

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Camila de Cássia Evangelista

PROGRESSÃO DE CARREIRA E AS VERBAS RETIDAS DOS SERVIDORES NA
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS

Belo Horizonte

2023

Camila de Cássia Evangelista

**PROGRESSÃO DE CARREIRA E AS VERBAS RETIDAS DOS SERVIDORES NA
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Dr. Professor Antônio Artur de Souza

Belo Horizonte

2023

Ficha catalográfica

E92p
2023 Evangelista, Camila de Cássia.
Progressão de carreira e as verbas retidas dos servidores na
Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais [manuscrito] /
Camila de Cássia Evangelista. – 2023.
1 v.: il.

Orientador: Antônio Artur de Souza.
Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas
Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia e anexo.

1. Administração. 2. Gestão pública. I. Souza, Antônio Artur
de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-
Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CENTRO DE APOIO À EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - CAED
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

NOME: **CAMILA DE CÁSSIA EVANGELISTA, Nº. DE REGISTRO: 2022707863**

TRABALHO FINAL: “**PROGRESSÃO DE CARREIRA E AS VERBAS RETIDAS DOS SERVIDORES NA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS**”.

Trabalho de Conclusão da Especialização apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública, do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

APROVADA em 21 de outubro de 2023, pela Banca Examinadora constituída pelos Membros:

Prof. Dr. Antônio Artur de Souza (Orientador CEPEAD/FACE/UFMG)

Profa. Dra. Thaís Alves dos Santos (Membro da Banca Examinadora CCJE/UFES)

Profa. Dra. Deborah Mara Siade Barbosa (Membro da Banca Examinadora UFLA)



Documento assinado eletronicamente por **Thaís Alves dos Santos, Usuária Externa**, em 18/12/2023, às 17:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Artur de Souza, Professor do Magistério Superior**, em 27/12/2023, às 09:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Déborah Mara Siade Barbosa, Usuária Externa**, em 27/12/2023, às 11:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2908235** e o código CRC **8DECCDA1**.

Dedico esse trabalho, primeiramente, a Deus e a minha mãe pela compreensão ao longo do curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me capacitou para prosseguir e persistir com os estudos.

Agradeço a minha mãe, família e aos amigos e colaboradores da Secretaria de Estado de Educação que contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço e reconheço a importância da Bolsa de Estudo do Programa Trilhas de Futuro.

E, agradeço a todos os professores da UFMG que conduziram o aprendizado deste curso.

RESUMO

O presente trabalho busca compreender as questões que envolvem as verbas retidas oriundas do atraso da efetivação dos processos de progressão de carreira do servidor efetivo da Secretaria de Estado de Minas Gerais. A pesquisa descritiva e com abordagem qualitativa valeu-se dos dados coletados dos sistemas SISPP e SISAP para identificar servidores efetivos e ativos, servidores designados e o total de processos de progressão de carreira que ainda não foram efetivados. Utilizou-se um método descritivo para o entendimento das interfaces da progressão de carreira e das verbas retidas em conformidade com a Lei de responsabilidade Fiscal e a Dotação Orçamentária. Os resultados evidenciam que o sistema informatizado do Estado não confere automaticamente a progressão de carreira ao servidor que implementar os requisitos legais para obtê-la. Há um acúmulo de progressões ainda a serem concedidas podendo se somar ao total das verbas retidas já existentes e que envolve mais de R\$1 bilhão aos cofres públicos de Minas Gerais. Conclui-se que é prática que vem se repetindo ao longo dos anos a retenção de verbas originadas de atraso no pagamento das progressões de carreira, decorrente por vezes de cenários fiscais adversos e fatores exógenos, por má gestão de recursos públicos e, ainda por violações às regras de disciplina fiscal. E, ainda é possível dizer que a “verba retida” pode ser considerada como um dano ao erário, pois é factível de demandas judiciais e, assim, incidência de correção monetária, impactando a gestão financeira do Estado.

Palavras-chave: Gestão pública; Dotação orçamentária; Progressão de carreira; Responsabilidade fiscal.

ABSTRACT

The present work seeks to understand the issues that involve the withheld funds arising from the delay in the implementation of the career progression processes of the effective servant of the State Secretariat of Minas Gerais. The descriptive research with a qualitative approach used the data collected from the SISPP and SISAP systems to identify effective and active servants, designated servants and the total number of career progression processes that have not yet been implemented. A descriptive method was used to understand the interfaces of career progression and retained funds in accordance with the Fiscal Responsibility Law and Budgetary Allocation. The results show that the State's computerized system does not automatically grant career progression to the public servant who implements the legal requirements to obtain it. There is an accumulation of advances yet to be granted, which could be added to the total amount withheld already existing and which involves more than R\$1 billion to the public coffers of Minas Gerais. It is concluded that it is a practice that has been repeated over the years, the withholding of funds originating from delay in the payment of career progressions, sometimes due to adverse fiscal scenarios and exogenous factors, due to poor management of public resources and, also due to violations to fiscal discipline rules. And, it is still possible to say that the “retained amount” can be considered as a damage to the treasury, as it is feasible of lawsuits and, thus, incidence of monetary correction, impacting the financial management of the State.

Keywords: Public Management; Budget allocation; Career progression; Fiscal responsibility.

LISTA DE ABREVIATURAS

AD - Avaliação de Desempenho

ADI- Avaliação de Desempenho Individual

AEB - Analista de Educação Básica

ALMG – Assembleia Legislativa de Minas Gerais

ANE - Analista Educacional

APE - Avaliação de Produtividade por Equipe

ASE - Assistente de Educação

ASB - Auxiliar de Serviços de Educação

ATB - Assistente Técnico de Educação Básica

ATE - Assistente Técnico Educacional

CE - Constituição do Estado

CF - Constituição Federal

CNE- Conselho Nacional de Educação

CosigWEB - Sistema de Consignação em Folha de Pagamento

DGFT - Diretoria de Gestão da Força de Trabalho

DLPE - Despesas Líquidas com Pessoal do Poder Executivo

DO - Dotação Orçamentária

EEB - Especialista em Educação Básica

IDLPE - Índice de Despesas Líquidas com Pessoal do Poder Executivo

IOF - Imprensa Oficial

LOA - Lei Orçamentária Anual

LDO - Lei de Diretrizes Orçamentárias

LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal

MASP- Matrícula do Servidor Público

PEB - Professor de Educação Básica

PPAG - Plano Plurianual de Ação Governamental

PRODEMGE - Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais

RCL - Receita Corrente Líquida

SEEMG - Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais

SEPLAG - MG- Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais

SIAFI - Sistema Integrado de Administração Financeira do Estado de Minas Gerais

SISAP - Sistema de Administração de Pessoal

SISPP - Sistema de Progressão e Promoção

SRE's - Superintendências Regionais de Ensino

TCE – Tribunal de Contas do Estado

TDE - Técnico em Educação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	14
2.1 Progressão de Carreira.....	14
2.1.1 Gestão de pagamento de pessoal na Administração Pública.....	17
2.1.2 Remuneração variável no setor público.....	19
2.2 Lei de responsabilidade fiscal e dotação orçamentária	20
2.2.1 O trabalho na administração pública	25
3 METODOLOGIA.....	28
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	30
5 PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO.....	42
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS	46
ANEXOS	49

1 INTRODUÇÃO

A Secretaria de Educação de Minas Gerais (SEEMG), órgão público de estudo, se apresenta com um quadro bem substancial de servidores na área da educação. Fazem parte desse quadro, além dos servidores do Órgão Central que é a sede da Secretaria, os servidores lotados nas quarenta e sete Superintendências Regionais de Ensino (SRE's) e, ainda aqueles lotados nas três mil seiscentos e oitenta e seis escolas estaduais. Tanto a SRE's, quanto as escolas estaduais se encontram distribuídas por todos os municípios do Estado de Minas Gerais.

O setor dessa Secretaria responsável pela análise e validação dos processos de progressão de carreira do servidor é a Diretoria de Gestão da Força de Trabalho (DGFT), sendo que os processos enviados apresentam, em muitas vezes, necessidade de retorno para correção. Dada essa condição, o intervalo de tempo entre o direito adquirido do servidor referente à progressão e todo o processo que envolve (análise, correção quando necessário, validação e, por fim a publicação para que esse direito seja efetivamente incorporado ao vencimento do servidor) incide valores retroativos que, também, devem ser pagos.

Esse processo acima mencionado é um fator gerador de valores retroativos a receber por parte dos servidores. Valores esses que são classificados como “verbas retidas”, uma vez que não são pagos automaticamente, tampouco possuem uma data definida e/ou específica pelo governo para serem quitados. Ainda, sob a lógica da nova administração pública, denominada gerencial, esse processo pode ser entendido como uma estratégia política, social e econômica do governo (Gouveia, 2012).

Portanto, o interesse da pesquisa se assenta sobre a relação das verbas retidas que, muitas vezes, são geradas a partir do direito de progressão de carreira dos servidores, como essas são pagas pela SEEMG e, se há algum impacto financeiro nas contas públicas ocasionadas pelo montante a ser pago desses valores retroativos que se encontram acumulados nessa Secretaria.

Diante disso e, entendendo que o setor público tem buscado a eficiência e qualidade dos serviços oferecidos, conforme preconizado por Bresser Pereira referente à reforma gerencial, características incorporadas no processo denominado “Choque de Gestão” pelo Estado de Minas Gerais visando equacionar a eficiência e a efetividade dos órgãos ou agências do Estado (Bresser-Pereira, 1998).

E, nesse modelo de gestão adotado pelo estado mineiro a avaliação de desempenho individual e a avaliação institucional são consideradas institutos prioritários, bem como requisito necessário ao desenvolvimento na respectiva carreira (Coelho, 2016). No que tange o setor de recursos humanos, o sistema imprime um aspecto de controle de desempenho definitivamente alinhado com os objetivos da gestão por competências, tendo como objetivo promover a melhoria do desempenho das pessoas, a satisfação destas e a modernização da máquina estatal (Silva, 2010).

E, todos os dados dos servidores da SEEMG são lançados no SISAP de forma que sua vida laboral esteja ali registrada: evolução na carreira com as progressões e promoções obtidas ao longo do tempo, os benefícios financeiros (gratificações, adicionais por tempo de serviço), dados de aposentadoria e pagamento mensal (Lopes, 2015).

Acrescenta-se, ainda, que a política salarial do servidor público caracteriza-se por vencimentos que se diferenciam em função da carreira, do tempo de serviço, das gratificações incorporadas, da titulação, do desempenho, etc. Na carreira do magistério o modelo unificado de remuneração proposto pelo governo de Minas preserva a progressão na carreira por tempo de serviço e pela escolaridade (Melo; Rocha, 2013).

Cumprir dizer que a questão que envolve os gastos públicos e, o que se inclui, também, a folha de pagamento estende-se a um litígio maior. Assim, Lei Complementar n. 101/2000, que substituindo a Lei Complementar n. 96/99 imprime a responsabilidade fiscal que pressupõe o equilíbrio das contas públicas, definindo que a despesa total com pessoal consiste no “somatório dos gastos com ativos, inativos, pensionistas, compreendendo mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, com quaisquer espécies remuneratórias, incluindo adicionais, gratificações, vantagens pessoais, entre outras” (Melo; Rocha, 2013, p. 326).

A referida lei estabeleceu um código de conduta para os administradores públicos, com normas e limites para administrar as finanças públicas, ou seja, há um limite que deve ser considerado pelo Estado, envolvendo, também, limites para despesa total de pessoal que se dá em 60% em percentuais de sua receita corrente líquida. Em caso de descumprimento, havendo a superação dos limites estabelecidos infere-se que qualquer ato gerador de aumento de despesa com pessoal, fora dos limites da Lei, passou a ser nulo de pleno direito (Melo; Rocha, 2013).

Além disso, faz-se notório para os Estados, no tocante à Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que ao considerar a vinculação de gratificações e vantagens, bônus e outros

adicionais adquiridos ao longo da carreira ao vencimento dos servidores sejam considerados a aplicabilidade dos dispositivos legais de imediato.

Contudo, tem-se observado, também, que muitos servidores têm recorrido ao Poder Judiciário quando não concordam com o reflexo na folha de pagamento mediante os atos administrativos, uma vez que a sistemática remuneratória é complexa e, as decisões se transforma na denominada “verba judicializada” (Bernardi, 2021).

E, ainda, há que se cumprir o disposto no art. 169, I, da Constituição Federal acerca da necessidade de existência de prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e os acréscimos dela decorrentes (Corrêa, 2016).

Cabe mencionar que com o objetivo de dar mais transparência as ações do governo do Estado criou-se o Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais possibilitando o acesso de qualquer cidadão às informações e fiscalização das contas públicas, em conformidade com a Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011 (Lei do acesso à informação) que visa à transparência na divulgação das atividades dos órgãos públicos, contribuindo para o aumento da eficiência, diminuição da corrupção e elevação da participação social.

Destarte, em conformidade com as legislações vigentes que delimitam os gastos públicos, inclusive o com o pessoal, torna-se importante conhecer como se dá o pagamento das verbas ativas ocasionadas pelo lapso de tempo entre o direito adquirido de progressão pelo servidor e seu efetivo recebimento na folha de pagamento. Já, que “de acordo com a secretária de Planejamento e Gestão (Seplag-MG), [...] o Estado tem uma fila de verba retida devida aos servidores em anos anteriores que soma mais de R\$ 1 bilhão” (Minas, 2022).

Entende-se, pois, que a folha de pessoal da SEEMG é um reflexo da remuneração dos servidores públicos à administração Pública, composta pelo vencimento básico acrescido das vantagens pecuniárias e, que a operacionalização desse pagamento é um dos componentes da estrutura do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais (Corrêa, 2016).

E, acredita-se que, em um contexto de crise financeira, alterações concernentes à remuneração dos servidores, conseqüentemente, do total da folha de pagamento pode ser um agravo para uma gestão financeira pública mais eficiente e enxuta. Igualmente, pode gerar relevante reflexo financeiro no âmbito das contas públicas do estado de Minas Gerais.

Como hipóteses se apresentam: os valores em atraso ocasionados pela progressão de carreira se configuram como direito adquirido do servidor e são pagos pelo Estado mediante configuração de valores denominados: verbas judicializadas, precatórios, vencimentos

deixados. Esses valores a serem pagos só são efetivados mediante o disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal e mediante Dotação Orçamentária (DO). Os valores a serem pagos e considerados em atraso aos servidores se configuram como verbas retidas, essas são pagas somente quando da aposentadoria ou há brecha para se falar de enriquecimento ilícito pelo governo estadual. E, ainda, há de se ter um provisionamento no caixa das contas públicas do Estado para salvaguardar o pagamento das decisões judiciais interpostas pelos servidores.

Assim, esse trabalho tem como objetivo geral: compreender as possíveis implicações que envolvem a questão de pagamento das verbas retidas geradas pelo direito à progressão de carreira da SEEMG. E, como objetivos específicos: apresentar a Lei de Responsabilidade Fiscal e sua influência nos gastos públicos; verificar a relação da Dotação Orçamentária e suas implicações no orçamento das contas do Estado de Minas Gerais; identificar os possíveis impactos das verbas geradas por atraso na efetivação dos processos progressão de carreira do servidor junto à SEEMG.

E, o mesmo se justifica para a compreensão da gestão financeira dos recursos aplicados na gestão pública. Sendo relevante para a sociedade o entendimento acerca do interesse da administração pública que apresenta a supremacia pública sobre o privado, fazendo valer o interesse da coletividade em relação a um dado interesse particular o que se colide, muitas vezes, com o direito remuneratório do servidor e a faculdade desse pagamento pelo Estado, por razão e circunstâncias pertinentes àquele preciso momento. Eis aí, o que se apresenta como um grande alerta da realidade orçamentária do Estado.

A configuração do trabalho proposto se encontra desenvolvido em três partes acrescidas da conclusão: no primeiro momento é apresentado como se dá o sistema de progressão de carreira e suas variáveis, no segundo momento fala-se brevemente sobre a Lei de Responsabilidade Fiscal e a Dotação Orçamentária e no terceiro momento encontram-se apresentados e analisados os dados retirados do sistema informativo utilizado pela SEEMG e, por fim estão dispostas as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Progressão de Carreira

No âmbito do Estado a reforma administrativa se configurou a partir dos conceitos como produtividade, eficácia, excelência e eficiência, atingindo as diversas áreas como a educação, assistência social, saúde, ciência e tecnologia, meio ambiente, etc. atingindo todos os órgãos públicos nas esferas federal, estadual e municipal (Melo; Cirilo; Pinto, 2016).

As reformas empreendidas se vinculam aos interesses e mecanismos de mercado. A área da educação no que tange a questão do Plano de Carreira dos servidores foi criada estruturas que apresentam como elementos o tempo de serviço, a titulação e o mérito.

Segundo Melo, Cirilo e Pinto (2016) tal estrutura foi reafirmada pela Resolução do CNE nº 2/2009 que fixou as diretrizes nacionais para os planos de carreira. Esse plano de cargos e salários da carreira do magistério da SEE/MG abrangeu todos os profissionais, tanto do magistério que são professores e outros profissionais que exercem as atividades dentro das unidades escolares, como também aqueles que não atuam dentro das escolas, desempenhando suas atividades nas Superintendências de Ensino ou na SEE/MG.

Em relação à remuneração, essa é composta por vencimentos do cargo, acrescidos de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, que constituem o chamado “salário base”, acrescida ainda das vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, entre outros (Melo; Cirilo; Pinto, 2016).

Contudo, a SEEMG não cumpre a lei do Piso salarial para os servidores, apresentando como justificativa para tal fato a necessidade de reequilíbrio das finanças públicas de Estados e Municípios mediante a inserção das políticas de ajuste fiscal implantadas no país (Bernardi, 2021).

De acordo com Pereira (2015) ao instituir o plano de carreira, o governo perde de vista o cumprimento dos princípios constitucionais. E, assim acabam criando políticas enviesadas para atender aos interesses de grupos políticos que compõem as alianças com o governo e, por consequência, o interesse da classe dominante.

Segundo Lopes (2015) a publicação de uma nova legislação ou a implementação de uma nova política, também, podem interferir na interface da remuneração dos servidores,

ocasionando elevação percentual de incorreções encontradas nos processos referentes a pagamentos e direitos do servidor, encaminhados ao Órgão Central para análise e deliberação.

Além, do acima mencionado há uma diversidade de sistemas de informações gerenciais para cadastrar os documentos e permitir o monitoramento das informações, sendo que cada sistema só faz interface com o SISAP que funciona como um banco de dados das informações da vida do servidor. Ou seja, os sistemas de informações institucionais acabam operando de forma isolada. Uma vez que o SISAP é acessível somente para os servidores que trabalham na Diretoria de Pessoal (Rafael, 2018).

Entendendo que os dados referentes à concessão de progressão são de total responsabilidade da regional, devendo esta, antes do preenchimento da planilha que será encaminhada ao Órgão Central fazer uma análise criteriosa para garantir a segurança das informações. Porém, ao realizar a conferência dos documentos e o cadastro da situação, o analista pode encontrar erros no preenchimento e na materialidade das informações o que reflete na hora de conceder ao servidor a progressão que lhe é de direito (Rafael, 2018).

Segundo Pereira (2015) a lei 15.293/04 constitui um plano de oito carreiras para os servidores da educação com cinco níveis para promoção e em 15 graus que vai de A a P, com exigência de dois anos de efetivo exercício e duas Avaliação de Desempenho Individual (ADI) satisfatórias, mais a aprovação do SEPLAG para a progressão horizontal de carreira dos servidores.

A progressão, portanto, é a passagem de nível na mesma classe, por desempenho acadêmico e científico ou por mérito por meio do direito adquirido após o cumprimento do interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício em cada nível e com habilitação em avaliação de desempenho individual. Entretanto, nesse período há de se efetuar os descontos de afastamentos em conformidade com a legislação vigente.

Assim, a progressão será concedida automaticamente ao servidor que no período aquisitivo cumprir os requisitos legais, conforme abaixo:

Art. 17 – Progressão é a passagem do servidor do grau em que se encontra para o grau subsequente no mesmo nível da carreira a que pertence.

§ 1º – Fará jus à progressão o servidor que preencher os seguintes requisitos:

I – encontrar-se em efetivo exercício;

II – ter cumprido o interstício de dois anos de efetivo exercício no mesmo grau;

III – ter recebido duas avaliações de desempenho individual satisfatórias desde a sua progressão anterior, nos termos das normas legais pertinentes.

§ 2º – Nos casos de afastamento superior a noventa dias por motivo de licença para tratamento de saúde, a contagem do interstício para fins de progressão será suspensa, reiniciando-se quando do retorno do servidor, para completar o tempo de que trata este artigo.

§ 3º – O período de afastamento por doença profissional será computado para efeitos de progressão e promoção. (Vide art. 22 da Lei nº 19.837, de 2/12/2011.)

Art. 18-A – O período de efetivo exercício no cargo de provimento em comissão de Diretor de Escola será aproveitado para fins de contagem de tempo para progressão, promoção e aposentadoria em mais de um cargo, nas hipóteses legalmente permitidas de acumulação de cargos de provimento efetivo, observado o disposto na Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002. (Artigo acrescentado pelo art. 13 da Lei nº 19.837, de 2/12/2011.)” (p. 9)

§ 3º – O período de afastamento por doença profissional será computado para efeitos de progressão e promoção. (Vide art. 22 da Lei nº 19.837, de 2/12/2011.) (Minas Gerais, 2023)

Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo sofrer punição disciplinar por motivo de suspensão e/ou ser exoneração ou destituição de cargo de provimento em comissão ou função gratificada; ou ainda, por afastamentos das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos nas normas estatutárias vigentes e em legislação específica (Minas Gerais, 2023).

A análise dos processos é realizada de forma individualizada e, não pelo próprio sistema, o que colide com o artigo 16 da Lei 15.293/2004, §1º que menciona que a progressão de carreira será concedida automaticamente ao servidor que implementar os requisitos legais para obtê-la. E, isso se dá por diversos fatores que infere na análise dos processos: erros de informações inseridas no SISAP, necessitando devolução do processo à origem para serem corrigidos; a diversidade de servidores e o tempo de serviço público mediante as leis que foram modificadas e/ou acrescentadas ao longo do tempo e que contribuiram para que a folha de pessoal tenha se tornado um emaranhado jurídico, conforme critérios abaixo:

Atentar para o posicionamento dos servidores das carreiras dos Profissionais de Educação Básica que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica, de que trata a Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004. A correlação para posicionamento dos servidores está no Decreto 44141/2005, que dispõe sobre o posicionamento dos servidores a contar de 01/09/2005.

A Progressão na carreira a partir de 01/09/2005 acontece somente para os servidores que em 01/09/2005 já tenham cumprido o estágio probatório. Já, para os servidores que em

01/09/2005 não haviam concluído o estágio probatório, é necessário considerar o disposto no Decreto 44682 de 19/12/2007.

O Decreto 45274/2009 regulamenta o reposicionamento por tempo de serviço nas carreiras do Poder Executivo Estadual e, deve-se considerar o tempo que não foi computado para ganho de nível, o qual utilizou o acréscimo de letra (grau), sendo um ano para cada letra.

Há ainda o posicionamento no subsídio a contar de 01/01/2011 – Lei nº 18975/2010 e, o posicionamento no subsídio a contar de 01/01/2012 – Lei nº 19837/2011, sendo que, nesse novo posicionamento o servidor do magistério retornou ao subsídio primário (situação ocupada em 01/01/2011).

Mediante essas leis acima mencionadas que interferem e devem ser observados na análise para a concessão da progressão de carreira de cada servidor, os sistemas não conseguiram efetuar a parametrização de tais legislações, necessitando do trabalho operacional do ser humano que atua na Diretoria de Gestão e Força de Trabalho (DGFT).

Assim, quando há o atraso entre o período de direito da progressão de carreira e a efetivação na folha de pagamento desse direito, é inegável a ocorrência de valores retroativos que são alocados no que se denomina na SEEMG de “verba retida” (Bernardi, 2021).

Contudo, não há nenhuma informação de quando ou como essa verba será paga ao servidor, tampouco se haverá incidência de juros e/ou correção monetária, salvo, acredita-se, quando o servidor ajuíza uma ação contra o Estado. E, ajuizada a ação após a devida apreciação do processo e do julgado, determina-se o cumprimento do pagamento. Nesse caso, o código para identificação utilizado pela Seplag para esse tipo de pagamento é o de “verbas judicializadas” (Bernardi, 2021).

2.1.1 Gestão de pagamento de pessoal na Administração Pública

O desenvolvimento tecnológico tem marcado a evolução vivenciada nas últimas décadas. Mas, junto a esse movimento a sociedade tem vivenciado, também, constantes mudanças econômicas, culturais e sociais, exigindo novas estratégias, alinhamento e adequação de políticas capazes de atender o individual de forma universal. E, no setor público, isso não é diferente.

Segundo Albergaria (2010) Minas Gerais se destacou no contexto público nacional como o primeiro estado a implementar um instrumento de remuneração variável, o qual envolve todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual. Assim, Minas Gerais

aderiu à ousada iniciativa de reestruturação do aparelho estatal baseada no modelo da Administração Gerencial voltada para resultados. E, mediante a adoção desse instrumento de remuneração que transforma custo fixo em custo variável, o estado mineiro buscou, também, atrelar o desempenho e a recompensa para que o servidor esteja sempre em busca da melhoria contínua.

Para enfrentar às necessidades para melhorar e desburocratizar o sistema de pagamento de pessoal foi desenvolvido pela Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais (PRODEMGE) o Sistema de Administração de Pessoal - SISAP, estabelecido pelo Decreto N° 37.190 de 25/10/1995.

O SISAP foi criado para manter uma base de dados única e aperfeiçoar a sistemática de execução do processamento da folha de pagamento do Estado e da respectiva programação orçamentária. Segundo Araújo (2019, p. 25):

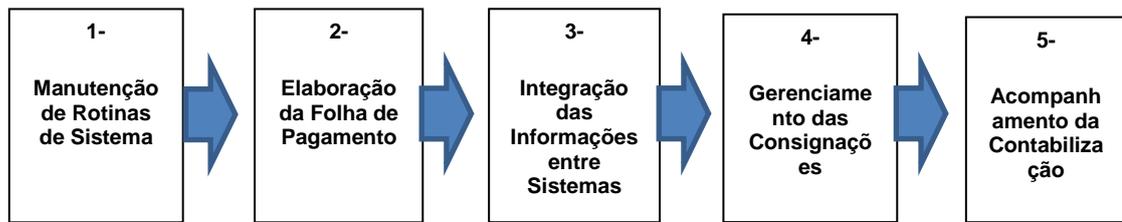
A apropriação da despesa de pessoal do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais e seu efetivo pagamento junto ao sistema informatizado de administração financeira, ocorre por meio da integração dos sistemas SISAP > SIAFI - MG (Sistema Integrado de Administração Financeira do Estado de Minas Gerais).

O SIAFI-MG foi criado em 1993, por meio do decreto 35304 com a finalidade de processamento da elaboração orçamentária, da programação orçamentária e da execução orçamentária, financeira e contábil do Estado de Minas Gerais, vigorando até os dias atuais (Araújo, 2019).

Já, a gestão do processo do pagamento de pessoal é composta pelos sistemas: SISAP - Sistema de Administração de Pessoal; SIAFI - Sistema Integrado de Administração Financeira do Estado de Minas Gerais e CosigWEB - Sistema de Consignação em Folha de Pagamento que permitem o desenvolvimento de um grande conjunto de atividades necessárias para a realização do processo de pagamento de pessoal de todas as secretarias do estado de Minas Gerais.

O processo de pagamento de pessoal é realizado pela Seplag, envolvendo a relação e comunicação dos sistemas existentes para a alimentação dos dados necessários para a composição da folha de pagamento do pessoal, conforme abaixo apresentada:

Figura 1. Processo de Pagamento do Pessoal



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Esses processos são desenvolvidos pelos servidores da unidade e a manutenção de rotina dos sistemas se dá em conformidade com as demandas surgidas como, por exemplo, a manutenção e/ou alteração de dados pessoais dos servidores, a manutenção e/ou alteração dos dados funcionais dos servidores, a manutenção e/ou alteração de dados financeiros, entre outras. E, ainda, efetuar análise de inconsistências apresentadas pelo sistema e corrigi-las.

Importa-se mencionar que os processos de pagamento, também, admitem entre outras opções: a) Solicitar liberação de recursos financeiros necessários ao pagamento das despesas liquidadas; b) Registrar as Ordens de Pagamento Bancárias posteriormente aos recursos liberados; c) Registrar no sistema SIAFI, as ordens de pagamento bancárias da Administração Direta, com o valor total das escalas mensais quem somam o salário líquido dos servidores; d) Repassar aos beneficiários, os valores retidos no contracheque destes servidores como, por exemplo, as consignações compulsórias que contemplam as determinações judiciais, contribuições previdenciárias etc.; as consignações facultativas, como: empréstimos, financiamentos e mensalidades sindicais (Araújo, 2019).

Há os recursos que devem ser liberados para as Ordens de Pagamentos Especiais (OPE) que contemplam os valores que não foram lançados pelo setor de recursos humanos de cada órgão, em tempo hábil na taxação mensal, bem como os Vencimentos Deixados, ou seja, os valores que o representante legal do servidor falecido irá receber (Araújo, 2019).

Pode-se, pois, apreciar que a estrutura de processamento do pagamento de pessoal se dá por elementos legais e obrigatórios a sua prática e, levando-se em conta o volume de variáveis que se apresentam na confecção dos pagamentos e da folha de pagamento.

2.1.2 Remuneração variável no setor público

Tendo em vista a necessidade de inovação de práticas de gestão de pessoas, inclusive no que se refere à forma de remuneração, buscou-se desenvolver o sistema de remuneração estratégico em conformidade com o contexto organizacional. Este sistema de remuneração

estratégico considera os diferenciais de desempenho, aplicando-se o caráter “variável” ao sistema remuneratório além do salário direto e fixo, incorporando-se uma metodologia em que metas e os desempenhos individuais e de equipes são recompensados em função dos resultados alcançados, no todo ou parcialmente, em conformidade com objetivos e metas pactuados. No setor público foi incorporado a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) e a Avaliação de Desempenho (AD) e a Avaliação de Produtividade por Equipe (APE).

Bechtluft e Costa (2021) comentam que houve um crescimento com despesa de pessoal, a qual se dá mais pela elevação de salários do que pela contratação de novos servidores. Contudo, esses autores mencionam que há pouca flexibilidade para atribuir remunerações diferentes de acordo com o desempenho de cada servidor, uma vez que os critérios para progressões salariais são legalmente definidos e aplicados automaticamente a todos os servidores de determinada carreira.

Em geral a progressão de carreira está associada ao nível de escolaridade e ao tempo de serviço atrelado aos resultados da ADI. Segundo Bechtluft e Costa (2021) a legislação de pessoal do setor público tornou-se um emaranhado jurídico possibilitando interpretações distintas das leis. Além disso, a estrutura de salários no serviço público exhibe muitas distorções e pouca racionalidade. Isso se deve a diversos fatores como, por exemplo, os reposicionamentos automáticos de servidores, as incorporações de ganhos decorrentes de decisões judiciais, entre outros que emanam da política salarial desses servidores.

E, ainda, há de se mencionar que, após a Constituição de 1988, boa parte das legislações implementadas no serviço público derivou no aumento do corporativismo estatal e, que muitas das gratificações e de outros benefícios atrelados à remuneração básica de determinados servidores tem se efetivado mais por influência política.

Ademais, tem-se presente que o processo de recomposição salarial das carreiras públicas se deu de maneira bastante desigual, resultando num aprofundamento da desigualdade na remuneração entre distintos cargos e carreiras em todas as esferas públicas.

2.2 Lei de responsabilidade fiscal e dotação orçamentária

O controle dos gastos públicos como estratégia para conter o poder, tirando-lhe certa independência e autonomia compreende os processos de fiscalização contábil, financeira, orçamentária, patrimonial e operacional da administração pública a fim de evitar a prática de

todos os abusos, ou seja, a fim de evitar irregularidades na gestão de que resultam prejuízo ao erário como já antes visto ao perpassar a história no Brasil.

Destarte, Diniz (2015) menciona que o controle das atividades financeiras do Estado deve envolver a eficiência, a efetividade, a economicidade e a moralidade, além dos aspectos de conformidade com a lei. Assim, o controle dos gastos pelo órgão público pressupõe um grau de desenvolvimento da sociedade e dos agentes públicos em função do objetivo coletivo e deve abranger o controle interno e o controle externo, concomitantemente.

Há de se considerar que a Lei Federal nº101 de 2000, denominada Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), “criada para estabelecer a simetria informacional, com obrigatoriedade de publicações de relatórios governamentais, ações planejadas e transparentes, e estabelecer uma relação entre as despesas e as receitas com o objetivo de equilibrar as contas públicas” (Dalmonech; Teixeira; Santánnia, 2011, p.1175), vem causando impacto nas finanças e no crescimento econômico nos estados.

Esta lei estabeleceu os limites para despesas com pessoal e encargos em cada período de apuração e em cada ente da federação, sendo 50% para a União e 60% para os estados e municípios da receita corrente líquida. Assim, uma das medidas de desempenho da administração pública se definiu pela relação entre as Despesas Líquidas com Pessoal do Poder Executivo (DLPE) e a Receita Corrente Líquida (RCL), ou seja, o Índice de Despesas Líquidas com Pessoal do Poder Executivo (IDLPE) (Dalmonech; Teixeira; Santánnia, 2011).

Além do estabelecimento de limites de despesas com pessoal, conforme acima exposto, a referida lei objetivou minimizar os custos oriundos do endividamento público e, também, estruturar os estados para que se façam mais enxutos, numa perspectiva de agilidade e eficiência. Com isso aumentou a necessidade de controle sobre os gastos públicos.

E, de acordo com Pereira (2015, p. 72) “o ajuste fiscal parece ser a palavra de ordem dos governos, evidenciando um intenso corte de gastos, principalmente nas áreas sociais e, ao mesmo tempo, um maior controle de políticas públicas e do funcionalismo”. Ainda, segundo o autor isso tem gerado uma maior precarização do trabalho dos funcionários públicos de baixo e médio escalão, sendo que, o professor da rede estadual, necessita ampliar sua jornadas de trabalho para garantir a subsistência.

Desta forma, passou-se a acreditar que as medidas estabelecidas se tornariam suficientes para garantir a qualidade, a eficiência e a produtividade no desempenho das funções no setor público (Dalmonech; Teixeira; Santánnia, 2011).

A LRF passa a ser considerado um instrumento legal que estabelece responsabilidades, objetivos e metas ao gestor público diante da utilização de recursos econômicos escassos, evidenciando-se, assim, a aplicação do modelo econômico da burocracia (niskaniano) (Dalmonech; Teixeira; Santáanna, 2011).

A referida lei traz em seu art. 50, inciso VI, § 3º: “A Administração Pública manterá sistema de custos que permita a avaliação e o acompanhamento da gestão orçamentária, financeira e patrimonial”. Diante disso, ainda, mencionar que,

As Despesas Líquidas com Pessoal do Executivo, seguindo a definição do art. 18 da Lei no 101/2000, é a diferença entre o somatório dos gastos do Poder Executivo com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de poder, com quaisquer espécies remuneratórias. Portanto, abrangendo vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência. Deste somatório são deduzidas as despesas com pessoal, conforme definido no art. 19, § 1º da Lei no 101/2000. (Dalmonech; Teixeira; Santáanna, 2011, p. 1178)

Assim, o orçamento vigente do Estado deve prever o seu orçamento em conformidade com a LRF. Valores que, mesmo regulamentados em lei específica. E, só serão pagos mediante a existência de recursos. Não havendo recursos suficientes no efetivo exercício, tampouco os orçamentos futuros, também, não poderiam consignar dotação para fazer em face de inclusão do quantitativo para despesas que ainda seria necessário figurar recursos próprios no Orçamento.

A concessão de pagamentos referente a valores retroativos só poderia ser proposta havendo dotação orçamentária própria e com saldo suficiente, o que pode levar anos e, ao servidor ensejar o recebimento em formato de precatório que é o reconhecimento judicial de uma dívida que o ente público tem com o autor da ação, no caso, com o servidor.

Além disso, em relação ao procedimento das normas orçamentárias, por se tratar de despesa variável, não comum a dispêndios de custeio no orçamento, mas entendida como vantagem certa, exata, determinada por dispositivo legal, faz-se necessário encontrar uma interpretação adequada e oportuna para a liquidação da vantagem mencionada, sendo necessária sua demonstração na conta do orçamento público.

Esses valores retroativos devem ser entendidos como despesas de pessoal que, originalmente, se vinculam ao vencimento dos servidores e, portanto, e, portanto, susceptíveis de atendimento, no caso de insuficiência de dotação, conforme podem ser entendido no art. 46 do Código de Contabilidade pública da União (Diniz, 2015).

Mediante a dimensão do estado mineiro e, o contingente de pessoal, principalmente os efetivos e efetivados na SEEMG, objeto de estudo, não há informação específicos nem dados quanto aos valores devidos pelo Estado de Minas Gerais que se consagram como verbas retidas. Essa falta de informação não permite que se fale de transparência orçamentária, tampouco de uma gestão eficiente como coadunada a partir do Choque de Gestão e da reforma administrativa pública.

Melo, Cirilo e Pinto (2016) alertam para as armadilhas internas da lei e das legislações restritivas anteriores e, que, aparentemente são contraditórias quando das reformas empreendidas no Brasil. As relações de trabalho e emprego se processam nas formas tipicamente capitalistas, também, na esfera das organizações públicas e, tomam força nos discursos, uma vez que a administração pública traz em seu cerne a ação política.

Ademais, tudo que sobrepõe ao orçamento público necessita de Dotação Orçamentária para ser liquidado, pois a LRF impõe os limites ao orçamento público, verificar o impacto do total evocado pelo somatório dos valores que devem ser pagos originados pela retroação de progressão seria importante para se verificar a saúde financeira do Estado de Minas Gerais.

Já, segundo Bernardi (2021) o montante de recursos disponíveis para a política remuneratória varia em conformidade com o crescimento da receita tributária, deduzidos os valores necessários para pagamento de direitos já previstos em lei como, por exemplo, promoções, progressões e adicionais. Esses recursos devem ser avaliados anualmente, sendo que a gestão é a responsável por determinar as diretrizes da política remuneratória, o que acaba gerando um impacto financeiro muito alto em função de algumas decisões, bem como o agravamento da situação de equilíbrio fiscal do Estado.

As informações do Portal da Transparência de Minas Gerais são atualizadas: a) diariamente: consultas de Despesas, Restos a Pagar, Mapa de Investimento, Despesa com Pessoal, Diárias, Viagens, Concursos Públicos, Receita, Alteração Orçamentária, Crédito Orçamentário, Convênios de Entrada de Recursos, Convênios/Parcerias de Saída de Recursos, Compras e Contratos, Patrimônio, Execução da Dívida Pública. b) Mensalmente: consultas de Remuneração de Pessoal, Transferência de Impostos a Municípios. c) Bimestralmente:

consultas de Planejamento e Monitoramento. d) Anualmente: consultas de Obras Orçadas, Proposta Orçamentária, Emenda Orçamentária (ALMG, 2023).

Ademais, a Lei de Responsabilidade Fiscal visa estabelecer a programação financeira e o cronograma de execução mensal de desembolso, propondo avaliações bimestrais da receita e despesa a partir do mecanismo de ajuste nos níveis de programação orçamentária (empenho) e financeira (pagamento).

A Dotação Orçamentária trata-se de um crédito previamente aprovado pelo Poder Legislativo, que se destina a suprir alguma demanda pública, como cobrir despesas específicas relacionadas à utilização do erário. A Lei Orçamentária Anual (LOA) contém a estimativa de receitas e a previsão de despesas anuais do governo para o ano seguinte à sua edição. Elaborada de acordo com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e o Plano Plurianual de Ação Governamental (PPAG), essa lei expressa a política econômico-financeira e o programa de trabalho governamental (ALMG, 2023).

A SEEMG como diversos órgãos públicos no Brasil, se assenta no cenário político-administrativo valendo-se de gestão que pauta-se na legalidade e na moralidade, visando o alcance da eficiência e, desse modo atender às exigências da nova norma constitucional (LOPES, 2015).

Contudo, sobre gestão, Lopes (2015) averte que essa não é uma tarefa fácil, pois as formas de gestão utilizadas pela Administração Pública, muitas vezes, podem provocar morosidade, desperdícios e baixa produtividade, o que acaba gerando falta de eficiência por parte dos agentes públicos no desempenho de suas funções.

Há de se pontuar que a eficiência na administração pública é uma exigência constitucional. Contudo, acredita-se que as práticas de gestão da SEEMG ainda não conseguiram alcançar a eficiência nos serviços prestados pelos quais ela é responsável e, que se ocasiona por diversos fatores, entre esses, o grande volume de trabalho e a insuficiência de servidores em exercício no Órgão Central da Educação.

E, isso tem implicado em várias consequências negativas, principalmente na questão que envolve os pagamentos de promoção e progressão de carreira em que o servidor detentor do direito de crédito, acaba esperando por um grande período de tempo para ver seu processo concluído, bem como o seu pagamento liberado. E, assim mesmo, muitas vezes, não recebendo o valor retroativo ao período em que adquiriu o direito desse “benefício financeiro”

ao seu vencimento, gerando com isso o que se denomina por verbas retidas que não são pagas automaticamente.

Destarte, contemplando-se a máxima de que a SEEMG representa 65% do total de servidores do Estado, faz-se urgente que a mesma resolva os problemas que incidem sobre os processos de pagamento e benefícios que são de sua competência a fim de garantir a eficiência de sua gestão junto ao governo de Minas Gerais (Rafael, 2018).

Todo pagamento é um ato administrativo do poder público, contudo muitas publicações necessitam de correções e os erros são corrigidos somente com outras publicações o que, também, ocasionam atrasos das inserções de dados para a vida do servidor e ônus aos cofres públicos. Além disso, em decorrência do grande número de servidores pertencentes ao quadro da SEE e das diferentes situações funcionais nas quais eles podem se encontrar torna-se dificultoso para os setores de pagamento realizar, de maneira ágil e eficiente, as tarefas que lhes são destinadas (Lopes, 2015).

Com os mecanismos que visam contribuir para o equilíbrio das contas públicas, como a LRF, a LOA e DO, o governo necessita ajustar sua programação orçamentária (empenho) e financeira (pagamento). E, nesse sentido uma gestão responsável pressupõe a regularização dos compromissos com seus servidores.

Não obstante, cumpre-se dizer que as informações do Portal da Transparência de Minas Gerais são atualizadas: a) diariamente: consultas de Despesas, Restos a Pagar, Mapa de Investimento, Despesa com Pessoal, Diárias, Viagens, Concursos Públicos, Receita, Alteração Orçamentária, Crédito Orçamentário, Convênios de Entrada de Recursos, Convênios/Parcerias de Saída de Recursos, Compras e Contratos, Patrimônio, Execução da Dívida Pública. b) Mensalmente: consultas de Remuneração de Pessoal, Transferência de Impostos a Municípios. c) Bimestralmente: consultas de Planejamento e Monitoramento. d) Anualmente: consultas de Obras Orçadas, Proposta Orçamentária, Emenda Orçamentária (ALMG, 2023).

2.2.1 O trabalho na administração pública

O trabalho na administração pública tem a particularidade de ser um vínculo não contratual regido por uma lei específica, um estatuto que discrimina os direitos e os deveres dos servidores públicos. E, o princípio da legalidade dirige e restringe a ação do Estado

buscando evitar a corrupção e outros vícios eventuais da administração pública, ou seja, os fins do Estado devem estar em consonância com a lei.

As formas de ingresso no serviço público: servidor público; empregado público; comissionado; estagiário; terceirizado; temporário e agente público. Conforme previsto no Art. 37 da Constituição Federal, para se candidatar a um emprego público, no entanto, os interessados devem ser aprovados em concurso público. E, o Estado como empregador, mais que qualquer agente privado, deve garantir todos os direitos de seus servidores que estão associados ao trabalho (Santana, 2017).

Os vínculos de trabalho celetistas e os contratos por tempo determinado sofrem restrições decorrentes do princípio da legalidade, obedecendo aos requisitos gerais da ação do Estado. E, há ainda o vínculo criado de cargos comissionados que são aqueles ocupados por servidores livremente nomeados pelas autoridades para o exercício desses cargos, sendo que a lei estabelece limites para esse tipo de vínculo, havendo uma proporção assinalada para os integrantes de carreiras. Para Santana (2017) para a investidura ao cargo público é indispensável que o indivíduo tenha realizado concurso público, tal como preconiza a Constituição Federal de 1988 (CF/88). A exceção se daria, somente, para o provimento dos cargos em comissão.

Contudo, diante de situações imprevisíveis e urgentes no que tange a prestação dos serviços públicos para a sociedade é que surgem os institutos da contratação temporária e a designação. Os servidores temporários são contratados para exercer alguma função que apresenta necessidade excepcional de interesse público. Assim, pode-se se dizer que os integrantes da administração pública podem ser apresentados em três categorias: servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários. E, de acordo com Santana (2017, p. 37) *apud* Maia (2015, p. 22):

A princípio, a contratação temporária em Minas Gerais possuía como base legal o artigo 228 da CE/89 e o artigo 11 da lei que instituiu o regime jurídico único no Estado, a Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990, cuja permissão de contratação de pessoal por prazo determinado não excedia a seis meses, consentida especificamente para atender a situações declaradas de calamidade pública; permitir a execução de serviços técnicos por profissional de notória especialização, inclusive de nacionalidade estrangeira (hipótese revogada em 1995); e realizar recenseamento.

Mediante o acima exposto, cabe aqui mencionar que os designados, os contratados e os terceirizados não são detentores nem de cargo nem de carreira na administração pública,

mas fazem parte da folha de pagamento e, estão considerados no orçamento público para a efetiva liquidação de salários.

Em contrapartida, dado o volume dos servidores não efetivos observa-se os riscos de desvirtuamento que tem sido questionado no estado de Minas Gerais no que concerne o quantitativo de servidores não efetivos, como se apresenta na SEEMG. Deste modo, menciona Santana (2017) que apesar de contar com um rol de candidatos aprovados em concurso público, a Administração continua admitindo pessoal em caráter provisório, na pretensão de suprimir o direito à estabilidade no serviço público.

E, essa situação tem se configurado até os dias atuais, o que vale lembrar que esses servidores não possuem os mesmos direitos dos servidores efetivos, ou seja, não há que se pensar no orçamento do estado de Minas Gerais sobre vias de custos com a evolução de carreira que envolve a promoção e progressão para esses servidores. Assim que a SEEMG encontre uma solução que possa contribuir significativamente para a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos, não se encaminhando para ser considerada como mais um entrave para a gestão orçamentária do governo estadual.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada na pesquisa se iniciou pelo levantamento bibliográfico que consistiu nas etapas de busca e seleção de artigos sobre o tema na base do Google Acadêmico, como uma etapa prévia para a fundamentação teórica. Para esse levantamento considerou-se como critérios de seleção: artigos encontrados versados na língua portuguesa, que se apresentavam completos e com até dez anos de publicação. E, como descritores: gestão pública; dotação orçamentária; progressão de carreira; responsabilidade fiscal.

A pesquisa bibliográfica serve de base para a construção do arcabouço teórico que dará sustentação para o alcance dos objetivos delineados e, se caracteriza por ser do tipo metodológica e com abordagem qualitativa. As pesquisas qualitativas procuram utilizar múltiplas fontes e é basicamente interpretativa a fim de uma compreensão holística dos fenômenos estudados (Mattar; Ramos, 2021).

De acordo com Fontelles *et al* (2009) a metodologia pressupõe a elaboração e organização dos procedimentos que fazem parte da estrutura de uma pesquisa. Assim, cumpre mencionar que a pesquisa realizada é definida como básica, objetivando a produção do conhecimento, porém não haverá aplicação direta.

Para composição do trabalho foram extraídos dados sobre o quantitativo de servidores ativos e efetivos, aposentados e os designados que se encontram em exercício no SISAP e o quantitativo dos processos de progressão de carreira e a situação em que se encontram os mesmos no SISPP, sistemas informatizados utilizados pela SEEMG, com base atualizada em junho/2023, os quais são considerados relevantes para verificação e o entendimento do montante de processos de progressão que se encontra em atraso e que desencadeiam o aumento das verbas retidas pelo Estado e que, conseqüentemente, se somarão ao passivo do erário público para uma futura programação de pagamento.

Ainda, com base em junho/2023 foram apresentados os dados referentes ao quantitativo dos servidores efetivos e ativos que interfere no quantitativo de progressão anualmente; o quantitativo de servidores efetivos ativos e aposentados para identificação do contingente de servidores, levando-se em conta que, salvo caso de exoneração, compõe a folha de pagamento da SEEMG. E, o total de servidores designados/contratados pela SEEMG que se incorporam na folha de pagamento, mas não são contemplados com o plano de carreira, ou seja, não farão jus à valores de acréscimo em seus salários adquiridos por

progressão e/ou promoção, o que, de certa forma, alivia a folha de pagamento dos gastos públicos.

Para contemplar a concessão e publicação de progressão de carreira efetuados no período de 2019 a 2022 foram extraídos dados das planilhas em *Excel* do controle manual feito pela DFGT em setembro de 2023. E, apresentou-se, também, o quantitativo de progressão de carreira extraído do IOF da data de 15 de setembro/2023.

Foram extraídos do Portal da Transparência o valor total empenhado e o realmente gasto referente ao ano fiscal de 2022 e o período de janeiro a agosto de 2023, bem como o percentual que é destinado à folha de pagamento de pessoal e apresentados neste trabalho para a tratativa que infere o quantitativo empenhado e pago por esta secretaria com a finalidade de identificar a preocupação do Tribunal de Contas do Estado (TCE) com Administração Pública do atual governo de Minas Gerais.

Contudo, não há informação no Portal da Transparência valores que podem ser identificados para uma melhor análise acerca do montante pago com verbas judicializadas, verbas retidas e vencimentos deixados originados do processo de progressão de carreira que, podem se encontrar no total do passivo estimado em mais de R\$1 bilhão (Seplag -MG, 2022), configurando, assim, uma limitação metodológica para o desenvolvimento deste trabalho.

E, ainda buscou-se conhecer através do portal da Seplag MG informações que demonstram o compromisso do atual governo com o desenvolvimento do pessoal da área da educação e o seu compromisso em zelar o passivo para com os servidores ao longo de seu mandato.

Destarte, torna-se importante mencionar que, conforme Birochi (2015, p. 52) “não existe um procedimento metodológico melhor ou pior do que outro, superior ou inferior, mas, antes, os procedimentos e as abordagens devem estar adequados com os objetos e fenômenos pesquisados, assim como devem ser coerentes entre si”.

Assim, a análise dos dados quantitativos implicou na sua própria apresentação dialogicamente com o desenvolvimento do arcabouço teórico que compreende os gastos públicos frente à LRF e a DO, impositivos legais que condicionam ao cumprimento dos princípios constitucionais e que norteiam o Estado democrático de Direito (DINIZ, 2015).

A análise dos dados públicos mencionados se deu de forma descritiva contribuindo para apresentar/descrever o objeto da pesquisa que foi analisado.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados aqui apresentados foram extraídos do sistema informatizado da SEEMG e apresentam-se atualizados no mês de junho/2023 de forma a compreender o quantitativo de servidores que fazem parte do quadro de profissionais dessa secretaria e que corresponde a parte da folha de pagamento do Estado de Minas Gerais. Será apresentado o quantitativo de servidores efetivos atendidos pela estrutura apresentada na Resolução do CNE nº 2/2009 (Melo; Cirilo; Pinto, 2019) e o quantitativo dos servidores designados/contratados que não possuem direito ao instituto do plano de carreira dos servidores da educação. Essas duas composições distintas de modalidade de contratação pela SEEMG incorporam o quadro de pessoal e a folha de pagamento desta secretaria.

A partir da base de dados do SISAP apresentam-se abaixo os dados extraídos referentes ao quantitativo do quadro de funcionários efetivos e ativos que compõe a SEEMG, os quais estão sujeitos ao instituto de recebimento de valores que serão incorporados ao salário quando do direito a progressão de carreira. Evidenciam-se a complexidade que envolve esses dados, no que tange à probabilidade de que, a cada dois anos o quantitativo de 84.118 servidores terão, em conformidade com sua data de admissão e avaliação, o direito a progressão.

Essa progressão como direito a um incremento financeiro no salário não aconteça de imediato acabará por gerar o que se denomina “verba retida” aumentando o passivo do governo de Minas. O que colide com Melo, Cirilo e Pinto (2016) que explicita que a progressão, também, é uma vantagem pecuniária compondo a remuneração do cargo do servidor.

Tabela 1. Total de servidores efetivos ativos na SEEMG extraídos do SISAP

DESCRIÇÃO	SERVIDORES ATIVOS E EFETIVOS
PEB	66.566
ANE	1.892
TDE	1.926
ATB	8.002
ASE	59
AEB	5
ASB	71
EEB	5.401
DEMAIS	196
TOTAL	84.118

Fonte: Adaptado pela autora (SISAP, 2023)

Na tabela 1 se encontram dispostos o quantitativo de servidores efetivos. Estes que, estando ativos, fazem parte do rol daqueles que terão direito a aumentos no vencimento no decorrer dos anos por motivo de promoção e, principalmente progressão. Os aumentos nos vencimentos em relação à promoção e progressão de carreira encontram-se no estatuto que define o Plano de Carreira dos servidores da educação de Minas Gerais.

Contudo, não há registros acessíveis acerca dos valores de verbas retidas que são originadas de processos de progressão de carreira que ainda não foram liquidados ou que tiveram sua publicação em data bem posterior ao seu efetivo direito pelo servidor, gerando valores retroativos denominados de verbas retidas. Tampouco há informação disponibilizada sobre o tratamento que é dado ao total para liquidação desses valores, o que poderia impactar o orçamento do estado mineiro. O que se encontra em conformidade com o que menciona Diniz (2015) que evidencia a necessidade do controle das atividades financeiras do Estado que vai além do atendimento à LRF, mas abrangendo a eficiência, a efetividade, economicidade, e, também, aqueles aspectos relativos à moralidade.

Já na tabela 2 se encontram dispostos o quantitativo de servidores efetivos da SEEMG, englobando o quantitativo de ativos e aposentados, sendo que, os valores retidos e os processos de progressão a que se tem direito podem envolver alguns casos em que o servidor já se encontra aposentado. Porém, pode acontecer de terem obtido o direito da progressão e se encontra em análise, ou seja, não foi efetivado. Desta feita, entende-se que, se crie novas estratégias, alinhamento e adequação de políticas capazes de atender o individual de forma universal, conforme menciona Albergaria (2010).

Contudo, não foi possível identificar somente os aposentados que apresentam direito à progressão e estão esperando essa oficialização por meio da publicação no IOF, uma vez que o sistema não possibilita a geração de relatórios pontuais.

Tabela 2. Total de servidores efetivos (ativos e aposentados) da SEEMG extraídos do SISAP

DESCRIÇÃO	SERVIDORES EFETIVOS ATIVOS E APOSENTADOS
PEB	108.636
ANE	3.361
TDE	1.955

ATB	8.803
ASE	1.099
AEB	282
ASB	15.052
EEB	7.506
DEMAIS	2.596
TOTAL	149.290

Fonte: Adaptado pela autora (SISAP, 2023)

No comparativo entre as duas tabelas, obtém-se o resultado de 65.172 servidores que são efetivos e se encontram na condição de inativos (aposentados). Deste total de servidores é possível dizer que, havendo a publicação no IOF do direito a progressão de carreira, primeiramente, só será possível verificar no sistema SISAP a partir de uma consulta realizada de forma individual. Entretanto, a consulta também estará disponível no SISPP quando o mesmo for alimentado com essas informações, o que só ocorre a cada três meses a partir de um relatório gerado pelo SISAP, ou seja, essa comunicação entre sistemas não acontece em tempo real.

Já a tabela 3 apresenta o total de processos de carreira que se encontram na base de dados do SISPP para resolução da DGFT. Cumpre dizer que, a cada três meses o SISAP que é um sistema desenvolvido pela PRODEMGE gera um relatório para a atualização das informações dos servidores para o sistema SISPP. E, o SISPP é o sistema acessado pelo setor de DGFT para efetivação dos processos de progressão de carreira. Portanto, observou-se que os dados no SISPP não se apresentam em conformidade com o tempo real para obtenção das informações necessárias o que, também, pode interferir e contribuir na acomodação dos atrasos referente aos processos de progressão de carreira.

E, devido ao volume de processos para serem efetivados é possível acreditar que, muitos desses apresentarão atraso entre o período do direito adquirido e a sua efetiva publicação no IOF para que essa vantagem seja incorporada à vida do servidor e ao seu salário. Esse período acaba gerando neste lapso de tempo valores a serem restituídos pelo Estado ao servidor, objeto de estudo dessa pesquisa que gera a denominada verba retida.

Tabela 3. Quantitativo de processos de progressão de carreira no SISPP

Contagem de Masp adm.	Rótulos de Coluna	Situação 1	Situação 2	Situação 3	Situação geral
RÓTULOS DE LINHA	AGUARDA ANALISE	AGUARDA REANALISE	CONFERIDO PELA SRE	NAO IMPLEMENTA	TOTAL GERAL

	DA SRE	DA SRE		REQUISITOS	
Analista Educacional (ANE)	102		19	8	121
Auxiliar de Serviços de Educação (ASB)	3		4		7
Assistente de Educação (ASE)	5				5
Assistente Técnico de Educação Básica (ATB)	1164	1	53	15	1219
Especialista em Educação Básica (EEB)	1308	1	72	11	1381
Professor de Educação Básica (PEB)	15825	24	859	160	16.868
Técnico da Educação (TDE)	73		22	7	102
Total	18480	26	1029	201	19.736

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Analisando os dados da tabela 3, verifica-se que 18.480 processos de progressão de carreira estão aguardando a análise e confirmação das informações lançadas no sistema pelas SRE's; 26 precisaram retornar para as SRE's refazerem análise e alterações necessárias. Já, 1029 processos foram conferidos e validados pelas SRE's para a concessão e encaminhamento para publicação. E, 201 processos deverão ser eliminados da relação da DGFT por não implementarem os requisitos necessários para a progressão de carreira, conforme identificado por este setor. Ou seja, os servidores não atendem a um ou, concomitantemente, a mais de um, dos seguintes requisitos: encontrar-se em efetivo exercício; ter cumprido o interstício de dois anos de efetivo exercício no mesmo grau; ter recebido duas avaliações de desempenho individual satisfatórias, entre outros, desde a sua progressão anterior, nos termos das normas legais pertinentes.

Observa-se que, o artigo 16 da Lei 15.293/2004 em seu §1º menciona que a progressão de carreira será concedida automaticamente ao servidor que implementar os requisitos legais para obtê-la. Contudo, a partir dos dados da tabela 3 é possível dizer que se faz necessário uma análise do processo, antes da concessão da progressão de carreira mesmo considerando o sistema informatizado do Estado. Resta saber por qual motivo esse trabalho se faz necessário, pois pode ser um dos fatores que contribuem para a existência de um lapso temporal que,

efetivamente contribui para a origem de novos valores definidos como verba retida. Ademais, só é possível identificar o período de concessão ao direito da progressão x período de publicação no IOF, ou no próprio IOF, quando da publicação ou, por meio do SISAP através da consulta do servidor, um por um, conforme exemplos abaixo:

Figura 2. Progressão de carreira do servidor público – última progressão publicada no ano de 2016.

```

0205 - Pesquisa efetuada.
VISHC15D          SECRETARIA DE EDUCACAO          PRODEMGE
NISHC15D          SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 15/09/2023
                  PESQUISAR HISTORICO DE CARGOS SERVIDOR 11:40:07

MASP:              No.Admissao: 2          Identificacao:
Nome:

Natureza: 33 162 - PROMOCAO - LEI 21058/2013 C/C ART.12,LEI 19837/2011.
Data Publicacao: 17.08.2023          Data Inicio: 30.06.2016 Data Fim:
Cargo: PEB - PROFESSOR DE EDUCACAO BASICA
Nivel: III          Simbolo: PEB3          Grau: N          Categ. Prof.:

Natureza: 33 161 - PROGRESSAO - LEI Nº 21.058, DE 26/12/2013
Data Publicacao: 16.09.2016 ( ) Data Inicio: 01.01.2016 Data Fim: 29.06.2016
Cargo: PEB - PROFESSOR DE EDUCACAO BASICA
Nivel: II          Simbolo: PEB2          Grau: N          Categ. Prof.:

Comando:              8H66

-----
PF1=AJUDA          PF2=RETORNA          PF3=MENU
PF7=TELA ANTERIOR PF8=PROXIMA TELA    PF12=FIM
TCP08H66          016/033

```

Fonte: SISAP (2023)

Na figura 2 é possível identificar que a última progressão na carreira do servidor taxada é a progressão de 2016 com data de início em 01 de janeiro de 2016. A progressão de 2018 com data de início em 01 de janeiro de 2018 e a progressão de 2020 com data de início em 01 de janeiro de 2020, somente foram publicadas na Imprensa Oficial do Estado de Minas Gerais (IOF MG) em 14 de setembro de 2023. Destarte, evidencia-se a existência de um tempo considerável entre o direito do servidor em relação ao benefício incorporado até a data da publicação.

Já, na figura 3 é possível verificar que o servidor possui apenas a progressão após o estágio probatório com data de início em 06 de abril de 2017 e publicado, somente, em 18 de outubro de 2018. Ainda, de acordo com a figura 3, após essa última data identificada não

consta na tela do sistema SISAP outra progressão de carreira para este servidor (a). Diante disso, pontua-se que a Lei 15.293/04 constituiu o direito a progressão de carreira para o servidor após o cumprimento do interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício, ou seja, a cada dois anos.

Figura 3. Progressão de carreira do servidor público – última progressão publicada no ano de 2018.

```

205 - Pesquisa efetuada.
VISHC15D          SECRETARIA DE EDUCACAO          PRODEMGE
NISHC15D          SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 15/09/2023
                  PESQUISAR HISTORICO DE CARGOS SERVIDOR    11:59:19

MASP:              No.Admissao: 3          Identificacao:
Nome:

Natureza: 33 63 - PROGRESSAO APOS ESTAGIO PROBATORIO - LEI 15.293/2004 - ART2
Data Publicacao: 18.10.2018      Data Inicio: 06.04.2017 Data Fim:
Cargo: PEB - PROFESSOR DE EDUCACAO BASICA
Nivel: I          Simbolo: PEB1          Grau: B          Categ.Prof.:

Natureza: 40 265 - REPOSICIONAMENTO - VENCIMENTO - ART.1º, LEI Nº 21.710/2015
Data Publicacao: 01.07.2015      Data Inicio: 01.06.2015 Data Fim: 05.04.2017
Cargo: PEB - PROFESSOR DE EDUCACAO BASICA
Nivel: I          Simbolo: PEB1          Grau: A          Categ.Prof.:

Comando:          8H66
-----
PF1=AJUDA          PF2=RETORNA          PF3=MENU
PF7=TELA ANTERIOR PF8=PROXIMA TELA    PF12=FIM

```

Fonte: SISAP (2023)

Os dois casos trazidos a exemplo nas figuras 2 e 3 tiveram sua publicação no IOF em 14 de setembro de 2023 e a consulta no sistema SISAP ocorreu em 15 de setembro de 2023, demonstrando que o sistema ainda não apresentou a devida atualização referente às suas progressões publicadas. E, vale lembrar que não existe uma escala para pagamentos desses valores individuais dos servidores denominados de “verbas retidas” em conformidade com a gestão financeira do executivo mineiro. Tampouco existe a publicitação desses valores os quais são exigidos cálculos individualizados.

A DGFT mediante sua necessidade de organização de seu trabalho criou para seu controle planilhas confeccionadas no programa *Excel*, o que evidencia a falta de um sistema tecnológico que suporte e gere relatórios de forma mais otimizados para a SEEMG e a

sobrecarga de trabalho dos servidores que atuam com os processos de progressão de carreira. Assim, conforme controles internos criados pela DGFT dispostos no *Excel*, segue abaixo tabela informativa contendo o total de concessão de progressão no período de 2019 a 2022:

Tabela 4. Total de progressão de carreira concedida e publicada no período de 2019 a 2022

Progressões na carreira – Ano aquisitivo	Publicações no ano de 2019	Publicações no ano de 2020	Publicações no ano de 2021	Publicações no ano de 2022
2014	26	90	49	34
2015	461	372	165	84
2016	554	937	1846	187
2017	302	444	540	125
2018	10552	10202	1938	2069
2019	2960	13653	3580	916
2020	0	26730	14241	9430
2021	0	0	0	16150
2022	0	0	0	19678
TOTAL	14855	52428	22359	48673

Fonte: DGFT - Planilhas Excel (SEEMG, 2023)

De acordo com a tabela 4 a primeira coluna apresenta o ano de aquisição do direito a progressão de carreira pelo servidor. As demais colunas apresentam o quantitativo de progressões publicadas no IOF em cada ano, compreendendo o período de 2019 a 2022. Observa-se que existe um lapso de tempo entre o direito do benefício (ano) até a sua efetiva publicação no IOF (ano).

Quando acontece a concessão da progressão de carreira com publicação no ano 2019 e, sendo o direito adquirido no ano de 2014, subtede-se um período de retroação que, em se tratando de valores implica na restituição do período em que não foi pago. Essa condição inerente na composição do salário do servidor não é restituída efetivamente, passando a incorporar o passivo do estado sob a forma de verba retida.

Ressalta-se que, em 14 de setembro de 2023 foram publicados no IOF em torno de 2.576 progressões, compreendendo as páginas de 26 a 48 desta publicação. A publicação traz uma listagem contendo informações como: a SRE a qual o(a) servidor(a); nome completo do(a) servidor(a); número da matrícula do servidor público (MASP) que é o número de registro identificador do(a) servidor(a); o número de admissão deste; a função chamada de “carreira” pelo órgão público; Situação atual em nível e grau do(a) servidor(a); novo nível e

grau e na última coluna a vigência. A última coluna na publicação identificada como vigência é a data de aquisição pelo(a) servidor(a) ao direito à progressão de carreira, possibilitando identificar a ocorrência da defasagem da concessão desta vantagem ao servidor, quando confrontada com a data da publicação no IOF. Segue figura abaixo para ilustração retirada de uma parte do IOF:

Figura 5. Publicação de Progressão de Carreira no IOF em 14/09/2023.

26 – QUINTA-FEIRA, 14 DE SETEMBRO DE 2023		DIÁRIO DO EXECUTIVO				MINAS GERAIS			
ATO Nº: 1946/2023									
O SECRETÁRIO DE ESTADO DE EDUCAÇÃO no uso da competência que lhe atribui o artigo 93 da Constituição do Estado, CONCEDE, nos termos do artigo 17 da Lei nº 15293, de 05 de agosto de 2004 e da Lei nº 21058, de 26 de dezembro de 2013, PROGRESSÃO, aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Educação, na forma abaixo indicada.									
SRE	NOME	MASP	Nº ADM	CARREIRA	SITUAÇÃO ATUAL		NOVO NÍVEL E GRAU		VIGÊNCIA
					NÍVEL	GRAU	NÍVEL	GRAU	
ALMENARA	ANTONIO MONTEIRO MURTA NETO	1103347	3	PEB	I	B	I	C	31/12/2022
ALMENARA	CEANE LIMA AMARAL ALMEIDA	11792942	2	PEB	I	B	I	C	31/12/2022
ALMENARA	CELENIA SOUSA NASCIMENTO SILVA	8326290	3	PEB	III	B	II	C	24/05/2023
ALMENARA	CLEUSA HELENE LOPES LACERDA	6394522	1	ATB	V	L	V	M	03/02/2022
ALMENARA	ELIS REGINA OLIVEIRA RIBEIRO	9638008	4	PEB	I	B	I	C	31/12/2022
ALMENARA	FABIA JUNIA RODRIGUES PEREIRA	13358338	3	PEB	II	B	II	C	11/06/2022
ALMENARA	FELIPE GOBIRA SOUZO	14311098	1	TDE	II	C	II	D	22/06/2023
ALMENARA	HELIA MAGDA RIBEIRO MENDES	9772740	4	PEB	II	B	II	C	30/04/2023
ALMENARA	LAURA PIRÉS DA SILVA	8774226	2	PEB	III	F	III	G	01/01/2022
ALMENARA	LEILA GRAFILINA SANTANA PINHEIRO	6354104	1	ATB	IV	J	IV	L	12/03/2022
ALMENARA	MARIA BERNADETTE ALCANTARA DO AMARAL RANIERI SEIXAS	11250997	2	PEB	I	B	I	C	08/06/2022
ALMENARA	MARILANDIA LUCAS DO CARMO SANTOS	5441993	2	PEB	III	H	III	I	31/12/2021
ALMENARA	MARLÚCIA MARIA PINHEIRO	11346129	3	PEB	II	C	II	D	23/04/2023
ALMENARA	NILCASSIA LOPES CAIRES	6609881	4	PEB	II	B	II	C	09/06/2022
ALMENARA	ORMEZINA SOUSA SILVA	8354268	3	PEB	I	B	I	C	31/01/2023
ALMENARA	REGLEIA CAMPOS LETTE	10941151	4	PEB	II	B	II	C	29/04/2023
ALMENARA	SALUSTIANO FERREIRA DA SILVA NETO	10906669	4	PEB	III	B	II	C	31/12/2022
ALMENARA	SORAIA SENA AMARAL FARIA	8961849	1	PEB	I	E	I	F	23/04/2022
ALMENARA	VALDENICE GONCALVES DIAS	8306862	4	PEB	I	B	I	C	31/01/2023
ALMENARA	VANILTON CESARINO DE LACERDA	11583093	3	PEB	I	B	I	C	31/12/2022
ARAÇUAÍ	ANDREIA APARECIDA LEMOS SOARES	8456535	4	ATB	II	C	II	D	24/04/2023
ARAÇUAÍ	ANDREIA CRISTINE GOMES MOTOSO	11413556	5	PEB	I	B	I	C	03/05/2023
ARAÇUAÍ	ANGELA APARECIDA MOREIRA MARTINS	10679173	4	PEB	I	B	I	C	03/05/2023
ARAÇUAÍ	CARLA LUCILENE SILVA	11697224	4	PEB	I	B	I	C	31/01/2023
ARAÇUAÍ	CLAUDIA LIMA CELESTINO	6138903	3	PEB	I	B	I	C	03/05/2023
ARAÇUAÍ	DENISIA MATOS DOS ANJOS	13198569	1	PEB	I	D	I	E	31/01/2022
ARAÇUAÍ	DIOGO MARTINS SALES	11020229	3	PEB	II	C	II	D	01/01/2022
ARAÇUAÍ	ESTENICE DAS DORES XAVIER LOBOS	13941109	3	PEB	II	C	II	D	31/03/2021

Fonte: IOF (2023)

Não menos importante, na tabela 4 encontra-se o total de servidores não efetivos que compõe a SEEMG, conforme dados extraídos do SISAP e que adentram na folha de pessoal dessa secretaria. E, fez-se importante apresentar o total de servidores que atuam diretamente na área da educação de ponta a fim de evidenciar que a Administração apresenta muitos funcionários em caráter provisório em seu quadro de pessoal. O que pode ser entendido como uma pretensão de suprimir o direito à estabilidade no serviço público, os quais não são detentores nem de cargo nem de carreira, conforme Santana (2017).

Tabela 5. Total de servidores designados/contratados em exercício da SEEMG extraídos do SISAP

DESCRIÇÃO SRE	TOTAL DE SERVIDORES EM EXERCÍCIO DESIGNADOS/CONTRATADOS
Almenara	66
Araçuaí	68

Barbacena	64
Campo Belo	47
Carangola	45
Caratinga	68
Caxambu	55
Conselheiro Lafaiete	61
Coronel Fabriciano	73
Curvelo	54
Diamantina	85
Divinópolis	99
Governador Valadares	91
Guanhães	49
Itajubá	45
Ituiutaba	43
Janaúba	65
Januária	74
Juiz de Fora	82
Leopoldina	55
Manhuaçu	56
Metropolitana A	115
Metropolitana B	132
Metropolitana C	105
Monte Carmelo	33
Montes Claros	141
Muriaé	49
Nova Era	56
Órgão Central	597
Ouro Preto	31
Pará de Minas	64
Paracatu	40
Passos	62
Patos de Minas	56
Patrocínio	36
Pirapora	49
Poços de Caldas	58
Ponte Nova	58
Pouso Alegre	57
São João Del Rey	59
São Sebastião do Paraíso	51
Sete Lagoas	66
Teófilo Otoni	86
Ubá	65
Uberaba	60
Uberlândia	83
Unai	41
Varginha	79
TOTAL	3.674

Fonte: Adaptado pela autora (SISAP, 2023)

Lembrando, ainda, que a designação e/ou contratação temporária possuía como base legal o artigo 228 da CE/89. Com a lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990, a permissão de contratação de pessoal por prazo determinado não pode exceder a seis meses e permite esse

tipo de contratação para o atendimento em casos específicos e/ou declarados de calamidade pública, sendo descumprido pelo estado de Minas Gerais há anos (Santana, 2017).

Além do descumprimento dos requisitos da mencionada lei, cumpre dizer que no período de 2011–2014 o governo de Minas Gerais apresentou resultados fiscais negativos, impactando os servidores com a perda da remuneração variável. Até o ano de 2014, no ato da concessão, o taxador calculava os valores retroativos e a Seplag efetuava o devido pagamento.

Após a declaração de insolvência do estado mineiro até a presente data, a concessão da progressão é realizada para os servidores que adquirem esse direito, mas com um lapso temporal significativo entre o período da aquisição e a concessão dessa vantagem para o servidor. Contudo, os valores retroativos que esse lapso de temporalidade gera deixaram de ser pagos no ato da concessão, tornando-se o que se denomina por verbas retidas, as quais vão se somando ao passivo do estado mineiro. (Bernardi, 2021)

Salienta-se que o estado de Minas Gerais é considerado o ente federativo mais endividado. Segundo publicado na agência Minas Gerais Notícias (2019). O déficit de 2019 superou os R\$ 11 bilhões, ou seja, as despesas foram maiores do que as receitas em 2018. A dívida a pagar do estado para o período de 2015-2017, alcançou cerca de R\$ 13,2 bilhões. Somando-se para o período em exercício mencionado dívidas que ultrapassam os R\$ 114 bilhões com a União e outros credores.

De acordo com o Portal da Transparência, a SEEMG no período de 01/01/2022 a 31/12/2022 empenhou o total de R\$ 16.633.018.692,76. Deste total, apresenta-se como valor efetivamente pago R\$ 15.837.680.952,16 envolvendo todos os gastos dessa secretaria e, não somente com a folha de pessoal. O total apresentado com despesa de pessoal foi de R\$ 7,14 bilhões, o equivalente a 44% do total efetivamente pago no ano de 2022

Ainda, nesse sentido de janeiro a agosto de 2023 o total de arrecadação previsto do estado de Minas Gerais seria de R\$ 106.103.956.189,00. No entanto, o total arrecadado menos as deduções necessárias das receitas para o período foi de R\$ 73.082.222.784,71, ficando bem abaixo das expectativas, embora o ano fiscal de 2023 ainda não tenha sido contabilmente fechado. Em relação ao valor total a ser empenhado com a folha de pagamento do pessoal da SEEMG, o montante publicitado foi de R\$ 4.786.883.238,23, para o período de 01/01/2023 a 31/08/2023. A folha de pagamento de pessoal – vencimento representa 78% desse total, o equivalente a R\$ 3,72 bilhões.

Diante dos valores acima apresentados, observou-se que não há informação indicando, especificamente, se houve valores pagos referentes às verbas retidas existentes que, de acordo com a Seplag-MG (2022) soma mais de R\$ 1 bilhão. Sendo possível identificar no relatório do Portal da Transparência valores totais envolvendo gastos com pessoal e encargos sociais, bem como pagamentos de indenizações trabalhistas, ressarcimentos e sentenças judiciais. Contudo, não há discriminado valores efetivamente pagos para verbas judicializadas, verbas retidas e/ou vencimentos deixados que seja de direito dos servidores.

Há que se dizer que essas ações, também, envolvem o dinheiro público. E, a gestão pública financeira do Estado deve estar atenta para não sobrepor a orçamento público. Sendo necessário atentar que, de acordo com a lei para que valores sejam liquidados o governo necessita da Dotação Orçamentária, uma vez que a LRF impõe os limites ao orçamento público de acordo com o mencionado pelos autores Melo, Cirilo e Pinto (2016).

Assim, todos os dados apresentados permite verificar um pouco do panorama do quadro de pessoal da SEEMG. E, quanto aos servidores e a progressão de carreira, é possível identificar, somente, o período entre a aquisição do direito à progressão e sua publicação, configurando a existência de um lapso de tempo considerável que demanda valores retroativos, porém os mesmos não são pagos aos servidores. Ou seja, esses valores tornam-se o que a SEEMG denomina de verbas retidas, as quais não são pagas desde 2015, depois de decretado a insolvência pelo governo de Minas, acomodando-se ao passivo do estado (Bernardi, 2021).

Cumpre, também, mencionar que, no último dia 30 de agosto de 2023, seguindo as determinações da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TCE-MG) emitiu um alerta ao governo estadual referente à situação fiscal do Estado. O TCE-MG (2023) relata que foi constatado que “no primeiro quadrimestre de 2023 a despesa total com pessoal do Poder Executivo Estadual ultrapassou os limites máximo, prudencial e de alerta”.

E, vale lembrar que, de acordo com a secretária de Planejamento e Gestão (Seplag-MG) após a sua reeleição no ano de 2022 o governador de Minas assumiu o compromisso de quitar os passivos devidos aos servidores estaduais nos próximos quatro anos de mandato. Ele reconhece a necessidade de quitar os benefícios que não foram gerados imediatamente, aqui entendidos como as verbas retidas, que geraram um grande passivo advindo de anos

anteriores. E, assume o compromisso com o funcionalismo de terminar o mandato sem nenhum débito (Seplag-MG, 2022).

No entanto, em julho/2023 foi publicada uma nota à imprensa no portal de notícias Agência Minas que o governo de Minas recebeu ofício do Governo Federal notificando que tomará as medidas de nulidade dos contratos de refinanciamento da dívida do Estado com a União. Se confirmada a nulidade, Minas Gerais terá que arcar com uma dívida de R\$ 16,4 bilhões, o que poderá ocasionar um colapso nas contas públicas impactando na manutenção do pagamento em dia de servidores e fornecedores, conseqüentemente, na prestação dos serviços públicos.

5 PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

Assim, apresentam-se como sugestão para a melhoria dos aspectos que envolvem a eficiência, a efetividade, a economicidade e a moralidade dos serviços públicos, a aquisição e/ou desenvolvimento de um sistema tecnológico capaz de conceder, automaticamente, a progressão de carreira ao servidor que implementar os requisitos legais para obtê-la, em conformidade com o parágrafo único do artigo 16 da Lei 15.293/2004. Ao conceder a progressão de forma automática, não existirá um lapso temporal entre aquisição desse direito e a concessão do mesmo e, portanto, não haverá a existência das denominadas verbas retidas cujos valores vão se acumulando ao longo dos anos.

Outra importante ação que poderia ser efetivada pelo governo de Minas Gerais seria a publicitação desses valores de verbas retidas no Portal de Transparência segundo os preceitos do direito e da moral. Mediante a instância comum, uma vez que essa informação é de interesse público, ou seja, aquele interesse que deve ser curado com prevalência. Assim, segue abaixo quadro complementar com a especificação das propostas de intervenção/sugestão a partir do desenvolvimento deste trabalho:

Quadro 1. Proposta/Sugestão de Intervenção – Sistema tecnológico

Elemento	Proposta / Sugestão
Ação	Aquisição e/ou desenvolvimento de um sistema tecnológico capaz de conceder, automaticamente, a progressão de carreira ao servidor que implementar os requisitos legais para obtê-la em conformidade com o parágrafo único do artigo 16 da Lei 15.293/200, bem como apresentar o cálculo dos valores referente às progressões e promoções para a provisão e lançamento para o ano fiscal seguinte.
Agente	Governo do Estado de Minas Gerais – SEEMG
Modo	Investindo para o desenvolvimento por meio da PRODEMGE e/ou contratação e terceirização do serviço para aquisição de um sistema (software) que realize a parametrização do desenho, leis e ações (ADI e ADE) para ser utilizado pela SEEMG em todos os níveis e setores e que converse com o sistema da folha de pessoal da Seplag.
Efeito	Para gerar eficiência, efetividade, economicidade e moralidade dos serviços públicos evitando-se o aumento a cada ano do passivo do Estado de Minas Gerais.
Detalhamento	A partir de um sistema que consiga realizar a parametrização do emaranhado jurídico que se tornou a folha de pagamento da SEEMG, os processos de progressão se darão de forma automática, eliminando o processo de análise manual e moroso. O sistema identificaria possíveis contradições de informações os quais seriam ajustados tempestivamente pelos servidores da DGFT e/ou das SRE's que, logo efetivariam o encaminhamento para publicação no IOF. E, assim, seria possível economizar com a contratação de mão-de-obra, os servidores teriam os ajustes/direitos adquiridos em tempo

	hábil em sua folha de pagamento. Assim, o setor de DGFT evitaria os acúmulos de processos para análise e o atendimento seria mais efetivo a todos os servidores efetivos que adquiram o direito à progressão e, com certeza não haveria aumento das verbas retidas ao passivo do Estado de Minas Gerais, o que, provavelmente, tornaria o Estado mais eficiente.
--	--

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Quadro 2. Proposta/Sugestão de Intervenção – Publicitação das verbas retidas

Elemento	Proposta / Sugestão
Ação	Publicitação desses valores de verbas retidas no Portal de Transparência
Agente	Seplag - MG
Modo	Garantindo que os servidores tenham seus direitos financeiros advindos da remuneração variável (subsídios, gratificações) que envolve valores referentes à progressão de carreira incorporada em seu salário fixo de forma justa e ágil (condizente com a data do direito adquirido).
Efeito	Para que os servidores, prestadores de serviços ao poder público de Minas Gerais, e, antes de tudo, integrantes do povo mineiro e contribuintes como todos os demais integrantes da sociedade brasileira e, os demais órgãos governamentais em todas as esferas conheçam as ações e a atuação do governo do Estado de Minas Gerais de forma realmente transparente.
Detalhamento	Identificar todos os valores gerados de verbas retidas originadas da progressão e efetuar a publicitação das mesmas no Portal de Transparência do Governo de Minas Gerais para, mediante a LRF e a Dotação Orçamentária efetuar um calendário de pagamento dos mesmos aos servidores, consignatários de seus valores/direitos.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A falta de informações ou dificuldade em encontrar os dados no sistema da SEEMG sobre o total em valores das verbas retidas existentes desde o ano de 2015 configurou-se como uma limitação para o efetivo alcance dos objetivos propostos neste trabalho. Pois, foi a partir de 2015 que os valores retroativos de progressão deixaram de ser pagos juntamente com a concessão desta até a presente data. E, essa limitação não permitiu a identificação do impacto desse montante de verbas retidas ao passivo do estado de Minas Gerais, no que tange ao total em valores monetários.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o trabalho realizado foi possível compreender que mesmo diante de um sistema informatizado a SEEMG apresenta um contingente elevado de processos ainda não efetivados de servidores que possuem direito a progressão de carreira e, que geram valores que são identificados como verba retida. Há casos em que, o servidor ajuíza uma ação e, recebe os valores em atraso que são pagos como “verba judicializada”.

Entende-se que, muitas vezes, a dificuldade de manutenção das contas pública pode decorrer de cenários fiscais adversos e fatores exógenos. Ainda, assim há de se analisar que a verba retida pode ser considerada como um dano ao erário, pois pode ocasionar demandas judiciais para o seu recebimento e a incidência de correção monetária, impactando a gestão financeira do Estado.

Contudo, entendeu-se que há um valor significativo referente às verbas retidas que se avolumaram ao longo dos anos para que o Estado de Minas Gerais efetue o pagamento, o que pode ser apontado como decorrente de má gestão de recursos públicos e de violações às regras de disciplina fiscal. Fato que a escassez de recursos acaba impactando, diretamente, os servidores públicos.

Pode-se dizer que a Lei de Responsabilidade Fiscal é um documento legislativo criado para prescrever os passos para uma gestão pública mais responsável, visando o cumprimento dos princípios da legalidade, moralidade e eficiência. E, a Dotação Orçamentária o fiel da balança para a realização do controle dos gastos públicos.

Na mesma perspectiva, foi possível identificar que o cenário fiscal do estado de Minas Gerais ainda apresenta grande fragilidade, condicionando o pagamento de benefícios à variação positiva da receita tributária e à observância dos limites das despesas de pessoal, conforme estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Além disso, ficou entendido que não há informações sobre o total devido em verbas retidas pelo Estado no Portal de Transparência, até porque esse levantamento exigiria muito tempo, dado às peculiaridades para a realização dos cálculos pelo taxador, admitindo que sua realização deva, ainda, considerar caso a caso. Então, é possível acreditar que no total da dívida ativa do Estado mineiro esse passivo ainda não foi computado e, se computado, a incorrência de juros e correção monetária foi mantida.

A perspectiva para sanar a geração de verbas retidas seria a utilização de um sistema que efetue a progressão de forma automática e, a publicitação do total dos valores já

existentes, bem como de suas liquidações, uma vez que o princípio da publicidade tem a finalidade de mostrar a atuação de todos os atos do governo com maior transparência possível.

Os resultados demonstraram alguns fatores que envolvem a progressão de carreira dos servidores a questão das verbas retidas, as quais partem da existência do direito de recebimento pelos servidores de valores retroativos originados pelo lapso de tempo existente entre a vigência da progressão (direito adquirido) até a sua efetiva publicação no IOF. Contudo, não foi possível identificar o total do valor de verbas retidas existentes no período de 2015 a 2023 que integram o passivo do estado mineiro, pressupondo a necessidade de uma gestão financeira mais eficiente pelo governo de Minas Gerais, a qual seja capaz de regularizar os compromissos com seus servidores.

Ademais, foi possível verificar que nenhum dos sistemas utilizados pelo setor de progressão de carreira, SISPP e/ou SISAP, emite relatório referente a essa coletividade, no que tange a quantidade de servidores com verbas retidas; quais são esses servidores; período apresentando as datas de direito da progressão x data de concessão da progressão dos servidores; total em valores por período ou total geral das verbas retidas, até então.

Por fim, infere-se que esse trabalho teve como limitação a falta de informações acerca do total monetário existente em relação às verbas retidas dos servidores efetivos da SEEMG que vem se acumulando desde o ano de 2015 ao erário público do estado mineiro. Diante disso, institui-se a possibilidade de criação de novas hipóteses sobre o mesmo assunto, bem como a realização de novas pesquisas sobre o tema ou mesmo um aprofundamento do trabalho desenvolvido mediante a utilização de novas técnicas a ser utilizada na coleta de dados como a aplicação de questionários aos servidores efetivos da SEEMG e/ou a realização de entrevista com os servidores que trabalham na DGFT com os processos de progressão de carreira.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA MINAS. Nota de esclarecimento. Divulgada em 22 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.agenciaminas.mg.gov.br/noticia/nota-de-esclarecimento-2019-02-22-14-50-00-0300>. Acesso em: 15 set. 2023.

AGÊNCIA MINAS. Nota à imprensa. Comunicado divulgado pelo Governo de Minas Gerais em 06 de julho de 2023. Disponível em: <https://www.agenciaminas.mg.gov.br/noticia/nota-a-imprensa-2023-07-06-08-15-00-0300>. Acesso em: 15 set. 2023.

ARAÚJO, Alex G. Gestão de processos no setor público: **descritivo e análise em uma Superintendência de Pessoal da Administração Pública do poder executivo do Estado de Minas Gerais.** 2019. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2661>. Acesso em: 20 jul. 2023.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. 2023. Disponível em: <http://www.almg.gov.br>. Acesso em: 07 jun. 2023.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Análise PLOA 2023. Números do Orçamento. 2023. Disponível em: https://www2.almg.gov.br/export/sites/default/acompanhe/planejamento_orcamento_publico/loa/loa/2023/documentos/numeros-2023.pdf Acesso em: 07 jun. 2023.

BELO HORIZONTE. **Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais.** Tribunal emite alerta ao governador estadual, que ultrapassou limites com pessoal. 2023. Disponível em: <https://www.tce.mg.gov.br/noticia/Detalhe/1111626634>. Acesso em: 09 set. 2023.

BERNARDI, Mônica M. E. **Fatores que influenciaram as políticas de flexibilização de recursos humanos na administração pública do governo de Minas Gerais no período de 2003-2020.** Tese de Mestrado FACE-UFMG. 2021. Disponível em: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/pt/>. Acesso em: 15 set. 2023.

BIROCHI, Renê. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração.** Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2015. 134p.

BRESSER-PEREIRA, Luiz C. Reforma do Estado para a cidadania: **a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional.** São Paulo. Ed. 34: Brasília: ENAP, 1998. 368 p.

COELHO, Clayton L. Efeitos da Implementação do Piso Salarial Profissional Nacional na carreira dos docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais: **subsídio e sistema unificado de remuneração.** 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-ARRJPW>. Acesso em: 23 ago. 2023

CORRÊA, Anna Carolina P.. **Judicialização dos atos administrativos com reflexo na Folha de Pagamento do Estado de Minas Gerais.** 2016. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2259>. Acesso em: 23 jun. 2023.

DALMONECH, Luiz F.; TEIXEIRA, Arilton; SANT'ANNA, José M. B. O impacto *expost* da Lei de Responsabilidade Fiscal nº 101/2000 nas finanças dos estados brasileiros. **Revista de Administração Pública – RAP**. Rio de Janeiro, 2011. Pags. 1173-1196 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/DF58vcmjyRjCtt3VhGTfbjm/?lang=pt> Acesso em: 13 jul. 2023.

DINIZ, Gilberto P. M. **Estado de direito e controle estratégico de contas**. 2015. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9WJQM8/1/estado_de_direito_e_controle_estrat_gico_de_contas.pdf. Acesso em: 13 jul. 2023.

FONTELLES, Mauro J.; SIMÕES, Marilda G.; FARIAS, Samantha H.; FONTELLES, Renata G. S. Metodologia da pesquisa científica: **diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. 2009. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf. Acesso em: 20 jul. 2023.

GOUVEIA, Cíntia D. da S. Implicações do choque de gestão e reformas em Minas Gerais: **a avaliação de desempenho individual (ADI) dos docentes da rede estadual de ensino de Uberlândia no período 2003/2010**. 2012. 149 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/13896> Acesso em: 23 ago. 2023.

LOPES, Lilian F. L. **Análise da formação em serviço como fator de qualificação profissional dos servidores do quadro administrativo da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais**. Juiz de Fora, 2015. 119 f.. Disponível em: <http://www.repositorio.ufjf.br:8080/jspui/bitstream/ufjf/1280/1/lilianfirminolacerdalopes.pdf> > Acesso em: 23 jun. 2023.

MATTAR, João; RAMOS, Daniela K. Metodologia da pesquisa em educação: **abordagens qualitativas, quantitativas e mistas**. 1 ed., São Paulo: Edições 70. 2021.

MELO, Savana D. G.; CIRILO, Pauliane R.; PINTO, Samilla N. dos S.. O ensino médio e o trabalho docente: características de Minas Gerais. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado – Universidade do Sul de Santa Catarina**. Unisul, Tubarão, v.10, n.17, p. 102 - 129, Jan/Jun 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.19177/prppge.v10e172016102-129>. Acesso em: 20 jun 2023.

MELO, Savana D. G.; ROCHA, Francilene M. **Política salarial docente: concepções e ações governamentais e sindicais no estado de Minas Gerais**. IV Seminário da Rede Aste. Niterói, Universidade Federal Fluminense, 18-20 de abril de 2013. Disponível em: <https://redeaste.irice-conicet.gov.ar/sites/default/files/MeloRocha2013.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2023.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais: **Guia de Referência para Uso Cidadão**. Belo Horizonte: CGE, 2023. Disponível em: <https://www.transparencia.mg.gov.br/estado-receita>. Acesso em: 08 set. 2023.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais: **Guia de Referência para Uso Cidadão**. Belo Horizonte: CGE, 2023. Disponível em: <https://www.transparencia.mg.gov.br/estado-pessoal/despesa-com-pessoal>. Acesso em: 08 set. 2023.

MINAS GERAIS. **Diário do Executivo**. Ano 131, nº 180, pag. 69. 2023. Pag- 26-48. Disponível em: <https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/index.php?dataJornal=2023-09-14> . Acesso em: 15 set. 2023.

MINAS GERAIS. **Evolução na carreira: progressão, vantagem pessoal, reposicionamento e revisão de subsídio**. Equipe Técnica da DGFT. MG, 2023. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/01/Manual-de-Progressao-Vantagem-Pessoal-Reposicionamento-e-Revisao-de-Subsidio.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2023.

MINAS GERAIS. **Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais**. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/>. Acesso em: 22 jul. 2023

PEREIRA, Agnaldo D. **As políticas educacionais em Minas Gerais e seu impacto no plano de carreira dos trabalhadores em educação (2003-2014)**. 2015. 159 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2015. DOI <https://doi.org/10.14393/ufu.di.2015.334>. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17618>. Acesso em: 23 jun. 2023.

RAFAEL, Raquel N. O fluxo de processos na Diretoria de Pessoal da Superintendência Regional de Ensino de Monte Carmelo, Minas Gerais: **um estudo de caso para otimização das rotinas de trabalho**. Juiz de Fora, 2018. 158 f. Disponível em: <http://repositorio.ufjf.br/jsui/bitstream/123456789/10172/1/raquelnogueirarafael.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2023

SANTANA, Letícia C. Contratação de pessoal por vínculo precário no estado de Minas Gerais: **um estudo sobre o instituto da designação na educação básica**. 2017. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/bitstream/123456789/2294/1/Contrata%20c3%a7%20a3o%20de%20pessoal%20por%20v%20c3%adnculo%20prec%20c3%a1rio%20no%20Estado%20de%20Minas%20Gerais.pdf> Acesso em: 22 jul. 2017.

SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO – SEPLAG.

Superintendência Central de Coordenação Geral. 2022. Disponível em: <https://www.mg.gov.br/planejamento/noticias/governo-de-minas-por-meio-da-seplag-mg-iraquitar-passivos-devidos-aos>. Acesso em: 28 jul. 2023

SILVA, Denise V. da. **Avaliação do desempenho dos servidores administrativos da Secretaria do Estado da Educação de Minas Gerais**. 2010. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/1685>. Acesso em: 21 jun. 2023.

ANEXOS



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Secretaria de Estado de Educação

Subsecretaria de Ensino Superior - Diretoria de Políticas e Programas de Educação Superior

Termo - - SEE/SU/DPPES

Belo Horizonte, 11 de setembro de 2023.

INTERESSADA: Camila de Cássia Evangelista

A Subsecretaria de Ensino Superior, após análise do proposto pela supracitada, é de parecer favorável à realização da pesquisa **GESTÃO FINANCEIRA E O PROCESSO DE PROGRESSÃO DE CARREIRA DOS SERVIDORES NA SEEMG.**

Informamos que a Diretoria de Gestão da Força de Trabalho conforme descrito no Memorando.SEE/DGFT- EVOLUÇÃO NA CARREIRA.nº 474/2023 autorizou a utilização dos dados solicitados pela servidora para a realização do seu TCC para conclusão do curso de pós-graduação em Gestão Pública, modalidade EAD, na Universidade Federal de Minas Gerais.

A pesquisa tem como objetivo conhecer o processo de gestão de pagamento da progressão de carreira na administração pública da SEEMG e possíveis impactos das verbas geradas por atraso na efetivação dos processos progressão de carreira.

Ressaltamos que os procedimentos de aplicação da atividade proposta (pesquisa estruturada, levantamento bibliográfico e a elaboração de kits e práticas de laboratório, entre outros), deverão obedecer, criteriosamente, às orientações da Resolução 466/2012 e Resolução 510/2016 do Conselho Nacional da Saúde que estabelece as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo seres humanos e que, em nenhuma hipótese, poderão interferir no desenvolvimento das atividades pedagógicas das escolas e no cumprimento de seu Calendário Escolar.

Ressaltamos ainda que a identidade dos envolvidos deverá ser mantida em sigilo e que a Secretaria de Estado de Educação, a instituição de ensino e os participantes não terão ônus com a pesquisa.

Atenciosamente,

Ana Costa Rego
Chefe de Gabinete

Respondendo pela Subsecretaria de Ensino Superior



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane do Nascimento do Espírito Santo**, Servidora, em 12/09/2023, às 08:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Costa Rego**, **Chefe de Gabinete**, em 12/09/2023, às 12:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **73045875** e o código CRC **94F2D758**.

Referência: Processo nº 1260.01.0122604/2023-84

SEI nº 73045875