

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

Gislene de Souza Maia

PROMOÇÃO E PROGRESSÃO:
Evolução de carreira e a urgência de políticas públicas

Belo Horizonte
2023

Gislene de Souza Maia

**PROMOÇÃO E PROGRESSÃO:
Evolução de carreira e a urgência de políticas públicas**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública, como requisito parcial para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientador: Professor (a) Tiago Alves Schieber de Jesus.

Belo Horizonte

2023

Gislene de Souza Maia

**PROMOÇÃO E PROGRESSÃO:
Evolução de carreira e a urgência de políticas públicas**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública,
Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientador: Professor (a) Tiago Alves Schieber de Jesus

Banca examinadora:

Me. Letícia Drummond Rezende

Me. Kammilla Éric Guerra de Araújo

Professor (a). Tiago Alves Schieber de Jesus.

Aprovado em Belo Horizonte, em 01 de dezembro de 2023.

Ficha catalográfica

Maia, Gislene de Souza.
M217p 2023 Promoção e progressão [manuscrito] : evolução de carreira e a urgência de políticas públicas / Gislene de Souza Maia. – 2023.
37 f.: il.

Orientador: Tiago Alves Schieber de Jesus.
Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia.

1. Administração. 2. Gestão pública. I. Jesus, Tiago Alves Schieber 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: GISELENE DE SOUZA MAIA, Nº. DE REGISTRO 2022705690

TRABALHO FINAL: “**PROMOÇÃO E PROGRESSÃO** Evolução de carreira e a urgência de políticas públicas”.

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.

APROVADO em 1 de dezembro de 2023, pela Banca Examinadora constituída pelos Membros:

Prof. Dr. Tiago Alves Schieber de Jesus (Orientador CEPEAD/FACE/UFMG)

Me. Letícia Drummond Rezende (Membro da Banca Examinadora CEPEAD/FACE/UFMG)

Me. Kammilla Éric Guerra de Araújo (Membro da Banca Examinadora CEPEAD/FACE/UFMG)



Documento assinado eletronicamente por **Kammilla Éric Guerra de Araújo, Usuária Externa**, em 08/12/2023, às 08:57, 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 **Letícia Drummond Rezende, Usuário Externo**, em 08/12/2023, às 09:42, 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 12/12/2023, às 18:35, 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 **Tiago Alves Schieber de Jesus, Professor do Magistério Superior**, em 18/12/2023, às 22:52, 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 **2885790** e o código CRC **81523F6D**.

“Não se pode ignorar que trabalhar é mais do que vender sua força em troca de um salário garantido. Há uma remuneração social embutida nesse processo”.

Ribeiro e Macebo

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo conduzir uma pesquisa qualitativa de natureza teórica que aborda a burocratização e a negligência no âmbito do Estado de Minas Gerais, especificamente sob a jurisdição da 8ª SRE - Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete. O foco da pesquisa é a análise do plano de carreira dos servidores públicos, com ênfase em sua promoção e progressão. A pesquisa se propõe a investigar os processos burocráticos e os obstáculos que impactam a efetiva implementação do plano de carreira, afetando diretamente o desenvolvimento profissional dos servidores públicos na região. Por meio de uma abordagem qualitativa, busca-se compreender as causas subjacentes à burocratização e à negligência estatal, bem como suas consequências para os servidores e a administração pública em geral. Ao explorar essa temática, este estudo visa fornecer *insights* valiosos para a gestão pública e contribuir para o aprimoramento das políticas de recursos humanos no Estado de Minas Gerais, visando uma administração mais eficiente e equitativa. Identificando assim, quais os pontos principais, onde devem ser elaboradas novas propostas de celeridade mediante a publicação do servidor público para sua progressão e ou promoção.

Palavras-chave: progressão, promoção, servidor público, gestão, políticas públicas.

ABSTRACT

The aim of this work is to conduct qualitative research of a theoretical nature that addresses bureaucratization and negligence in the state of Minas Gerais, specifically under the jurisdiction of the 8th SRE - Regional Superintendency of Education in Conselheiro Lafaiete. The focus of the research is the analysis of the career plan for civil servants, with an emphasis on their promotion and progression. The research aims to investigate the bureaucratic processes and obstacles that impact the effective implementation of the career plan, directly affecting the professional development of civil servants in the region. Using a qualitative approach, it seeks to understand the underlying causes of bureaucratization and state negligence, as well as their consequences for civil servants and public administration in general. By exploring this theme, this study aims to provide valuable insights for public management and contribute to the improvement of human resources policies in the state of Minas Gerais, with the goal of achieving a more efficient and equitable administration. Thus identifying the main points where new speedy proposals should be drawn up through the publication of public servants for their progression and/or promotion.

Keywords: progression, promotion, civil servant, management, public policies

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
2. JUSTIFICATIVA	11
3. REVISÃO DE LITERATURA.....	14
3.1. Concepções acerca do servidor público.....	14
3.2. Distinções de cargos na Educação do Estado de SP.....	17
3.3. Medias estabelecidas no setor público.....	20
3.4. Baixo investimento na progressão e promoção.....	23
3.5. A ineficiência Estatal.....	24
4. METODOLOGIA.....	26
5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	28
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS.....	35

1. INTRODUÇÃO

A democracia e os direitos trabalhistas do país são constantemente colocados a prova, percebendo assim, que uma vasta parcela da população brasileira, ao adentrar no mercado de trabalho, procura estar em algum setor que gere estabilidade financeira. Diferentemente de empresas e conglomerados privados, o setor público ainda é o mais procurado como a porta de entrada para a tão sonhada estabilidade empregatícia. É no setor público, por meio de concurso, e após um período probatório, que o cidadão estaria realmente inserido em uma progressão e promoção natural de plano e carreira e salários (ARANHA, 2019).

É notório que todo esse caminho não ocorre da noite para o dia. Entrar em um setor público que possa, possivelmente, gerar estabilidade, exige qualificação, estudo e preparação do candidato. Ou seja, o concurso público é algo bastante concorrido entre várias pessoas. Diante deste longo processo, outros cargos de contrato ou comissionados que fogem a essa regra e, acabam retirando toda progressão e promoção dos servidores públicos que passaram em concurso por mérito próprio. (ARANHA, 2019).

Ao se tratar de administração pública, o que teoricamente vem ao entendimento, seria o significado da coisa pública, configurado já na constituição francesa e legitimado na “Constituição Cidadã”, sobre a importância do sistema republicano: “do povo, para o povo e com o povo”. No entanto, na prática, a um serviço público, principalmente no setor de educação, percebemos que a teoria não acompanha, em sua boa parte, a prática desse mecanismo (ARANHA, 2019).

Em um sistema rodeado de corrupção e burocratização que segundo Castro (2013) “trabalha-se muito e paga-se muito pouco”, deixando o plano de carreira como algo inalcançável ao servidor público efetivo, em exercício, resumindo-se na falta de Gestão Pública (CASTRO, 2013).

Compreende-se então, que a Constituição Federal, no que tange seu cumprimento legislativo e partindo do princípio da legalidade e dos direitos dispostos ao servidor público efetivo, onde o mesmo conquista seu plano de carreira por mérito próprio, sua progressão ou promoção entretanto, na prática, na falta de celeridade acaba se tornando inaplicável (ARANHA, 2019).

Percebe-se que são muitas as facetas da administração pública que consideram seus funcionários, desde carreiras a cargos com disparidades salariais abundantes. Um exemplo aqui, novamente citado, são os cargos de educação que sofrem com o atraso nas publicações. Diante dos fatos tem-se um Estado bastante burocratizado, com um quadro de concursos que são simplesmente especulados e ao adentrar para efetivação, não buscam especializar ou entender o seu próprio trabalho para torná-lo mais eficiente no que diz respeito ao atendimento público. A desmotivação, somada à inexperiência, juntamente à especulação de simplesmente “passar” no concurso, sem saber a verdadeira função, gera aos cofres públicos uma folha de pagamentos exorbitante com um atendimento extremamente lento (COELHO, 2018).

Uma medida profilática que poderia ser pensada para compensar esta demanda extrema de burocratização seria uma análise reformista no próprio Plano de Carreira, no qual salários e cargos de administração pública fossem taxados com salários mais compatíveis e unificados, com relação a outras profissões distintas do setor educacional, sendo mais eficientes pelo seu custo de preparo técnico trazendo para cada funcionário mais méritos nas promoções e progressões (ARANHA, 2019).

O Plano de Carreira da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais – SEE/MG, é um assunto muito discutido e questionado entre os servidores públicos estaduais. Diante disso, este trabalho tem como objetivo analisar, por meio de uma pesquisa bibliográfica a burocratização da máquina pública no que se refere às concessões dos benefícios aos servidores públicos da Educação Básica, referentes à evolução no seu plano de carreira.

Tendo em vista esta situação em que se encontra o servidor público do Estado de Minas Gerais, estas questões trabalhistas supracitadas são o recorte em que se baseará, de maneira teórica, através de publicações pertinentes sobre o assunto. Para isso, serão buscados objetivos específicos com a intenção de: debater as causas que burocratizam a promoção e progressão do servidor público, comparar as distintas nomeações para o cargo de servidor público, como também propor políticas públicas para satisfação salarial do plano de carreira.

A relevância desta pesquisa reside na possibilidade de informar sobre um suposto rótulo que é dado sobre a ineficiência do servidor público, muitas vezes gerado por essa constante desvalorização e sucateamento da educação e seu quadro de prestadores de serviços. Sendo assim, ela possivelmente poderá contribuir para adaptação ou

implementação de políticas mais eficientes na sua valorização. O trabalho é composto por esta introdução, e traz a justificativa, a revisão de literatura, a metodologia, a discussão de resultados e as considerações finais.

2. JUSTIFICATIVA

A escolha do tema para apresentação deste trabalho de conclusão de curso se deve pelo fato de que boa parte da sociedade tem um sentimento muito forte de que, por meio do concurso público, possa ter uma carreira mais duradoura, estável. Este desejo parte teoricamente de um princípio onde enxergam, no funcionalismo público, a concretização da gestão de qualidade, ou seja, um processo de melhoria na carreira. Entretanto, a ausência de políticas públicas vem ocasionando justamente o contrário. O servidor ao adentrar no serviço público, com o passar dos anos, percebe que a morosidade do sistema acarreta em sua profissão uma soma de frustração e desgaste no setor de trabalho (COELHO, 2018).

Sendo assim, para que essa realidade possa mudar, seria necessário a implantação de processos de celeridade que afetem de forma favorável uma melhor atuação do Estado para com seus prestadores de serviços (ARANHA, 2019). Atualmente, o número de servidores públicos no Brasil está em torno de um pouco mais de 12 milhões de pessoas, dos quais 07 milhões são servidores públicos estaduais. Para Aranha (2019), o Brasil necessita de políticas públicas eficazes no sentido de adequação e capacitação destes servidores, e no que se refere às prestações de serviço (ARANHA, 2019).

Segundo Aranha (2019), para que essas ações possam ser formuladas é preciso mostrar quais são os direitos, assim como os deveres do servidor público como, por exemplo: comprometimento, honestidade e ética. Estas são características essenciais para que, diante da avaliação de desempenho, o servidor possa fazer jus ao seu trabalho prestado para determinado público alvo (COELHO, 2018).

Diante desta complexidade já mencionada, não somente a educação, como também, a saúde, precisam de pessoas capacitadas, fato este que não ocorre na prática, onde apenas 28% dos funcionários comissionados possuem ensino superior, na maioria dos municípios de pequeno e médio porte (ARANHA, 2019).

Ao não se comprometerem com uma boa gestão, representantes do poder público se corrompem facilmente por não cumprirem o que a lei determina, agindo de modo que alguns possam ser beneficiados ilicitamente. São vários os erros exercidos pela má representatividade política, desde falta de mão de obra especializadas em algumas áreas,

como excesso em outras repartições públicas. Um exemplo que podemos citar é que em um sistema complexo de administração, também complexa, percebemos pessoas em quadros efetivos que se aposentam extremamente cedo, mas que ainda ocupam a mesma função atrasando uma possível publicação de concurso público, o que proporcionaria não somente uma oxigenação nesse processo, como também uma oxigenação dos servidores públicos (MENON, 2018).

De acordo com a Constituição Federal de 1988 (Brasil 1988), mesmo que isso esteja previsto no artigo 37 no que tange pelo princípio da legalidade a máquina pública ainda é ineficiente (BRASIL, 1988). A CF/88 elegeu, em seu art. 37, inciso II, o concurso público de provas ou de provas e títulos como sendo a única forma de investidura dos servidores em cargo e emprego público efetivo, ressalvando nomeações para cargos em comissão, definidas por lei, livre nomeação e exoneração:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

[...] II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

[...] V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; (BRASIL, 1988)

A falta de clareza e as numerosas dúvidas que cercam esses processos são evidentes, pois, após a promoção ou progressão do servidor, a inclusão dos respectivos abonos salariais em seu plano de carreira não ocorre de maneira imediata, pelo contrário, elas permanecem inertes mesmo como uma série de pedidos formais. Isso indica um apontamento de inúmeros erros sistêmicos que necessitam de correção. A burocracia excessiva e a morosidade do sistema competente para a publicação de planos de carreira têm contribuído para essa disparidade, uma vez que esse sistema não só é utilizado para validar dados necessários à progressão, mas também apresenta atrasos significativos na atualização e na incorporação de novos dados, muitas vezes resultando na necessidade de repetidas validações e, conseqüentemente, atrasos adicionais na publicação de benefícios (MEDAUAR, 2018).

As promoções são enviadas pelas SREs através de preenchimento de formulário próprio no Google Forms e, após análise dos dados dos servidores, para deferimento pela SEE e publicação. Com a análise dos dados coletados, observa-se que todos os benefícios, em análise, são publicados com atraso, alguns com mais de 4 anos, onde o Governo não assume um pagamento sobre os valores com atraso, incorporando ao salário somente a partir da publicação.

Outro ponto que se destaca, referente à promoção por escolaridade, é a questão de o servidor ter que aguardar 5 anos no mesmo nível da carreira para obter uma promoção ao nível seguinte, correspondente a um nível de escolaridade devidamente comprovada (ARANHA, 2019).

3. REVISÃO DA LITERATURA

3.1. Concepções acerca do servidor público

Segundo Medauar (2018) podemos entender como servidor público aquele que:

como se pode depreender da Lei Maior, é a designação genérica ali utilizada para englobar, de modo abrangente, todos aqueles que mantêm vínculo de trabalho profissional com as entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos da União, Estados, Distrito Federal, Municípios, respectivas autarquias e fundações de Direito Público: são os que entretêm com o Estado e com as pessoas de Direito Público da Administração indireta relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob vínculo de dependência (MEDAUAR, 2018 p. 396).

Uma das propostas de melhoria é que o servidor tenha direito à promoção imediatamente quando da apresentação da escolaridade exigida para o posicionamento no novo nível na tabela de remuneração. Esclarecendo o que são os direitos dos servidores que serão tratados aqui, segue a definição do que é progressão, promoção e vantagem pessoal. Progressão é a mudança do servidor do grau em que se encontra para o grau subsequente no mesmo nível da carreira a que pertence (ARANHA, 2019).

Grau é a posição do servidor no sentido horizontal no mesmo nível de sua carreira. Após a conclusão do estágio probatório e do parecer conclusivo de apto, todo servidor público fará jus ao posicionamento no segundo grau do seu nível de ingresso na carreira, que seria o Grau B, mas para continuar adquirindo as demais progressões alguns requisitos são necessários, entre eles o servidor deverá ter duas Avaliações de Desempenho Individual (ADI) e dois anos de efetivo exercício, sendo a vigência prorrogada se ele se afastar do seu cargo por um período superior a 90 dias (MEDAUAR, 2018).

As progressões vão até o Grau P, após a letra P, o servidor tem direito a uma Vantagem Pessoal – VP, que é o acréscimo de 2,5% na remuneração, a cada dois anos de efetivo exercício, com as mesmas regras para concessão da progressão. Promoção é a mudança do servidor do nível em que se encontra para o nível subsequente, diante a comprovação da escolaridade exigida no nível posterior. Nível é a posição do servidor no sentido vertical na tabela das carreiras, e é representado por número, o servidor ingressa no nível I e na primeira promoção ele vai para o nível II, e assim sucessivamente (MEDAUAR, 2018).

Os requisitos para promoção é a comprovação do interstício de cinco anos de efetivo exercício no mesmo nível, comprovação da escolaridade mínima exigida para

o próximo nível, além de apresentar cinco avaliações satisfatórias no período considerado para a promoção requerida (DINIZ, 2012).

A Promoção por Escolaridade, em específico, é um assunto bem polêmico por estar atrelado a tempo de serviço e avaliação individual de desempenho. Muitas vezes os servidores ficam desmotivados a se aperfeiçoarem em cursos de especializações, mestrado e doutorado, visto que o tempo para adquirirem algum benefício com esse investimento é muito grande, e algumas vezes, caso o servidor já tenha uma determinada idade, ele atingirá os requisitos para aposentadoria antes mesmo de terem direito à promoção, ou o tempo de contribuição com a nova remuneração após adquirir a promoção não alterará a média das contribuições para melhorar o salário após a aposentadoria. E por isso, muitas vezes a qualificação dos profissionais da educação deixam a desejar, e implicam, consequentemente, em um ensino de má qualidade nas escolas públicas (MELLO, 2011).

É importante ressaltar que, para ter direito aos benefícios aqui apresentados, o servidor deve ingressar na carreira por concurso público. Somente o servidor concursado, estável, que cumpriu o estágio probatório, tem direito à evolução na carreira, seja promoção, progressão ou a vantagem pessoal (MEDAUAR, 2018).

Mello (2011) segue esta mesma linha de raciocínio ao definir a questão do trabalho do servidor público a um setor foco de diversas críticas referente a precarização do seu atendimento, entretanto, fica evidente em suas considerações que o mesmo mau atendimento atrelado ao despreparo técnico se dá pelo fato dele estar inserido em um sistema sem um real conhecimento de trabalhos prestados ou melhorias para que o mesmo se sinta mais motivado naquele determinado ambiente. Sendo assim, através dessas melhorias identificadas, o servidor passaria a exercer um trabalho de excelência tendo a mesma convicção de prestar um bom serviço desde quando conseguiu sua aprovação por meio do concurso público.

Sendo assim, é o que Medauar (2018) reforça ao afirmar que imperra um melhor grau de satisfação são outros problemas quando se fala do assunto, como por exemplo: “ausência de políticas efetivas de recursos humanos, não profissionalização do servidor, falta de programas de treinamento, atualização e incentivo, falta de política remuneratória adequada.” (MEDAUAR, 2018, p 265).

De acordo com a Lei nº 15.293/2004, que instituiu as carreiras dos Profissionais da Educação, incluindo as classes e os níveis na estrutura da carreira além da aquisição de

progressão, a cada dois anos de efetivo exercício e promoções, a cada cinco anos de efetivo exercício, ambas condicionadas à Avaliação de Desempenho Individual, as carreiras que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo são: Professor de Educação Básica - PEB; Especialista em Educação Básica - EEB; Analista de Educação - AEB; Assistente Técnico de Educação Básica - ATB; Técnico da Educação - TDE; Analista Educacional - ANE; Assistente de Educação - ASE; Auxiliar de Serviços de Educação Básica ASB. Esse tempo determinado pela Lei para adquirir uma Promoção por Escolaridade, por exemplo, é alvo de constantes críticas, uma vez que o servidor espera, atualmente, no mínimo 5 anos de efetivo exercício para ser posicionado na tabela de remuneração referente à escolaridade comprovada por ele (DINIZ, 2012).

Historicamente a expressão “servidor público” serve como referência, segundo a Constituição Federal de 1988, àqueles servidores efetivos como também aos que prestam serviços para o Estado em um determinado espaço de tempo (FARIA, 2011). Para Mello (2011), baseando-se também na CF, o servidor público corresponde a todos “aqueles que mantêm vínculo profissional com as entidades governamentais, integrados em cargos ou empresas da união, estados, DF, respectivas autarquias e fundações de direito público”. São eles que têm com o Estado, a máquina pública, o trabalho, seja ele vínculo empregatício por contratos ou público (MELLO, 2011).

No que se refere a Constituição Federal, sobre os servidores públicos, os artigos 37 e 41 destacam os servidores civis, já o artigo 42 está relacionado aos servidores militares pertencentes do Distrito Federal e demais estados (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988). Também, conceituar o servidor público como um prestador de serviços, dependente do Estado por um longo período de tempo com remuneração e disciplina previstas no estatuto (FARIA, 2011). Outra concepção observada por Medauar (2018) baseando-se em questões de cunho social e político, é que a palavra servidor pode também ser subentendida como: clientelismo, empreguismo ou até mesmo nepotismo. Para ela, estas expressões “traduzem o uso da máquina administrativa para fins eleitorais, pessoais e para barganha com o legislativo”. (MEDAUAR, 2018).

No que se diz respeito sobre a concepção referente aos servidores públicos, Odete

Medauar explica que:

De regra, nos estatutos, há normas sobre provimentos de cargos, concurso público, vacância, remuneração, incluindo adicionais, gratificações, férias, licença, regime disciplinar, processo disciplinar. São os estatutos gerais que abrangem a maior parte dos servidores desses âmbitos, aplicando-se muitas vezes, por disposição explícita aos servidores do legislativo e tribunal de contas correspondentes. Existem também os Estatutos especiais, destinados a determinadas categorias de servidores, cujas peculiaridades demandariam preceitos específicos; assim, no âmbito da Administração pode haver Estatuto do Magistério, Lei Orgânica de Procuradorias, Estatutos de Servidores de Autarquia; no âmbito do Poder Judiciário, a Lei Orgânica da Magistratura. Como se verá, nem todos os servidores têm seus direitos e deveres regidos por Estatuto. (MEDAUAR, 2018, p. 266).

Sendo assim, fica entendido que normas referentes aos servidores públicos poderão passar por mudanças ou serem criadas pelas esferas estadual e municipal desde que sigam a carta de 1988 (MEDAUAR, 2018).

De forma resumida, Medauar (2018) explica as concepções de Plano de Carreira dos servidores públicos, sob a ótica de quatro esferas mais proeminentes: a Educação, a Saúde, a Segurança Pública/Judiciário e a Administrativa. Esta última é a responsável pela progressão e promoção aqui colocada como recorte do trabalho. É importante frisar que cada uma, tem sua particularidade, mas todas as áreas são exigidas por lei que abarquem um programa de produtividade. O mais atingido, ou seja, de menor produtividade ao longo da carreira é o setor da educação devido ao fato das gestões serem diferentes em cada região separadas por suas federações cabendo a União utilizar a devida remuneração (MEDAUAR, 2018).

3.2. Distinções de cargos na Educação do Estado de SP

Faria (2011) com o intuito de fazer uma análise comparativa do quadro de produção e progressão, mostra um estudo bastante interessante com a mesma temática, porém o foco volta-se para o Estado de São Paulo. O autor apresenta a área de Educação do Estado de São Paulo na qual segundo ele, em sua estrutura, existem cargos completamente iguais, mas que possuem nomenclaturas distintas, com salários distintos, como por exemplo: o Assistente Administrativo do Centro Paula Souza, que paga inicialmente R\$ 1.850,38; Assistente Administrativo Escolar da Secretaria de Educação (Escolas Estaduais de Ensino Fundamental/Médio), que paga inicialmente R\$ 2.694,60 e Assistente Técnico – nível A, que paga inicialmente R\$ 3.206,88 e as universidades estaduais Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e Universidade Estadual

Paulista (Unesp), possuem salários ainda mais altos para as mesmas funções e reservam-se no direito de não serem transparentes conjuntamente às demais autarquias, fundações, empresas e órgãos sob gestão do mesmo governo (FARIA, 2011).

Cabe um adendo no qual Faria (2011) mostra que as esferas pertencentes à Educação Fundamental I e II, assim como todo Ensino Médio, devem sofrer intervenções federais e não somente repasse de verbas para os profissionais, evitando desvios de finalidades, etc. Entende-se com esse pensamento, que uma espécie de padronização desde currículos aos salários dentro da Educação, é um importante método para a promoção e progressão.

Segundo ele:

Para este caso e outros semelhantes é dever do ente federado responsável formalizar em um só cargo e salário, instituindo uma regra de transição que ‘segure’ por um tempo quem ganha mais e eleve os ordenados dos que ganham menos e que não comprometa todo o orçamento do ente federado. Com a instituição do Plano de Carreira Unificado por ente federado, é possível estabelecer um novo quadro funcional, com a s mesmas funcionalidades, no qual os servidores são convidados a participar e, se recusado não mais se elevem nas suas carreiras. Os novos concursados estarão automaticamente no novo quadro funcional (FARIA, 2011).

Medauar (2018) comenta sobre outro cargo específico denominado de “cargo comissionado” ou cargo de confiança. Para ela, o mesmo tem um curto período de funcionalidade, visto que é determinado por indicação política, sendo assim, a alcunha de “cargo de confiança”. Este cargo não possui estabilidade alguma podendo ser exonerado a qualquer momento.

De acordo com Faria (2011), diante desta atuação na progressão e promoção, houve um número expressivo no Estado de São Paulo de profissionais da educação que foram se especializando no que diz respeito ao seu Plano de Carreira por meio de cursos voltados para área específica de cada prestador de serviços a fim de tornar seu trabalho mais produtivo. É o que se pode observar nos gráficos abaixo juntamente com as tabelas que apresentam dados numéricos mais específicos referentes a sua tese:



Fonte: Revista Pesquisa FAPESP, São Paulo, n. 270, p11, ago. 2018

Quadro 2: Quadro de exemplo para Professores da Escola Básica

Idade Mínima	Tempo na função:	Adicional Progressão	Valor Base	(¹) Adicional Produtividade	Valor Total	(²) Valor para Aposentadoria
18	Inicial	0	R\$ 3.000,00	5,00%	R\$ 3.150,00	R\$ 3.000,00
28	Após 10 anos	5,00%	R\$ 3.150,00	10,00%	R\$ 3.450,00	R\$ 3.150,00
33	Após 15 anos	5,00%	R\$ 3.150,00	15,00%	R\$ 3.600,00	R\$ 3.150,00
38	Após 20 anos	10,00%	R\$ 3.300,00	20,00%	R\$ 3.900,00	R\$ 3.300,00
42	Após 25 anos	10,00%	R\$ 3.300,00	30,00%	R\$ 4.200,00	R\$ 3.300,00
48	Após 30 anos	15,00%	R\$ 3.450,00	40,00%	R\$ 4.650,00	R\$ 3.450,00
53	Após 35 anos	20,00%	R\$ 3.600,00	50,00%	R\$ 5.100,00	R\$ 3.600,00
57	Após 39 anos	25,00%	R\$ 3.750,00	55,00%	R\$ 5.400,00	R\$ 3.750,00
61	Após 43 anos	33,00%	R\$ 3.990,00	56,00%	R\$ 5.670,00	R\$ 3.990,00
65	Após 47 anos	35,00%	R\$ 4.050,00	57,00%	R\$ 5.760,00	R\$ 4.050,00
69	Após 51 anos	40,00%	R\$ 4.200,00	58,00%	R\$ 5.940,00	R\$ 4.200,00
71	Após 53 anos	50,00%	R\$ 4.500,00	50,00%	R\$ 6.000,00	R\$ 4.500,00
75	Saída compulsória, c/ + 50 anos na função	100,00%	R\$ 6.000,00	0,00%	R\$ 6.000,00	R\$ 6.000,00

(¹) Neste cálculo entra os mesmos atributos dos cargos administrativos e cursos lato sensu
(²) Este valor entrará no cálculo da mediana salarial, desde o período em que exerceu outras profissões, para aposentadoria.

Fonte: Revista Pesquisa FAPESP, São Paulo, n. 270, p11, ago. 2018

Nesta próxima tabela, é mostrado de maneira mais específica a idade, tempo de função, adicional de progresso, o valor do salário, a produtividade, o valor total juntamente com o de aposentadoria dos cargos de medicina compostos pelo Estado de SP.

Quadro 3: Quadro Exemplo para o Cargos da Medicina

Idade Mínima (¹)	Tempo na função:	Adicional Progressão	Valor Base	Adicional Produtividade	Valor Total	Valor para Aposentadoria
24	Residência SUS(²)	0	R\$ 6.203,57	5,00%	R\$ 6.513,75	R\$ 6.203,57
32	Concursado inicial	0,00%	R\$ 8.271,22	5,00%	R\$ 8.684,78	R\$ 8.271,22
42	Após 10 anos	5,00%	R\$ 8.684,78	10,00%	R\$ 9.511,90	R\$ 8.684,78
47	Após 15 anos	5,00%	R\$ 8.684,78	15,00%	R\$ 9.925,46	R\$ 8.684,78
52	Após 20 anos	10,00%	R\$ 9.098,34	20,00%	R\$ 10.752,59	R\$ 9.098,34
57	Após 25 anos	10,00%	R\$ 9.098,34	25,00%	R\$ 11.166,15	R\$ 9.098,34
62	Após 30 anos	15,00%	R\$ 9.511,90	30,00%	R\$ 11.993,27	R\$ 9.511,90
67	Após 35 anos	15,00%	R\$ 9.511,90	50,00%	R\$ 13.647,51	R\$ 9.511,90
72	Após 40 anos	20,00%	R\$ 9.925,46	60,00%	R\$ 14.888,20	R\$ 9.925,46
75	(³) Saída compulsória, com + 42 anos na função - 100,00% da progressão		R\$ 16.542,44	0,00%	R\$ 16.542,44	R\$ 16.542,44

(¹) Formação em Medicina: 6 anos + 2 por especialização, sendo exigido mesmo período após formação como experiência de residência SUS
(²) Salário-base para residência ⇔ média preço curso Medicina R\$ 6.203,57
(³) Este valor entrará no cálculo da mediana salarial, desde o período em que exerceu a função de soldado e de outras profissões em que trabalhou, para aposentadoria.

Fonte: Revista Pesquisa FAPESP, São Paulo, n. 270, p11, ago. 2018

Dando sequencia às especificações trazidas ao longo do trabalho a próxima tabela traz um detalhamento para o cargo de delegado do Estado de SP.

Quadro 4: Quadro Exemplo para o cargo de Delegado.

Idade Mínima (¹)	Tempo na função	Adicional Progressão	Valor Base	Adicional Produti-vidade	Valor Total	Valor para Aposenta-doria
28	Inicial (²)	0	R\$ 9.000,00	5,00%	R\$ 9.450,00	R\$ 9.000,00
38	Após 10 anos	5,00%	R\$ 9.450,00	10,00%	R\$ 10.350,00	R\$ 9.450,00
43	Após 15 anos	5,00%	R\$ 9.450,00	15,00%	R\$ 10.800,00	R\$ 9.450,00
48	Após 20 anos	10,00%	R\$ 9.900,00	20,00%	R\$ 11.700,00	R\$ 9.900,00
53	Após 25 anos	10,00%	R\$ 9.900,00	30,00%	R\$ 12.600,00	R\$ 9.900,00
58	Após 30 anos	15,00%	R\$ 10.350,00	40,00%	R\$ 13.950,00	R\$ 10.350,00
63	Após 35 anos	20,00%	R\$ 10.800,00	50,00%	R\$ 15.300,00	R\$ 10.800,00
68	Após 39 anos	25,00%	R\$ 11.250,00	55,00%	R\$ 16.200,00	R\$ 11.250,00
73	Após 42 anos	33,00%	R\$ 11.970,00	56,00%	R\$ 17.010,00	R\$ 11.970,00
75	(³) Saída compulsória, com + 42 anos na função - 100,00% da progressão		R\$ 18.000,00	0,00%	R\$ 18.000,00	R\$ 18.000,00

(¹) Mínimo de 10 anos de experiência como policial/soldado/marinheiro/guarda municipal+ formação em Direito + 3 anos de experiência na Defensoria Pública e/ ou Promotoria
(²) Dentro da faixa de (Salário mínimo R\$ 954,00) x 12 – a ser considerado máximo salário inicial
(³) Este valor entrará no cálculo da mediana salarial, desde o período em que exerceu a função de soldado e de outras profissões em que trabalhou, para aposentadoria.

Fonte: Revista Pesquisa FAPESP, São Paulo, n. 270, p11, ago. 2018

Sobre o paralelo entre os estados de SP e MG, Faria (2011) argumenta que o intuito não é o de simplesmente falar sobre o número de graduações e ou especializações cada concursado faz para obter um grau maior em seu plano de carreira, mas sim salientar que por meio de políticas públicas estabelecidas a disparidade de salários com funções similares não seja tão vasta o que passe a preservar a folha de pagamentos. Outro adendo deixado é o de que com salários mais igualitários e com seus direitos de progressão e promoção garantidos por lei por meio do plano de carreira, o servidor público possa desfrutar de estabilidade, não abandonando o cargo efetivo deslocando-se para o setor privado.

3.3. Medidas legislativas estabelecidas no setor público

Quando se trata de cargos a serem ocupados no setor público, Medauar (2018) explica que o cargo efetivo é um termo utilizado para aquele funcionário que conseguiu um bom desempenho na prova de determinada vaga. Este servidor, passa então a gozar de maior estabilidade em cargo após o período probatório (quando este seguiu corretamente os termos disciplinares).

Um detalhe importante para que o servidor possa estar assegurado de todos ou boa parte destes benefícios é a sua assiduidade no local de trabalho. É ela que comprova sua presença cotidiana e regular mediante ao horário estabelecido. Disciplina, bom

relacionamento com o público e respeito a hierarquia são também bastante válidos como características, digamos de evolução do servidor público (DINIZ, 2012).

Para Medauar (2018), a Avaliação de Desempenho também configura-se como algo importante para o servidor público. Nela, pode-se perceber a sua finalidade em avaliar o servidor para que se possa criar um filtro de informações qualitativas e quantitativas que possam trazer melhorias. Vale lembrar que nas avaliações de desempenho são analisados comportamentos individuais do servidor como também seu relacionamento em grupo.

A autora ainda explica que as normas constitucionais sobre servidores e outras estão englobadas nos Estatutos que são “leis que reúnem os preceitos fundamentais na matéria para cada âmbito administrativo, aplicáveis a boa parte dos servidores” (MEDAUAR, 2018, p 266).

De acordo com Pérez-Ramos (1990):

Se o empregado percebe que o alto nível de desempenho poderá levá-lo a alcançar suas metas pessoais, decidirá esforçar-se para assim atingir graus de atuação cada vez mais elevados. Em caso contrário, se a sua percepção é a de que a probabilidade de alcançar as metas desejadas não é condizente com o esforço a ser dispendido, seu desempenho tenderá a decair (PÉREZ-RAMOS, 1990, p. 132).

Para Alves (2016):

Nessa perspectiva, o gestor público deve aplicar estratégias de melhoria do ambiente de trabalho, desenvolver a convergência dos interesses institucionais e pessoais, bem como a manutenção da motivação dos colaboradores. Isso resultará em qualidade dos serviços e maiores indicadores de produtividade e satisfação dos usuários do serviço público. (ALVES et al., 2016, p 318)

A ausência de um julgamento favorável do trabalho limita o estabelecimento de uma dinâmica de reconhecimento e afeta, assim, o processo de resignificação do sofrimento e da transformação das vivências de desprazer em prazer. Essas críticas depreciativas recorrentes atingem diretamente o servidor, pois o reconhecimento está no âmago do prazer e do sofrimento na atividade laboral. (ALVES et al., 2016)

Outra característica do setor público é o plano de carreira. Este plano visa a progressão do servidor, ou seja, no seu tempo de carreira, são geradas ações que possam fazer com que ele valorize de modo financeiro e produtivo, o seu crescimento dentro de um determinado setor (CASTRO, 2013).

Castro (2013) afirma que:

O Plano de Carreira significa uma intenção, uma espécie de guia, de norte, que disponibiliza estabelecer formas de alcançar os objetivos estratégicos desejados. Carreira significa rota, percurso, fileira, esfera de atividade da profissão. O conceito de Plano de Carreira se refere à intenção de rota, de percurso, ou seja, um guia para alcançar os objetivos desejados na profissão escolhida. Todo profissional (público ou privado) tem metas a ser alcançadas. Todas as organizações públicas ou privadas têm sua missão e objetivos a atingir (CASTRO, 2013, p.1).

No plano de carreira, quando bem aplicado, gera futuramente, por meio de novos conhecimentos da área específica do servidor público, o esvaziamento de uma lentidão no atendimento ao público alvo que necessita daquele serviço prestado dando lugar a uma dinâmica voltada para celeridade (CASTRO, 2013).

A avaliação de desempenho, por outro lado, é algo que funciona para o servidor em seu ambiente de trabalho. De acordo com alguns autores, a avaliação, no momento de sua aplicação, muda o comportamento do servidor por estar condicionado e desejar uma avaliação positiva. Dessa forma, cria-se um pré-diagnóstico no qual a avaliação possa ser inserida de maneira mais abrangente, na qual o servidor é avaliado pelo seu superior assim como o superior possa ser avaliado pelo servidor e pessoas que dependem ou fazem uso de determinados serviços públicos possam também fazer sua avaliação (CASTRO, 2013).

É o que Medauar (2018) passou a chamar de avaliação em 360 como forma de institucionalizar algo mais correto para os servidores através de seus trabalhos desenvolvidos.

E suma, a avaliação de desempenho tem um papel bastante importante na carreira do servidor público visto que é por meio dela que pode ser tomada um processo referente a sua classificação de progressão ou promoção. Outro ponto chave que merece destaque seria a relação de hierarquia. No momento de sua realização, entraves entre chefe e funcionário poderão ser solucionados diante de pontos específicos (LIMA, 2016).

3.4 Baixo investimento na progressão e promoção

Sobre a progressão e promoção, mesmo que exista um baixo investimento em ambas, elas são previstas por lei como um direito do servidor público. De acordo com a Lei de Diretrizes Básicas da Educação, o artigo 67 Lei nº 9.394/96 assinala que, para que exista direito à promoção e progressão, os planos de carreira devem existir de maneira continuada para que possam trazer melhor desempenho do servidor público (MEDAUAR, 2018).

Diante do exposto, entende-se que o investimento no plano de carreira para sua promoção e progressão não está somente baseado em capacitação dos professores. Por meio da sua efetivação e praticidade é notório que a aplicabilidade correta pode trazer para a educação pública um merecido e constante avanço (LIMA, 2016).

Por outro lado, a não aplicabilidade deste benefício, no que diz respeito a uma constante e elevada desmotivação do servidor público, Souza (2002) mostra que alguns motivos comuns e explícitos são: desvalorização do servidor efetivo, atraso em suas publicações de promoção e progressão, obtenção de serviços mais complexos repassados a servidores de baixo desempenho profissional.

Pérez – Ramos (1990) argumenta que a desmotivação está mais atrelada à percepção do servidor público e sua impossibilidade de crescimento.

Segundo ele:

Se o empregado percebe que o alto nível de desempenho poderá levá-lo a alcançar suas metas pessoais, decidirá esforçar-se para assim atingir graus de atuação cada vez mais elevados. Em caso contrário, se sua percepção é a de que a probabilidade de alcançar as metas desejadas não é condizente com o esforço a ser dispendido, seu desempenho tenderá a decair. (PÉREZ-RAMOS, 1990, p. 132).

Relembrando as distinções entre cargos efetivos e comissionados descritos anteriormente, por Medauar (2018), Lima (2016) faz um recorte ao dar mais ênfase ao cargo comissionado. Segundo ele, a insatisfação do servidor efetivo é devida à ascensão dos “cargos de confiança”. Lima (2016) argumenta que por promessas políticas, muitos destes cargos são posições de liderança, com salários exorbitantes e com pouca ou quase nenhuma experiência. Sendo assim, o ponto de maior descontentamento.

Complementando esta resolução, os autores Alves, Freire e Quevedo (2016) desenvolveram uma tese que também serve para aumentar a desmotivação do servidor

público. Ela seria vista como a “ausência de melhorias no desenvolvimento efetivo de políticas públicas direcionadas aos planos de cargos e salários e políticas de valorização e reconhecimento”. (ALVEZ, et al., 2016, p. 316).

Em consonância com os autores anteriores, Rocha (2009) deixa claro que políticas públicas voltadas para evolução do plano de carreira do servidor público, como progressão e promoção, são fundamentais para que o trabalho possua excelência, favorecendo um ambiente de trabalho mais prazeroso.

Fica comprovado que o fato de um local de trabalho sem elaboração de políticas públicas voltadas para o servidor, além de desmotivá-lo, torna-se um ambiente no qual ele assume seu posto simplesmente para pagar suas necessidades mensais e não cair na margem do desemprego. Sendo assim, “não se pode ignorar que trabalhar é mais do que vender sua força de trabalho de um salário garantido. Há uma remuneração social embutida nesse processo” (Ribeiro e Macebo, 2013, pág. 112).

3.5 A ineficiência estatal

Ao longo do trabalho que todas as questões voltadas para o não cumprimento de leis, referentes aos direitos do servidor público se deve, infelizmente, a uma má eficiência do Estado (MEDAUAR, 2018).

Para que possa então existir um estado eficiente no Brasil, diante de sua extensão, com vastas e inúmeras necessidades. Tudo isso, obviamente dependerá que o executivo de cada Estado, junto ao legislativo, em consonância com o governo federal, possam viabilizar projetos de reforma de proposta em cada plano de carreira ou até mesmo reformas tributárias, com o intuito de desobstruir os benefícios garantidos por lei de cada servidor público concursado (ROCHA, 2009).

A identificação mais reconhecida para essa obstrução e precarização do servidor público são os apadrinhamentos políticos identificados com excelência por Medauar (2018). Geralmente, como pontuado por ela, esses apadrinhados ocupam cargos de grande importância, mas consistem em pessoas com pouca ou nenhuma instrução técnica. Além disso, não possuem, em sua maioria, curso superior ou especialização (MEDAUAR, 2018). Estes cargos não fazem parte de um gerenciamento para que possam engrandecer ou solucionar problemas de determinado setor. Os apadrinhamentos ou cargos comissionados, são escolhidos por determinada gestão, como meio de beneficiar o apoio

político na própria candidatura (FRANÇA, 2011).

Em suma, são cargos que, ao serem nomeados na folha de pagamento, muitas vezes não vão prestar serviços a um bem comum, ou seja, a toda uma sociedade. Muito pelo contrário, são cargos em que um curto espaço de tempo (geralmente de quatro a oito anos) estarão prestando serviços a interesses pessoais de uma determinada gestão política, que tem por objetivo inflar a folha de pagamento, impedindo desta maneira um maior fluxo de algum processo de gestão (MEDAUAR, 2018).

França (2011) salienta outra forma de promoção de cargos deixando o Estado ineficiente denominada de “princípio da incompetência”. Este princípio foi denominado pelo escritor norte americano Laurence J. Peter, publicado originalmente no ano de 1969 nos Estados Unidos. Basicamente, ele se baseia na promoção de pessoas que não têm requisitos mínimos para ocupação da vacância de cargos. Sendo assim, para França (2011), para que se possa eliminar tal princípio que aumenta a ineficiência do Estado, devem-se buscar capacitações e qualificações, sejam na área gerencial, técnica/profissional e agilização nos setores de recursos humanos. Por essa afirmação, entendemos que, para que se possa fazer uso de uma verdadeira democracia, a população deve estar atenta ao escolher seus representantes, não pensando em seu próprio benefício, mas sim em um método de política que seja para todos, sem tantas discrepâncias salariais (MANCEBO, 2013).

4. METODOLOGIA

Este estudo tem como base uma pesquisa bibliográfica alinhado com as fontes, determinadas pelas publicações em atraso dos servidores públicos lotados na SEE – Secretaria do Estado de Minas Gerais, da regional de Conselheiro Lafaiete, como foco em sua publicação do plano de carreira com ênfase na progressão e promoção. O material referente a este tema pode ser encontrado mais facilmente nas áreas pertencentes a Recursos Humanos, Administração e Gestão Pública.

Inicialmente, foi realizada uma revisão para descrever teorias que abordaram estas publicações além de mostrar a funcionalidade do servidor público, suas categorias e seus serviços prestados. Esta mesma revisão de literatura foi feita por meio de uma leitura gerando fichamentos das obras selecionadas para que assim possa destacar o foco da pesquisa. Outro ponto importante na pesquisa bibliográfica (relacionada a documentos corporativos e/ou oficiais) é que foram analisadas publicações com consulta prévia, através da Imprensa Oficial do Estado de Minas Gerais onde constam todas as publicações referentes às progressões, promoções e vantagens de pessoal.

A SEE utiliza de um sistema chamado SISPP – Sistema de Progressão e Promoção, no qual são carregados dados que possibilitam a análise pelas SREs das vigências dos benefícios, como afastamentos, faltas, avaliações de desempenho. Foram também analisados os atos publicados de retificação e anulação desses benefícios, por concessão indevida ou incorreta. Diante os números de publicações totalizados no ano de 2022, o índice de retificações e anulações é muito baixo, visto que foram 979 publicações de concessões, e apenas 109 de retificação ou anulação dos benefícios.

Outro ponto importante sobre a metodologia se dá por meio de pesquisas documentais, projetos de leis, modernização do setor público e previdência social. Editais de concursos também foram analisados para constatar a veracidade do atraso e burocratização nas publicações de promoção ou progressão do funcionalismo público. Vale aqui ressaltar que o projeto não tem como base, a princípio, fazer um trabalho denso e aprofundado sobre os modelos que mais são usados na administração pública para a promoção ou progressão, mas sim apontar bases e argumentos para algo mais unificado por intervenções de políticas públicas eficazes quanto às publicações em atraso dos servidores.

Espera-se assim, apontar algo que possa ter mais transparência do que o modelo atual e também maior eficiência. Os dados apresentados neste trabalho foram levantados na 8ª SRE – Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete, referentes às publicações dos direitos de progressão, promoção e vantagem pessoal dos servidores em exercício nas escolas da regional e da própria sede da SRE. As publicações analisadas ocorreram no período de 01/01/2022 a 31/12/2022, com benefícios cujas vigências são variadas, visto os atrasos que ocorrem nas análises e publicações das mesmas. A Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete, localizada no município de Conselheiro Lafaiete, abrange dezoito municípios da região, totalizando 53 escolas estaduais, entre elas abrangendo escolas na zona rural e escola quilombola. Verificando as publicações desses direitos, observam-se que todos os direitos são publicados com atraso, gerando reclamações constantes dos servidores, recebimento de Fale-Conosco para responder e um prejuízo financeiro, uma vez que os valores referentes às datas retroativas não estão sendo pagos pelo Governo e o servidor recebe somente no contracheque a partir da publicação.

Para realização desta pesquisa foram consultados artigos de origem científica retirados do Scielo, Google acadêmico, sites de universidades e periódicos referentes aos seguintes temas: administração pública e o servidor público; desmotivação dos servidores; valorização dos servidores; entre outros. Em se tratando deste tema, outros artigos de outros estados também serviram de métodos de pesquisa para que se possa fazer um paralelo. Nesta pesquisa o estado escolhido para ser realizada esta comparação entre os provimentos salariais referentes a progressão e promoção foi o estado de São Paulo, cujo os salários tanto na educação básica e superior, assim como nas áreas de saúde e segurança, mostrados detalhadamente com o auxílio de tabelas, não são tão desproporcionais e também por estar inserido na mesma na região Sudeste.

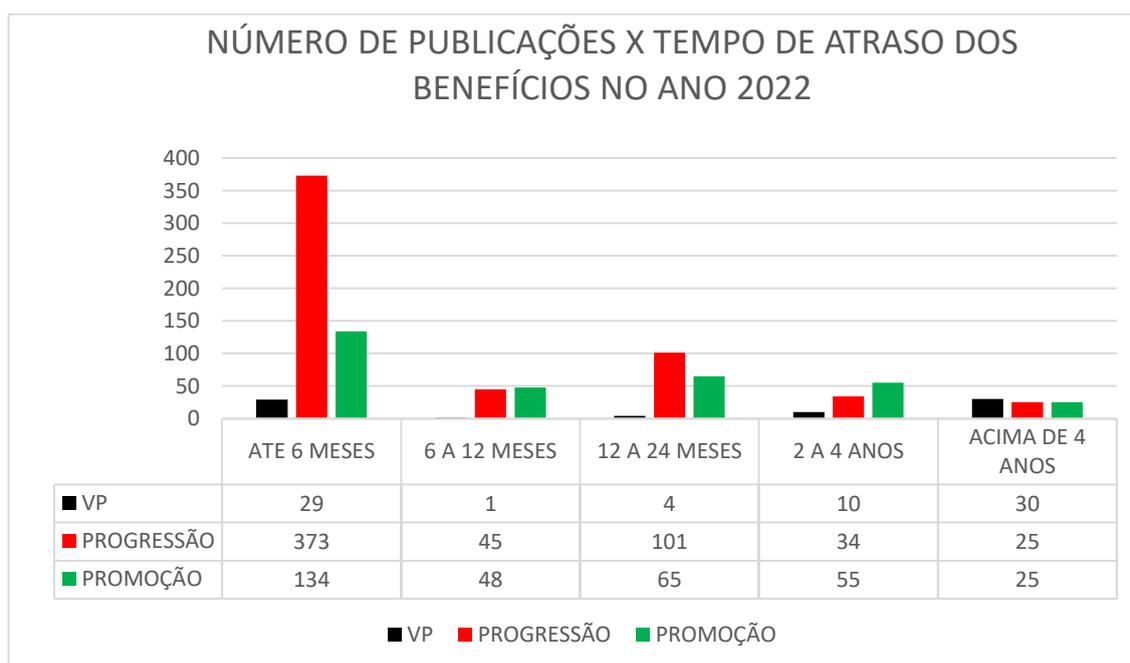
A iniciação foi dada por meio de coleta de dados referente à publicação de progressão e promoção dos servidores no final do ano de 2022, disponíveis na Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete. Conforme afirma Creswell (2010), “é por meio da pesquisa a qualitativa e de natureza interpretativa que se faz necessário para um melhor entendimento do assunto na leitura e análise de documentos, assim obteve-se melhores resultados nas comparações e discussão do assunto”.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Analisando os dados da Tabela 1, verifica-se que o volume de progressões publicadas é bem maior que a quantidade de promoções por escolaridade e das vantagens pessoal – VP. Isso se dá pelo fato de que o interstício de tempo considerado para as concessões de Progressão é de dois anos de efetivo exercício, e para Promoção o tempo sobe para cinco anos de efetivo exercício.

Quanto à Vantagem Pessoal, apesar do tempo de concessão seguir as mesmas regras das Progressões, a Vantagem Pessoal é concedida ao servidor que já atingiu a letra P na tabela, e a vantagem consiste apenas no acréscimo de 2,5% na remuneração do servidor, sem progressão de letra, conforme a legislação do Plano de Carreiras. Devido a quantidade de servidor antigo no Estado, que já possui um tempo maior de efetivo exercício e que, portanto, já atingiu a letra P, ser bem menor que os nomeados mais recentes, o número de VPs publicadas é bem inferior aos demais benefícios.

Tabela 1 - Número de Publicações x Tempo de atraso dos benefícios no ano 2022

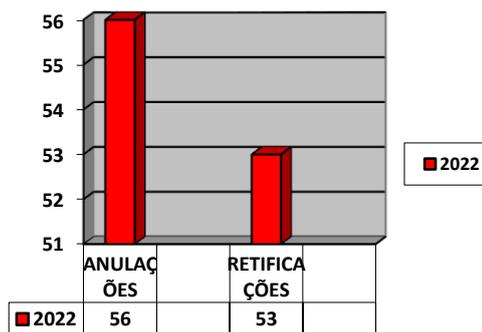


Fonte: 8ª SRE – Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete, 08/12/2022

Na tabela 2, que quanto ao número de publicações totalizado no ano de 2022, o índice de retificações e anulações é muito baixo, visto que foram 979 publicações de concessões, e apenas 109 de retificação ou anulação dos benefícios, sendo 56 atos de retificação e 53

atos de anulação dos benefícios. Além do mais, não consta uma justificativa plausível que esteja alinhada as inúmeras análises realizadas pela Secretaria de Estado de Educação – SEE, antes de enviar os atos de concessão dos benefícios para a devida publicação.

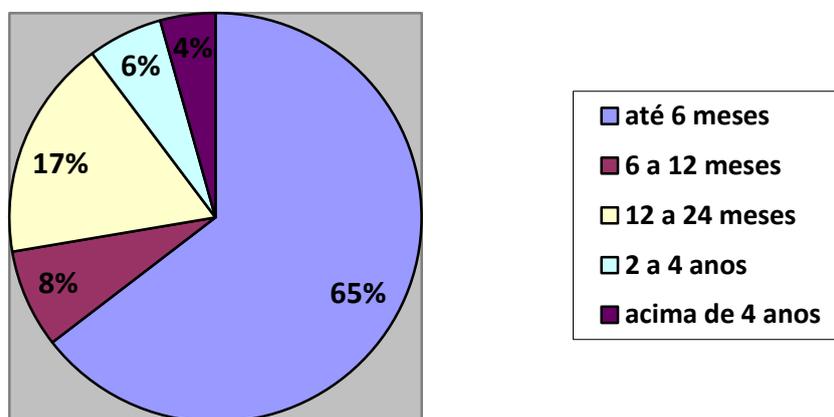
Tabela 2 - Publicação de Retificações e Anulações



Fonte: 8ª SRE – Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete, 08/12/2022

Como pode ser observado na Figura 1 – Tempo de Publicação de Progressão, 65% das progressões são publicadas com até 06 meses de atraso, e 17% delas são concedidas aos servidores com mais de um ano de atraso, e menos de dois anos, ou seja, até dois anos de prejuízo financeiro na remuneração.

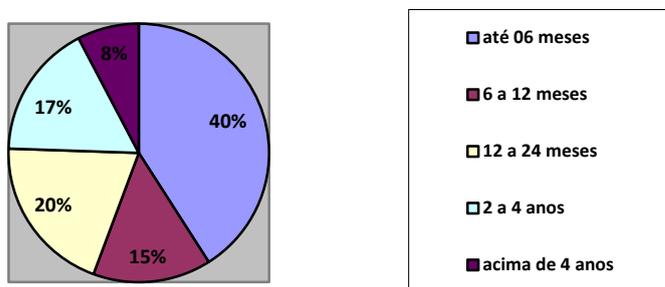
Figura 1 - Tempo de Publicação de Progressão



Fonte: 8ª SRE – Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete, 08/12/2022

De acordo com a Figura 2 – Tempo de Publicação de Promoção, 40% das promoções são publicadas com até 06 meses de atraso, e 20% delas são concedidas aos servidores com mais de um ano de atraso, e menos de dois anos, ou seja, até dois anos de prejuízo financeiro na remuneração.

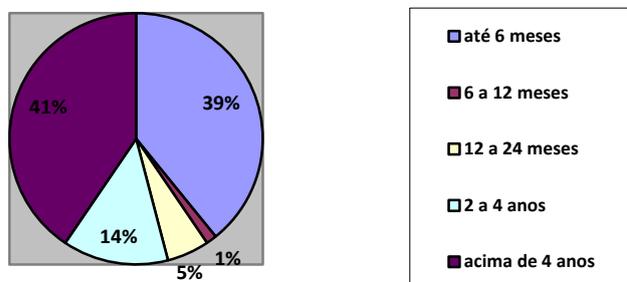
Figura 2 - Tempo de Publicação de Promoção



Fonte: 8ª SRE – Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete, 27/04/2022

Analisando a Figura 3 – Tempo de Publicação de Vantagem Pessoal – VP, já se observa uma situação diferente, 41% das VPs são publicadas com mais de quatro anos de atraso, ou seja, são mais de quatro anos de prejuízo financeiro na remuneração dos servidores, e neste caso, um atraso também na publicação da aposentadoria destes servidores, que muitas vezes quando já possuem direito à VP já possuem os requisitos para aposentadoria.

Figura 3 - Tempo de Publicação de Vantagem Pessoal – VP



Fonte: 8ª SRE – Superintendência Regional de Ensino de Conselheiro Lafaiete, 27/04/2022

Percebe-se que esse é um trabalho árduo, no qual sempre serão encontradas maiores resistências principalmente de servidores que, como já foi mencionado, aposentam-se mais cedo mas continuam a ocupar o mesmo cargo, impedindo uma reciclagem e maior funcionalidade do ambiente de trabalho (RIBEIRO, 2013).

Para fazer uma comparação, arquivos, artigos e tabelas com concepções de diferentes autores sobre a promoção e progressão de outro Estado foram avaliados e mostrados aqui. Como meio de não estender muito a pesquisa, o projeto teve como exemplo o Estado de SP em comparação com o foco de estudo que foi o Estado de MG pela SEE/MG. Por meio destes levantamentos, o que corrobora para sua ineficácia são as faltas de políticas públicas (não somente sua aplicação como também criação) que possam agilizar todo esse processo (RIBEIRO, 2013).

Ressalta-se que nada disso será possível se não existir uma administração pública de qualidade e eficiência que possa lutar contra as mazelas do Estado ineficiente que emperram nosso desenvolvimento como a escolha de cada representante nas eleições (ROCHA, 2009).

Ainda permanece o seguinte questionamento referente ao trabalho realizado: “Como melhorar a política de valorização dos servidores efetivos de modo que eles possam ascender profissionalmente de acordo com seu envolvimento?”

Quadro 1 – Proposta de Intervenção referente à Promoção

Elemento	Proposta
Ação:	Concessão de Promoção por Escolaridade imediatamente mediante apresentação de diploma pelo servidor, após publicação na Imprensa Oficial, independentemente do tempo de serviço e da avaliação de desempenho.
Agente:	Deputados
Modo:	Alteração da legislação referente ao Plano de Carreira dos servidores da Educação.
Efeito:	Melhorar a satisfação e, conseqüentemente, o desempenho dos servidores nas atividades do trabalho.
Detalhamento:	- Apresentação de proposta de Projeto de Lei para alteração da Lei 15293/2004 que institui o Plano de Carreira dos servidores da Educação Básica. - Desvincular a concessão da Promoção por Escolaridade do tempo de serviço ou avaliação de desempenho.

Fonte: elaboração do autor (2023)

Quadro 2 – Proposta de Intervenção referente ao processo no SISPP

Elemento	Proposta
Ação:	Análise de promoção e progressão dentro do sistema, e envio para publicação sem maiores análises e morosidade.
Agente:	Agentes públicos das SREs e SEE.

Modo:	Atualizar os dados do sistema, mensalmente, de forma a facilitar a análise do direito dos servidores.
Efeito:	- Melhorar a satisfação e, conseqüentemente, o desempenho dos servidores nas atividades diárias. - Evitar a geração de verbas retidas e prejuízos financeiros aos servidores.
Detalhamento:	- Facilitar a análise e a concessão dos direitos dos servidores, logo após o preenchimento dos requisitos exigidos - Agilizar a análise e publicação dos benefícios adquiridos pelos servidores.

Fonte: elaboração do autor (2023)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, ao longo de todo trabalho e conclusão de curso, o que se pode perceber é que, na atual conjuntura, quando a pauta abordada se refere sobre a posição do servidor público efetivado, nota-se um grande desgaste de sua imagem perante a sua prestação de serviços, assim como sua evolução no plano de carreira no que diz respeito a sua produção e promoção. Observa-se também que, pela falta de medidas profiláticas e intervenções de cunho mais prático, o setor público, infelizmente, é visto como algo lento, burocrático e cheio de insatisfações tanto dos servidores (foco deste trabalho) quanto quem precisa de determinado atendimento deste funcionário.

Com isso, as mesmas organizações são cobradas diária e exaustivamente por uma mudança de comportamento no que tange ao seu atendimento e melhorias para seus servidores, os vendo como inadequados quando comparados com instituições privadas.

Uma outra hipótese que se observou ao longo do trabalho de conclusão de curso, foi a de que incentivos para formação profissional do servidor seriam uma boa alternativa que valorizassem sua produção. No entanto, ele permanece ausente em um Estado que gera a ineficiência da sua governabilidade. O presente trabalho de conclusão de curso teve como objetivo geral fazer uma análise, por meio de uma pesquisa bibliográfica sobre a burocratização da máquina pública no que se refere às concessões dos benefícios aos servidores públicos da Educação Básica, como foco para a sua evolução na carreira.

Sendo assim, o serviço público, neste caso, na maior parte citado nesta pesquisa, o

educacional, passa a ser visto com muita criticidade e preocupação para com seus empregados, seja o professor, o técnico ou o ajudante de serviços gerais. Tal burocratização acaba afetando psicologicamente o servidor público, que vê diariamente seus direitos sendo retirados pouco a pouco, gerando desmotivação o que passa a ter como reflexo do mesmo um atendimento não muito satisfatório nas repartições, devido ao atraso de publicações importantes para que sejam efetivados, de modo honesto, todos os seus benefícios adquiridos ao longo da sua carreira garantidos por lei, mediante aprovação em concurso público.

Outra medida que poderia ser efetuada é a criação de um meio de contenção para uma grande expansão de cargos de confiança ou comissão que acabam por prejudicar o quadro de funcionários efetivos. Na maioria das vezes, em muitos locais, o poder Executivo pode até seguir com maestria esta regra. No entanto, deve-se lembrar que, de outro lado, esta mesma regra é burlada.

Este seria identificado como o grau de escolaridade. Muitas vezes, funcionários efetivos com anos de carreira e, com uma escolaridade apta para ocupação do cargo, são excluídos de um possível convite ou promoção, sendo trocados por um funcionário que nunca trabalhou em setor público, ou seja, sem experiência onde a confiabilidade na campanha eleitoral passa a ser vista como uma espécie de moeda de troca. É importante ressaltar que não é intenção deste projeto, colocar aqui um estudo para fim dos cargos de confiança ou afins. Estes, politicamente, sempre existiram. Mas o importante é que exista uma maior fiscalização para ocupação do mesmo com as devidas especificações de ocupação. Do contrário, a “máquina pública” sempre estará prestes a atender interesses de uma parca parcela da população.

O presente trabalho apresentou um estudo parcial sobre a questão na qual se encontram os servidores públicos da SEE/MG na SRE de Conselheiro Lafaiete. Fica claro que muitos locais possam ser diferentes do que se viu aqui como, por exemplo, no Estado de São Paulo onde, de acordo com os estudos de Faria (2011) por o Estado possui uma maior desenvoltura para com o tratamento referente a promoção e progressão com além do que, no setor educacional os salários não são muito discrepantes de uma profissão para outra. Porém, a cidade mineira de Conselheiro Lafaiete, escolhida neste trabalho de conclusão de curso como análise de estudo, representa a atual situação de gestão pública ou a falta da mesma no Estado de Minas Gerais.

Como limitações deste trabalho, citam-se o tempo disponibilizado e as fontes de pesquisa restritivas sobre o assunto abordado inviabilizando, por exemplo, uma amostragem por questionários de funcionários de diferentes áreas da educação do Estado de MG pertencentes a SRE de Conselheiro Lafaiete.

Logo, percebe-se que, por meio desta análise, poderão ser desenvolvidos outros trabalhos com a mesma temática, baseados em outras cidades e estados, e que possam apontar falhas ou melhorias referentes ao sistema adotado de progressão e promoção no funcionalismo público. Uma sugestão para complementação seria uma pesquisa voltada para questionários, com entrevistas com funcionários que estão nesta situação de lentidão e falta de celeridade em seus benefícios.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ednayara Souza; FREIRE, Géssica de Barros, QUEVEDO, Andressa Pacífico Franco. Motivação no serviço público resulta em eficiência. in: Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia. 2016. Disponível em: Acesso em: 21. fev. 2023.

ARANHA, Ana Luiza Melo; Indicadores da qualidade da gestão pública local: mapeandofalhas a partir de relatórios de auditoria. Brasília: Enap, 2019.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17. fev. 2019.

CASTRO, Cleber. Afinal, o que é plano de carreira? 2013. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Acesso em: 17. fev. 2023>.

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2007.

COELHO, Fernando de Souza; MENON, Isabela de Oliveira. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir as (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. Rev. Serv. Público Brasília 69, edição especial Repensando o Estado Brasileiro 151-180 dez 2018. Disponível em:< <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3497>> Acesso em: 06 mar. 2023.

DINIZ, Talita da Gama Silva; CRUZ, Eduardo Picanço; SILVA, Fabio do Nascimento Siqueira da; FONTANILLAS, Carlos Navarro. Estabilidade no Emprego e o Comportamento do Servidor Público de Municipal. In: IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT, Resende – RJ, Brasil, 24 – 26 out. 2012. Disponível em:< <http://www.economia.aedb.br/seget/artigos12/1201677.pdf> >. Acesso em: 25 fev. 2023.

FARIA, Edimur Ferreira de. Curso de Direito Administrativo Positivo. 7. ed. BeloHorizonte: Del Rey, 2011.

MEDAUAR, Odete. Direito Administrativo moderno. 21. ed. – Belo Horizonte: Fórum,2018. 444 p.

MELLO, MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 28. ed.São Paulo: Malheiros, 2011, p. 249.

PÉREZ-RAMOS, J. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. Psicologia-USP, SãoPaulo, 1(2): 127 –140, 1990.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo dotrabalho do século XXI. Psicol. cienc. prof. vol.33 no.1 Brasília 2013. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000100015&lang=pt>. Acesso em: 01. mar. 2023

ROCHA, Maria da Consolação. Políticas de valorização do magistério: remuneração,plano de carreira, condições de trabalho - uma análise da experiência de Belo Horizonte. Universidade de São Paulo. Faculdade de Educação. São Paulo: s.n, 2009. Disponível em: Acesso em: 17. fev. 2023.

SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento no servidor público. 2002. 123 p. Dissertação (Mestrado Executivo) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3759>> Acesso em: 24 fev. 2023.