

INCENTIVO AO APERFEIÇOAMENTO: PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES DO IFSC CÂMPUS SÃO LOURENÇO DO OESTE

Clara Rosane Artmann

Daniela De Lucca

RESUMO

Este artigo analisou as percepções dos servidores docentes do IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina Câmpus São Lourenço do Oeste com relação aos incentivos ao aperfeiçoamento dos docentes. A pesquisa teve como público-alvo servidores públicos federais - docentes. Como metodologia para coleta de dados, adotou-se questionário com pergunta aberta e perguntas fechadas e logo após realizou-se uma análise quantitativa e qualitativa. Participaram da presente investigação 13 (treze) docentes. O setor público, através de normas e regras, regulamentadas em leis, estabelece mecanismos de gestão dos trabalhadores. O Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, é composto pelo Vencimento Básico e Retribuição por Titulação- RT e a legislação específica elenca direitos e vantagens do servidor público federal, incluindo, direito à licença para capacitação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País, com a respectiva remuneração. Constatou-se que a pesquisa atendeu ao objetivo proposto e que os sujeitos da pesquisa se sentem incentivados e motivados pela instituição para aperfeiçoar-se em sua área de conhecimento para proporcionar uma melhoria na qualidade da educação, agregar valor à Instituição perante a sociedade no oferecimento de cursos, melhoria no desempenho das atividades docentes e a retribuição por titulação, conforme estabelece o Plano de Cargo e Carreira dos Servidores Públicos.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Aperfeiçoamento. Desenvolvimento.

1 INTRODUÇÃO

A Gestão de Pessoas vem sendo apontada por vários autores como ponto principal na eficiência das instituições, pois é por meio dela que se consegue uma melhor participação, envolvimento e engajamento dos colaboradores de uma instituição (SOUZA, 2018). Diante disso a gestão de pessoas na área pública se torna uma premissa básica visando gerir e comandar as atividades essenciais à população. Conforme apontado por Pantoja (2010) a qualidade e a adequação dos serviços às necessidades dos usuários são hoje aspectos que estabelecem o bom desempenho de qualquer órgão ou entidade no setor público.

O desenvolvimento permanente de servidores contribui muito para a melhoria da qualidade do serviço público (AMARAL, 2006). Desenvolver as competências é fazer com que os servidores adquiram conhecimento, atitudes e habilidades para desempenhar a função ou o cargo ao qual foi designado. O presente trabalho aborda a gestão de pessoas, com ênfase no

processo de desenvolvimento dos servidores docentes através de aperfeiçoamentos nas áreas de conhecimento.

Através de normas e regras regulamentadas em leis, o setor público estabelece mecanismos de gestão dos trabalhadores do setor público. Encontra-se previsto na Constituição Federal o Plano de Cargo e Carreira dos Servidores Públicos que permite o planejamento de carreira do servidor e a prestação de melhores serviços públicos através do desenvolvimento intelectual deles, além da legislação própria vigente que rege este assunto.

Como objetivo geral deste artigo, buscou-se verificar e analisar a percepção dos servidores docentes do IFSC Câmpus São Lourenço do Oeste (Câmpus SLO), com relação ao incentivo na busca ao aperfeiçoamento nas respectivas áreas de conhecimento. Para atender o objetivo proposto no estudo, buscou-se identificar os fatores que influenciam os servidores para a qualificação, verificar quais são os incentivos oferecidos, averiguar e analisar a percepção dos docentes servidores do IFSC Campus de São Lourenço na busca de aperfeiçoamento.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o passar dos tempos e as recorrentes transformações no mundo dos negócios, as organizações passaram a buscar profissionais pelas suas competências, além de oportunizar o desenvolvimento ao seu colaborador. De acordo com Chiavenato (2014, p. 12), a gestão de pessoas tem entre seus objetivos, proporcionar à organização colaboradores bem treinados, assim “construir o mais valioso patrimônio da empresa significa preparar e capacitar continuamente as pessoas”. Gerir pessoas é orientar e gerenciar o comportamento no ambiente organizacional (Gil, 2006). De acordo com Marras (2000) é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas para administrar os comportamentos dos colaboradores.

Nas organizações, a área de gestão de pessoas constrói talentos através de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano, o elemento fundamental do seu capital intelectual é a base do seu sucesso. (CHIAVENATO, 2014). A área de gestão de pessoas desenvolve atividades estratégicas de planejamento de pessoas, visando o destino da organização e as pessoas são consideradas parceiras que agregam valor e alcançam resultados. A Gestão de Pessoas é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos. Os seis processos básicos são: agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas e monitorar pessoas. (CHIAVENATO, 2014).

Daremos ênfase no processo de desenvolvimento de pessoas:

Processos de desenvolver pessoas: utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Envolve treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem corporativa, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância. (CHIAVENATO, 2014, P.14).

Marras (2000, p. 145), afirma que o treinamento “produz um estado de mudança no conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) de cada trabalhador, uma vez que implementa e modifica a bagagem particular de cada um”. Destaca a formação profissional, a especialização e a reciclagem, tendo como resultado o aumento de produtividade e qualidade do trabalho, incentivo motivacional e o atendimento de exigências das mudanças (MARRAS, 2011). Neste mesmo sentido, Araújo (2006) afirma que é com treinamentos que os colaboradores e as empresas se beneficiam mutuamente, pois o colaborador treinado desenvolve habilidades, conceitos e atitudes novas melhorando seus desempenhos na organização. A partir dos treinamentos os colaboradores vão adquirir novas habilidades ou melhorar as que já possuem.

São muitos os meios utilizados pelas organizações do setor privado para desenvolver os colaboradores, denominados de treinamento, desenvolvimento de pessoal e desenvolvimento organizacional. Segundo Chiavenato (2010, p 362), o processo de desenvolver pessoas não se refere apenas ao repasse de informações, “é, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo que fazem”.

A Gestão de Pessoas no setor público tem algumas especificidades que são próprias do setor, distinguindo-o do privado, e uma das possíveis definições para Bergue (2007, p. 18), é o “esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem”.

Demo (2008, p. 93) trata sobre o desenvolvimento de pessoas, afirmando que este processo “se refere ao conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionado pela organização, que possibilita o crescimento pessoal do empregado, objetivando tornar o empregado capaz de aprender e produzir conhecimento”.

A Administração Pública pode atuar nas áreas de Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, conforme as necessidades identificadas. Para tanto, segundo Bergue (2007, p. 334), “impõe-se a definição de uma política articulada com os objetivos institucionais da entidade, precedida de consistente análise e diagnóstico das necessidades de treinamento e desenvolvimento”.

O setor público, através de normas e regras, regulamentadas em leis, estabelece mecanismos de gestão dos trabalhadores do setor público. O Plano de Cargo e Carreira dos Servidores Públicos encontra-se previsto na Constituição Federal, em seu Art. 39 “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).

Para Bergue (2010, p.361), no âmbito da administração pública, o termo carreira abrange “um conjunto de cargos afins, dispostos em posições ordenadas segundo uma trajetória evolutiva crescente de variação das exigências requeridas para ascensão”. O Plano de Carreira é um instrumento de melhoria da qualidade, que permite o planejamento de carreira do servidor e a prestação de melhores serviços públicos através do desenvolvimento intelectual dos mesmos.

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

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

A Lei n. 12.772/2012 reestruturou as bases de inúmeras carreiras do magistério federal, estabelecendo novos regramentos sobre o plano de cargos dos Docentes de Nível Superior, do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (ARAÚJO, 2019). Na mesma lei, em seu Art. 30 “O ocupante de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, [...] poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus” (BRASIL, 2012).

A Lei nº 8.112/90 elenca direitos e vantagens do servidor público federal, incluindo, direito à licença para capacitação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País. No Art. 96-A da mesma lei, dispõe que:

O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País. (BRASIL, 1990).

O servidor poderá ainda, conforme o Art. 87 da lei 8.112/90, a cada cinco anos de efetivo exercício do cargo, afastar-se por um período de até três meses para participar de curso de capacitação profissional, com garantia da remuneração. (BRASIL,1990).

A estrutura remuneratória, de acordo com a Lei nº 12.772/2012, do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, é composta pelo Vencimento Básico e Retribuição por Titulação- RT. Em seu Art. 18, trata de uma especificidade dos docentes da educação profissional, onde diz que “no caso dos ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, para fins de percepção da RT, será considerada a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC”. O nível de capacitação é conceituado como sendo a posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento de acordo com a capacitação profissional para o exercício das atividades.

O Instituto Federal de Santa Catarina, conforme RESOLUÇÃO N. 012/2019/CDP, Art. 2º contempla que o servidor efetivo do IFSC, no interesse da Administração, “poderá afastar-se de suas atividades na instituição para realizar pós-graduação em instituições nacionais e estrangeiras, sendo assegurados os direitos e vantagens a que fizer jus em razão do respectivo cargo”. A capacitação dos servidores públicos é um processo de aprendizagem e desempenho profissional, proporcionando resultados positivos nas instituições públicas onde desempenham suas atividades assegurando-lhes retribuição por titulação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Método é um conjunto de regras básicas para desenvolver uma experiência ou estudo a fim de produzir novos conceitos e novos conhecimentos, é a ordem dos elementos de um processo, para atingir um fim previamente projetado.

De acordo com Vianna (2001), o método científico pode ser definido como um conjunto de regras básicas para realizar experiências com a finalidade de produzir novos conhecimentos, bem como corrigir e integrar conhecimentos pré-existentes. Lakatos e Marconi (2007), afirmam que a utilização de métodos científicos não é exclusiva da ciência, sendo possível usá-los para a resolução de problemas do cotidiano.

A pesquisa é caracterizada por uma abordagem qualitativa e quantitativa, de caráter exploratório. O tipo de amostragem escolhido para esta pesquisa foi amostragem não probabilística, por acessibilidade. Segundo Gil (1999), este tipo de amostragem é destituído de

qualquer rigor estatístico e é normalmente aplicada em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão.

O instrumento para coleta de dados foi o questionário, caracterizando-se uma pesquisa de levantamento ou survey, estruturado com perguntas fechadas e aberta, que foi aplicado aos docentes do Instituto Federal de Santa Catarina - IFSC, campus de São Lourenço do Oeste. Como enfatiza Michel (2009), a palavra survey nos dá noções de levantamento, sondagem, e por este motivo é usado principalmente para medir atitudes, motivos, opiniões de um grupo de pessoas definido por amostra.

De acordo com Strieder (2009), o questionário é um instrumento constituído por questionamentos elaborados pelo autor com a finalidade de obter informações sobre determinado assunto. Neste sentido, Joseph et al. (2005), apontam que o questionário é um conjunto predeterminado de perguntas que são criadas para coletar dados dos respondentes.

O estudo foi desenvolvido com docentes do Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC, no mês de maio de 2021. A escolha desse lócus de pesquisa foi por proximidade para as pesquisadoras. A instituição de ensino foi previamente contatada para a realização da pesquisa.

O questionário, composto por nove questões, foi aplicado de forma eletrônica. Para elaboração do questionário foi utilizado a ferramenta “google forms”, a mesma pode ser usada para construir avaliações de algum produto ou serviço, cadastros de pessoas, testes de conhecimento e em pesquisas de opinião como esta, além de oferecer outras opções aos usuários.

Com os questionários respondidos e tabulados na ferramenta “google forms”, passaram a ser analisados quantitativa e qualitativamente apresentada na sequência.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

Participaram da pesquisa 13 docentes do Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC, Câmpus SLO. A pesquisa foi realizada no período de 18 a 29 de maio de 2021, e buscou-se saber qual é a percepção dos servidores docentes do IFSC Câmpus SLO com relação ao incentivo na busca pelo aperfeiçoamento.

O instrumento de coleta de dados utilizado para a pesquisa foi um questionário estruturado com oito perguntas fechadas e uma pergunta aberta. A instituição de ensino foi previamente contatada para agendamento da aplicação do questionário. Depois de aplicada, a pesquisa foi criteriosamente analisada e os resultados estão apresentados na sequência.

Foram convidados quatorze docentes do IFSC Câmpus SLO, para participar da pesquisa, treze deles aceitaram o convite e participaram, totalizando 93% de participação.

Dos respondentes da pesquisa, 46,2% atuam como servidores do IFSC de 01 a 02 anos, 23,1% de 03 a 04 anos e 30,8% deles, atuam no IFSC a mais de 05 anos. Quando perguntados por quanto tempo atuam como servidores do IFSC Câmpus SLO, 46,2% responderam que desempenham suas atividades no Câmpus SLO de 01 a 02 anos, 38,5% de 03 a 04 anos e somente 15,4% deles por mais de 05 anos. Constata-se que a maioria dos docentes que participaram da pesquisa estão desempenhando suas atividades no IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina a pouco tempo, de um a dois anos, mostrando que seis docentes começaram suas atividades docentes no IFSC Câmpus SLO. Os demais pesquisados atuavam como servidores do IFSC de Câmpus de outras cidades do estado de Santa Catarina.

Com referência à titulação dos docentes, concluímos que 38,5% possuem doutorado, 46,2% mestrado e 15,4% são especialistas. Quando perguntados se já se afastaram de suas atividades docentes do IFSC para especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado, 38,5% deles responderam que sim, e 61,5% responderam que não. Constata-se que maioria dos docentes pesquisados, oito docentes, ainda não se afastaram de suas atividades para aperfeiçoamento, porém, cinco deles já usufruíram do direito à licença para capacitação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu, conforme estabelece a Lei nº 8.112/90 no Art. 96-A em afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração. Dos docentes que se afastaram de suas atividades no IFSC, 60% foram para cursar doutorado e 40% para cursar mestrado.

Na referida pesquisa, 100% dos docentes respondentes concordaram que a existência de programas de incentivo à formação continuada é fundamental para o aperfeiçoamento dos docentes e que o IFSC tem programas de incentivo aos docentes na busca de aperfeiçoamento, no entanto, 84,6% responderam que o incentivo do IFSC é suficiente para motivar os docentes e somente 15,4% responderam que não, que os incentivos não são suficientes para motivar os docentes.

Verificou-se que a maioria dos entrevistados estão satisfeitos com os incentivos que o IFSC oferece como motivação para a busca de aperfeiçoamento, oportunizando o afastamento de suas atividades, com seus direitos e vantagens assegurados a que fizer jus em razão do respectivo cargo, através da estrutura remuneratória do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, com vencimento básico e Retribuição por Titulação- RT. Entretanto, dois docentes pesquisados discordam que os incentivos são suficientes.

Quando perguntados sobre o que motiva o docente a buscar aperfeiçoamento, 46,2% responderam que é a melhoria na qualidade da educação. O aperfeiçoamento e qualificação dos docentes representa um papel estratégico na qualidade da educação, objetivando a formação de alunos e cidadãos.

Outro motivo pela busca de aperfeiçoamento, respondido por 23,1% dos participantes, é agregar valor à Instituição perante a sociedade no oferecimento de cursos, o que nos remete a necessidade de agregar valor necessário para a retenção, satisfação e formação dos estudantes, com qualidade de ensino e com diferencial perante outras instituições. 23,1% responderam que o que motiva o docente a buscar aperfeiçoamento é a melhoria no desempenho das atividades docentes. A reciclagem busca aprimorar continuamente, bem como desenvolver competências dos docentes e traz como resultado o aumento de produtividade e qualidade do trabalho. Ainda, 7,7% responderam que o motivo principal para o aperfeiçoamento é a retribuição por titulação. O docente ao aperfeiçoar-se coloca-se em posição na matriz hierárquica dos padrões de vencimento, obtém o acréscimo ao vencimento a que faz jus em razão de titulação obtida, para o exercício de suas atividades, conforme a estrutura remuneratória do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal.

5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA

Este estudo buscou saber quais são as percepções dos servidores docentes do IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina Câmpus SLO com relação aos incentivos ao aperfeiçoamento dos docentes em suas áreas de conhecimento.

A pesquisa teve como público-alvo servidores públicos federais - docentes, regidos pela Constituição Federal e Legislação Específica, lei n. 12.772/2012 que reestruturou as bases de inúmeras carreiras do magistério federal, estabelecendo novos regramentos sobre o plano de cargos dos Docentes de Nível Superior, do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. A lei nº 8.112/90 elenca direitos do servidor público federal, incluindo, direito à licença para capacitação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País e RESOLUÇÃO N. 012/2019/CDP, do IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina que contempla que o servidor efetivo poderá afastar-se de suas atividades na instituição para realizar pós-graduação em instituições nacionais e estrangeiras.

Verificou-se através da legislação federal que os servidores têm direitos, benefícios e incentivos para o aperfeiçoamento e continuidade dos estudos, para o oferecimento de uma

melhor qualidade na educação, melhoria no desempenho dos docentes, agregando valor a instituição e percebendo a retribuição por titulação, conforme determina o plano de Cargos e Carreiras.

A formação continuada é considerada de direito a todos os profissionais da educação e tem como objetivo adequar os modelos de formação aos tempos em que vivemos, com aceleradas mudanças e constantes novas demandas, A formação continuada, prevista pela LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação, é um direito de todos os profissionais que trabalham na área da educação, que desempenham suas atividades em qualquer estabelecimento de ensino, no setor privado ou público, tanto na esfera federal, estadual, como municipal, possibilitando a progressão funcional baseada na titulação.

Resulta como sugestão, uma proposta de estudos futuros em que sejam analisados os mecanismos de incentivo ao aperfeiçoamento dos servidores docentes das redes estadual e municipal de ensino e o que trata a legislação sobre o assunto, para saber quais são suas percepções, se estão motivados na busca de aperfeiçoamento, se estão realmente buscando a qualificação, comparando os resultados com o estudo atual.

6 CONCLUSÕES

O aperfeiçoamento dos docentes servidores públicos propicia aprimorar continuamente seus conhecimentos, desenvolver suas competências, representando um papel estratégico na qualidade da educação, refletindo na qualidade do ensino em sala de aula e na formação do aluno.

A gestão de pessoas é um conjunto integrado de processos e responsável pelos recursos humanos em uma organização. No setor público a gestão de pessoas deve atender a legislação específica, com normas, regras e regulamentos pelos quais são geridos os servidores no desempenho de suas atividades.

O Plano de Cargo e Carreira dos Servidores Públicos encontra-se previsto na Constituição Federal além da legislação em vigor que rege as carreiras do magistério federal.

Buscou-se conhecer, na visão dos servidores docentes do IFSC Câmpus SLO, suas percepções com relação ao incentivo ao aperfeiçoamento em suas áreas do conhecimento e constatou-se que os docentes se sentem motivados a buscar capacitação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

A maioria dos servidores do corpo docente do IFSC Câmpus SLO já possuem ou estão

cursando doutorado e mestrado, com apenas dois servidores especialistas, o que mostra que os servidores estão motivados pela Instituição a aperfeiçoar-se, mesmo que a grande maioria atua na mesma a menos de quatro anos.

Constatou-se ainda que, com o direito à licença para afastar-se de suas atividades, assegurados os direitos e vantagens a que fizer jus em razão do respectivo cargo, os docentes buscam aperfeiçoar-se para proporcionar uma melhoria na qualidade da educação, agregar valor à instituição perante a sociedade no oferecimento de cursos, melhoria no desempenho das atividades docentes e a retribuição por titulação, conforme estabelece Plano de Cargo e Carreira dos Servidores Públicos.

Conclui-se que o estudo atendeu os objetivos propostos, o resultado da pesquisa mostrou que os servidores docentes do IFSC Câmpus SLO sentem-se motivados em aperfeiçoar-se em sua área de conhecimento, pela instituição, visando proporcionar melhoria na educação pública.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Helena Kerr do. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. 2006.

ARAUJO, Luis César G. de. Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

ARAUJO, Siqueira. O reconhecimento de saberes e competências (RSC) instituído pela Lei n. 12.772/2012 e sua aplicação aos docentes inativos: uma análise à luz da jurisprudência do Tribunal Regional Federal da 5ª Região O reconhecimento de saberes e competências (RSC) instituído pela Lei n. 12.772/2012 e sua aplicação aos docentes inativos: uma análise à luz da jurisprudência do Tribunal Regional Federal da 5ª Região. *Educação*, 5, 00.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. 2. ed. Caxias do Sul: Educs, 2007.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. 3. ed. Caxias do Sul: Educs, 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. Lei nº 12.772/12. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 15 abr 2021.

_____. Lei nº 8.112/90. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 15 abr 2021.

_____. LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 15 abr 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DEMO, Gisela. Políticas de Gestão de Pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2006.

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

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA. Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas. Resolução nº012/2019/CDP. Aprova as normas para concessão de afastamento integral para pós-graduação aos servidores efetivos do IFSC. Florianópolis. Disponível em: http://cs.ifsc.edu.br/portal/files/Resolu%C3%A7%C3%A3o_12.2019.pdf. Acesso em: 15 abr 2021.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PANTOJA, Maria Júlia; et al.. Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010.

SOUZA, Ângelo Ricardo de; PIRES, Pierre André Garcia. As leis de gestão democrática da Educação nos estados brasileiros. Educar em Revista, v. 34, n. 68, p. 65-87, 2018.