado, referente ao período de 2 anos, o prazo para entrar com a solicitação, a pontuação exigida a depender da classe e nível, bem como outros procedimentos.

Uma mudança que foi introduzida na nova Resolução da UFGD diz respeito ao prazo de solicitação da progressão ou promoção. Na Resolução anterior, de 2014, o prazo de interstício eram os 2 últimos anos anteriores à data base do docente, que podia iniciar o processo a partir de 60 dias anteriores ao vencimento do interstício, e as reuniões da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD, eram realizadas mensalmente. Tal procedimento gerava algumas dúvidas, ou complicações, como por exemplo, quais semestres considerar no interstício em se tratando das disciplinas ministradas quando o prazo se iniciava e se encerrava no meio do semestre.

Com a nova Resolução, o período avaliativo são os 4 (quatro) semestres anteriores ao semestre em que o docente completará o interstício, e o prazo para solicitações de progressão e/ou promoção ficou da seguinte maneira: para 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 as/os docentes que completarem o interstício no segundo semestre do ano civil corrente, deverão solicitar de 1º de junho até 31 de agosto, com reuniões ordinárias da CPPD marcadas para os meses de abril e setembro do ano corrente (CPPD, 2023).

O prazo de solicitação da progressão ou promoção 60 dias anteriores ao vencimento do interstício tinha como preceito o tempo hábil para o desenvolvimento do processo em suas várias instâncias, pois dependia de passar por aprovação nas Comissões de Avaliação Docente das unidades acadêmicas, no Conselho Diretor da faculdade a que pertence o docente, para depois ser avaliada pela CPPD, e por fim encaminhada à reitoria para publicação da portaria que concedia a progressão, o que demandava um certo tempo (muitas vezes superando os 60 dias).

Vários foram os casos de atrasos nas solicitações, e quando as reuniões da CPPD eram realizadas no final do ano, muitos processos que estavam com suas progressões atrasadas acabavam tendo que ser lançados no início do ano seguinte, gerando dessa forma, processos de exercício anterior<sup>2</sup>.

Com a nova Resolução, houve uma dilatação do prazo para solicitação, uma vez que são 2 períodos de 3 meses para solicitar, de acordo com o semestre que o servidor cumpre o

---

<sup>2</sup> Despesa de exercício encerrado, para a qual o orçamento respectivo consignava crédito próprio, com saldo suficiente para atendê-la, que não se tenha processado na época própria, bem como os restos a pagar com prescrição interrompida e os compromissos reconhecidos após o encerramento do exercício correspondente. Poderá ser paga à conta de dotação específica consignada no orçamento, discriminada por elementos, observada, sempre que possível, a ordem cronológica.

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

interstício. O processo tende a ficar mais célere também, uma vez que diminuiu o número de instâncias de avaliação, sendo somente a CPPD para avaliar.

A presente pesquisa tem como objetivo comparar as solicitações realizadas regidas pela Resolução COUNI nº 007, de 20 de março de 2014 (com o recorte dos anos 2021 e 2002), com as solicitações feitas a partir da Resolução COUNI nº 377, de 15 de dezembro de 2022 (considerando os anos de 2023 e 2024 na análise). Busca-se, portanto, responder à seguinte questão de pesquisa: Houve redução nas solicitações de progressão ou promoção funcional docente em atraso com a implantação da nova Resolução, considerando o novo procedimento e novos prazos para fazer a solicitação?

### **CARREIRA E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

Conceituando Carreira

O termo carreira possui vários significados, de acordo com Dutra (1993). 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.

De acordo com Veloso, Silva e Dutra (2012), 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 as próprias organizações. Ferreira e Dutra (2013) apresentam duas definições de carreira: carreira subjetiva e carreira objetiva, onde a primeira trata da pessoa e na 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.

Outros dois aspectos referentes à carreira são analisados por Rosa, Zampier e Stefano (2017), sendo do ponto de vista do indivíduo que planeja e investe no desenvolvimento da sua carreira, através da qualificação profissional e educacional, e em contrapartida, na visão da organização, mais precisamente na gestão de pessoas, em relação à recrutamento, seleção, colocação, treinamento, recompensas, promoções e desligamentos, atividades estas que impactam diretamente na carreira do colaborador, de maneira positiva ou negativa.

#### **Carreira no Serviço Público**

Alguns conceitos são apresentados quando se trata da Carreira no Setor Público. De acordo com Bergue (2011), a carreira 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.

É uma forma de organização de cargos públicos, pois comprehende o conjunto de cargos de mesma natureza, com o mesmo conjunto de atribuições, que demandam idêntica

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

preparação e formação, de modo a prever graus ascendentes de responsabilidade e remuneração (Modesto, 2016).

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 37, inciso I, traz as definições de Cargo Público, Emprego Público e Função Pública:

**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 desempenha-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 carreira do Servidor Público Federal, mais especificamente a carreira de Magistério Superior, é regida, atualmente, pela Lei nº 12.772/2012, que estrutura o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Superior. Nela está prevista a estruturação da carreira, em suas classes e níveis, além das formas de desenvolvimento na carreira, através de progressão e promoção funcional. Também apresenta as formas de remuneração, regimes de trabalho, o estágio probatório, a constituição do corpo docente, bem como os requisitos para as diversas formas de afastamento do servidor (Brasil, 2012).

### **Desenvolvimento na Carreira**

O desenvolvimento na carreira, no que diz respeito à carreira do Magistério Superior, se dá através de Progressão e Promoção Funcional. Nesse sentido, foram criadas leis ao longo dos anos, com a introdução da Educação Superior no Brasil. Em 1987, foi criado o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE. Para Gomes e Alves (2015, 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.

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

Com a regulamentação do PUCRCE, a carreira docente ficou estruturada da seguinte forma: abrangia três carreiras: magistérios Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e Servidores Técnicos Administrativos. Era composta por 4 classes: Auxiliar, Assistente, Adjunto e Titular, sendo que as progressões poderiam acontecer desde o Auxiliar 1 até Adjunto 4 (4 níveis), exigindo para a promoção para Titular (1 nível) a habilitação em concurso de provas e títulos. Os docentes faziam jus também ao incentivo de titulação, na ordem de 25% para Doutor e 15% para mestre (BRASIL, 1987).

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 Associado, ficando a carreira constituída pelas seguintes Classes: Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular (Monte, 2015).

O PUCRCE ficou vigente de 1987 até 2012, com a regulamentação da Lei nº 12.772/2012. Apesar de ter sido publicada no dia 28 de dezembro de 2012, seus efeitos passaram a ter validade a partir de 01 de março de 2013. Diferentemente da estruturação do PUCRCE, onde a carreira do docente era composta por 5 classes e 17 níveis, com a Lei nº 12.772/2012, a carreira ficou constituída por 5 classes e 13 níveis, uma vez que as Classes A e B possuíam apenas 2 níveis cada (Brasil, 2012).

Outra mudança no desenvolvimento da carreira se deu em relação ao Processo de Aceleração da Promoção, uma vez que, atendidos os requisitos da aprovação na avaliação de desempenho do estágio probatório e o cumprimento dos 36 meses de efetivo exercício, o servidor tem o direito a acelerar seu desenvolvimento na carreira.

Todos os docentes entram na carreira do magistério superior na Classe inicial, Classe A, recebendo Retribuição por Titulação de acordo com a titulação apresentada. Com a Aceleração da Promoção, o servidor pode ir da Classe A (auxiliar) para a Classe C (Adjunto), se possuir título de Doutor, ao passo que, se possuir título de Mestre, acelera da Classe A para Classe B (Brasil, 2012).

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 de “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).

Nessa perspectiva de evolução na carreira, a lei estabelece os critérios a serem seguidos no processo de progressão funcional. Para tanto, as Instituições de Ensino Superior regulamentam esses procedimentos de avaliação funcional por meio de Resoluções, Decretos, Portarias, como a 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 (MEC, 2013).

O desenvolvimento na carreira dos servidores docentes da UFGD, objeto de estudo desta pesquisa, 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

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

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 eram 24 meses contando 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 (CPPD, 2023).

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, traduzindo em uma melhor Gestão Pública, por meio de uma Gestão de Pessoas eficiente.

### **Gestão de Pessoas**

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. 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.

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, ao se referir a pessoas como seres humanos, como ativadoras de recursos organizacionais, como parceiras da organização, como talentos fornecedores de competências e como capital humano.

Dentro do setor público a Gestão de Pessoas tem outros conceitos. Bergue (2020) diz que a Gestão de Pessoas no setor público é responsabilidade de todos os agentes públicos, não apenas de uma seção específica, ou divisão. Complementa ainda ao dizer que “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” (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.

### **METODOLOGIA**

O objeto de estudo desta pesquisa é referente às Resoluções que estabelecem as normas de avaliação de desempenho funcional dos docentes da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD. A UFGD foi criada através da Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005, por meio do desmembramento do Centro Universitário de Dourados (CEUD), Campi da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) (UFGD, 2023).

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

Este trabalho visa comparar os processos de progressão e promoção funcional dos docentes em dois momentos: com a Resolução COUNI nº 007, de 20 de março de 2014 e a Resolução COUNI nº 377, de 15 de dezembro de 2022, apresentando um comparativo das solicitações realizadas em atraso pelos servidores docentes, de acordo com o critério estabelecido em cada resolução, ao analisar o período de interstício e a data de solicitação da referida progressão ou promoção funcional.

O trabalho apresenta uma abordagem quantitativa, que, segundo Richardson (1999), é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.

Trata-se também de uma pesquisa qualitativa, através da pesquisa documental, que segundo Godoy (1995), 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 e Portarias de concessão das progressões e promoções publicadas nos Boletins de Serviço, servindo como base de dados para a pesquisa.

A pesquisa foi realizada partindo-se da análise dos dados referentes às progressões funcionais docentes dos servidores da UFGD em 2 períodos: os anos de 2021 e 2022, quando da Resolução COUNI Nº 007/2014 vigente, em comparação com os anos de 2023 e 2024, a partir da Resolução COUNI nº 377/2022. Foi definido o prazo de 2 anos para análise da Resolução COUNI 007/2014 para ser proporcionalmente comparável com a Resolução COUNI 377/2022, visto que na data da pesquisa esta somente tinha dados dos 2 anos de sua implantação.

Para o levantamento dos dados foi solicitado à secretaria da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD, da UFGD, através de e-mail, cópia das portarias de concessão de progressão e promoção funcional dos períodos analisados. A CPPD respondeu ao e-mail anexando as portarias que tinham em arquivo próprio, indicando que não tinham certeza referente à totalidade das portarias emitidas no período, e que seria necessário, dessa forma, buscar nos Boletins de Serviço da UFGD as respectivas portarias que tivessem faltando.

Foi realizada a pesquisa nos Boletins de Serviço da UFGD dos anos de 2021 a 2024, buscando mês a mês, inserindo um campo de busca com as expressões progressão e promoção, logrando êxito e encontrando as portarias que faltavam. Foram encontradas 26 portarias no ano de 2021, 25 em 2022, 26 em 2023 e 15 em 2024. Em uma primeira análise, foram detectados vários processos de anos anteriores ao recorte temporal, mas publicados nas respectivas portarias, havendo necessidade de excluí-los da base de dados, finalizando com a quantidade de 28 portarias no ano de 2021, 47 em 2022, 12 em 2023 e 15 em 2024, que foram separados por ano e respectiva data de requerimento.

De posse das respectivas portarias, foi necessário consultar os processos no Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos – SIPAC, através do seguinte comando: mesa virtual > consultas > processos > processo detalhado > nº do processo > buscar, para poder verificar a data do Requerimento inserido no processo, servindo de base para a comparação da data base com a data do requerimento, a fim de atestar se houve ou não atraso no prazo de solicitação previsto nas resoluções.

Os dados foram compilados em uma planilha eletrônica, contendo as informações referentes ao número do processo, nome do interessado, data base (fornecida na portaria), data do requerimento (documento inserido pelo servidor no SIPAC) e número da Portaria.

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

O critério adotado para verificar se a solicitação foi feita em atraso foi conferir o prazo superior a 60 dias anteriores à data base, nos anos de 2021 e 2022. Para os anos de 2023 e 2024, o critério de análise foi se a solicitação foi realizada dentro do prazo previsto na Resolução COUNI 377/2022, ou seja, quem cumpre o interstício no 1º semestre tem o prazo de 01 de janeiro a 31 de março para entrar com o pedido na CPPD, e quem cumpre o interstício no 2º semestre, tem o prazo do dia 01 de junho a 31 de agosto do corrente ano para fazer a solicitação.

### **DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Os dados obtidos a partir do levantamento das portarias de Progressão e Promoção funcional docente fornecidas pela CPPD e da consulta no Boletim de Serviços são apresentados na Tabela 1:

**Tabela 1**  
Processos de Progressão/Promoção Funcional docente UFGD

ANO	2021	2022	Total Res. 007/14	2023	2024	Total Res. 377/22	Variação R.007/R.377
Portarias	28	47	75	12	15	27	-64,00%
Processos	204	240	444	209	239	448	0,90%
Solicitações Atrasadas	76	87	163	44	68	112	-31,29%
Percentual com atraso	37,25%	36,25%	36,71%	21,05%	28,45%	25,00%	-31,90%
Solicitações de Progressão	158	198	356	180	184	364	2,25%
Solicitações de Promoção	13	30	43	19	52	71	65,12%
Solicitações de Aceleração da Promoção	33	12	45	10	3	13	-71,11%

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Os anos de 2021 e 2022 são referentes ao desenvolvimento na carreira dos servidores docentes da UFGD regidos pela Resolução vigente à época, ou seja, a Resolução COUNI 007/2014, ao passo que, nos anos de 2023 e 2024 a Resolução vigente é a 377/2022. De acordo com o que podemos observar na Tabela 1, em 2021 houve a tramitação de 204 processos, sendo 158 de Progressão, 13 de Promoção e 33 de Aceleração da Promoção.

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

Em 2022, verificou-se que houve um aumento de 17,65% na quantidade de solicitações em comparação ao ano de 2021. Foram 240 pedidos no total, divididos em 198 processos de Progressão Funcional, 30 processos de Promoção Funcional e 12 processos de Aceleração da Promoção.

No ano de 2023, houve uma redução de 12,92% no número de processos, se comparados com o ano de 2022. Foram ao todo 209 processos em 2023 contra 240 em 2022. Desse total, foram 180 Progressão Funcional, 19 Promoção Funcional e 10 Aceleração da Promoção.

O ano de 2024 foi regido pela Resolução COUNI 377/2022. Constatou-se um crescimento de 14,35% do número de processos em relação ao ano anterior. Foram registrados 239 processos, e desse total, foram 184 processos de Progressão, 52 de Promoção e 3 de Aceleração da Promoção. Dentre os processos de Promoção Funcional destacam-se os processos de Promoção para professor Titular, visto que do total de 52 processos instruídos, 28 eram de Promoção para professor Titular<sup>3</sup>.

Em relação aos processos solicitados em atraso, de acordo com o exposto na Tabela 1, em 2021, foram instruídos 76 processos em atraso, ou seja, 37,25% dos processos. Já em 2022, houve um acréscimo no número de solicitações em atraso, com um total de 87 processos em atraso, ou seja, 36,25% do total, o que representa 14,47% a mais em relação ao ano de 2021.

Com a alteração do prazo de solicitação das progressões e promoções docentes previstas na Resolução COUNI 377/2022, imaginava-se uma queda na quantidade de solicitações em atraso, visto que o servidor teria o prazo de 3 meses para efetivar sua solicitação. Sendo que já no primeiro ano de sua vigência, em 2023, verificou-se que foram instruídos 209 processos. Desse total, as solicitações em atraso representam 21,05%, o que representou, em comparação ao ano de 2022, uma redução de 43 processos, sendo o equivalente a 49,43%.

Além do prazo estendido para fazer a solicitação, outro fator que contribuiu para a redução foi em relação aos processos de Aceleração da Promoção, que, de acordo com a nova Resolução, a Aceleração da Promoção não é mais solicitada pelo servidor, mas sim pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que no caso da UFGD, é feita pela Divisão de Desenvolvimento e Avaliação Funcional.

Há de se considerar ainda, que houve um acréscimo de 54,55% no número de solicitações realizadas em atraso, se compararmos os anos de 2023 com 2024 (44 e 68 solicitações em atraso respectivamente). Todavia a quantidade de processos abertos na mesma comparação foi 14,35% maior (209 e 239 em 2023 e 2024). E conforme podemos observar na Tabela 1, no ano de 2024 o percentual de solicitações em atraso foi de 28,45%, contra 21,05% em 2023.

Outra importante constatação verificada foi de que em 2023 e 2024 quase que a totalidade dos casos de progressão em atraso foram de anos anteriores, ou seja, não eram referentes ao ano corrente. Em 2023 das 44 progressões em atraso, 26 foram de anos anteriores a 2023 e 1 a data base era no ano de 2024, e em 2024, das 68 solicitações em atraso, 48 foram com interstícios anteriores a 2024, o que representam 59,09% e 70,58%, respectivamente.

---

<sup>3</sup> Como essa é a última classe da carreira do Magistério Superior regida pela Lei nº 12.772/2012, haverá uma diminuição no número de processos de solicitação de progressão e promoção para os anos seguintes.

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

Considerando a quantidade total de processos por resolução, nos anos de 2021 e 2022, tivemos 444 processos instruídos, com 163 com solicitações em atraso, o que representa 36,71%, ao passo que, entre 2023 e 2024, foram analisados 448 processos com 112 com solicitações atrasadas, que totalizou 25%. Sendo assim, a comparação nos mostra que o novo procedimento possibilitou uma redução de 51 processos em atraso, ou seja, mais de 50 docentes que não tiveram seu desenvolvimento na carreira atrasado. Uma redução, proporcionalmente falando, de 31,29% do total de solicitações.

E ampliando a comparação, já no primeiro ano de aplicação da nova regra (2023), a redução de solicitações em atraso em relação ao total do ano, foi de aproximadamente 50% se comparado ano anterior. E no ano seguinte, 2024 (segundo ano de utilização), houve uma redução de 21,83% em relação ao ano de 2021 e de 10,52% com o ano de 2022. E deve-se levar em consideração o fato de que entre 2023 e 2024, tivemos um aumento de aproximadamente 15% na quantidade total de solicitações e de quase 55% a mais de solicitações em atraso no ano.

Apesar de não ser objeto dessa pesquisa, é perceptível que a nova resolução permitiu uma melhor organização do trabalho, resultando em uma redução de produção de 64% do número de portarias. Ou seja, no desdobramento da nova resolução, como consequência, também temos esse impacto. E é possível verificar isso pelo fato de que não houve diminuição do número de processos (que poderia ser uma causa para a diminuição da quantidade de portarias).

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir do presente estudo foi possível verificar que, devido às alterações da Resolução COUNI 377/2022, no que tange ao prazo para solicitação das progressões ou promoções, que passou a ser de 3 meses em cada semestre e não mais 60 dias antes do término do interstício, percebemos que trouxe uma maior flexibilidade ao servidor docente, pois esse pode solicitar a progressão com um prazo maior, possibilitando uma diminuição dos pedidos em atraso.

Outra constatação da pesquisa foi que, apesar da previsão normativa de uma reunião ordinária por semestre, ocorreram também reuniões extraordinárias, visto que ainda foram solicitados vários pedidos de progressão ou promoção funcional após o período estabelecido na Resolução. Não há nada que impeça que a CPPD, que é a comissão que analisa os processos de desenvolvimento na carreira docente da UFGD, faça mais de uma reunião por semestre. No entanto, vale ressaltar que, para efeito dessa pesquisa, todas as solicitações que foram efetivadas após ou antes do prazo definido na Resolução COUNI 377/2022 em cada semestre, foram consideradas em atraso, mesmo que as reuniões da CPPD tenham ocorrido no mesmo semestre da solicitação.

Apesar do recorte temporal ter sido de apenas dois anos, visto que era o prazo de vigência da Resolução COUNI 377/2022 quando da data do levantamento de dados, a quantidade de processos foi elevada, o que nos permite verificar que a nova resolução que regulamenta o desenvolvimento na carreira gerou um efeito positivo, resultando em uma diminuição de 51 processos em atraso, comparando os anos de 2021 e 2022 com 2023 e 2024, o que representou 31,29% de queda dos processos extemporâneos.

Essa redução demonstra uma valorização dos servidores, permitindo que não tenham atrasos no desenvolvimento de suas carreiras, além de que com um prazo maior, os docentes

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

ampliam a possibilidade de solicitar a sua progressão ou promoção dentro do prazo estabelecido na Resolução, o que pode resultar, por parte dos servidores, em uma maior preocupação e/ou uma melhor programação no desenvolvimento de sua carreira. O novo procedimento (Resolução COUNI 377/2022) proporciona ganhos não somente aos servidores, mas também à instituição como um todo, visto que a tendência de os processos gerarem exercício anterior é mitigada nesse sentido, e consequentemente diminui o serviço a ser executado pelo setor responsável pelo cálculo e lançamento no sistema desses processos. Outro ganho evidenciado pelo novo procedimento é em relação à redução da quantidade de portarias produzidas para tal finalidade, gerando menos serviços aos setores envolvidos.

Como sugestão de pesquisas futuras, entendemos que a ampliação da amostra comparando um período maior das solicitações nas duas Resoluções trará um resultado mais preciso em relação à diminuição dos processos de progressão e promoção funcional solicitados em atraso. Ademais, caberia também uma comparação entre os custos operacionais de execução de um processo de progressão ou promoção entre os dois procedimentos.

## **REFERÊNCIAS**

- Bergue, S. T. (2011). Modelos de Gestão em Organizações Públicas: Teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional. EDUCS.
- Bergue, S. T. (2019). Gestão de pessoas: Liderança e competências para o setor público.
- Bergue, S. T. (2020). Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público (2º ed). Editora Forum.
- Chiavenato, I. (2014). Gestão de Pessoas—O novo papel dos recursos humanos nas organizações (Quarta edição). Editora Manole.
- CPPD. (2023). Regimento Interno CPPD. <https://portal.ufgd.edu.br/comissao/comissao-permanente-docente/regimento>
- Dutra, J. S. (1993). Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas [Doutorado em Administração de Recursos Humanos, Universidade de São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/T.12.1993.tde-26042023-113451>

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

- Ferreira, E. de A. (2013). Modelo para condução de mapeamento de processo organizacional: Uma abordagem BPM com base no MAIA.
- Fischer, A. L. (2002). Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. *As Pessoas na organização*. Editora Gente.
- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(3), 20–29. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000300004>
- Gomes, C. F., & ALVES, M. (2015). Uma abordagem comparativa dos planos de carreiras e cargos do magistério superior federal. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 5. <https://doi.org/10.20503/recap.e.v5i2.24519>
- Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012., 12.772 (2012). [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)
- Modesto, P. (2016). O Sentido Constitucional de Carreira no Serviço Público. Direito do Estado. <http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/paulo-modesto/o-sentido-constitucional-de-carreira-no-servico-publico>
- Monte, E. D. (2015). Políticas Públicas de Carreira docente nas universidades federais.
- Neves, C. E. B., & Martins, C. B. (2014). Ensino superior no brasil: uma visão abrangente. Portaria MEC nº 554, de 20 de junho de 2013, 554 (2013). <http://www.progep.ufu.br/legislacao/portaria-mec-no-554-de-20-de-junho-de-2013>
- PUCRCE, Decreto 94.664 de 23 de julho de 1987 (1987). [https://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/decreto/Antigos/D94664.htm](https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/Antigos/D94664.htm)
- Richardson, R. J. (1999). Pesquisa Social (3º ed). Atlas S.A.

## **PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFGD:UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOIS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS**

Rosa, F. A. D. S., Zampier, M. A., & Stefano, S. R. (2017). Tipos de carreira: análise da produção científica. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(1).

<https://doi.org/10.20503/recape.v7i1.32650>

Santos, L. A. (2023). Trajetórias da burocracia na Nova República: Heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020) (J. C. Cardoso Junior, Org.). Ipea.

<https://doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9>

Stallivieri, L. (2007). O Sistema de Ensino Superior do Brasil: Características, tendências e perspectivas.

UFGD. (2023). Relatório de Gestão 2023\_UFGD. <https://www.ufgd.edu.br/reitoria/prestacao-de-contas/inicio>

Veloso, E. F. R., Silva, R. C. da, & Dutra, J. S. (2012). Diferentes Gerações e Percepções sobre Carreiras Inteligentes e Crescimento Profissional nas Organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*.