

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

Patrícia do Carmo Lima Gonçalves

**ANÁLISE DA CONCESSÃO DA PROMOÇÃO DE ESCOLARIDADE DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS,
IDENTIFICANDO MELHORIAS.**

BELO HORIZONTE

2023

Patrícia do Carmo Lima Gonçalves

**ANÁLISE DA CONCESSÃO DA PROMOÇÃO DE ESCOLARIDADE DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS,
IDENTIFICANDO MELHORIAS.**

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

Orientadora: Profa. Daniele Oliveira Xavier

BELO HORIZONTE

2023

Ficha catalográfica

Gonçalves, Patrícia do Carmo Lima.
G635a Análise da concessão da promoção de escolaridade dos
2023 servidores públicos da secretaria de educação de Minas Gerais,
identificando melhorias [manuscrito] / Patrícia do Carmo Lima
Gonçalves. – 2023.
28 f.:

Orientadora: Daniele Oliveira Xavier.
Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas
Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia.

1. Administração. 2. Gestão pública. I. Xavier, Daniele
Oliveira. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-
Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658

Elaborado por Rosilene Santos CRB-6/2527
Biblioteca da FACE/UFMG. – RSS/009/2024



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

FOLHA DE APROVAÇÃO

NOME: **PATRICIA DO CARMO LIMA GONÇALVES, Nº. DE REGISTRO: 2022707820**

TRABALHO FINAL: “ANÁLISE DA CONCESSÃO DA PROMOÇÃO DE ESCOLARIDADE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS, IDENTIFICANDO MELHORIAS”.

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 28 de setembro de 2023, pela Banca Examinadora constituída pelos Membros:

Prof. Dra. Daniele Oliveira Xavier (Orientadora FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO - FJP)

Profa. Dra. Sabrina Espinele da Silva (Membro da Banca Examinadora CEPEAD/FACE/UFMG)

Prof. Dra. Simone Evangelista Fonseca (Membro da Banca Examinadora DECAD/UFOP)



Documento assinado eletronicamente por **Sabrina Espinele da Silva, Usuária Externa**, em 07/12/2023, às 16:19, 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 **Simona Evangelista Fonseca, Usuária Externa**, em 07/12/2023, às 17:12, 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 **Daniele Oliveira Xavier, Usuária Externa**, em 11/12/2023, às 23:32, 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](#).



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 **2879654** e o código CRC **701ADBDB**.

Referência: Processo nº 23072.275663/2023-32

SEI nº 2879654

Patrícia do Carmo Lima Gonçalves

**ANÁLISE DA CONCESSÃO DA PROMOÇÃO DE ESCOLARIDADE DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS,
IDENTIFICANDO MELHORIAS.**

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: Profa. Dra. Daniele Oliveira Xavier

Banca examinadora

Professora Dra. Sabrina Espinele da Silva

Professora Dra. Simone Evangelista Fonseca

Aprovado em Belo Horizonte, 28 de setembro de 2023.

Dedico este trabalho à minha família, em especial aos meus pais, irmãos, meu marido, meus filhos e netos, que são a razão para a minha busca constante por evolução.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus pela vida que me foi concedida, e também pela família que me foi dada, pois são fontes de carinho, companheirismo, dedicação, inspiração e de incentivo para que eu consiga seguir em frente, buscando as melhorias através dos estudos.

Aos meus pais, Marçal e Maria Inês, que mesmo diante de tantas dificuldades, sempre incentivaram a mim, e aos meus irmãos a não nos acomodarmos e sempre buscarmos o melhor.

Aos meus filhos, Vinícius, Gustavo e Raiane, que são minha eterna fonte de amor e carinho, aos meus netos, Gabrielly e Matheus que tornam meus dias mais alegres.

Aos meus irmãos, que são meu ponto de apoio, carinho, amizade e companheirismo, sempre me escutando, ajudando e auxiliando quando necessário.

Agradeço em especial, aos tutores do nosso curso, Daniele Oliveira Xavier e Daniel Francisco Bastos Monteiro, que foram essenciais nessa caminhada, com sua dedicação e paciência, durante toda essa etapa de aprendizado e evolução. Aos colegas do curso que nos auxiliaram nessa caminhada árdua e desafiadora. Aos meus amigos do trabalho que torceram pelo meu sucesso.

À Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais – SEE, por disponibilizar esta oportunidade de ampliar meus conhecimentos, através desse Curso de Gestão Pública.

Por fim, agradeço a todos que de alguma maneira contribuíram para o sucesso e para a realização dessa grande conquista.

*“A educação, qualquer que seja ela, é sempre
uma teoria do conhecimento posta em prática.”*

Paulo Freire

RESUMO

Os servidores da Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais tiveram seu Plano de Carreira publicado por meio da Lei nº 15.284, de 05 de agosto de 2004, que previa algumas condições para o servidor progredir na carreira, sendo uma delas a Promoção por Escolaridade, sendo que este plano de carreiras não condiz com a realidade vivenciada atualmente, necessitando de novos estudos e aprimoramentos. Este estudo buscará contribuir para discussão sobre o Plano de Cargos e Salários dos servidores públicos da Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais - SEE, a partir da análise da concessão da promoção por escolaridade, sugerindo melhorias no processo de concessão. Será utilizada pesquisa quantitativa analisando os dados dos servidores de ingresso, escolaridade, anos de carreira e anos de escolaridade comparando com a evolução carreira. Com a análise dos dados, constatou-se que a maioria dos servidores estão posicionados em cargos com defasagem de acordo com sua escolaridade, sendo necessária reestruturação do Plano de Cargos e Salários dos Servidores Públicos, de forma a motivar o desenvolvimento profissional por meio da Educação. Sugere-se a adequação do Plano de Cargos e Salários, para que a evolução da carreira ocorram com o menor tempo, após a formação escolar, e também sejam valorizadas outras cursos de formação que o servidor venha a concluir.

Palavras-chave: Promoção por Escolaridade, Plano de Carreira, Servidor Público.

ABSTRACT

The Public Servants of the Secretariat for Education of the State of Minas Gerais had their career plan published through the law no. 15,284, of August 5, 2004, which provided some conditions for career progression. One of the conditions was the promotion by education, but this career plan is not what it is happening in the current reality, which is why new studies and improvements are required. This study will contribute to the discussion about the Plan of Positions and Salaries for the Public Servants of The Secretariat for Education of the State of Minas Gerais – SEE. Starting with the analyses of the promotion's concession, including improvements in the concession process. The quantitative research will be used to analyze the employees' data such as admission, education, career years and education years of duration comparing the career evolution. The analyzed data showed that most of the servants have a gap in their positions regarding education. Becoming necessary, the restructuring of the Plan for the Position and Salary of the Public Servants. And seeking to motivate the professional development through Education. It is suggested an adequation for the Plan of Positions and Salaries for the career progression to happen with less time, after the school formation and that others' formation courses that the employee achieves be valued.

Key-words: Promotion by education, Career Plan, Public Servants

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REVISÃO DE LITERATURA	15
3	METODOLOGIA	20
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	22
7	CONCLUSÃO	36
8	REFERÊNCIAS.....	38

1 INTRODUÇÃO

Após a Segunda Guerra Mundial, surgiu o Estado Bem-Estar Social, sendo garantido pelos Governos, os padrões mínimos nas áreas de educação, saúde, habitação, renda e seguridade, e mesmo não tendo sido implantado no Brasil, a partir de 1930, na Era Vargas, o então Presidente, criou diversas políticas assistenciais para a população, ampliando os serviços públicos. Tudo isso contribuiu para que ocorresse o aparelhamento do Estado e conseqüentemente, ocorreu a implantação de medidas para regularizar os direitos dos servidores públicos, os quais foram sendo aprimorados ao longo dos anos pelo governo federal e estadual, sendo criada várias leis para adequação das carreiras dos servidores.

Este trabalho acadêmico tem como tema a concessão da promoção de escolaridade dos servidores públicos da Educação do Estado de Minas Gerais, sendo proposto a partir da constatação da necessidade de aprimoramento do Plano de Carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado, no sentido de valorização do servidor que tenha aprimorado sua qualificação profissional, através da aquisição de escolaridade adicional após o ingresso no serviço público. Essa valorização profissional reflete diretamente no desempenho do servidor, pois quanto maior sua escolaridade, maior será seu entendimento do mundo e ampliará sua visão de todo sistema que compõem o processo de prestação dos serviços públicos.

O objetivo específico deste trabalho é contribuir para discussão sobre o Plano de Cargos e Salários dos servidores da Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais - SEE, a partir da análise da concessão da promoção por escolaridade, compreendendo as diretrizes utilizadas para a concessão e buscando trazer melhorias e identificando os dificultadores do processo, apresentando sugestões para que sejam viáveis para a resolução dos mesmos. Um Plano de Cargos e Salários deve ser bem estruturado e deve abranger todas as situações possíveis dentro do serviço público, e será objeto de motivação para o servidor, seja, pela compensação financeira ou profissional, também a readequação do Plano de Cargos e Salários pode promover melhorias no clima organizacional.

Para desenvolver o trabalho com eficiência, precisamos analisar as possibilidades de melhorias no processo de concessão de promoção da escolaridade, sugerindo aprimoramentos nesse processo de concessão de benefícios de forma a ampliar as oportunidades de melhorias profissionais e sociais, impactando positivamente a comunidade estudada, bem como os demais servidores públicos que compõem a Secretaria de Estado de Educação. As adequações propostas irão servir para incentivar e motivar os servidores públicos, a melhorar seu desempenho no trabalho e também a buscar sempre o aperfeiçoamento profissional através de novos cursos, que irão agregar conhecimento e aprimorar o seu conhecimento e seu desempenho, proporcionando melhorias na visão profissional, além de garantir um retorno financeiro, que é um ponto chave em todo processo de melhorias.

Para adequação do plano de cargos e salários dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais, é essencial que haja diálogos, entre os diversos atores sociais envolvidos nesse processo para que possam realizar estudos e adequações do plano de cargos, abrindo-o para contemplar as melhorias necessárias de forma a garantir a verdadeira valorização do servidor que é empenhado em melhorar suas qualificações profissionais. Através da identificação das exigências pré-estabelecidas e apontamentos das possibilidades de melhorias no processo de concessão da promoção de escolaridade, das sugestões de intervenções, poderá melhorar o fluxo do processo. E com essas ações que serão apresentadas melhorar a valorização do servidor público que atua na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, e que busca a qualificação profissional através da escolaridade, sendo que estes servidores poderão se valer dos conhecimentos adquiridos nos cursos de graduação, pós-graduação e até mesmo de cursos de especialização com carga horária menor para receber um incentivo à capacitação como ocorre no âmbito federal.

Este estudo é de suma importância, pois através dele poderemos identificar os pontos críticos no processo de concessão de escolaridade para os servidores públicos, e a partir daí apresentar sugestões de melhorias que sejam realmente significativas em todo processo de concessão de promoção de escolaridade, e que represente efetivamente um diferencial nas carreiras dos servidores públicos e estes possam se

sentir motivados, aumentando a sensação de bem-estar do indivíduo em relação a sua carreira pública.

O estudo baseou-se na análise dos dados dos servidores da Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas, pertencentes a Secretaria de Estado de Educação do Estado de Minas Gerais, localizada na cidade de Pará de Minas. Os dados coletados e analisados foram sobre a escolaridade de ingresso do servidor no cargo público, escolaridade adicional adquirida após o ingresso e tempo de serviço, comparando-as com o tempo da aquisição de outras escolaridades após o ingresso.

Para começarmos o desenvolvimento do tema proposto, é necessário compreendermos mesmo que brevemente, um pouco sobre o surgimento do serviço público no Brasil, o qual teve origem no período do Império, com a vinda da Família Real para o Brasil, nessa época não havia uma regulamentação da prestação desses serviços, e nem dos direitos dos servidores. Apenas na Era Vargas, é que foram implantadas políticas trabalhistas, através do Decreto nº 1713/39, que previa normas para os funcionários públicos, surgindo a partir daí vários avanços nos direitos dos servidores públicos. No Estado de Minas Gerais, foi publicada a Lei nº 869, de 05 e julho de 1952, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, onde regulamentou as condições do provimento dos cargos públicos, com os direitos, vantagens, deveres e responsabilidades dos funcionários públicos civis do Estado. Em 2004, foi publicada a Lei nº 15.293, instituindo as carreiras dos Profissionais de Educação Básica, que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo.

As Superintendências Regionais de Ensino, são subdivisões em nível regional da Secretaria de Educação, sendo estruturadas com os cargos de Técnico da Educação – TDE, Analista Educacional – ANE e Analista Educacional – ANE na função de Inspetor Escolar, o ingresso nos cargos ocorre através de concurso público de provas ou de provas e títulos e dar-se-á no primeiro grau do nível correspondente à escolaridade exigida. Para o ingresso no serviço público na carreira de Técnico da Educação - TDE, o servidor deve possuir escolaridade de ensino médio técnico, para

a carreira de Analista Educacional - ANE para o ingresso na carreira é necessário o ensino superior e para o cargo de Analista Educacional – ANE11– Inspetor Escolar a escolaridade de ingresso é de ensino superior em pedagogia ou habilitação específica acumulada com licenciatura específica acrescida de curso de especialização "lato sensu.

Este trabalho irá analisar os cargos dos servidores da Superintendência Regional de Educação de Pará de Minas, identificando os cargos que os mesmos ingressaram como efetivos, a escolaridade superior adquirida, bem como verificar a data que foi utilizada a escolaridade para promoção ou a data que ainda será utilizada a escolaridade para concessão da promoção na carreira. Através da análise dos dados coletados, também poderá identificar os gargalos que ocorrem no processo de evolução da carreira, e assim apresentar propostas e implementar medidas que possam minimizar o máximo possível esses empecilhos.

Com esse artigo também poderá ser demonstrada a importância da valorização da promoção por escolaridade na vida profissional do servidor público e ainda mais na vida pessoal, pois agrega conhecimentos, novas vivências e experiências, e amplia a visão de mundo do servidor. O conhecimento adquirido através da escolaridade, influencia de diversas maneiras no dia-a-dia, e mesmo que indiretamente influenciar nas decisões do servidor, pois quanto maior o conhecimento maior será a percepção das situações e além de ampliar o leque de opções e oportunidades.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A seguir serão apresentadas algumas definições sobre alguns assuntos tratados, como carreira, cargo público, plano de gestão de carreira com foco na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - SEE. Esses temas são sempre polêmicos e geram muita ansiedade, pois estão ligadas diretamente a satisfação pessoal e profissional de cada indivíduo. Por isso, se trata de um tema que mereça sempre ser estudado, e estar sempre no foco do Gestor Público para que consiga gerir sua equipe.

A carreira tem algumas definições diferenciadas, sendo que Junior e Martins (2021, p. 6), afirmam que a palavra expandiu para o “progresso de alguém ao longo da vida com a conotação de progresso ou desenvolvimento no decorrer de algum curso”. Segundo Dalton (1989) “quando a palavra é utilizada em organizações, é comumente associada à palavra desenvolvimento (apud JUNIOR E MARTINS, 2021, p. 6).

A carreira profissional, deve satisfazer os interesses do indivíduo e da administração pública. Segundo Guimarães (2000, p. 127), “as tentativas de inovação na administração pública significam a busca da eficiência e da qualidade na prestação de serviços públicos” e para que os serviços públicos sejam eficientes é necessária uma qualificação profissional adequada e conseqüentemente a valorização deste servidor, para se conseguir a excelência do serviço público.

Baseado nas ideias de Silva (2021), podemos dizer que a Carreira Profissional é composta pelas atitudes e comportamentos, com experiências e atividades inerentes a vida profissional de uma pessoa. A Carreira é um conjunto de desafios, aprendizados, vitórias e até mesmo derrotas, que impulsiona o servidor na sua busca pelo crescimento profissional e na realização pessoal. O servidor deve primeiro conhecer suas reais habilidades e interesses, para seguir na busca do aperfeiçoamento profissional. A carreira profissional precisa ser planejada por cada servidor, pois é de seu interesse a ampliação das chances de promoção, bem como seu uso, o servidor deve almejar novas oportunidades de avançar na carreira pública, buscando cargos de relevância dentro da estrutura do serviço público.

Na busca da realização na carreira, é importante ter um Plano de Gestão de Carreira eficiente, que consiga atender os interesses do servidor e também da Administração Pública, proporcionando evolução dentro da organização, além de garantir o desempenho pessoal, Soares (2016, p. 2) diz que consiste em:

uma ferramenta gerencial que tem o objetivo de estabelecer uma trajetória profissional, garantindo assim a ascensão e desenvolvimento de um colaborador dentro de uma instituição, alinhando as necessidades das pessoas com as necessidades da organização...

A compreensão do termo Cargo é muito importante, para podermos trabalhar a gestão da carreira, sendo que foi conceituado na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, como “conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor”. Neste sentido também é o que diz Chiavenato (1999, p. 160) “Cargo é uma composição de todas as atividades desempenhadas por uma pessoa [...] e que figura em certa posição formal do organograma de uma empresa” (apud Cruz, Binatti, [s.d.]).

Chiavenato (1999, apud Cruz, Binatti, [s.d.]) faz uma explanação sobre a carreira das pessoas, que segundo ele as pessoas possuem como sua principal vantagem a competitividade, sendo que as empresas precisam investir nas pessoas para que elas desenvolvam, e demonstrem suas habilidades e conhecimento e, o que refletirá no enriquecimento dessas empresas. Mediante, a fala de Chiavenato, percebemos também a importância do aperfeiçoamento acadêmico dos servidores, sendo que Tonelli (2009), também ressalta este tema onde afirma que mais competências acadêmicas, ou seja, mais conhecimento, também há um maior desenvolvimento emocional, para fazer frente às complexidades das organizações.

Diante dessa afirmação percebemos ainda mais, a necessidade do servidor público, participar continuamente de cursos de aperfeiçoamentos, que além de poder ampliar seus conhecimentos e competências, também se torna essencial no processo de aquisição de uma promoção por escolaridade dentro do serviço público. Estudar o plano de carreira, ajustando as realidades existentes, é de suma importância para se manter o equilíbrio dos salários das organizações, devendo ser apoiadas por todos os responsáveis na organização, pois ele é um motivador para os servidores e para a produtividade. Guimarães cita que para a construção de um Estado, deve ter algumas características como eficiência, democratização, responsabilidade, gestores voltados para o interesse público e para o cidadão, o que garantirá os direitos sociais em mundo globalizado (GUIMARÃES, 2000).

Getúlio Vargas, em 1944, já se preocupava com a qualificação dos servidores, nesse ano ele criou o Decreto-Lei nº 6.693, de 14 de julho de 1944, criando uma entidade, a

Fundação Getúlio Vargas – FGV, que tinha entre suas atribuições preparo de pessoal qualificado para a administração pública e privada. No âmbito federal também foi criado o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que “dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. No art. 3º, do Decreto 9.991/2019, estabeleceu que os órgão e entidade deverão elaborar levantamento das demandas de desenvolvimento relacionados aos seus objetivos. O referido decreto também define a manutenção de escolas de governo, com o propósito de promover o desenvolvimento das servidores públicos.

Na esfera estadual foi criada a Fundação João Pinheiro - FJP, através da Lei nº 5.399, de 12 de dezembro de 1969, que autorizou a instituição da Fundação destinada à pesquisa aplicada nas áreas da economia, da administração e da tecnologia básica e social, e uma de suas competências é a prestação ao setor público e ao setor privado de serviços relacionados com a transferência, adaptação, aperfeiçoamento, criação ou aplicação de técnicas em geral, principalmente nos campos da economia, administração e tecnologia básica e social.

Em relação as Escolas de Governo, Matus (1997, 2006, apud Bryan e Ranzini, 2017, p. 422), afirma que “uma escola de governo deve ser um espaço institucional onde os dirigentes públicos possam renovar seus conhecimentos, trocar suas experiências, desenvolver sua vocação técnica e política e também novas competências.”

Matus sugeriu um modelo de escola de governo, onde a qualificação dos servidores responsáveis pela condução da gestão pública fosse capaz de tornar viável o aumento da capacidade de governo, que também é definido pelo mesmo autor como “uma capacidade de liderança, ponderada pela experiência e os conhecimentos em Ciências e Técnicas de Governo” (2006, apud Bryan e Ranzini, 2017, p. 423).

A Lei nº 15.293, de 05.08.2004, que instituiu as carreiras dos profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais, estabeleceu em seu artigo 16, que “o desenvolvimento do servidor em carreira de Profissional de Educação Básica dar-se-á mediante progressão ou promoção”. Neste trabalho de pesquisa vamos abordar o desenvolvimento da carreira que ocorre através da promoção, que se refere a mudança de nível, para que ocorra essa mudança, o servidor além de apresentar uma escolaridade superior à exigida para o ingresso no cargo.

Os cargos foram estruturados conforme descrito abaixo:

- Técnico da Educação – TDE - nível I ao VI
- Analista Educacional – ANE – nível I ao V
- Analista Educacional – ANE – Inspetor Escolar - nível I ao V

Para adquirir direito a promoção por escolaridade o servidor também deve atender outros requisitos, sendo concedidos de 5 em 5 anos da data do ingresso, contudo apresenta um ponto controverso, pois os servidores que ingressaram no serviço público anterior a 2007, para a concessão da primeira promoção foram utilizados 8 anos após o exercício, pois o interstício de 5 anos foi contado a contar da conclusão do estágio probatório e para os servidores que foram nomeados a partir de 2007, foi concedida a primeira concessão utilizando apenas 5 anos do ingresso, o que gerou uma discrepância, pois servidores que possuem menos tempo de serviço, ultrapassaram a escolaridade de servidores com mais tempo de serviço. O engessamento desses requisitos é um fator que pode ser desestimulante para alguns servidores, pelo fato de demandar um tempo maior para que ocorram alterações na carreira.

A promoção de escolaridade é de fundamental importância na vida funcional de qualquer servidor público do Estado de Minas Gerais, pois através dela o servidor tem a possibilidade de melhorar sua condição de vida, no âmbito financeiro e no profissional. A promoção também atua como um estímulo maior, para a melhoria da qualidade da prestação dos serviços públicos, pois um servidor melhor qualificado e motivado será

sempre uma fonte de constante incentivo aos demais colegas e também gerará melhorias em qualquer organização que atuar.

A Constituição Federal de 1988, no art. 39, § 2º, estabeleceu que:

A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

A própria Constituição Federal, prevê que a formação e o aperfeiçoamento dos servidores são requisitos para a promoção na carreira, outras legislações também corroboram com esse entendimento como o Decreto nº 43.576, de 09.09.2003, no art. 7º, inciso 1. O aperfeiçoamento profissional também consiste em um ponto importante na gestão por competências que fazem parte do processo de avaliação de desempenho, planejamento da carreira, entre outros, garantindo o alcance dos objetivos.

3 METODOLOGIA

Este trabalho partiu da análise da concessão da promoção de escolaridade dos servidores públicos da Educação do Estado de Minas Gerais, tomando como escopo a Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas, localizada no município de Pará de Minas – MG.

Este estudo foi baseado na pesquisa descritiva, sendo que Birochi (2015) afirma que as pesquisas descritivas têm como principal objetivo, retratar as características dos indivíduos, dos eventos e algumas situações. Gil (1999) apresenta como principal finalidade das pesquisas descritivas, a caracterização de uma população demarcada ou acontecimento, determinando seus aspectos, sendo que possui uma característica de coleta de dados. Neste caso, foi caracterizado dados referentes aos servidores públicos, relacionados a formação escolar, tempo serviço público, tempo de aquisição de escolaridade, entre outros.

A pesquisa utilizada é um estudo de caso, com abordagem quantitativa, pois ela envolveu a coleta e análise de dados no seu tratamento, fornecendo insumos para as análises e estudos. Para as análises foram utilizados dados constantes no Sistema de Administração do Estado de Minas Gerais - SISAP, sendo analisado primeiro os dados de ingresso dos servidores efetivos e posteriormente, o levantamento dos possíveis dados de escolaridade adicional adquiridas pelos servidores e finalizando com a comparação da escolaridade adquirida com o plano de carreiras dos servidores públicos da Educação, bem como o tempo que é utilizado para a promoção por escolaridade. A revisão de literatura, é uma etapa que será utilizada com a finalidade de tentar identificar os gargalos que possam existir no processo da concessão da promoção de escolaridade, também serão consultadas as legislações existentes e demais matérias disponíveis sobre o tema abordado.

Para amostra do estudo de caso, foram utilizados, os dados dos servidores da Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas - SRE, perfazendo um total aproximado de 72 servidores públicos efetivos, entre as carreiras de Técnico da Educação Básica (nível de escolaridade mínima é o Ensino Médio), Analista de Educação Básica (nível de escolaridade mínima é o Ensino Superior) e Analista de Educação Básica – Inspetor Escolar (nível de escolaridade mínima é o Licenciatura curta, Pedagogia com habilitação específica). As coletas de dados foram feitas através de pesquisa de campo.

Os dados foram pesquisados no Sistema de Administração de Pessoal do Estado - SISAP, sendo que as informações foram coletadas no mês de setembro de 2023, onde foram levantados os dados de ingresso do servidor, formação escolar utilizada para a nomeação no cargo público, também foram coletadas as datas de outras formações escolares adicionais apresentadas pelos servidores. Após recolhidos esses dados, foram elaboradas planilhas, separando os servidores de acordo com o cargo, ou seja, Técnico da Educação, Analista Educacional e Analista Educacional – Inspetor Escolar. Nessas planilhas constaram informações do ano de ingresso no serviço público, identificação do tempo de serviço do servidor na carreira, o cargo atual, a escolaridade de ingresso no cargo, a data conclusão da escolaridade, a

natureza do cargo, ou seja, se é um cargo ensino médio técnico, cargo de ensino superior e se o servidor possuía pós-graduação, sendo informado o ano de conclusão e tempo de conclusão da última escolaridade apresentada.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A lei nº 15.293, de 05.08.2004, instituiu as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais, sendo que o objeto de nosso estudo, são as carreiras de TDE - Técnicos da Educação, ANE – Analista Educacional e ANE – Analista Educacional – função de inspetor escolar, os quais compõem a estrutura das Superintendências Regionais de Ensino, sendo definido a carga horária de 40 horas semanais, para todos os cargos citados.

Todos os servidores quando ingressam no serviço público, são enquadrados no nível inicial, que é o nível I, sendo que a escolaridade exigida para o cargo de TDE – Técnico da Educação, é do Ensino Médio Técnico, para o cargo de ANE – Analista Educacional é a formação de Ensino Superior, cargo de ANE – Analista Educacional – função de Inspetor Escolar é a formação de Ensino Superior, com graduação específica ou licenciatura, acumulada com mestrado em área afim, ambos para exercerem atribuições técnico-administrativas e técnico-pedagógicas no âmbito das Superintendências Regionais.

A tabela 1 consta as informações dos servidores públicos efetivos que foram nomeados no cargo de TDE – Técnico da Educação, de nível ensino médio técnico, constando dados do ano de ingresso, anos na carreira de Técnico da Educação, cargo atual, formação escolar de ingresso, ano de conclusão da escolaridade apresentada no momento do ingresso, data de conclusão do ensino médio técnico, data conclusão do curso superior, data de conclusão da pós-graduação, e o tempo transcorrido da última formação em anos. Estes dados foram coletados com finalidade de analisar a formação do servidor, fazendo um comparativo do tempo gasto para a aquisição de uma nova escolaridade superior a apresentada no momento da nomeação, bem como outros cursos de aperfeiçoamento.

Tabela 1 - Servidores efetivos cargo de TDE–Técnico da Educação

SERVIDOR	INGRESSO	ANOS CARREIRA	CARGO ATUAL	ESCOLARIDADE	CONCLUSÃO	TÉCNICO	SUPERIOR	PÓS-GRADUAÇÃO	ÚLTIMA FORMAÇÃO (ANOS)
1	2002	21	TDE4 I	TECNICO EM CONTABILIDADE	1994	1994	2012		11
2	2004	19	TDE4 I	TECNICO EM CONTABILIDADE	1979	1981	2005	2011	9
3	2004	19	TDE4 I	TECNICO EM CONTABILIDADE	1988	1988	1999	2012	11
4	2006	17	TDE 3 I	TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO	1994	1994	2001		22
5	2006	17	TDE3 H	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	1993	1993			30
6	2006	17	TDE3 G	TECNICO EM CONTABILIDADE	2001	2001	2012		11
7	2006	17	TDE3 G	ASISTENTE ADMINISTRAÇÃO	1984		2019		4
8	2006	17	TDE3 I	TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO	1990	1990	1999	2001	22
9	2006	17	TDE3 G	TECNICO EM CONTABILIDADE	1995	1995	2012		11
10	2006	17	TDE3 G	TECNICO ADMINISTRAÇÃO	2005	2004	2009		14
11	2006	17	TDE3 G	TECNICO EM CONTABILIDADE	1991	1991	1996	2012	11
12	2007	16	TDE3 G	TECNICO GESTAO EMPRESARIAL	2007	2007	2009	2014	9
13	2007	16	TDE3 G	TECNICO AUXILIAR EDUCAÇÃO	1980	1980			43
14	2007	16	TDE3 G	TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO	1994	1994	2015		8
15	2007	16	TDE 3 J	ASISTENTE ADMINISTRAÇÃO	1983	1983	1996		27
16	2008	15	TDE3 G	TECNICO EM INFORMATICA	2001	2001			22
17	2008	15	TDE4 G	TECNICO EM INFORMATICA	2001	2001	2006	2007	6
18	2013	10	TDE3 E	TECNICO EM INFORMATICA	2000	2000	2021		2
19	2013	10	TDE3 E	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	1998	1996	2012		11
20	2013	10	TDE3 E	BACHAREL CIENCIAS CONTABEIS	2012		2012		11
21	2013	10	TDE2 E	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	1999	1999	2006		17
22	2013	10	TDE3 E	TECNICO EM CONTABILIDADE	1992	1992	1999		24
23	2013	10	TDE3 E	TECNICO EM CONTABILIDADE	1990	1990	2015		8
24	2013	10	TDE3 E	TECNICO MAGISTERIO	1987	1987			36
25	2013	10	TDE3 E	PEDAGOGIA	2009		2009		14
26	2013	10	TDE3 E	TECNICO ADMINISTRAÇÃO	2011	2011	2021		2
27	2013	10	TDE2 E	TECNICO EM INFORMATICA	2010	2010	2021	2022	1
28	2013	10	TDE3 E	TECNICO EM CONTABILIDADE	1985	1985			38
29	2014	9	TDE2 D	TECNICO MAGISTERIO	1980	1980	2020		3
30	2014	9	TDE2 D	TECNICO EM CONTABILIDADE	1992	1992	2022		1
31	2015	8	TDE2 D	MEDIO	1975	1975			48
32	2015	8	TDE2 D	TECNICO SECRETARIADO	2011	2011			12
33	2016	7	TDE2 D	BACHAREL ADMINISTRAÇÃO	2013		2013		10

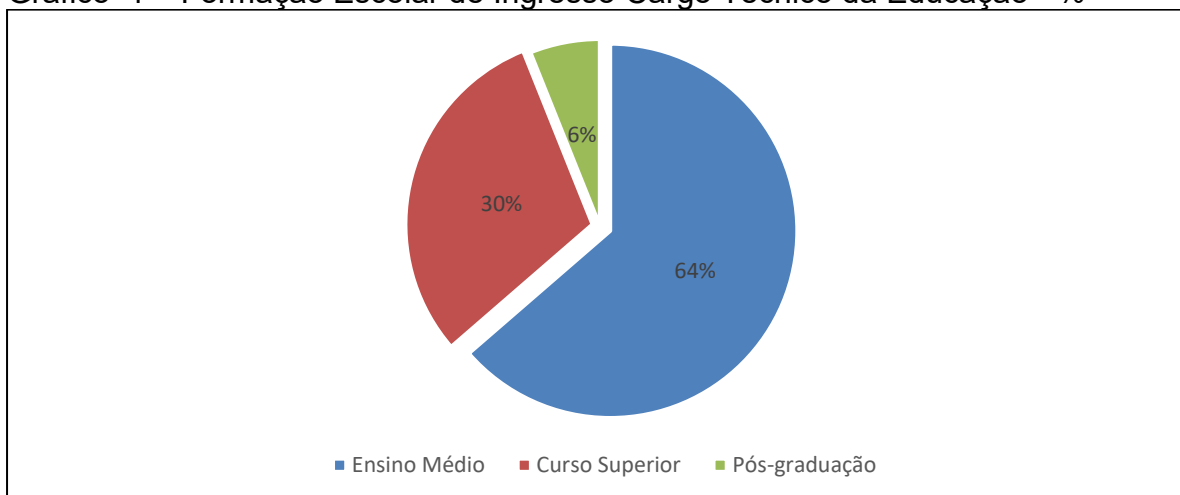
Fonte: SISAP – Sistema de Administração de Pagamento de Pessoal

A carreira de TDE – Técnico da Educação, para seu ingresso, possui requisito de escolaridade de nível de ensino médio técnico, na SRE – Superintendência Regional

de Ensino de Pará de Minas, conta com 33 servidores efetivos. Destes 26 servidores possuem curso superior, sendo que 12 servidores já possuíam curso superior quando ingressaram no cargo efetivo e 14 servidores adquiriram Ensino Superior após o ingresso no cargo efetivo, e 2 servidores já possuíam Pós-Graduação ao ingressarem no serviço público.

Do total de servidores com cargo técnico, 07 servidores permaneceram apenas com o Ensino Médio, e 09 servidores que ao efetivarem no serviço público, já possuíam Ensino Superior, sendo que estes também não tiveram alteração na escolaridade de ingresso, perfazendo um total de 16 servidores sem alteração da escolaridade inicial.

Gráfico 1 – Formação Escolar de Ingresso Cargo Técnico da Educação - %



Fonte: Elaboração própria (2023)

O gráfico 1, apresenta a Formação de Ingresso dos cargos de Técnicos da Educação, demonstrando a formação escolar que o servidor possuía na data em que ingressou no serviço público, percebemos através dos dados apresentados que a maioria dos servidores ao ingressarem no serviço público na carreira de TDE – Técnico da Educação, possuíam apenas o requisito mínimo de escolaridade que é o Ensino Médio, correspondendo 64% do total de servidores e 30% dos servidores possuíam Ensino Superior e apenas 6 % de servidores já possuíam Pós-graduação.

Apresentamos na tabela 2, a quantidade de servidores por escolaridade de ingresso comparado com a escolaridade atual, onde pode ser percebida que houve um

aumento importante dos servidores que possuíam somente o ensino médio e passaram a ter curso superior, mas os servidores que possuíam curso superior e passaram a ter pós-graduação houve um aumento mínimo de servidores.

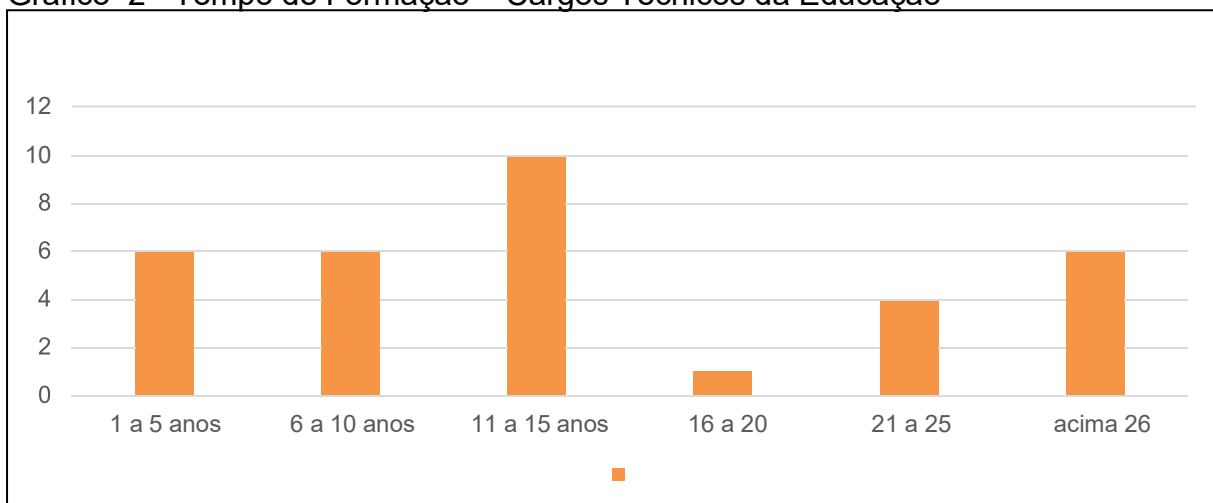
Tabela 2 - Comparativo quantidade de servidores por Escolaridade- Ingresso x Atual

	INGRESSO	ATUAL
ENSINO MÉDIO	21	7
CURSO SUPERIOR	10	19
PÓS-GRADUAÇÃO	2	7

Fonte: SISAP – Sistema de Administração de Pagamento de Pessoal

Analisando o gráfico 2, que trata do tempo de conclusão da última formação escolar informada pelo servidor, verificamos que a grande maioria dos servidores, adquiriram sua escolaridade na média de 11 a 15 anos, e uma quantidade muito pequena possui escolaridade de até 5 anos. Constatamos uma lacuna de tempo muito grande que poderia ter sido utilizada para aperfeiçoamentos em outros cursos para melhoria da qualificação profissional.

Gráfico 2 - Tempo de Formação – Cargos Técnicos da Educação



Fonte: Elaboração própria (2023).

Examinando as estruturas da carreira de Técnico da Educação, e a formação escolar dos servidores da SRE Pará de Minas, apresentamos as seguintes constatações:

Tabela 3 - Comparativo escolaridade atual x escolaridade de acordo formação

Total servidores	Cargo	Média Tempo cargo	Formação	Cargo de acordo com a escolaridade	Média Tempo da escolaridade para cargo/escolaridade
2	TDE 2	8	Ensino Médio	TDE 2	30
4	TDE 2	9	Superior	TDE 4	8
1	TDE 2	10	Pós-graduação	TDE 5	1
05	TDE 3	14	Ensino Médio	TDE 3	34
14	TDE 3	13	Superior	TDE 4	12
3	TDE 3	17	Pós-graduação	TDE 5	14
1	TDE 4	21	Ensino Superior	TDE 4	11
3	TDE 4	18	Pós-graduação	TDE 5	9

Fonte: Elaboração própria (2023).

Diante dos dados apresentados, percebemos que os servidores do cargo TDE - Técnico da Educação, mesmo adquirindo uma escolaridade superior, ainda assim, há um lapso temporal relativamente longo para que consigam uma evolução na carreira que seja condizente com a escolaridade adquirida, o que pode ser um fator significativo para a desmotivação do servidor ao buscar melhorias na sua qualificação educacional e profissional.

A tabela 4 discrimina os servidores efetivos no cargo de ANE – Analista Educacional, que apresenta como requisito de ingresso Curso Superior em áreas variadas, a Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas, conta com 26 servidores efetivos. Destes 23 servidores possuem pós-graduação, sendo que desse total 8 servidores já possuíam pós-graduação quando ingressaram no cargo, 15 servidores adquiririam pós-graduação e 03 servidores continuaram com a formação de ingresso. Do total de servidores analista, apenas um servidor possui mestrado.

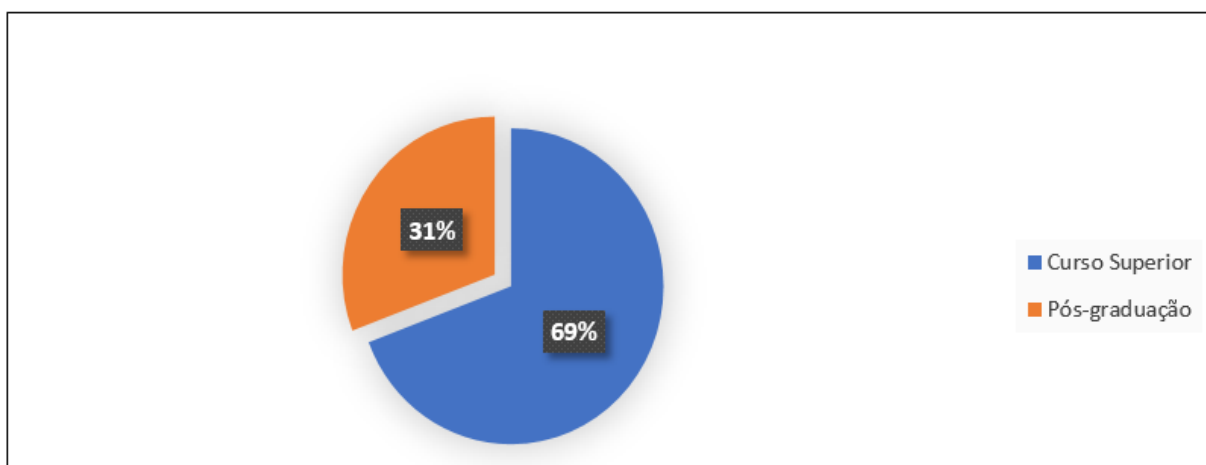
Tabela 4 - Servidores efetivos no cargo de ANE – Analista Educacional

SERVIDOR	INGRESSO	ANOS CARREIRA	CARGO ATUAL	ESCOLARIDADE	CONCLUSÃO	SUPERIOR	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	ÚLTIMA FORMAÇÃO (ANOS)
1	2002	21	ANE3 I	PEDAGOGIA	1991	1991	2007		16
2	2002	21	ANE3 I	BACHAREL PSICOLOGIA	1996	1996	2002		21
3	2004	19	ANE3 I	LETRAS	1993	1997	1994		18
4	2006	17	ANE 3 G	BACHAREL ADMINISTRAÇÃO	1996	1996	2012		11
5	2006	17	ANE3 G	PEDAGOGIA	2001	2001	2014		9
6	2006	17	ANE3 G	PEDAGOGIA	2005	2005	2011		12
7	2006	17	ANE3 G	BACHAREL CIENCIAS CONTABEIS	2004	2004	2011		9
8	2006	17	ANE3 I	PEDAGOGIA	2005	2005	2011	2022	1
9	2006	17	ANE3 I	PEDAGOGIA	1998	1998	2002		17
10	2006	17	ANE3 G	BACHAREL CIENCIAS COMPUTAÇÃO	1998	1998	1999		24
11	2006	17	ANE3 G	BACHAREL ADMINISTRAÇÃO	2001	2001	2012		11
12	2006	17	ANE3 G	BACHAREL ADMINISTRAÇÃO	2005	2005	2012		11
13	2006	17	ANE3 G	BACHAREL ADMINISTRAÇÃO	2003	2003	2005		18
14	2006	17	ANE3 G	BACHAREL ADMINISTRAÇÃO	2005	2005	2011		9
15	2006	17	ANE3 J	BACHAREL ENGENHARIA	1985	1985	2015		18
16	2006	17	ANE3 G	BACHAREL ADMINISTRAÇÃO	2006	2006	2011		12
17	2007	16	ANE3 G	PEDAGOGIA	2006	2006	2008		15
18	2013	10	ANE 2 F	PEDAGOGIA	1998	1998	2018		5
19	2013	10	ANE2 E	BACHAREL DIREITO	2012	2012	2021		2
20	2013	10	ANE3 E	BACHAREL DIREITO	2007	2007	2010		13
21	2013	10	ANE1 E	BACHAREL DIREITO	2000	2000			23
22	2013	10	ANE2 E	EDUCAÇÃO FÍSICA	1986	1986	2008		15
23	2013	10	ANE3 E	CIENCIAS	1994	1994	2003		20
24	2013	10	ANEI E	BACHAREL DIREITO	2009	2009			14
25	2015	8	ANE2 C	LETRAS	2003	2003	2019		4
26	2015	8	ANE2 E	BACHAREL ADMINISTRAÇÃO	2011	2011			12

Fonte: SISAP – Sistema de Administração de Pagamento de Pessoal

O gráfico 3 apresenta a porcentagem dos servidores no cargo de Analista Educacional, de acordo com a sua formação de ingresso, onde 69% dos servidores ao ingressarem no cargo possuíam apenas o Curso Superior e 31% ao ingressarem já possuía a pós-graduação.

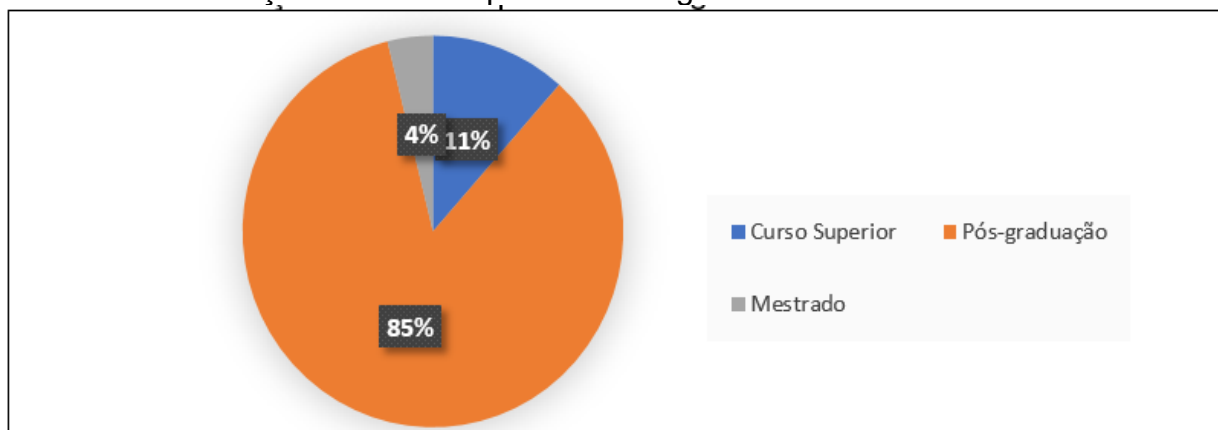
Gráfico 3 – Formação Escolar de Ingresso Cargo Analista Educacional - %



Fonte: Elaboração própria (2023).

O gráfico 4 demonstra a evolução da formação escolar dos servidores do cargo de Analista Educacional, sendo que atualmente 85% dos servidores possuem pós-graduação, porém apenas 4% obtiveram a formação de mestrado e 11% dos servidores continuam apenas com o curso superior.

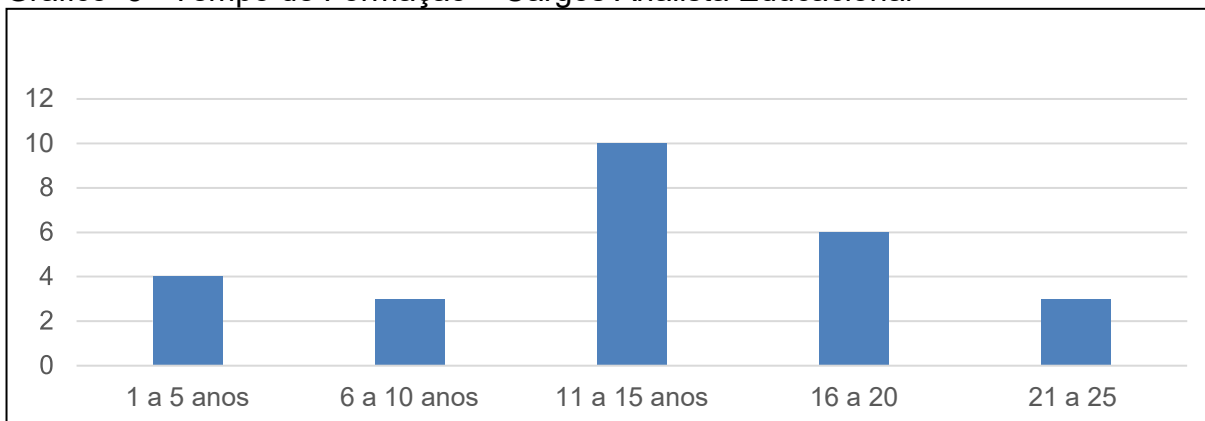
Gráfico 4 - Formação Escolar Adquirida no Cargo Analista Educacional - %



Fonte: Elaboração própria (2023).

Os dados apresentados no gráfico 5, percebemos uma situação similar com o cargo da carreira de Técnico da Educação - TDE, pois a maioria dos analistas tiveram sua última escolaridade entre 11 e 15 anos, perfazendo um total de 10 servidores e apenas 4 servidores adquiriram uma nova escolaridade com até 5 anos. Como já mencionado anteriormente há um período muito grande em que os servidores poderiam ter tido outros cursos de aperfeiçoamento.

Gráfico 5 - Tempo de Formação – Cargos Analista Educacional



Fonte: Elaboração própria (2023).

A tabela 5, mostra a quantidade de servidores da carreira de ANE – Analista Educacional de acordo com a estruturação feita pela Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004, sendo que no caso da carreira de ANE, a maioria já obteve promoção de escolaridade de acordo com a última formação escolar apresentada.

Tabela 5 – Nível x formação escolar x quantidade de servidores

NÍVEL	FORMAÇÃO	QUANTIDADE DE SERVIDORES
I	Superior	2
II	Superior acumulado com pós-graduação "lato sensu", na forma do regulamento	4
III	Certificação	19
IV	Superior acumulado com mestrado	1
V	Superior acumulado com mestrado	-

Fonte: Lei 15.293/2004 - <https://www.almg.gov.br>

A tabela 6, apresenta comparativo da média do tempo no cargo atual com a escolaridade e a média do tempo que servidor já poderia estar com um cargo melhor. Apesar da maioria dos cargos de analista educacional, os servidores já utilizaram a formação escolar adquirida, se houvesse uma melhor estruturação das carreiras poderiam estar melhor colocados há mais tempo e também poderiam ter outros cursos de especialização, melhorando seus conhecimentos.

Tabela 6 - Comparativo escolaridade atual x escolaridade de acordo formação

Total servidores	Cargo	Média Tempo cargo	Formação	Cargo de acordo com a escolaridade	Média Tempo da escolaridade para cargo/escolaridade
2	ANE 1	10	Bacharel	ANE 1	18
1	ANE 2	8	Bacharel	ANE 2	12
4	ANE 2	10	Pós-graduação	ANE 3	7
18	ANE 3	17	Pós-graduação	ANE 3	15
01	ANE 3	17	Mestrado	ANE 4	1

Fonte: Elaboração própria (2023).

Na tabela 7 consta os servidores efetivos no cargo de ANE – Analista Educacional – função Inspetor Escolar (requisito nível Licenciatura curta, Pedagogia com habilitação específica acumulada com licenciatura específica acrescida de curso de especialização lato sensu).

Tabela 7 - Servidores efetivos cargo de ANEI – Analista Educacional – Inspetor Escolar

SERVIDOR	INGRESSO	ANOS CARREIRA	CARGO ATUAL	ESCOLARIDADE	CONCLUSÃO	SUPERIOR	PÓS-GRADUAÇÃO	ÚLTIMA FORMAÇÃO (ANOS)
1	2015	8	ANEI2 D	INSPEÇÃO ESCOLAR	2012	2002	2012	11
2	2015	8	ANEI2 D	INSPEÇÃO ESCOLAR	2012	2007	2012	11
3	2016	7	ANEI2 C	INSPEÇÃO ESCOLAR	2012	2005	2012	11
4	2015	8	ANEI2 D	INSPEÇÃO ESCOLAR	2012	1998	2012	11
5	2006	17	ANEI3 M	INSPEÇÃO ESCOLAR	1989	1986	1989	34
6	2015	8	ANEI2 D	INSPEÇÃO ESCOLAR	2012	2001	2010	13
7	2007	16	ANEI3 J	INSPEÇÃO ESCOLAR	2000	1997	2006	17
8	2016	7	ANEI2 D	INSPEÇÃO ESCOLAR	2010	2002	2003	20
9	2013	10	ANEI1 B	INSPEÇÃO ESCOLAR	2008	2007	2009	14
10	2016	7	ANEI2 C	INSPEÇÃO ESCOLAR	2008	1992	2008	15
11	2013	10	ANEI2 D	INSPEÇÃO ESCOLAR	2009	2004	2007	16
12	2015	8	ANEI2 D	INSPEÇÃO ESCOLAR	2012	2008	2012	11
13	2015	8	ANEI2 D	INSPEÇÃO ESCOLAR	2012	2006	2012	11

Fonte: SISAP – Sistema de Administração de Pagamento de Pessoal

A carreira de ANE – Analista Educacional – Inspetor Escolar, para seu ingresso, possui requisito de escolaridade de Licenciatura curta, Pedagogia com habilitação específica acumulada com licenciatura específica acrescida de curso de especialização lato sensu, conforme detalhado na tabela 8 a Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas- SRE conta com 13 servidores efetivos atuando como Inspetor Escolar, sendo que todos já possuíam pós-graduação no momento do ingresso ao serviço público. O tempo de atualização da escolaridade de pós- graduação foi de no mínimo de 11 anos. Percebemos que apesar de todos terem uma escolaridade maior, a carreira de todos ficaram estagnadas na escolaridade de ingresso, não apresentando outras escolaridades adicionais.

Tabela 8 - Nível x formação escolar x quantidade de servidores

NÍVEL	FORMAÇÃO	QUANTIDADE DE SERVIDORES
I	Superior	1
II	Superior acumulado com pós-graduação "lato sensu", na forma do regulamento	10
III	Certificação	02
IV	Superior acumulado com mestrado	-
V	Superior acumulado com mestrado	-

Fonte: Lei 15.293/2004 - <https://www.almg.gov.br>

Durante as análises, foi verificado que dos 33 de TDE - Técnicos da Educação, no qual para ingresso como efetivo é exigido o nível médio, 26 servidores possuem o curso superior e 06 servidores possuem pós-graduação e 07 servidores possuem apenas o nível médio. Quanto ao cargo de ANE - Analista Educacional possui 26 servidores no total, e para o ingresso é exigido nível superior para ingressar no serviço público, 23 servidores possuem pós-graduação, 02 possuem apenas Ensino Superior

e 01 servidor possui mestrado. Já no cargo de ANE - Analista Educacional – Inspetor Escolar, que exige nível Licenciatura curta, Pedagogia com habilitação específica acumulada com licenciatura específica acrescida de curso de especialização lato sensu, todos possuem pós-graduação.

No âmbito federal, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, possui medidas no sentido, o desenvolvimento do servidor na carreira, se dá conforme demonstrado no art. 10, § 1º, 2º e 3º:

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)

A Lei nº 11.091/2005, estabeleceu os critérios para o incentivo à qualificação das carreiras, conforme art. 12 “O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei”. A referida Lei é um ponto inicial para estudarmos as adequações que serão necessárias para aprimorarmos o plano de carreiras dos servidores públicos de Minas Gerais, pois as determinações contidas nela que tratam do incentivo a capacitação profissional, são completamente viáveis de serem implantadas no caso dos servidores públicos estadual, necessitando de uma adequação do plano de carreiras, necessitando de estabelecer as tabelas de progressão e promoção de

acordo com o que for determinado, conforme demonstrado na tabela 9 onde consta com os requisitos de carga horária para alteração no nível de capacitação dos cargos:

Tabela 9 – Tabela para progressão por capacitação profissional

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: <https://www2.camara.leg.br>

Além da tabela com os requisitos para Progressão por Capacitação Profissional, também foi criada a tabela 10 demonstrando o percentual aplicado ao Incentivo à qualificação.

Tabela 10 – Tabela de percentuais de incentivo à qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: <https://www2.camara.leg.br>

Diante de todas as análises apresentadas foi constatado que em todos os cargos que compõem a Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas, a maioria de todos os servidores possuem uma escolaridade que poderia ter sido utilizada para a concessão da promoção por escolaridade e também pode ser percebido que em todos os cargos os servidores poderiam ter uma escolaridade adicional de forma a agregar conhecimentos.

Baseada em uma visão detalhada dos dados coletados, ficou comprovada a necessidade de implantar melhorias no Plano de Cargos e Carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais, no sentido de valorizar o servidor que está empenhado em se aprimorar, e que busca adquirir conhecimentos, sendo

que estes servirão para melhorar a prestação dos serviços públicos ofertados a população, para isso é necessário que ocorram melhorias dos critérios utilizados para a concessão da promoção de escolaridade dos seus servidores, como por exemplo, alterar o requisito de cinco anos para conceder a promoção de escolaridade, aplicar um percentual de reajuste para o servidor que possua mais escolaridade, além do que é exigido para o cargo. Há uma necessidade de reflexões, questionamentos para que ocorram melhorias no Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos da Educação do Estado de Minas Gerais, de forma a valorizar o profissional que esteja em constante aprimoramento profissional através da qualificação pela Educação.

Percebe-se de forma clara que o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos precisa ser aprimorado, pois não podemos conceber que um servidor qualificado, necessite de um período tão longo, para que seja reconhecida o direito de concessão de uma promoção de escolaridade, sendo que esta deveria ser gratificada e incentivada, para que todos busquem sempre a melhoria profissional. Um servidor melhor qualificado, terá condições melhores para perceber as necessidades e aprimoramentos que precisam ser empregados na Administração Pública, fazendo uso dos conhecimentos adquiridos. O aprimoramento profissional é um dos requisitos para que o servidor seja melhor avaliado, pois demonstra comprometimento profissional.

Fazendo um paralelo com a Lei Federal nº 11.091/2005 com a Lei Estadual nº 15.293/2004, percebe-se que podemos trabalhar as possibilidades de haver similaridade entre o tratamento dado a valorização da capacitação profissional como ocorre no âmbito federal, pois conforme demonstrado acima, toda oportunidade de aperfeiçoamento é garantida uma contrapartida, que pode ser entendida como um estímulo para o servidor. No Quadro 01, apresento alguma propostas de intervenção para que possamos discutir possíveis melhorias no Plano de Cargos e Salários dos Servidores da Educação, de forma a aproveitar melhor as qualificações dos mesmos, incentivando o servidor e também tendo um retorno quanto os conhecimentos adquiridos.

QUADRO 01 – Proposta de Intervenção

Participantes	Medidas	Proposta	Ações
<ul style="list-style-type: none"> - Governo do Estado - Secretaria de Estado da Educação - SEE - Secretaria de Planejamento e Gestão – SEPLAG - Comissão de Educação da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais - Sindicatos - Outras associações de servidores 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudar as legislações - Elaborar propostas de alterações - Realizar estudos de viabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> - Redução do tempo gasto para utilização formação escolar - Pagamento de incentivos a qualificação (com temas relacionados ao serviço público) - Medidas para capacitar o servidor através das escolas de governo 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar alteração da legislação - Liberação de cursos para os servidores públicos

Fonte: Elaboração própria (2023).

7 CONCLUSÃO

Este trabalho acadêmico teve como objetivo contribuir para a discussão sobre o Plano de Cargos e Salários dos Servidores Públicos da Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais - SEE, a partir da análise da concessão da promoção por escolaridade, e buscou compreender as diretrizes utilizadas para a concessão e com isso trazer melhorias para o todo esse processo. Tais melhorias buscam incentivar a valorização do servidor público, estimulando a ampliação de sua capacitação e como consequência melhorar sua qualificação profissional e também sua vida pessoal através da compensação financeira, que ajudará a realizar planos e sonhos.

Os dados apresentados, mostraram que os servidores possuem uma escolaridade que não condiz com o cargo que estão posicionados atualmente, sendo que poderiam estar melhor classificados, se houvesse um Plano de Cargos e Salários que valorizasse realmente a qualificação profissional adquirida ao longo da carreira pública. Demonstram a necessidade de capacitação dos servidores, devido ao tempo relativamente grande das últimas formações escolares adquiridas analisadas, o que irá refletir no desenvolvimento da prestação dos serviços públicos, pois um servidor com conhecimentos atualizados prestará serviços públicos com maior efetividade e eficiência, aproveitando melhor todos os recursos disponíveis.

A contribuição deste trabalho foi para o reconhecimento do servidor público que tenha reconhecido seu esforço, em se capacitar e manter-se sempre atualizado com as informações recentes sobre assuntos relacionados ao seu trabalho e também sobre o mundo a sua volta, tendo um retorno um incentivo que lhe instigue a sempre evoluir, pois a Globalização é evidente na atualidade necessitando de conhecimentos sempre atualizados.

O trabalho foi desenvolvido a partir do trabalho de pesquisa bibliográfica, buscando a ampliar o conhecimentos e melhorar o entendimento sobre alguns termos utilizados no serviço público, também demonstrando a importância de abordar este tema, que muitas vezes os gestores públicos se esquivam, principalmente, pela falta de recursos financeiros e também devido a várias leis existentes para se barrar a contenção de gastos, mas o Plano de Cargos e Carreiras não pode ser visto desta forma, pois pode-se dizer que é uma dicotomia, onde há o aumento de gastos, mas em contraposição o servidor irá prestar um serviço de melhor qualidade, pois estará mais motivado devido as recompensas que irá perceber.

Por isto, o Gestor Público precisa ter um olhar atento, as demandas dos servidores públicos a ele subordinados, quanto a questões de valorização da carreira, pois ao aprimorar o plano de carreiras ele terá um retorno considerável, ao trabalhar com pessoas capacitadas, motivadas e comprometidas como desempenho de suas atividades rotineiras.

Portanto, esperamos através desse trabalho, incentivar os gestores a pensarem estratégias que possam estimular, incentivar e valorizar os servidores a buscarem capacitação, para que sejam prestados serviços públicos de qualidade e excelência, que beneficiaram tanto o servidor quanto a Administração Pública. O estudo comprovou a necessidade de adequação do Plano de Cargos e Salários dos Servidores Públicos da Educação, através da alteração dos critérios da concessão da promoção de escolaridade e conseqüentemente a criação de políticas públicas destinadas a melhorar a vida dos servidores públicos.

O presente trabalho teve como limitação a necessidade de aprofundamento nos estudos das legislações pertinentes ao assunto, bem como de estudos mais detalhados sobre a viabilidade das propostas apresentadas, com suas projeções financeiras a longo prazo relativas as alterações do Plano de Cargos e Salários.

8 REFERÊNCIAS

BIROCHI, R. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. 3. ed. rev. atual. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2014. 178p.: il. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/50963526> Acesso 10.06.23

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso 05.09.23.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 6.693, de 14 de julho de 1944**. Dispõe sobre a criação de uma entidade que se ocupará do estudo da organização racional do trabalho e do preparo de pessoal para as administrações pública e privada. Rio de Janeiro, [1944]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6693-14-julho-1944-452525-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso: 23.09.23.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília, [2019]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso: 23.09.23.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Brasília. Presidência da República, [2005]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso 22.09.23.

CRUZ, B. E., & Binatti, K. A. **A importância do Plano de Carreira na Organização**. Disponível em: <https://lyceumonline.usf.edu.br/salavirtual/documentos/2999.pdf>. Acesso 05.09.23

Gil, A. C. (2002). **Como classificar as pesquisas. Como elaborar projetos de pesquisa**, 4(1), 44-45. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=como+clasificar+pesquisas&btnG=. Acesso 20.09.23.

GUIMARÃES, T. A.. **A nova administração pública e a abordagem da competência**. Revista de administração pública, v. 34, n. 3, p. 125 a 140-125 a 140, 2000. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6284/4875>. Acesso 24.09.23.

JUNIOR, Jair Jeremias; MARTINS, Vinícius Abílio. **Adaptabilidade na Carreira no Serviço Público**. Estudo com os Técnico-Administrativos em Educação. 2021. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?start=10&q=carreira+%2B+servidores+p%C3%BAblicos+%2B+educa%C3%A7%C3%A3o&hl=pt-R&as_sdt=0,5. Acesso 23.09.23.

MINAS GERAIS. **Lei nº 5.399, de 12 de dezembro de 1969**. Autoriza instituição de Fundação destinada à pesquisa aplicada nos campos da economia, da administração e da tecnologia básica e social. Belo Horizonte, [1969]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/5399/1969/?cons=1>. Acesso: 23.09.23.

MINAS GERAIS. **Lei nº 15293, de 05 de agosto de 2004**. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, [2004]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade-parlamentar/leis/legislacao-mineira>. Acesso 14.07.23

MINAS GERAIS. **Decreto nº 43.576, de 09 de setembro de 2003**. Estabelece as diretrizes para a elaboração dos anteprojetos de lei dos planos de carreiras na administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte [2003]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/43576/2003/>. Acesso em 05.09.23.

Ranzini, M. de S., & Bryan, N. A. P. (2017). **Capacitação e formação para o setor público e os modelos de escola de governo no Brasil**. Revista Do Serviço Público, 68. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v68i2.1004> Acesso 24.09.23.

Silva, F. F., & de Souza Neto, E. N. (2021). **Plano de Carreira. Eficaz Ferramenta de Gestão de Pessoas**. Revista Multidisciplinar do Sertão, 3(2), 265-274. Disponível em: <https://revistamultisertao.com.br/index.php/revista/article/view/352>. Acesso 15.07.23.

Soares, S. L., & Estender, A. C. (2016). **Os benefícios dos programas de Gestão de Carreira e Desenvolvimento Profissional**. Destarte, 6(1), 105-125. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptR&as_sdt=0%2C5&q=Soares%2C+S.+L.%2C+%26+Estender%2C+A.+C.+%282016%29.+Os+benef%C3%ADcios+dos+programas+de+Gest%C3%A3o+de+Carreira+e+Desenvolvimento+Profissional.+Destarte&btnG= Acesso 20.07.23

Tonelli, M. J. (2009). **A evolução da carreira**. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptR&as_sdt=0%2C5&q=Tonelli%2C+M.+%282009%29.+A+evolu%C3%A7%C3%A3o+da+carreira&btnG= Acesso 15.07.2023.