



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA
LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

JOHOONABIA DOS SANTOS SOUZA

**PLANO DE CARREIRA DO SETOR PÚBLICO MUNICIPAL: O CASO
DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BATURITÉ**

REDENÇÃO/CE

2016



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA
LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

JOHOONABIA DOS SANTOS SOUZA

**PLANO DE CARREIRA PÚBLICO MUNICIPAL: O CASO DOS
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BAURITÉ.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação da Administração Pública da
UNILAB, como requisito parcial para obtenção
do título de bacharel em Administração Pública.

ORIENTADOR: PROFA. DRA. Rosalina Semedo de Andrade Tavares.

REDENÇÃO

2016

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira

**Direção de Sistema Integrado de Bibliotecas da UNILAB (DSIBIUNI)
Biblioteca Setorial Campus Liberdade
Catalogação na fonte**

Bibliotecário: Gleydson Rodrigues Santos – CRB-3 / 1219

Souza, Johoonabia dos Santos.

S713p

Plano de carreira do setor público municipal: o caso dos profissionais da educação do município de Baturité. / Johoonabia dos Santos Souza. – Redenção, 2016.

87 f.; 30 cm.

Monografia apresentada ao curso de Administração Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira – UNILAB.

Orientadora: Profa. Dra. Rosalina Semedo de Andrade Tavares.
Inclui Figuras e Referências.

1. Servidores públicos - Estatuto legal, leis, etc. - Brasil. 2. Administração municipal – Brasil. I. Título.

CDD 342.81068

JOHOONABIA DOS SANTOS SOUZA

PLANO DE CARREIRA DO SETOR PÚBLICO MUNICIPAL: O CASO DOS
PROFISSIONAIS DO MUNICÍPIO DE BATURITÉ.

Monografia julgada e apresentada para obtenção do Diploma de Graduação em Administração
Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira.

Data: 08/12/2016

Nota: _____

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Rosalina Semedo de Andrade Tavares (Orientador)

Profa.. Dra. Maria do Rosário de Fátima Portela Cysne

Prof. Dr. Luis Miguel Dias Caetano

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que permitiu que esse momento tão importante acontecesse na minha vida.

A Universidade pelo ambiente e pelas oportunidades propiciadas.

Aos professores do curso e aos participantes da banca examinadora pelo tempo, apoio e por suas valiosas colaborações em vida acadêmica.

A minha orientadora, Profa. Doutora Rosalina Semedo de Andrade Tavares, pelo apoio e pela sua disponibilidade que foram fundamentais para realizar e prosseguir esta pesquisa.

Aos participantes da pesquisa que contribuíram com suas experiências e conhecimento na área da educação.

Aos meus pais, pelo o amor, apoio e incentivo que foi fundamental para que pudesse chegar até esta etapa de minha vida.

Aos meus parentes e amigos que sempre tiveram ao meu lado, intercedendo para que esse sonho viesse a se concretizar.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

A presente monografia discute sobre o plano de carreira no setor público municipal, como instrumento importante para o desenvolvimento e valorização do servidor público, em contraprestação a produção de bens e serviços públicos de qualidade a sociedade. Para isto, o propósito deste estudo, em primeiro momento, consiste em identificar as ações de desenvolvimento e valorização apresentadas no plano de carreira municipal, e em seguida realizar um diagnóstico sobre a efetividade dessas ações a partir das percepções dos servidores públicos. Trata-se de um estudo de caso, com abordagem qualitativa, cujo universo de pesquisa foram os profissionais da Escola de Ensino Fundamental Domingos Sávio, e gestores da Secretaria de Educação e Desporto, localizados no município de Baturité. Tal estudo justifica-se por sua ênfase na necessidade de valorização do funcionalismo público, através da efetividade das ações e políticas do plano de carreira do setor público, com foco no âmbito local, porquanto o serviço público municipal apresenta em termos quantitativos uma grande demanda de acesso, e em termos qualitativos, carências e mais atenção nas agendas governamentais. Para a fundamentação conceitual foi realizado um levantamento bibliográfico sobre o cenário e desafios das organizações públicas, além de identificar o papel e importância do capital humano para a sobrevivência e sucesso dessas no ambiente imposto, levando-se em consideração a necessidade de investimentos e efetividade nas ações de desenvolvimento e valorização de pessoa. Foram ainda utilizadas a pesquisa documental e entrevistas. Os principais resultados desse estudo mostram a necessidade de um alinhamento estratégico das ações do plano de carreira com atuação da organização, com vista nas necessidades futura da administração; a obrigação da organização em prover e orientar os servidores em seu desenvolvimento; causas de ineficiência nas ações do plano de carreira no setor público municipal: influências políticas partidárias; e por fim a necessidade de novos estudos sobre a efetividade e importância do plano de carreira no desenvolvimento do servidor público, e o seu impacto na produção de bens e serviços públicos ao cidadão.

Palavras-chave: Plano de Carreira. Governo Municipal. Servidor Público.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Organizações públicas e gestão de pessoas: cenários e desafios.....	21
Figura 2 – Exemplo de planejamento estratégico de gestão de pessoas na administração pública	22

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos participantes	35
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
GP	Gestão de Pessoas
MAG	Magistério
PAIC	Programa de Alfabetização na Idade Certa
PCCRE	Plano de Cargo, Carreira e Remuneração

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVOS.....	13
1.1.1 Objetivo Geral	14
1.1.2 Objetivos Específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
1.4 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA.....	15
 2 REFERENCIAL TEÓRICO	 15
2.1 CENÁRIOS DAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS.....	15
2.1.1 Clientes da Administração Pública.....	17
2.2 GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO	19
2.2.1 Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas no setor público	21
2.3 CONCEITUAÇÃO E APLICAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS.....	23
2.3.1 Desenvolvimento de pessoas.....	26
 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....	 29
3.1 MÉTODOS DE PESQUISA	30
3.2 TÉCNICAS DE COLETAS DE DADOS	30
3.2.1 Objeto de pesquisa.....	31
3.2.2 Lócus de Pesquisa.....	33
3.3.3 Sujeitos da pesquisa.....	34
3.3.4 Instrumento de Coleta de Dados.....	34
 4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS	 35
4.1 CARACTERIZAÇÕES DOS ENTREVISTADOS	35
4.2 PERSPECTIVAS DOS SERVIDORES SOBRE O PCCRE/MAG	36
4.3 EFETIVIDADE DO PCCRE/MAG NO CRESCIMENTO PROFISSIONAL E ORGANIZACIONAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO.....	38

4.4 PARTICIPAÇÕES NA AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PCCRE/MAG	42
6 CONCLUSÕES.....	43
REFERÊNCIAS	44
APÊNDICES	48
Apêndice A – Carta de Apresentação da Pesquisa	49
Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – T.C.L.E	49
Apêndice C – Roteiro de Entrevista dos Servidores.....	52
Apêndice D – Roteiro de Entrevista da Gestão	54
ANEXOS	56
Anexo A – Plano de Cargos Carreira e Remuneração do Magistério PCCRE/MAG	57

1 INTRODUÇÃO

As constantes exigências da sociedade pela eficiência na promoção dos serviços públicos, e as transformações ocorridas no mundo do trabalho, influenciados pelas mudanças na economia, avanços tecnológicos e expansão do mercado, têm originado a necessidade de reformular as relações de trabalho do setor público, por meio da adoção de políticas e ações que preconizem o uso estratégico e eficiente da força de trabalho na Administração Pública.

Lewis Preston, em prefácio de publicação do Banco Mundial, afirmou que “um gerenciamento eficiente e responsável do setor público e uma estrutura política transparente e previsível são cruciais para a eficiência de mercados e governos, portanto, para o desenvolvimento econômico”. (Preston, apud Nunberg, 1998, p 9).

Diante dessa visão, o servidor público surge como um elemento central na promoção da eficiência, eficácia e efetividade das atividades administrativas do aparelho Estatal, tornando-se o principal meio, pelo qual a função pública tem a concretização de seus fins, cuja orientação fundamenta-se no atendimento das necessidades e expectativas dos legítimos destinatários dos serviços públicos (FANUCK, 1986).

Frente a esse cenário a gestão de pessoas assume um importante e estratégico papel nas organizações públicas que é, além do suprimento de pessoas, o atendimento das demandas e necessidades das organizações públicas por meio da promoção de políticas e processos voltados para a valorização e desenvolvimento, refletindo diretamente na adequação e inovação das relações de trabalho do setor público com as novas demandas e exigências da sociedade.

Em se tratando do setor público, é importante destacar que a Constituição Federal é que dita no primeiro momento, as normas gerais e de observância obrigatória, adotados na administração do patrimônio do Estado, determinando desta forma, o ordenamento e a organização da função pública em todas as suas esferas. Com vista nessa regra, as instituições governamentais, formulam e programam políticas e processos institucionais para o gerenciamento de pessoal, visando à condução das atividades administrativas e a eficiência na alocação dos recursos humanos.

Por sua vez, tais práticas de gestão encontram-se alinhadas ao planejamento estratégico e as normas pertinentes ao gerenciamento de pessoal da organização, com vistas no ambiente inserido, a atuação e tipo de serviço prestado pela organização. (BERGUE, 2010). Assim, tendo administração, observado os dispositivos, realizado o diagnóstico e os procedimentos para o atendimento das necessidades do cidadão, segue-se para a formulação de alternativas, de forma tais práticas obtenham resultados significativos para a organização. Entre essas alternativas, segundo BERGUE (2010), tem-se a instituição e a estruturação dos Planos de Carreira nas organizações públicas, representando um instrumento imprescindível e fundamental na relação entre Estado e funcionalismo público.

O plano de carreira trabalha com questões fundamentais para o funcionamento da administração pública e com elementos considerados pelas organizações contemporâneas, indispensáveis para o gerenciamento do capital humano, como os processos de desenvolvimento e valorização. Essas ações apresentam, via de regra, dois objetivos presentes nas esferas governamentais: a incentivação a profissionalização e o reconhecimento do servidor público no exercício de suas atribuições e responsabilidades, refletindo transversalmente na produtividade e qualidade dos serviços públicos.

O estudo foi desenvolvido por meio de um estudo de caso realizado com os profissionais da educação pertencentes ao corpo docente da Escola de Ensino Fundamental Domingos Sávio, localizada no município de Baturité. Também tiveram a participação nesse caso, um representante da Secretaria Municipal de Educação e Desporto. A participação da chefia objetivou entender a importância e o conhecimento da direção, sobre o emprego desse instrumento nas instituições governamentais.

1.1 OBJETIVOS

Perante essa conjectura algumas indagações foram lançadas: Qual a importância das ações de desenvolvimento e valorização apresentadas no plano de carreira? Qual o efeito dessas ações na profissionalização e desempenho do capital humano na gestão pública? E qual o impacto disso na prestação dos serviços públicos? No intuito de responder tais indagações estabeleceu-se objetivo geral da pesquisa:

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar a percepção dos servidores públicos sobre o plano de carreira para o desenvolvimento e valorização de pessoas nas entidades governamentais.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar as ações e processos de desenvolvimento e valorização do plano de carreira;
- Analisar a percepção dos beneficiários sobre a efetividade das ações identificadas e apresentadas.

1.3 JUSTIFICATIVA

A existência de um quadro de pessoal competente e valorizado hoje nas organizações públicas tem sido colocada como um fator gerencial de relevância para a qualidade na produção e prestação de serviços à sociedade. Por essa razão, o presente estudo justifica-se, primeiramente, por sua ênfase na necessidade de valorização do funcionalismo público, através da efetividade das ações e políticas do plano de carreira do setor público, com ênfase no âmbito local, porquanto o serviço público municipal, encontra-se mais próximo do cidadão, apresentando em termos quantitativos uma grande demanda de acesso, e qualitativos, carências e mais atenção nas agendas governamentais.

Segundo, pela oportunidade de contribuir para os estudos na área de gestão de pessoas do setor público municipal, entendendo que esta é de grande relevância para o desenvolvimento de qualquer organização, principalmente no cenário em que vivemos, sendo, portanto, mais uma ferramenta útil para a máquina pública, que embora possua limites quanto a sua gestão de pessoal, necessita ter em sua estrutura formas administrativas que assegure a administração pública municipal, o pleno funcionamento e desenvolvimento de suas atividades estratégicas, técnicas e operacionais. E por último pela aquisição de conhecimentos e habilidades que serão

fundamentais para o meu desenvolvimento como estudante e como futuro profissional do campo de pública.

1.4 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA

O presente trabalho está estruturado em 5 capítulo, além desta introdução. No segundo capítulo tem-se apresentação da fundamentação teórica, a qual abrange os temas organizações pública, gestão de pessoas e plano de carreira no setor público. No terceiro capítulo é discutido a metodologia da pesquisa. No quarto capítulo, serão apresentados os resultados e a análise da pesquisa. E Por fim, no quinto capítulo, tem-se a demonstração dos resultados e discussões dos dados obtidos, e logo após as conclusões finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para o desenvolvimento do presente estudo foi abordado os seguintes eixos: apresentação do cenário e desafios das organizações do setor público, no intuito de apresentar a necessidade de investimentos de seu capital intelectual para a sua sobrevivência no ambiente em que vive, gestão de pessoas no setor público, conceituação e aplicação do plano de carreira do setor público, desenvolvimento e valorização de pessoas na administração pública.

2.1 CENÁRIOS DAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Marcado por rápidas e intensas transformações, o novo ambiente, tem influenciado poderosamente as organizações, sua administração e seu comportamento, exigindo dessas, uma imediata mudança e adequação de suas relações e processos, entre esses, as relacionadas ao posto de trabalho. Sobre esta realidade pode-se afirmar que o sucesso e a sobrevivência das organizações nesse cenário passam obrigatoriamente pela gestão de pessoas, uma vez que nesse

processo, as pessoas tornam-se agente de mudança e, portanto, necessitam de investimentos e meios necessários para o seu desenvolvimento, e conseqüentemente, um desempenho melhor. A respeito disto, Cruz ressalta em suas contribuições que:

Uma mudança fundamental, em escala mundial, está ocorrendo no meio ambiente e no contexto interno das organizações públicas e privadas. Esta mudança está provocando a renovação do modelo de gestão, principalmente na gestão de pessoas, devido à necessidade de sobrevivência no ambiente em que tais organizações atuam. (CRUZ, 2004, p. 1)

Em razão de seus limites e fins administrativos, adequar-se a essa realidade tem sido um grande desafio para administração pública. Entretanto, assim como nas organizações privadas, esta deve atentar-se para o novo perfil de cliente que está surgindo, neste caso o cidadão, “cada vez mais exigente e consciente do poder que detém e dos meios que pode valer-se como forma de pressionar o seu fornecedor, o Estado”. (PALUDO, 2010, p.47). Bergue destaca também que:

O Estado assiste a um novo estágio do contínuo processo de redefinição de suas formas e fronteiras de atuação. No cenário atual, os diversos setores da sociedade têm passado a exigir do Poder Público, em suas dimensões local, regional, nacional, supranacional, com crescente intensidade, inserções mais eficientes, eficazes e efetivas. (BERGUE, 2010, p.183)

Ainda de acordo com Siqueira e Mendes (2009, p. 241 apud MARQUES, 2015, p. 20), “[...] a modernização da administração pública é um processo contínuo em que modelos e modismos gerenciais são constantemente implantados na expectativa de que a estrutura governamental possa atender de modo mais eficiente e eficaz às demandas sociais”. Nota-se, que mesmo de caráter permanente, as organizações públicas sofrem, ainda que de forma lenta, por constantes processos de adaptações na tentativa de adequar as suas práticas e processos gerenciais ao novo perfil de usuário dos serviços públicos.

Cabe aqui, uma breve conceituação dos termos administração pública e serviços públicos, a fim de sinalizar o real papel das organizações públicas, que embora vivencie o mesmo cenário da esfera privada, possui algumas peculiaridades que torna sua finalidade diferente das demais organizações. Assim, pode-se dizer que a administração pública:

Em sentido institucional, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do governo; em sentido funcional, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em sentido operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. (SALDANHA, 2006, p.11)

Serviço Público, na visão de Meirelles (2009, p. 332), seria “todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniências do Estado”. Diante dessas concepções, temos a Administração Pública como um aparelho de gerenciamento do patrimônio do Estado, constituída por **órgãos**, mantidos por **recursos públicos**, que desempenham e direcionam as **atividades** do governo para a concretização e materialização daquilo que o Estado busca e tem como essência de sua existência - a proteção dos interesses dos principais destinatários dos serviços públicos.

No tripé órgãos, recursos públicos e atividades temos a inclusão de dois significantes atores, considerados por Pinto e Silva (2015) e Bresser (1998), cliente interno e externo da administração pública. Ainda com base nesse esquema, destacam-se também as necessidades das organizações públicas, apresentadas como a capacidade de se manter produtiva, e consequentemente um bom desempenho em um ambiente globalizado.

Tendo em vista o objetivo do estudo, atentáramos o foco para o cliente interno, no entanto para a compreensão da importância e papel desse na produção dos serviços públicos, , apresentaremos o cliente externo, suas características e necessidades.

2.1.1 Clientes da Administração Pública

O novo perfil de cliente – cidadão é decorrente do crescente avanço e uso das tecnologias que têm influenciado fortemente na mudança de comportamento das pessoas, ao proporcionar a estas, o acesso e a rapidez nas informações. Essa conjuntura tem contribuído para a crescente cobrança da sociedade na atuação dos governos, exigindo maior qualidade, transparência, agilidade e acesso aos serviços públicos. (DOMINGUES e LADOSKY, 2007). Portanto, cabem

às organizações do setor público, adotarem formas e meios para o ajustamento de seus produtos e serviços às novas demandas e exigências da sociedade, as quais se apresentam como fatores críticos para o bom desempenho do aparelhamento estatal.

Os usuários do serviço público têm aumentado o nível de exigência em relação à satisfação de demandas. A qualidade e a adequação dos serviços às necessidades dos usuários são hoje aspectos críticos para o bom desempenho de qualquer órgão ou entidade da administração pública. (CAMÕES; PANTOJA; BERGUE, 2010, p. 12).

Diante desse contexto, de acordo com Bergue (2010, p.183), tem-se exigido do Estado, no que diz respeito aos seus aparelhos, “uma nova configuração em termos de estruturação, processos e **desempenho**, sendo que este pode ser alcançado, nos níveis desejados, somente pela atuação das pessoas – os agentes públicos”, caracterizados por Pinto e Silva (2015, p.2) como “o cliente interno, pessoas, com seus cargos, suas obrigações, mas também com suas próprias expectativas e exigências”, o qual surge como agente principal na sobrevivência e adequação das organizações públicas nesse cenário, e conseqüentemente no desempenho desejado pela função pública.

Paludo (2010, p. 265) destaca que “na busca pela excelência na prestação de serviços públicos, as pessoas (servidores públicos) é que farão a grande diferença”. Para Marques o profissional do setor público, analisando-se as etapas procedimentais na prestação dos serviços, é a representação final do Estado:

[...] o trabalhador do Estado brasileiro, seja no poder executivo, legislativo ou judiciário, ou na esfera federal, estadual ou municipal. A sociedade, ao eleger seus representantes, contribui para a definição dos rumos de ação em cada área de cada esfera de governo. Os dirigentes eleitos, por sua vez, orientam o funcionamento da administração pública. E o funcionamento da administração pública é operado pelos servidores públicos. São essas pessoas que, atuando na prestação direta de serviços ao cidadão brasileiro, terminam por ser a imagem ou representação do Estado. (MARQUES, 2015, p. 32)

A partir de tais conceituações, podemos apresentar o servidor público como: cliente interno da administração, o qual possui necessidades e expectativas que precisam ser supridas; fator diferencial que necessita, portanto, de investimentos, para que obtenha o desenvolvimento

almejado pela organização; e imagem do Estado, sendo responsável pela prestação e execução direta dos serviços públicos a sociedade

A busca pela satisfação e atendimento de necessidades, em primeiro momento deve se passar pela gestão de pessoas. Desse modo, é necessário que a organização ao procurar atender as demandas de seus clientes externos, reflita sobre as necessidades profissionais e pessoais de seus colaboradores nesse processo, elaborando formas e meios para o atendimento e o equilíbrio das expectativas profissionais com as organizacionais.

As organizações, atualmente, têm o desafio de conquistar a confiança de seus colaboradores para que possam mantê-los motivados, o que, consequentemente, aumenta a produtividade. A empresa precisa se relacionar bem com o seu público interno, conhecer seu funcionário e envolvê-lo no trabalho, para que consigam, juntos, atingir os resultados da empresa. As pessoas são mais produtivas quando realmente sentem que participam daquela organização. (OLIVEIRA, 2013, p. 43)

2.2 GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO

A Gestão de Pessoas – GP, no que se refere aos campos de públicas, é definida por Bergue (2007, p.18) como um “[...] esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições ambientais em que se inserem”. Desse modo, temos como principal missão da gestão de pessoas, na produção dos serviços públicos, a promoção e o suprimento de pessoas capacitadas e compromissadas com às novas demandas e exigências da administração pública e de seus cliente no atual contexto.

Em um conceito mais abrangente, tendo em vista o cenário das organizações em geral, podemos definir a GP como sendo “a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada – parra alcançar os objetivos organizacionais e individuais”. (CHIAVENATO, 2010, p.11). Essa função torna-se importante nos dias atuais, a qual se reflete em envolver e obter a colaboração e o comprometimento dos funcionários com os objetivos organizacionais para o

alcance da eficácia organizacional. Em relação a essa função da gestão de pessoas na Gestão Pública, Bergue esclarece que:

A difícil missão de conduzir pessoas orientadas para os objetivos institucionais pode mostrar-se sensivelmente mais complexa no setor público, em razão de condicionantes específicas, notadamente aquelas afetas à dinâmica comportamental dos agentes públicos, tendo como pano de fundo os efeitos da sedimentação e reprodução desprovida de reflexão crítica de traços consolidados na cultura organizacional dominante na administração pública. (BERGUE, 2010, p.35)

Apesar dessas complexidades, a gestão de pessoas deve buscar e incentivar, de forma efetiva, a participação e cooperação das pessoas no atendimento dos objetivos organizacionais, caso contrário os esforços e tentativas para o atendimento das demandas de produção e administração na Gestão Pública ficarão comprometidos.

Para isso, é necessário que a gestão de pessoas no setor público seja vista como parte integrante das demais áreas da administração pública, necessitando que o seu planejamento desenvolva não só a parte burocrática que lhe é designada, mas também que articule ações que ocasionem a valorização e a qualificação dos servidores. A implementação dessas ações devem apresentar para as pessoas o interesse da organização pelo seu desenvolvimento, e assim despertar nessas o desejo de contribuir para o sucesso de quem busca e promove o seu desenvolvimento – a organização.

No entanto, ao contextualizar os estágios da gestão de pessoas e sua situação na gestão pública, Bergue conclui que:

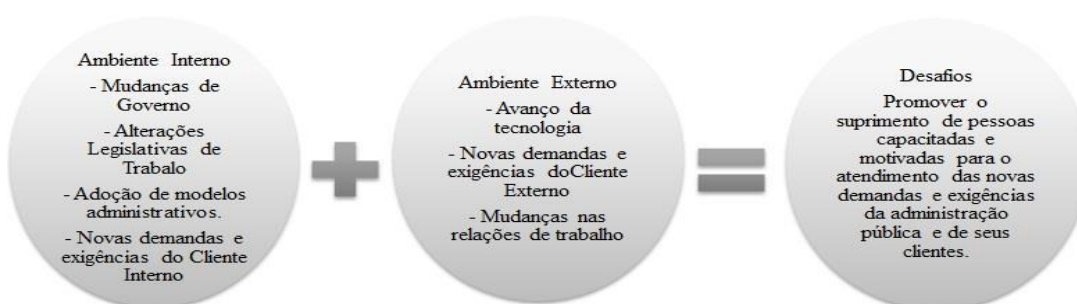
No setor público em geral, não refletindo somente no desenho estrutural adotado, mas também nas práticas de governo, pode-se inferir, com significativo grau de segurança, que a gestão de pessoas encontra-se em estágio bastante defasado em relação às organizações do setor privado. Especialmente na esfera municipal de governo, é possível verificar que, em significativa parcela dos casos, a administração dispõe de um setor de pessoal, ao qual competem, essencialmente, atribuições identificadas com o primeiro dos estágios evolutivos dessa área – *administração de pessoal*. (BERGUE, 2010, p. 249).

Tais conclusões remetem a necessidade de urgente reflexão do papel e o significado da gestão de pessoas nas organizações públicas, entendendo-a como uma área presente em toda organização e não apenas como uma função de staff, como demonstra a estrutura das organizações em geral. Só então, a partir dessa reflexão, é que se pode buscar da moderna gestão

de pessoas, a efetividade de seu papel – desenvolvimento de práticas de GP necessárias para o bom funcionamento das esferas governamentais. .

Sustenta-se assim que, independentemente do porte do ente ou órgão governamental, as boas práticas da gestão de pessoas são não são somente possíveis, mas necessária ao desempenho satisfatório e convergente com o interesse público. Dessa forma, não é devido ao pequeno porte populacional de um município, ou à reduzida dimensão de sua estrutura administrativa, enfim, que as políticas de gestão de pessoas não são necessárias. Pelo contrário, nesses, talvez, mais relevantes e imperiosas se mostrem as ações governamentais pautadas pela ação planejada, pela organização tecnicamente fundamentada, e pelo desempenho devidamente monitorado e controlado. (BERGUE, 2010, p.202).

Figura 1: Organizações públicas e Gestão de Pessoas: cenário e desafios
Fonte: Elaboração própria.



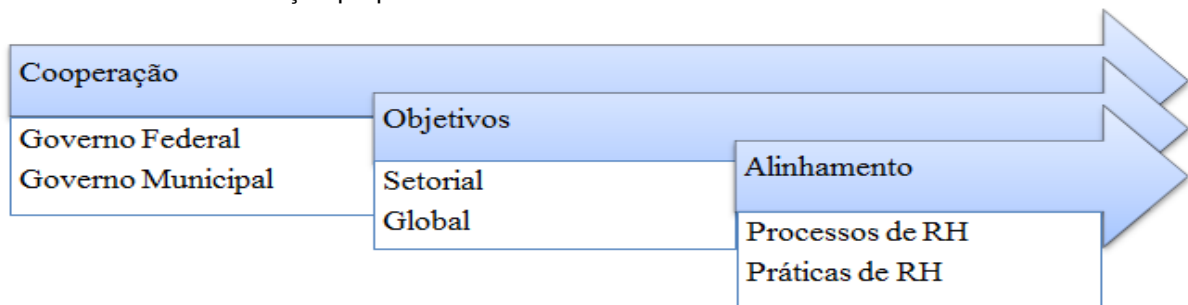
2.2.1 Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas no setor público

O planejamento estratégico de pessoas consiste na promoção do diagnóstico dos ambientes (interno e externo) da organização, no intuito de estruturar o cenário de atuação do setor público e definir as formas e condições para inserção dos agentes públicos, na conjuntura apresentada. (BERGUE, 2010). Para Chiavenato (2010) esse tipo de planejamento pode também significar um alinhamento dos objetivos profissionais com os objetivos organizacionais, onde simultaneamente esses objetivos estão sendo atendidos e necessidades apresentadas por ambas às partes, equilibradas. No que concerne à administração pública, o planejamento estratégico:

O planejamento estratégico de recursos humanos no âmbito da administração pública é um plano setorial, necessariamente integrado com as demais áreas de governo. Isso pode incluir, não somente os demais Poderes, como os demais entes federados segundo uma perspectiva de atuação em regime de cooperação. Dessa composição de objetivos e necessidade setoriais, resulta a concepção de plano estratégico global do ente ou órgão público. (BERGUE, 2010, p.202)

Portanto, pode-se afirmar que o planejamento estratégico de GP, tendo em vista as necessidades das ações da administração, ocorre a partir de integração entre poderes, entes e órgãos públicos, mediante cooperação, a partir do alinhamento dos objetivos governamentais com as práticas de recursos humanos, a fim de que as ações sejam implementadas de forma eficiente. FIGURA 2.

Figura 1. Exemplo de Planejamento estratégico de GP na administração Pública.
Fonte: Elaboração própria.



De acordo com Bergue (2010) o planejamento estratégico de GP na esfera pública, possui os seguintes processos:

- análise ambiental** - fase inicial de um processo de planejamento, a qual envolve diagnóstico das condições ambientais tendo em vista as perspectivas setoriais;
- definição do ‘negócio institucional da entidade’** – fase que sucede a etapa da análise ambiental. Trata-se da definição dos eixos centrais de atuação;
- formulação de Objetivos** - estabelecimentos dos objetivos a serem alcançados;
- avaliação das necessidades de mudança** - nessa fase tem-se a identificação das restrições e ineficiências da administração e de seus processos. Essa etapa consiste na

retomada das etapas anteriores, uma vez que é preciso um levantamento de diagnósticos sobre o cenário, adequação de seus objetivos ao novo ao ambiente, entre outros;

- e. **formulação de Alternativas e tomada de decisão** – fase de elaboração de alternativas orientadas para o atendimento dos fins desejados pela função pública. Entre essas alternativas, têm-se os programas de qualificação de pessoal, redesenho estrutural, entre outros;
- f. **implementação** - trata-se de por em execução o arranjo material, financeiro e humano.
- g. **controle do processo** – consiste na realização de medidas e acompanhamento de desempenho.

2.3 CONCEITUAÇÃO E APLICAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Segundo Dutra, a carreira deve ser entendida:

Como uma sequencia de posições e de trabalhos realizados pela pessoa. Essa sequencia deve ser articulada de forma a conciliar o desenvolvimento das pessoas com o desenvolvimento, [...] e pensada como uma estrada que está sempre sendo construída pela pessoa e pela organização, assim, [...] uma organização que administre de forma compartilhada as carreiras tem diante de si várias estradas sendo construídas. (DUTRA, 2016, p.117)

Desse modo, tem-se a construção da carreira como uma responsabilidade compartilhada entre a organização e a pessoa, estabelecida a partir de uma negociação, cuja finalidade fundamenta-se no equilíbrio das necessidades e expectativas das partes envolvidas, preconizando sobre tudo, o atendimento dos objetivos e metas organizacionais.

Entendendo que a construção da carreira envolve um conjunto de sequencias de posições, e que estas devem ser planejadas e ajustadas ao longo do tempo, de forma a permitir o desenvolvimento das pessoas e da organização, torna-se necessário um planejamento de carreira, com intuito não só de fomentar o crescimento das pessoas, mas de promover o suporte e apoio necessário para a construção da carreira.

O plano de carreira consiste em uma ferramenta de gestão utilizado pelas empresas no tratamento de questões relacionadas à remuneração, desempenho e carreira profissional, funcionando como um elemento de conciliação das expectativas entre colaboradores e organizações, sobre as respectivas questões. (DUTRA, 1996).

Em relação às organizações do setor público, o plano de carreira, funciona como um instrumento legal, empregado no gerenciamento do quadro de pessoal da maquina publica, constituído de processos e ações de desenvolvimento, desempenho e valorização dos profissionais do serviço público. É importante destacar, quanto ao emprego desse instrumento no serviço público, que este, pode variar conforme os poderes, estruturas e categorias.

Por sua vez, o planejamento da carreira na administração pública, fundamenta-se em uma serie de regulamentações, dispostas em leis, decretos e portarias, que estabelecem os procedimentos e mecanismo de gestão de pessoal e das relações de trabalho, entre o Estado e funcionalismo público.

Essas normas têm como objetivo estruturar as carreiras, com base nos cargos públicos existentes, correlacionando classes, habilitação exigida, referencia, vencimentos e progressões. Assim, ao tratarmos do estudo do plano de carreira nas instituições públicas, vale destacar a conceituação desses elementos, os quais compõem a estrutura do referido:

- cargo público, “é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas”. (MEIRELLES, p. 380);
- classe, “é o agrupamento de cargos da mesma profissão, e com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos. As ‘classes’ constituem os degraus de acesso na carreira”. (MEIRELLES, p. 381);
- carreira, “é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram mediante provimento originário” (MEIRELLES, p. 381);
- vencimento, “é a retribuição paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao valor básico fixado em lei”. (BERGUE, 2010, 383)

- promoção, “evolução do servidor nos níveis e nas classes da carreira, processada por antiguidade ou tempo de serviço, observando-se nesse caso, os critérios de qualificação e eficiência funcional”. (BERGUE, 2010, p.362)
- vantagens, “constituem importante conceito para a formulação de estruturas remuneratórias”. São tipos gerais de vantagens: gratificações, adicionais, auxílios. Por sua vez, estas são acrescentadas ao vencimento. (BERGUE, 2010, p.382)

O planejamento de carreira na administração pública representa não só como um instrumento legal empregado para a concretização dos direitos e deveres do servidor público, mas toda a trajetória que deverá ser percorrido por esse na organização. Desse modo, com base nesse planejamento, o servidor pode ter uma visão ampla e planejada das possibilidades e oportunidades para sua evolução na esfera governamental.

Sobre isto, Domingues e Ladosky, (2007, p.19) afirmam que o plano de carreira, “também é um dos elementos que permitem aos servidores públicos enxergar a trajetória que têm pela frente, especificamente na administração pública, possibilitando aos profissionais do serviço público definir e planejar expectativas profissionais e de vida”.

Schuster e Dias (2012, p.2) ressaltam também, que o plano de carreira, “pode apresentar ao colaborador um caminho para sua evolução dentro da organização e até mesmo dentro de sua vida profissional, uma vez que buscará o seu desenvolvimento para galgar novos cargos e também estará trabalhando sua empregabilidade”.

Pontes (2007, apud LIMA; MACHADO; ESTENDER, 2015, p.3) destaca algumas vantagens e benefícios resultantes desse planejamento:

- contribuir para o crescimento profissional dos colaboradores, de modo que a empresa também possa atingir graus mais altos de qualidade de serviços;
- motivar os colaboradores de modo que estes adquiram competências técnicas mais aprimoradas, abarcando todos os processos do aprendizado, desde a instrução teórica, conhecimento prático, experiência na execução e o desenvolvimento da habilidade;
- encorajar os funcionários para que estes explorem suas capacidades e seus potenciais. - Criar um ambiente propício e estimulante para o desenvolvimento do colaborador;

- oferecer integração ao colaborador no ambiente interno, através da perspectiva de desenvolvimento profissional, o que resultará em um sistema motivacional e diminuirá seu turn-over;
- possibilitar situações e ambiente que incentivem e encorajem os colaboradores a buscar objetivos profissionais que auxiliem em seu crescimento, estes que se alinhem com os objetivos da própria organização;
- estipular trajetória de carreira a serem seguidas, garantindo que o colaborador terá perspectivas de crescimento e ascensão profissional.

Numa questão mais abrangente, o plano de carreira pode ainda, em outras palavras, significar em um aumento no grau de complexidades das funções e atividades executadas por uma pessoa, decorrente de três processos basilares para o crescimento funcional das pessoas nas organizações contemporâneas, a saber: desenvolvimento, desempenho, e valorização.

Esse três processos constituem os planos de carreira do setor público, abrangendo todas as suas esferas, e fundamentando-se em dois princípios específicos: a valorização formação continuada e o desenvolvimento das pessoas para o trabalho, com vista na elevação da qualidade dos serviços públicos.

2.3.1 Desenvolvimento de pessoas

O desenvolvimento de pessoas consiste em um importante processo para o sucesso das organizações e papel legítimo da Gestão de Pessoas no contexto apresentado. O desenvolvimento de pessoas encontra-se intimamente relacionado com a educação, e suas ações são orientadas para o futuro, pois exige das organizações investimentos no processo de aprendizagem de seus funcionários para a obtenção de conhecimentos e competências que serão fundamentais para o futuro da organização. (CHIAVENTO, 2010).

No que se refere ao termo Desenvolvimento, podemos de acordo com Demo (2008, p. 93) conceitua-lo como um “conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem

proporcionada pela organização, que possibilita o crescimento pessoal do empregado, objetivando tornar o empregado capaz de aprender e produzir conhecimento”.

Marques (2015, p.47) salienta que “as empresas públicas ou privadas tem a necessidade de disponibilizar aos seus colaboradores maneiras de aperfeiçoamento de suas habilidades, visando à melhoria dos processos, acúmulo de aprendizado e estímulo as pessoas para que compartilhem os conhecimentos adquiridos”.

O que se pretende destacar dessas proposições conceituais é a responsabilidade das organizações em promover, estimular e orientar o desenvolvimento de pessoas para a produção, atualização e compartilhamentos de conhecimento necessários para o desenvolvimento organizacional.

Para Chiavenato (2010, p. 397) “O conhecimento conduz à ação no desenvolvimento de novos produtos ou serviços, na tomada de decisões acertadas em relação aos clientes, na formulação de estratégias para enfrentar os concorrentes, na logística a ser adotada etc. Quando o conhecimento para de evoluir, transforma-se numa opinião ou, o que é pior, num dogma”.

Cabe ao gestor um gerenciamento estratégico e eficiente do conhecimento nas organizações públicas a partir da elaboração do “mapa do conhecimento”. Esse instrumento permite verificar a distribuição, intensidade, aplicabilidade e o potencial do capital intelectual disponível. Para Bergue (2010, p. 485) “não se pode desconhecer que o conhecimento tem importância crescente no processo de adição de valor aos bens e serviços públicos, e, por conseguinte, na legitimação da ação do poder público”.

Constitui importante instrumento para a gestão eficiente, eficaz e efetiva do conhecimento em organizações públicas, independentemente de seu porte, a elaboração do “mapa do conhecimento”. Esse documento trata-se de um demonstrativo que identifica a distribuição do conhecimento na estrutura organizacional e seu grau de convergência com a estratégia da organização. Esse mapa permite diagnosticar a distribuição, a intensidade e o potencial do capital intelectual disponível. (BERGUE, 2010, p.484)

Nota-se que o desenvolvimento organizacional, no atual contexto, como ressalva Dutra (2016, p.119), “está cada vez mais atrelado ao desenvolvimento das pessoas, e, ao mesmo tempo,

as pessoas valorizam cada vez mais as condições objetivas oferecidas pela empresa para o seu desenvolvimento”.

No entanto, para que ocorra o desenvolvimento simultâneo de ambas as partes, é necessário, como já dito, que haja na organização uma interação das práticas de gestão de pessoas com as políticas e estratégias organizacionais, e que a partir de um planejamento sejam analisadas as peculiaridades e necessidades de cada função na organização, afim de direcionar o desenvolvimento das pessoas para o atendimento das demandas organizacionais.

Demo (2005, p. 4 apud SANTOS, 2009, p. 34) ressalta que:

A implantação de políticas de gestão de pessoas que preconizam o desenvolvimento e a valorização das pessoas nas organizações deve trazer corolários como: produção de produtos e serviços inovadores de alta qualidade, bem como atendimento mais flexível e atencioso porque, teoricamente, um colaborador que se sente atendido, satisfeito e valorizado tende a realizar suas funções com maior afinco.

No setor público, deve-se prevalecer o interesse de atender aos anseios da sociedade. Desta forma, toda a máquina pública deve orientar-se de para o atendimento do referido interesse. Para isso, é necessário que a organização pública tenha em sua estrutura um quadro de pessoal capacitado e motivado para o alcance dos objetivos institucionais. Assim, cabe, a gestão de pessoas do setor público, a promoção de ações de capacitação e desenvolvimento necessárias para o desempenho satisfatório do servidor público no exercício de suas funções.

De acordo com Dutra (2016, p.164), as ações de desenvolvimento das pessoas no trabalho podem ser divididas em duas categorias: formais e não formais. A primeira corresponde como às ações estruturadas a partir de um cronograma de atividades ou aulas, com conteúdos programáticos específicos, possuindo metodologia didática, instrutores ou orientadores e material bibliográfico. Já o segundo, é estruturado a partir de situações desenvolvidas no próprio trabalho, durante a atuação em atividades organizacionais ou profissionais, como estágios, visitas técnicas, trabalhos filantrópicos etc.

Essas ações nas organizações do setor público são estabelecidas por meio da firmação de convênios de cooperação, com foco nas políticas de aperfeiçoamento e formação continuada dos servidores públicos.

O estabelecimento de relações de cooperação entre órgãos e entidades pode se dar com universidades, órgãos superiores de controle (Tribunais de Contas), Secretarias de Estado de outra esfera de governo, entidades de classe (Conselhos Regionais, etc), entre outros organismos. Vale notar que essas relações entre entidade podem representar para ambas as partes envolvidas no convênio um elenco de oportunidades, não somente associadas ao aprendizado mútuo e ao intercâmbio de experiências, mas em importantes formas e canais de legitimação externa acerca de sua experiência. (BERGUE, 2010, p.481).

Uma das fases importante do processo de desenvolvimento, assim como em todo e qualquer tipo de processo, é a avaliação dos resultados. Segundo Dutra (2016, p. 176) “a avaliação da efetividade das ações de desenvolvimento é um aspecto importante quando discutimos os investimentos efetuados pela organização e pela pessoa em seu crescimento”. Ainda de acordo com o autor, as informações obtidas por meio da avaliação devem integrar e ampliar o patrimônio de conhecimento da organização.

Assim, a organização deve ao longo do tempo, realizar diagnósticos, com o intuito de analisar e obter conhecimento de quais ações está tendo efetividades para o desenvolvimento das competências de cada pessoa; quais formações não contribuem para o alcance das competências exigidas pela organização; e quais competências promovem ou bloqueiam o desenvolvimento das pessoas e entre outros.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Este capítulo pretende elucidar os procedimentos metodológicos empregados na consecução do objetivo proposto. Segundo Trujillo (*apud* LAKATOS; MARCONI, 1990, p. 16), a Pesquisa “tem como objetivo tentar conhecer e explicar os fenômenos que ocorrem no mundo existencial, ou seja, como esses fenômenos operam, [...] por que e como se realizam”.

Entretanto, para a realização da Pesquisa, faz-se necessário à utilização de métodos e técnicas que levem a concretização da investigação, permitindo ao pesquisador uma apropriação do conhecimento e satisfação de suas atividades investigativas. Sobre isto, Gaio, Carvalho e Simões, salientam que:

Para pesquisar precisamos de métodos e técnicas que nos levem criteriosamente a resolver problemas. [...] é pertinente que a pesquisa científica esteja alicerçada pelo método, o que significa elucidar a capacidade de observar, selecionar e organizar cientificamente os caminhos que devem ser percorridos para que a investigação se concretize. (GAIO; CARVALHO; E SIMÕES, 2008, p. 148 *apud* SÁ-SILVA; ALMEIDA; E GUINDANI, 2009, p.4)

3.1 MÉTODOS DE PESQUISA

Esta pesquisa trata-se de uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa, a qual busca descrever e compreender o uso do plano de carreira no desenvolvimento e valorização dos servidores públicos no âmbito municipal, bem como analisar a percepção desses acerca do mesmo. Minayo (2007) em suas contribuições destaca que a utilização do método qualitativo no campo de ciência social, parte de uma preocupação com um nível de realidade que não pode ser quantificado, como motivos, atitudes, buscando assim, responder questões particulares do campo a ser estudado.

Para Zanella (2006), o uso desse tipo de pesquisa proporciona a obtenção de conhecimento social, através dos significados dos participantes da pesquisa, possibilitando dessa forma, uma compreensão aprofundada dos fenômenos sociais, bem como a captação de dados não facilmente articulados.

3.2 TÉCNICAS DE COLETAS DE DADOS

Quanto ao levantamento de dados, obtive como meios auxiliares na aplicação da pesquisa, a pesquisa bibliográfica, estudo de caso e a realização de entrevista.

De acordo com Minayo (1996, p.97 *apud* ZANELLA, 2006, p.52) “[...] a primeira tarefa a que nos propomos é um trabalho de pesquisa bibliográfica, capaz de projetar luz [...]” ao objeto de estudo. Assim, para a execução desse trabalho, realizou-se uma investigação literária das principais contribuições teóricas produzidas sobre os temas: Administração Pública, Gestão de Pessoas e Plano de Carreira, a fim de contextualizar o cenário e desafios das organizações públicas; de identificar o papel e relevância do capital humano para o sucesso e sobrevivência

dessas no ambiente imposto; e a necessidade de efetividade nos processos de desenvolvimento e valorização de pessoas.

A partir desse contexto, Zanella (2006, p.52), destaca a utilização de um segundo passo, no qual consiste em “reunir o material bibliográfico disponível” (ou seja, fontes secundárias, decorrente de pesquisas anteriores, como documentos impressos, livros e artigos). Com base nesse tipo de pesquisa, foi possível a contextualização do problema e a fundamentação de sua relevância para o campo de estudo.

Essa etapa envolve o levantamento bibliográfico, o processo de leitura, as normas de redação científica e as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. É a fase da pesquisa em que se busca ampliar o conhecimento sobre o tema objeto de estudo (ZANELLA, 2006, p. 52).

Para fim de efeitos foi aplicado à pesquisa, um estudo de caso, com a finalidade de levantar informações sobre ações desse instrumento no setor público municipal. Conforme Gil (1999) o estudo de caso consiste em um estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de modo a permitir conhecimentos amplos e detalhados do mesmo.

E por último, visando o atendimento das expectativas dessa investigação, foi realizada uma entrevista com os beneficiários e executores das ações expostas no dispositivo apresentado. Segundo Yin (2005, p.279) a entrevista consiste na compreensão das perspectivas e experiências dos entrevistados, promovendo desta forma, o conhecimento do significado que o entrevistado dá aos fenômenos e eventos de sua vida cotidiana, usando seus próprios termos. Lakatos e Marconi (1999, p. 94) a aborda, como um “procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados, ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social”.

3.2.1 Objeto de pesquisa

Durante o levantamento de informações no município, acerca do emprego do plano de carreira, percebeu-se que, no momento, apenas a categoria do Magistério tinha em sua estrutura o planejamento em fase de execução, enquanto que as demais categorias do quadro funcional da gestão encontravam-se em fase de aprovação pela administração.

O plano de carreira do magistério público do município de Baturité, estabelecido como Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (ANEXO A), tem como base legal a lei de nº 1.534 de 20 de abril de 2012, elaborada em consonância com as normas federais e municipais que regem a educação nacional e administração de pessoal municipal.

Art.1º. Fica instituído o Plano de Carreira e de Remuneração (PCR) do Magistério (MAG) Público Municipal de conformidade com o estabelecido nas Leis Federais n.º 93944 de 20/12/96, n.º 11.494 de 20/06/07, n.º11.738 de 16/07/08, Emenda Constitucional n.º 53 de 19/12/06, e da Resolução n.º 02 de 28/05/2009 do Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica e em compatibilidade com a legislação municipal relativa às normas disciplinadoras da administração de pessoal civil. (BRASIL, 2012)

O PCCR/MAG apresenta como princípios fundamentais de sua existência, a profissionalização e valorização dos profissionais do magistério público municipal, assegurando aos seus beneficiários: a remuneração condigna, a progressão salarial, a fixação da jornada de trabalho, a avaliação de desempenho e, a garantia de apoio técnico e financeiro para a melhoria das condições de trabalho do profissional da educação. (BRASIL, 2012)

A carreira do magistério, conforme apresentado no PCCR/MAG é composta por cargos de provimento efetivo de professor, abrangendo o ensino Fundamental e a Educação Infantil, sendo a carreira estruturada em seis classes e dez referencias (ANEXO I), formando desse modo, o Quadro de Carreira de Pessoal do Magistério. (art. 4)

O PCCR encontra-se organizado da seguinte maneira de acordo com ANEXO I da referida lei: Capítulo I Das Disposições Preliminares; Capítulo II Da Carreira do Magistério; Capítulo III Da Estruturação da Carreira; Capítulo IV Do ingresso na Carreira; Capítulo V Da Duração e Composição da Jornada de Trabalho; Capítulo VII Do Desenvolvimento do Profissional na Carreira; Capítulo VIII Da capacitação e do Aperfeiçoamento; Capítulo X Do enquadramento; Capítulo XI Das Férias; E por ultimo o Capítulo XII Do Afastamento.

Na perspectiva de atender aos objetivos dessa pesquisa e em consonância com o referencial teórico, obteve-se a proeminência em apenas dois capítulos do PCCR, a saber: VII Do Desenvolvimento do Profissional na Carreira e o VIII Da capacitação e do Aperfeiçoamento.

3.2.2 Lócus de Pesquisa

O estudo foi realizado na Escola De Ensino Fundamental Municipal Domingos Sávio, localizada na Avenida Dom Bosco, nº393, no Centro de Baturité, com CNPJ Nº 01950616/0001-96. A escola atua há mais de 30 anos na prestação de ensino a população baturiteense, atuando na prestação da educação básica nas modalidades de Educação Especial e Ensino Fundamental Regular, sendo mantida pela Prefeitura Municipal de Baturité, sob jurisdição da Secretária de Educação e Desporto do Município.¹

A entidade possui um corpo docente de 40 professores, sendo 5 profissionais da educação especial, 15 profissionais do fundamental I, e 20 profissionais do fundamental II, com um total de 880 discentes. Cada professor possui em média a execução de 2 a 3 disciplinas nos seguintes turnos: matutino, vespertino, noturno. tem como objetivo a promoção do pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, possuindo a seguinte estrutura administrativa e pedagógica:

- a. Direção;
- b. Corpo docente;
- c. Corpo discente;
- d. Apoio pedagógico: Coordenação Pedagógica;
- e. Secretaria Escolar e Arquivos;
- f. Centro de Multimeios;
- g. Laboratórios;
- h. Serviços Gerais;
- i. Organismos colegiados: congregação de professores, Conselho Escolar e Grêmio Estudantil.

A escola tem como missão o compromisso voltado para a formação de cidadãos críticos, atuantes e conscientes, dentro de um contexto social, cultural e econômico, preparados para o exercício da vida profissional e para os desafios do mundo moderno. Sua visão de futuro está focado na busca por uma escola que valorize o diálogo com toda comunidade escolar,

¹ Escola Ens. Fund. Municipal Domingo Sávio. Disponível em: <<http://domingossaviobaturite1.blogspot.com.br/>>

vivenciando a democracia em prol de uma melhor construção da cidadania. Para consecução de seus objetivos e metas, a organização tem trabalhado com os seguintes valores: excelência, valorização e transparência².

3.3.3 Sujeitos da pesquisa

A fim de analisar a efetividade desse instrumento no desenvolvimento e valorização do servidor público municipal, foram entrevistados importantes atores que compõem as relações de trabalho do setor público municipal, gestor e servidor público. Ao todo participaram da pesquisa 8 (oito) pessoas, sendo 5 (cinco) profissionais da educação, 1 (um) representante da gestão da Secretária de Educação e 1 (um) representante do sindicato dos professores do município.

Os profissionais que fizeram parte desta pesquisa, em sua maioria, pertenciam ao fundamental II. A participação desses ocorreu devido a uma exigência da Direção, que estabeleceu que os professores entrevistados fossem os que se encontravam em reunião pedagógica (conselho de classe), porquanto o emprego da entrevista não causaria interrupção de suas atividades em sala de aula.

Em relação à escolha dos servidores públicos, foi aplicado para a seleção e participação desses na pesquisa, os seguintes critérios: ser integrante do quadro de pessoal da Secretaria de Educação do Município de Baturité; ser professor de cargo efetivo; possuir acima de 3 (três) anos de exercício na carreira de magistério; e ser beneficiário das políticas de pessoal apresentadas no PCCRE/MAG.

3.3.4 Instrumento de Coleta de Dados

A entrevista aplicada, foi estruturada a partir de 5 (cinco) eixos, abordando 5 (cinco) questões subjetivas, elaboradas com base os capítulos citados anteriormente, com a finalidade

² Escola Ens. Fund. Municipal Domingo Sávio. Disponível em: < <http://domingossaviobaturite1.blogspot.com.br/> >

de levantar informações gerais e precisas acerca da promoção e efetividade das ações de desenvolvimento e valorização abordadas no PCCRE/MAG, a partir das percepções dos profissionais e gestores da educação.

Assim, primeiramente, com base no eixo A, buscou-se a caracterização do perfil dos profissionais da educação que participaram da pesquisa. No eixo B, analisou-se o conhecimento, por parte dos entrevistados, acerca do PCCRE/MAG no município. Já no o eixo C e D, analisou-se a promoção e a efetividade das ações no crescimento profissional e organizacional dos beneficiários do programa. E por ultimo o eixo E, que analisou a participação dos funcionários nos resultados do programa de gestão de pessoal.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÕES DOS ENTREVISTADOS

Primeiramente, com base no eixo A, trabalhou-se as questões focadas no perfil dos entrevistados, como formação, sexo idade, cargo e tempo de serviço na área, no intuito de caracterizar os sujeitos da pesquisa. Assim, obteve-se as informações apresentadas no quadro 1. Vale destacar que os professores que fizeram parte desta pesquisa, em sua maioria, pertenciam ao fundamental II, por exigências da Direção, que estabeleceu que os entrevistados fossem os que se encontravam em reunião pedagógica (conselho de classe), porquanto o emprego da entrevista não causaria interrupção de suas atividades em sala de aula.

Durante o levantamento de tais informações, foi esclarecido aos participantes da pesquisa, o objetivo do trabalho, a justificativa, e apresentados os termos concernentes aos direitos de sua participação na pesquisa, resguardando às informações de cunho pessoal prestadas por estes no ato da entrevista. (APÊNDICES A e B)

Quadro 1 – Perfil dos participantes

Entrevista do	Formação	Sexo	Idade	Tempo de Serviço	Função/Cargo
1	Pós – Graduação Completo	Fem.	48 anos	24 anos	Professor
2	Pós – Graduação Completo	Fem.	44 anos	20 anos	Professor
3	Pós – Graduação Completo	Fem.	48 anos	23 anos	Professor
4	Pós – Graduação Completo	Fem.	49 anos	25 anos	Professor
5	Pós – Graduação Completo	Fem.	30 anos	15 anos	Professor
6	Pós – Graduação Completo	Fem.	45 anos	21 anos	Gestor

A partir dessas informações, observou-se que a maioria dos participantes tinha acima de 20 anos de carreira na Rede Municipal de Ensino, sendo especialistas e do sexo feminino, como observado no quadro acima.

4.2 PERSPECTIVAS DOS SERVIDORES SOBRE O PCCRE/MAG

A partir do eixo B, analisou-se a percepção e relevância do PCCRE/ MAG para os profissionais da educação. As visões apresentadas deram destaque ao uso desse planejamento como um instrumento legal, assegurando não só aos servidores o seu crescimento e reconhecimento, mais amparo e proteção contra questões políticas e de gestão que muitas vezes compromete o desenvolvimento e crescimento funcional dos servidores em organizações públicas, ocasionando lesões na produção de serviços públicos ao cidadão, como expressas na fala do Entrevistado 1:

“O plano de carreira vem para auxiliar o funcionário no seu crescimento, como também trás leis, que nos assegura para não deixar que ninguém mexa nos funcionários, por causa de questões políticas. Apesar dele ter sido feito para favorecer ao nosso crescimento no trabalho, o nosso reconhecimento, ele tem falhas, por que tem gestores que entra lá dentro, e não deixa isso acontecer”.

Ainda sobre essa visão, cabe sinalizar o termo “instrumento legal”, o qual remete a ideia de respeito e obediência, uma vez que trata-se de um dispositivo, uma norma, que muitas vezes, recebe por parte dos gestores resistências e desobediências, tornando o dispositivo sem efeito para à administração, como ressalva a visão do Entrevistado 4:

“Em minha opinião, o plano de carreira deveria ser a nossa lei magna, se ele realmente fosse implementado, respeitado e se recebesse por parte dos gestores obediência e atenção ao que está escrito nele”. “Os gestores veem o plano de carreira como um documento que não tem peso”.

Vale destacar a visão da gestão, presente na fala do Entrevistado 6, sobre o emprego do PCCRE/MAG como instrumento indispensável na carreira funcional e como ferramenta básica e essencial que permiti aos gestores um norteamento em suas ações e decisões gerenciais.

“O plano de carreira é indispensável, porque é o que rege a nossa vida funcional. Primeiro lugar como professora eu compreendo como indispensável para a vida funcional, e enquanto gestão, como ferramenta básica e essencial que nos rege, que nos dá um norte”.

Conforme discutido no referencial teórico e nas visões apresentadas acima, pode-se afirmar em relação ao conceito, convergências na ideia do tratamento do plano de carreira no setor público como um planejamento que permiti definir e orientar a condução de ações e políticas de pessoal, de forma a promover o crescimento e reconhecimento das pessoas nas organizações, servindo de instrumento tanto para os gestores – ao possibilitar uma visão global e estratégica nas tomadas de decisões, como para os servidores na garantia de seus direitos. Portanto, cabe o destacar como um planejamento e instrumento legal, gerencial, estratégico e incentivador na busca pela melhoria do desempenho organizacional e profissional.

Observou-se no levantar dos dados que todos os entrevistados detinham conhecimento sobre o PCCR/MAG. Essa ciência, como ressalvado pelo Entrevistado 2, é decorrente de um processo de participação na construção e reformulação do plano de carreira realizado nas gestões

de 2008 e 2012, com enfoque na criação, revisão, atualização e ajustamento do plano às novas necessidades e exigências dos profissionais do magistério municipal.

“O nosso plano foi uma conquista, uma luta construída através da mobilização de todos os professores na gestões de 2008, onde foi feitas várias reuniões e estudos. Na época, nós contamos com a ajuda de profissional que se reunião com todos os professores para a construção do nosso instrumento. Em 2012, ele passou por algumas reformulações devido ao aumento do piso salarial, onde houve novamente uma mobilização e participação de todos os professores”.

4.3 EFETIVIDADE DO PCCRE/MAG NO CRESCIMENTO PROFISSIONAL E ORGANIZACIONAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO.

No intuito de atender ao objetivo do presente estudo, foi identificado a partir dos eixos C e D, as ações de desenvolvimento e capacitações apresentadas no PCCRE/MAG, e em seguida discutiu-se a relevância e efetividade destas, na qualificação e valorização dos servidores mediante a concepção dos educadores e gestores.

Para o PCCRE/MAG o processo de desenvolvimento é compreendido como sendo a progressão do Profissional do Magistério de uma referencia para outra, imediatamente superior, dentro da mesma classe, obedecido aos critérios de merecimento e mediante apresentação de títulos. Essa abordagem interage com a defendida por Dutra ao definir o “desenvolvimento da pessoa como a capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade”. Esse processo ocorre, segundo disposto no art.22, § 2º, por meio da progressão por merecimento mediante a aplicação de avaliação de desempenho ou por antiguidade relativa ao tempo de serviço.

As ações de desenvolvimento ocorrem por meio das atividades de capacitações e aperfeiçoamento do magistério, denominadas no PCCRE/MAG como cursos de atualização profissional, sendo contabilizadas no exercício do servidor para efeitos de evolução funcional como prever o art.42, § 2º. Ainda de acordo o art. 38, essas atividades são partes integrantes do sistema de recursos humanos, sendo de competências da administração, podendo sua execução ser realizadas pela mesma ou delegadas a outras entidades públicas ou privadas, especializadas na capacitação de recursos humanos observados às normas referentes à matéria.

Art. 38. As atividades de habilitação e aperfeiçoamento do Profissional do Magistério, como partes integrantes do Sistema de recursos humanos serão organizadas e a execução dos programas de capacitação, estágios, treinamento em serviço, poderá ser atribuídas aos órgãos setoriais da prefeitura ou ainda delegadas a entidades públicas ou privadas especializadas na capacitação de recursos humanos, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria. (BRASIL,2012).

Em relação ao conteúdo das atividades de capacitações, o art. ressalva que:

O conteúdo pragmático dos cursos de atualização profissional será direcionado a aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, capazes de fomentar nos treinando a consciência crítica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao magistério, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos com aplicação imediata em situações de trabalho. (BRASIL, 2012).

Essas ações têm sido realizadas pelo município por meio do Programa Alfabetização na Idade Certa (PAIC) – cooperação entre Governo do Estado e municípios cearenses, instituído em 17 de dezembro de 2007³, por meio da lei nº 14.027, com a finalidade de apoiar os municípios cearenses no processo de alfabetização dos alunos da rede pública, ênfase na educação infantil e nas séries iniciais do fundamental. O programa é resultado de um diagnóstico realizado pelo governo estadual no ano de 2005 e 2006, sobre o nível de analfabetismo no estado do Ceará, envolvendo 56 municípios, o qual apresentou deficiências no serviço escolar, ocasionando o analfabetismo escolar. (MACHADO, 2014).

Art.2º O Programa Alfabetização na Idade Certa – PAIC, tem por finalidade o estabelecimento de condições necessárias, para que todos os alunos cearenses cheguem ao 5º ano do ensino fundamental sem distorção de idade, série e com o domínio das competências de leitura, escrita e cálculo adequados à sua idade e ao seu nível de escolarização (BRASIL, 2007)

No ano de 2011, o programa sofreu uma ampliação em suas ações com a inclusão de todas as etapas iniciais do fundamental I (primeiro ao quinto ano), tendo então o seu título alterado para PAIC+5 (MACHADO, 2014). Em virtude das obrigações e exigências impostas

³ Brasil. Lei de nº14.026, de 17 de dezembro de 2007. Cria o programa alfabetização na idade certa – PAIC, de cooperação técnica e incentivo para melhoria dos indicadores de aprendizagem nos municípios cearenses e dá outras providências. Palácio Iracema, Governo do Estado do Ceará, Fortaleza, 17 de dezembro de 2007.

pelo governo estadual, e tendo em vista as condições financeiras do município, as políticas de capacitações tem sido implementadas com prioridade apenas para os profissionais da educação infantil e do fundamental I, de acordo com o Entrevistado 6.

“A gente cumpre rigorosamente essas formações, e elas são fundamentais. Essas capacitações são realizadas mensalmente por meio de uma política pública promovida pelo Estado. Então, todo mês nos temos as capacitações para os **professores do infantil até o fundamental**. Se o município pudesse oferecer outras capacitações seria ideal, mas as **condições financeiras** não permitem então a fica apenas as capacitações vindas do Estado”.

Essa iniciativa do governo tem por objetivo garantir o comprometimento dos municípios com as seguintes metas⁴:

- a. priorizar a alfabetização de crianças, redimensionando recursos financeiros para os programas da área;
- b. estimular o compromisso dos professores alfabetizadores com a aprendizagem da criança, por meio da valorização e profissionalização docente;
- c. rever os planos de cargos, carreira e remuneração do magistério municipal, priorizando incentivos para a função de professor alfabetizador de crianças a partir de critérios de desempenho;
- d. definir critérios técnicos para a seleção de núcleos gestores escolares, priorizando o mérito;
- e. implantar sistemas municipais de avaliação de aprendizagem de crianças e desempenho docente;
- f. ampliar o acesso a educação infantil, universalizando progressivamente o atendimento de crianças de 4 e 5 anos na pré-escola;
- g. adotar políticas locais para incentivar a leitura e a escrita.

Entre as metas mencionadas acima, analise-se a revisão e adequação do plano de carreira municipal às necessidades dos profissionais alfabetizadores, por meio de incentivos, valorização

⁴ **Manual de Orientação para o acompanhamento das ações do PAIC.** Disponível em: <<http://www.paic.seduc.ce.gov.br/index.php/fique-por-dentro/biblioteca>>.

e profissionalização, com ênfase na promoção da qualidade do serviço escolar. No que tange ao planejamento estratégico na entidade governamental, pode-se afirmar uma interação coerente dos instrumentos e práticas de recursos humanos com o planejamento estratégico, como demonstrado na relação das metas e objetivos do PAIC com o plano de carreira municipal, mediante alinhamento das ações setoriais com as ações globais.

No entanto, observam-se contradições entre o diagnóstico realizado com a definição do negócio da organização. Segundo Bergue (2016), o termo negócio no setor público, reflete na atuação da organização. Desse modo, a entidade possui atuação nas seguintes áreas: o Ensino fundamental I, fundamental II e a Educação Especial. Contudo, encontra-se como prioridade nas ações do PCCRE/MAG, apenas o Fundamental I, visto que se levou em consideração o diagnóstico setorial.

A ausência dessas ações no Fundamental II e na Educação Especial põe à frente aos profissionais dessa área, carências e exigências na melhoria de seu desempenho, fazendo com que estes diante de seu papel, não só como educador, mas como transmissor de conhecimento, busque, constantemente a sua formação, independentemente de gestão, como ressalva a fala dos Entrevistados 3 e 5:

“Eu sou de uma área que necessita dessas formações, pois trabalho com a educação especial. Então, Como não ocorrem essas formações, eu como educador de uma área que necessita de constantes qualificações, eu vou atrás de minha formação, eu pago por ela, estudo, eu faço o meu tempo”.

“Como sou professora do Fundamental II, e visto que não há formações para minha área, eu mesmo que procuro me capacitar por meio de cursos pela internet e em instituições que promovem cursos presenciais da minha área, não dependendo da gestão para a minha qualificação”.

O investimento no capital humano, como aponta Demo, deve ter como escopo a produção de resultados significativos para a organização. Dutra (2016, p.189) afirma também que “nesse cenário, o desenvolvimento contínuo da pessoa é fundamental para o desenvolvimento da organização”. Cabe, portanto às organizações estimularem e propiciarem ambientes para o desenvolvimento do seu capital humano.

Nota-se, no caso estudado, que o ambiente vivenciado pelos profissionais da área destacada, não tem propiciado o seu crescimento profissional nem tampouco o organizacional.

Contudo, por forças externas, estes apresentam esforços para sua qualificação, com foco na melhoria de suas atividades organizacionais, demonstrando a relevância de seu papel para administração e para a sociedade.

Entretanto, entende-se que a promoção e orientação das ações de desenvolvimento, devem ser de responsabilidade da organização em cooperação com as pessoas, no intuito de que competências necessárias para o desenvolvimento da organização estejam sendo alcançadas, e que também o conhecimento na administração por meio do investimento do capital intelectual, esteja sendo ampliado.

4.4 PARTICIPAÇÕES NA AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PCCRE/MAG

Segundo Dutra (2016, p. 176) “a avaliação da efetividade das ações de desenvolvimento é um aspecto importante quando discutimos os investimentos efetuados pela organização e pela pessoa em seu crescimento”. Ainda de acordo com o autor, as informações obtidas por meio da avaliação devem integrar e ampliar o patrimônio de conhecimento da organização.

Assim, cabe a organização ao longo do tempo realizar diagnósticos afim de analisar e obter conhecimento de quais ações são efetivas para o desenvolvimento das competências de cada pessoa; quais formações não contribuem para o alcance das competência exigidas pela organização; e quais competências promovem ou bloqueiam o desenvolvimento das pessoas e entre outros.

No caso estudado, a participação na efetividade das ações de desenvolvimento e valorização do PCCRE/MAG não tem sido realizada, porquanto essas, como apresentadas no eixo B e C não foram implementadas, evidenciando quanto ao assunto discutido, inclusive pelo próprio gestor, a participação dos servidores apenas na construção e reformulação do plano de carreira. Portanto, entende que as ações do PCCRE/MAG desde a última reformulação ocorrida no ano de 2012, não tem passado por nenhuma avaliação quanto aos seus resultados, como destacado nas fala dos Entrevistados 1 e 6 (Gestor)

“Nesse plano eles tiveram sim a participação. A gente pode dizer que ele frutifica de uma participação. Hoje ele ainda não foi avaliado em relação aos seus resultados e efetividade. Então precisa que a gestão e o sindicato sentem novamente para rever essas políticas”.

“Não. Isso está parado. Mas, eu me sinto culpado por isso, porque nós professores é que precisamos buscar essa participação. Ele precisa ser revisado, atualizado e fortalecido, e para isso é necessário à mobilização e participação de todos, buscando o que está ou não condizente com a nossa realidade, e assim procurar melhorias nas ações do plano de carreira, principalmente nas políticas de capacitações, Ascensão funcional e avaliação de desempenho que nunca tivemos”.

6 CONCLUSÕES

Como discutido um dos desafios do Estado tem sido o atendimento de forma efetiva das novas demandas sociais por meio da produção de bens e serviços públicos de qualidade, mediante a utilização eficiente e eficaz de seus insumos – material financeiro e humano, sendo esse último imprescindível para o bom desempenho e sobrevivência das organizações.

Dentro desse prisma, tem-se cobrado das organizações públicas uma imediata reflexão de seus processos e ações no gerenciamento do capital humano no setor público, fator diferencial e responsável pelo desempenho organizacional, o qual necessita de investimentos e meios necessários para que atenda as condições impostas pelas organizações nesse cenário.

Outra questão levantada foi à produção de bens e serviço público municipal, o qual constitui-se como mais necessitado e de extrema urgência, no que se reporta a qualidade, porquanto se encontra mais próxima da população, apresentando em termos de acesso, maior quantitativo. Desse modo, cabe ao Estado à reformulação e efetividade no seu papel por meio do desenvolvimento e valorização do funcionalismo público, na busca por um quadro de pessoal competente, capacitado e comprometido com a prestação de serviços à sociedade. Como destacado no estudo, essas ações estão fixadas no plano de carreira do setor público, instrumento utilizado para o atendimento das demandas funcionais do servidor público.

Em relação aplicabilidade desse instrumento no setor público municipal e a efetividade de suas ações, o estudo obteve as seguintes conclusões e observações, a saber: que este é um instrumento importante para o reconhecimento e valorização do servidor, no entanto, para que

sirva de subsídio para a organização e funcionários, é necessário que esteja em consonância com a atuação da organização e com aquilo que se pretende alcançar ao longo do tempo, necessitando de constantes avaliações e análises, no intuito de identificar a sua efetividade, necessidade de ajustes, atualizações entre outros.

O estudo apresentou também a necessidade da organização em promover e orientar os servidores em seu desenvolvimento, proporcionando a estes o alcance de competências e conhecimentos indispensáveis para o desenvolvimento organizacional, tendo em vista as necessidades futuras. Essa atitude teve ter como consequência, a cooperação dos funcionários na busca pelo desenvolvimento organizacional, uma vez que como apresentado na fundamentação teórica, as pessoas se sentem mais estimuladas e comprometidas, ao verem seu desempenho ser reconhecido e valorizado, como também em saber que existem interesses da administração em seu desenvolvimento, e que esta busca por isto. Essa reação provoca nas pessoas um desejo de contribuir para o desenvolvimento de quem também promove o seu desenvolvimento.

Concluiu-se também, em relação às causas de ineficiência do plano de carreira no setor público municipal, a necessidade de fortalecimento deste instrumento para que fatores políticos partidários não venha influenciar na implementação e na qualidade das políticas e ações do plano de carreira. A atenção e obediência a este planejamento, também apresentou-se como fator relevante para a efetividade desse nas organizações públicas como demonstrou as perspectivas práticas.

Por fim, este trabalho, levando-se em conta as perspectivas teóricas e práticas levantadas, vem propor e enfatizar a necessidade da realização de novos estudos sobre o empenho desse instrumento como fator relevante para a obtenção da eficiência funcional no atendimento das demandas de produção e administração na esfera pública municipal.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Governo do Estado do Ceará: MAISPAIC beneficiará mais de 1,3 milhão de alunos da rede pública cearense. Disponível em: <http://www.ceara.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/15096-educacao-governador-e-ministro-lancam-maispaic-no-ceara-e-novo-ciclo-do-pnaic-no-nordeste>. Acesso em: 14 de novembro de 2016

BRASIL. Lei de nº 1.534 de 20 de abril de 2012. Institui o Plano de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR) do Grupo Ocupacional do Magistério (MAG) Público do Município de BATURITÉ e dá outras providências. Palácio Entre Rios – Centro Baturité – Ceará.

Brasil. Ministério do Desenvolvimento Agrário Plano Territorial de Desenvolvimento Rural Sustentável: Território Cidadania Maciço do Baturité – MDA/SDT/CONSAD Fortaleza: Instituto Agropolos do Ceará, 2010. v. 1. II

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. (1998), Reforma do Estado para a Cidadania: A Reforma Gerencial Brasileira na Perspectiva Internacional. Brasília: ENAP; São Paulo: Editora. 34.

CEARÁ. Secretaria da Educação do Ceará. Manual de Orientação para o acompanhamento das ações do PAIC: regional. Fortaleza, 2008b. Disponível em: <<http://www.paic.seduc.ce.gov.br/index.php/fique-por-dentro/biblioteca>>. Acesso em: 28 nov. 2016.

DEMO, Gisela. Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores e da justiça organizacional. São Paulo: Atlas, 2005.

DUTRA, J. S. Carreiras paralelas: uma proposta de revisão da administração de carreiras. Revista de Administração, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 65-73 out./dez. 1992.

DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas. – 2 ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2002.

FANUCK, Lia Celi. O Estado, os serviços públicos e a administração de pessoal. Cad. Saúde Pública v.2, n. 4, Rio de Janeiro Oct./Dec. 1986.

FLEURY, Maria Teresa Leme; FISCHER, Rosa Maria. Gestão de pessoas: os desafios de aproximar a teoria da prática e vice-versa. Revista de administração, São Paulo, v.33, n.2, p. 90-94, abr./jun. 1998.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica 1. – 5. ed. – São Paulo : Atlas 2003.

_____. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

_____. Técnicas de Pesquisas. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999. 260. p.

LIMA, Gilvaneide Maria de; MACHADO, Daniela; ESTENDER , Antonio Carlos . Plano de Carreira E Plano de Remuneração Para Motivação de Retenção de Talentos. In: Simpósio de

- Excelência em Gestão e Tecnologia, Associação Educacional Dom Bosco Rio de Janeiro, 28, 29 e 30 de outubro.
- MACHADO, D. Políticas públicas interfederativas: coordenação na implementação do programa alfabetização na idade certa do Ceará. 2014. 130 f. Dissertação (Pós-Graduação em Ciência Política) – Instituto de Ciência Política, Universidade de Brasília, Brasília. 2014.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.
- MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 35 ed. São Paulo: Malheiros Editora, 2009.
- NEVES, José Luís. Caderno de Pesquisa em Administração, São Paulo, v. 1, n. 3, 2^a SEM. /1996.
- NUNBERG, Barbara. Gerência de recursos humanos no setor público: lições da reforma em países desenvolvidos. Brasília: ENAP, 1998. 90p. (Cadernos ENAP, nº 14).
- RIBEIRO, Livia Maria de Pádua; PEREIRA José Roberto, BENEDICTO Gideon Carvalho. As reformas da administração pública brasileira: uma contextualização do seu cenário, dos entraves e das novas perspectivas. XXXVII Encontro da ANPAD. Anais... Rio de Janeiro, set. 2013.
- SALDANHA, Clezio. Introdução à gestão pública. São Paulo: Saraiva, 2006.
- SANTOS Deisy Raianny Cruz dos. A gestão de pessoas no ministério dos transportes. 2009. 159 f. Monografia (Curso de Administração com ênfase em Marketing)–Faculdade Cenecista de Brasília – Cnec, Ceilândia, 2009.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo: Cortez, 2007.
- SILVA, Josélia Rita da; BALASSIANO, Moisés; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da. Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. Rev. adm. contemp. vol.18 no.1 Curitiba Jan./Feb. 2014
- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. 2013. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas. São Paulo: Atlas, 2013.
- PALUDO, Augustinho Vicente. 2010. Administração Pública: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- PINTO, Maria Cecilia Ferreira; DA SILVA, Francielle Molon. Gestão de Pessoas na Administração Pública Brasileira: uma análise sobre sua evolução histórica e o atual contexto em transformação. Revista Eletrônica do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul, v. 1, n. 2, p. 01-16, 2015;
- YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. Metodologia da pesquisa. – Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006. 144p. : il.

APÊNDICES



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Apêndice A – Carta de Apresentação da Pesquisa

Prezado (a) participante,

Esta pesquisa, **“Plano De Carreira Do Setor Publico Municipal: O Caso Dos Profissionais Da Educação Do Município De Baturité”** será desenvolvido por meio de uma entrevista aos profissionais da educação que compõem o quadro de pessoal da Secretaria de Educação do município de Baturité.

Esta entrevista tem por propósito a obtenção de informações sobre as políticas e ações apresentadas no plano de carreira do magistério, a fim de analisar se tal instrumento tem promovido à valorização e qualificação dos profissionais da educação.

Declaro que não será divulgada a identificação de nenhum participante. Fica assegurado, também ao participante, o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados da pesquisa.

Comprometo-me, como pesquisador principal, a utilizar os dados e os materiais coletados somente para esta pesquisa.

Desde já agradeço sua contribuição e deixo o meu e-mail: johoonabiasantos@gmail.com, caso queira ter conhecimento sobre os resultados da pesquisa.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – T.C.L.E

Eu _____, estou sendo convidado (a) a participar da pesquisa, que tem como título: **Plano de Carreira do Setor Público Municipal: O caso dos profissionais do município de Baturité**, e recebi da estudante do Curso de Bacharelado em Administração Pública, Johoonabia dos Santos Souza, responsável pela pesquisa, as seguintes informações que me fizeram entender sem dificuldades:

Que o estudo se destina a identificar e avaliar as políticas e ações apresentadas no plano de carreira, a fim de analisar se tal instrumento tem promovido à valorização e qualificação dos profissionais da educação que compõem o quadro de pessoal do município de Baturité.

Que o estudo justificava-se pela necessidade de valorização e qualificação do funcionalismo público, através da promoção de ações e políticas voltadas para a melhoria nas relações de trabalho do setor público no âmbito municipal, e consequentemente, na prestação de um serviço público de qualidade à sociedade.

Que esse estudo começará em 02/08/2016 e terminará em 02/09/2016

Que o estudo será feito a partir da realização de uma entrevista, onde em seguida será feito um levantamento de informações, que serão utilizadas para análise e resultados do trabalho.

Que, a qualquer momento, poderei recusar a continuar participando do estudo e, também, que poderei retirar este meu consentimento, sem que isso me traga qualquer penalidade ou prejuízo.

Que as informações conseguidas através da minha participação não permitirão a identificação da minha pessoa, exceto aos responsáveis pelo estudo, e que a divulgação das mencionadas informações só será feita entre os profissionais estudiosos do assunto.

Que o estudo não acarretará nenhuma despesa para o participante da pesquisa.

Que eu receberei uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Tendo compreendido perfeitamente as informações prestadas e estando consciente dos meus direitos e de minhas responsabilidades, concordo em dele participar e assim, DOU O MEU CONSENTIMENTO SEM QUE PARA ISSO EU TENHA SIDO FORÇADO OU OBRIGADO.

Participante da pesquisa

Pesquisadora responsável

Baturité, ____ de _____ de 2016.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Apêndice C – Roteiro de Entrevista dos Servidores

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DA PESQUISA “PLANO DE CARREIRA DO SETOR PÚBLICA MUNICIPAL: O CASO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BATURITÉ”

PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL: Acadêmica em Administração Pública Johoonabia dos Santos Souza. O questionário é composto por questões objetivas, as quais estão agrupadas em cinco (5) eixos, a saber:

Eixo A – Perfil da força de trabalho da Secretaria.

Nome: _____ Idade: _____

Sexo: () Feminino () Masculino Cargo: _____ Tempo de Serviço: ____

Escolaridade:

() Superior Completo () Pós Graduação Incompleto

() Pós Graduação Completo () E outros _____

Eixo B – Conhecimento e perspectiva do servidor sobre o plano de carreira

1. Você conhece o plano de carreira do magistério do município de Baturité?
2. Qual a sua concepção sobre o plano de carreira do magistério?

Eixo C – Crescimento profissional

2. As políticas e ações do plano de carreira têm promovido o seu crescimento profissional?

Eixo D – Crescimento Organizacional

3. As políticas de qualificação do plano de carreira tem promovido uma melhoria no desempenho de suas atividades na organização?

Eixo F – Políticas de participação nas relações de trabalho.

5. Você participa da avaliação dos resultados do plano de carreira?



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Apêndice D – Roteiro de Entrevista da Gestão

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DA PESQUISA “PLANO DE CARREIRA DO SETOR PÚBLICA MUNICIPAL: O CASO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BATURITÉ”

PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL: Acadêmica em Administração Pública Johoonabia dos Santos Souza. O questionário é composto por questões objetivas.

Eixo A – Perfil da força de trabalho da Secretaria.

Nome: _____ Idade: _____

Sexo: () Feminino () Masculino Cargo: _____ Tempo de Serviço: ____

Escolaridade:

() Superior Completo () Pós Graduação Incompleto

() Pós Graduação Completo () E outros _____

Eixo B – Conhecimento e perspectiva do servidor sobre o plano de carreira

1. Você conhece o plano de carreira do magistério do município de Baturité?

2. Qual da concepção da gestão sobre o plano de carreira do magistério?

Eixo C – Crescimento profissional

2. De que forma as políticas e ações do plano de carreira têm promovido o crescimento profissional servidor?

Eixo D – Crescimento Organizacional

3. As políticas de qualificação do plano de carreira tem promovido uma melhoria no desempenho das suas atividades do servidor?

Eixo F – Políticas de participação nas relações de trabalho.

5. A gestão tem buscado ou contribuído para a participação dos servidores na avaliação dos resultados do plano de carreira do magistério?

ANEXOS

ANEXO A – Plano de Cargos Carreira e Remuneração do Magistério PCCR/MAG



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



LEI Nº 1.534/2012, DE 20 DE ABRIL DE 2012

Institui o Plano de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR) do Grupo Ocupacional do Magistério (MAG) Público do Município de BATURITÉ e dá outras providências.

A PREFEITA MUNICIPAL DE BATURITÉ-CE, no uso de suas atribuições legais:

Faço saber que a Câmara Municipal, aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Carreira e de Remuneração (PCR) do Magistério (MAG) Público Municipal de conformidade com o estabelecido nas Leis Federais n.º 9.394 de 20/12/96, n.º 11.494 de 20/06/07, n.º 11.738 de 16/07/08, Emenda Constitucional n.º 53 de 19/12/06, e da Resolução n.º 02 de 28/05/09 do Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica e em compatibilidade com a legislação municipal relativa às normas disciplinadoras da administração de pessoal civil.

Art. 2º Para efeito desta Lei entende-se por:

- I- Rede Municipal de Ensino - O conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e Desporto;
- II- Magistério Público Municipal - O conjunto de profissionais da educação, titulares do emprego de professor do ensino público municipal;
- III- Professor de Ensino Fundamental - O titular do cargo de carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;
- IV- Profissionais do magistério: É uma das categorias dos profissionais da educação e, dada a especificidade da formação acadêmica bem como à função na escola, aplica-se àqueles (as) que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão.
- V- Docência: é o ato e a ação laboral fundamental do(a) professor(a), que compreende atividades de planejar e ministrar aulas, orientar e avaliar a aprendizagem dos(as) alunos(as), em consonância com o projeto político pedagógico da escola.
- VI- Suporte Pedagógico à docência: compreende cargos da carreira de magistério com atribuições de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de



PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ
Gabinete da Prefeita



Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

VII- Cargo público: é o i tituído em caráter definitivo em âmbito da administração pública, sob o regime estatutário ou celetista, com atribuições e responsabilidades específicas e que deve ser ocupado por pessoas egressas em concurso público de provas e títulos, observado o requisito de formação profissional.

VIII- Contratação temporária de excepcional interesse público: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor(a) efetivo(a). Tem status de "cargo isolado", sem inserção na carreira. As aplicações desta prerrogativa devem atender estritamente os preceitos das Leis nº 8.745/93, nº 9.849/99 e nº 10.667/03.

IX- Titulação: diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do(a) profissional, que o(a) qualificam para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para a progressão do(a) servidor(a) público(a) na carreira do magistério.

X- Carreira do Magistério: Conjunto de classes da mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade das atribuições a elas inerentes, para desenvolvimento do profissional do magistério em linha ascendente de valorização;

XI- Classe: Divisão básica da carreira, contendo determinado número de cargos e provimento efetivo de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupados, segundo a natureza e complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida;

XII- Referência: Posição do(a) profissional do magistério dentro da classe que permite identificar a situação do(a) ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo;

XIII- Vencimento: é a base da remuneração dos(as) servidores(as) estatutários(as) sobre a qual não incidem quaisquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

XIV- Remuneração: representa o conjunto pecuniário ao qual o(a) servidor(a) efetivo(a) ou temporário(a) tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado medianamente com a administração pública. Engloba o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma pecúnia.

XV- Abono: espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional.

XVI- Desvio de função: denomina os(as) que deixam de exercer provisoriamente as funções profissionais afins ao cargo.

XVII- Progressão Horizontal: é o deslocamento do(a) ocupante de cargo do magistério de uma referência para outra superior dentro de uma mesma classe, proveniente e avaliação de mérito ou outros critérios previstos no plano de carreira;

XVIII- Progressão Vertical: é o deslocamento do(a) ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente e nova titulação.

XIX- Quadro Especial: conjunto de cargos de provimento efetivo e Pedagogo Psicopedagogo e Regente Auxiliar de Ensino.

Parágrafo Único - O regime jurídico dos profissionais do Magistério Público Municipal é o estabelecido na Lei Municipal nº 994, de 20 de novembro de 1991, que



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



dispõe sobre o regime único do pessoal da Prefeitura Municipal de Baturité, sob a Consolidação das Leis do Trabalho (CTL).

**CAPITULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério (PCCR/ MAG) tem como princípios, a profissionalização e a valorização dos(as) profissionais do magistério, tendo em vista a melhoria da qualidade do serviço prestado pela escola pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

- I - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
- II - Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino (art. 69, §§ 5º e 6º da LDB) e a destinação de percentual mínimo para pagamento dos integrantes do magistério;
- III - Remuneração condigna aos(as) profissionais do magistério, com vencimento inicial de carreira, com nível médio, na modalidade Normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da lei nº. 11.738, de 2008, sendo garantida a percepção superior ao salário mínimo para a menor jornada;
- IV - Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino, conforme dispõe o art. 69, §§ 5º e 6º da LDB, e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos integrantes do magistério;
- V - Progressão salarial na carreira baseada na experiência e desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
- VI - Implantação de políticas de avaliação de desempenho profissional, com base em fatores objetivos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios democráticos;
- VII - Fixação de jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral, tendo presente a destinação de parte desta ao trabalho coletivo e à formação continuada, observado, ainda, o limite de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os(as) educandos(as).
- VIII - Garantia de apoio técnico e financeiro que visem melhorar as condições de trabalho dos(as) integrantes do magistério e a diminuir a incidência de doenças profissionais.

**CAPITULO III
DA ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA**

Art. 4º - A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor de Ensino Fundamental existente na data de publicação desta Lei, e fica estruturada em 06 (seis) classes, de 10(dez) referências cada, constituindo o próprio Quadro de Carreira, abrangendo o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.



PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ
Gabinete da Prefeita



Parágrafo Único: Grupo Ocupacional - é o conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a correlação e a afinidade existente entre elas quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento;

Art. 5º - O PCR/MAG, aprovado por esta lei fica assim organizado:

- I. Estrutura e Composição do Grupo Ocupacional do Magistério, ANEXO I, que integra esta Lei;
- II. Linhas de transposição dos cargos/funções, ANEXO II, desta Lei;
- III. Descrições e especificações dos cargos, ANEXO III, desta Lei;
- IV. Evolução funcional;
- V. Hierarquização dos cargos/funções;
- VI. Linhas de enquadramento;
- VII. Tabela salarial, ANEXO IV, que integra esta Lei;
- VIII. FADI - Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, ANEXO V, que integra esta Lei.

CAPITULO IV
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 6º - O ingresso na Carreira do Magistério dar-se-á exclusivamente por Concurso Público de provas e títulos.

§ 1º - O ingresso será sempre na Referência da Classe, correspondente ao grau de habilitação e para a jornada de trabalho estabelecida nesta Lei.

§ 2º - São vedadas e, se realizadas, nulas de pleno direito as nomeações que contrariem às disposições contidas neste artigo, ressalvadas as consideradas como necessidade temporária e que visem a substituir profissional de magistério temporariamente afastado; suprir vagas não ocupadas momentaneamente por concurso público ou em casos de excepcional interesse público, observando-se o disposto art.154, XIV, da Constituição Estadual e do art.37, IX, da Constituição Federal.

§ 3º - A nomeação temporária somente será admitida na forma seguinte:

- a) Desde que haja estado de necessidade e urgência do município em face de carência de profissionais na área;
- b) Quando inexistir concursados aprovados e classificados a serem chamados ou servidores com carga horária disponível para ampliação;
- c) Nomeação temporária/Ampliação de carga horária por tempo determinado, nunca superior a 6 (seis) meses;

Art. 7º - O provimento de cargos do Quadro do Magistério será feito mediante, respectivamente, nomeação, posse e exercício, de conformidade com a legislação que disciplina a investidura em cargos públicos.

§ 1º - A comprovação da titulação e/ou habilitação exigida para o exercício do cargo é condição para nomeação do profissional do magistério.



PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ
Gabinete da Prefeita



§ 2º - Os ocupantes dos cargos de provimento efetivo ficam sujeitos ao cumprimento obrigatório do Estágio Probatório de 03(três) anos antes a posse e a investidura permanente, obedecendo às normas estabelecidas na legislação que regula a matéria.

§ 3º - Durante o estágio probatório o servidor do Grupo Ocupacional contido nesta Lei, não poderá ser afastado do órgão de origem e nem fará jus à ascensão funcional.

Art. 8º - Os atuais integrantes dos cargos/funções de magistério que exercem atividades de docência, bem como, os que vierem a ingressar no sistema municipal de educação, exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

I- Professor de Educação Básica I - formação correspondente ao 3º pedagógico (Curso Normal), para lecionar na Educacional Infantil e nas quatro primeiras séries.

II- Professor de Educação Básica II - formação correspondente ao 4º pedagógico (Curso Normal), para lecionar na Educação Infantil e nas 04(quatro) primeiras séries.

III- Professor de Educação Básica III - Curso de Graduação, Licenciatura Plena, com habilitação específica em área própria, para lecionar nos últimos 04 (quatro) anos do Ensino Fundamental.

IV- Professor de Educação Básica IV - Curso Graduação, Licenciatura Plena mais Especialização, com habilitação específica em área própria ou formação superior em área correspondente e complementação, nos termos da legislação vigente.

V- Professor de Educação Básica V - Curso de graduação e Mestrado em áreas específicas ou áreas ligadas à Educação, para exercer atividade de docência, suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de Administração Escolar, Planejamento, Inspeção, Supervisão, Pedagogo, Psicopedagogo e Orientação Educacional;

VI - Professor de Educação Básica VI - Curso de graduação e Doutorado em áreas específicas e/ou áreas ligadas à Educação, para exercer atividade de docência, suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de Administração Escolar, Planejamento, Inspeção, Supervisão, Pedagogo, Psicopedagogo e Orientação Educacional;

§ 1º - O ocupante do cargo de professor da Educação Básica poderá ministrar aulas da Educação Infantil ao Nono 9º do ensino fundamental, a critério da administração municipal, desde que satisfaça os requisitos de habilitação exigidos para o exercício de docência naquela classe, na hipótese de carência de professores concursados, ainda assim, por tempo determinado, compatível com o programa de capacitação e habilitação dos professores que esteja em execução.

§ 2º - O titular do cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

I- Formação em Pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício da função de suporte pedagógico com licenciatura plena;



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



§ 3º - A retribuição pecuniária por hora prestada a título de carga horária suplementar de trabalho docente corresponderá ao valor fixado para a jornada inicial de trabalho e de acordo com a referência salarial em que estiver enquadrado o docente, acrescido de 50% (cinquenta por cento), excetuada a ampliação da jornada, devidamente acatada pelo profissional da educação.

Art. 11º. - O professor em regência de classe é obrigado a cumprir o número de horas-aula, segundo o calendário escolar, devendo recuperá-las quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer à escola.

Art. 12 - A hora de trabalho do Docente terá duração de 50(cinquenta) minutos.

Parágrafo Único - a recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido através de consenso da direção da escola e do docente dentro do trimestre o professor que não cumprir terá a falta descontada.

Art. 13 - Na hipótese da acumulação de 2(dois) cargos de docência ou 1(um) cargo de docência com 1(um) de suporte pedagógico, esta deverá obedecer ao disposto no artigo 37, XVI da CF/88.

Art. 14 - Para efeito do cálculo do salário mensal, o mês será considerado de 5(cinco) semanas.

Art. 15 - Os servidores do Quadro de Magistério que exerçam o Cargo de Pedagogo terão a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas.

Parágrafo Único - É assegurada ao professor (a), pai ou mãe de excepcional portador de deficiência motora, mental ou sensorial, a redução de (02) duas horas de seu expediente diário.

Art. 16 O quadro de profissionais da educação municipal será composto de 6 (seis) cargos de Professor da Educação Básica, distribuídos de forma linear nas classes e referências indicadas no ANEXO IV, desta Lei, assegurando-se ainda, o índice de 2% (dois por cento) de uma Referência para outra dentro da mesma classe.

Art. 17 - Ficam criados os Cargos de Confiança de Diretor, Vice-Diretor, Coordenador Pedagógico e Secretario Escolar, conforme discriminados no ANEXO VII, que integra esta Lei.

Parágrafo Único - Exigir-se-á do profissional do magistério para o desempenho das funções de Diretor e Vice-Diretor, formação de nível superior e 3(três) anos de efetivo exercício de magistério e, somente na carência do profissional com estas características, poderá exercer estas funções, profissionais com outros níveis de formação, e somente nas unidades escolares classificadas nas classes I, II.

Art. 18 - Incluir-se-á nesta Lei 08(oito) funções de Agente Pedagógico, com Gratificação de representação de R\$ 336,00 (trezentos e trinta e seis reais) mensais, criada pela Lei.nº. 1.329/2007, de 11/10/2007.



PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ
Gabinete da Prefeita



§ 1º - Para o preenchimento destas funções exigir-se-á do profissional do quadro do magistério municipal, formação de nível superior e experiência de no mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício de magistério;

§ 2º - Fica ressalvado desta exigência o que ocupam estas funções na data da publicação desta Lei.

Art. 19 - Os ocupantes do Grupo Ocupacional do Magistério perceberão 20% (vinte por cento) sobre seus salários, a título de Gratificação, denominada de: Gratificação por Regência de Classe (GRC).

Parágrafo Único - O afastamento da sala de aula implica na perda automática desta gratificação, exceto para o exercício de funções de apoio direto à docência, aí incluídas a direção ou coordenação, planejamento, inspeção. Supervisão e orientação escolares e os profissionais que estiverem à disposição dos Sindicatos, assegurados por lei (LOM, Art. 76, Parágrafo Único, CLT Art. 543, CF. Art. 8º, MP 3339/2006 Art. 22 § III).

Art. 20 - Os profissionais que atendem no núcleo de Educação Especial e Salas Multifuncionais também farão jus a uma gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o seu salário base, denominada de Gratificação Especial (GE), entende-se por estes profissionais professores, coordenador, psicopedagoga.

Parágrafo Único - Além da GE, especificada no caput, os professores que atuarem na docência de turmas com inclusão de portadores de necessidades educacionais especiais, capacitados para esta área, fazem jus à gratificação de 2,0% (dois por cento) sobre o vencimento básico da referência inicial da Classe PEB II, por cada aluno incluído, mediante laudo médico.

Art. 21 - A concessão de indenizações, gratificações e adicionais dar-se-ão no interesse da Administração e será conferida ao(à) servidor(a) nas seguintes situações.

I - Indenização por Localização Geográfica do Posto de Trabalho, para transportes e/ou deslocamento ao posto de trabalho, levando-se em conta a distância percorrida pelo servidor, desde que igual ou superior a 3 km e o valor de mercado cobrado pelos prestadores de serviços de transporte público e do deslocamento do servidor do seu domicílio para o outro lugar.

II - Auxílio-alimentação no valor de mercado para os servidores efetivados/concursados que exercem suas funções fora do seu domicílio, com carga horária de 40(quarenta) horas semanais.

CAPITULO VII
DO DESENVOLVIMENTO DO PROFISSIONAL NA CARREIRA

Subseção I
DA PROGRESSÃO



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



Art. 22 - A progressão é a passagem do profissional do Magistério de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da mesma classe, obedecidos aos critérios de merecimento e mediante apresentação de títulos.

§ 1º - Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por merecimento, a cada 18 (dezoito) meses, com base na média apurada na avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente, de forma sistemática.

§ 2º - Os profissionais não beneficiados com a progressão por merecimento, no período de 5 (cinco) anos farão jus à progressão por Antigüidade.

Art. 23 - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito, para efetivação da progressão, serão definido em Decreto do Poder Executivo Municipal, obedecendo aos critérios e princípios elencados nesta lei.

Art. 24 - Os critérios de que trata o artigo anterior serão adotados, na forma e nas condições estabelecidas em decreto, visando ao processo de avaliação de desempenho para progressão.

Art. 25 - Para efeito da contagem de tempo, com vistas à concessão da progressão por merecimento serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

- I- For condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- II- Estiver com vínculo suspenso, exceto para fins de exercício do mandato sindical e em virtude de acidente de trabalho;
- III- Estiver em prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;
- IV- Estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de direto Público Interno, não pertencente ao Município;
- V- Estiver desempenhando mandato eletivo;

§ 1º - Considerar-se-á o período corrido, para os efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem;

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão ou prisão administrativa, se posteriormente o mesmo for considerado inocente.

Art. 26. - O número de profissionais a serem avançados por progressão, corresponderá a 60% (sessenta por cento) do número de professores que atingir, pelo menos, índice 60(sessenta) junto ao Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI - Anexo VI, em cada referência, atendidos os critérios de desempenho e Antigüidade.

Parágrafo único. Dos profissionais que avançarem por progressão, 60% (sessenta por cento) progredirão por merecimento, e 40% (quarenta por cento) progredirão por antigüidade.

Art. 27. - A progressão por Antigüidade recairá no profissional que contar com o maior tempo de serviço efetivo, na referência.



PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ
Gabinete da Prefeita



Art. 22 - A progressão é a passagem do profissional do Magistério de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da mesma classe, obedecidos aos critérios de merecimento e mediante apresentação de títulos.

§ 1º - Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por merecimento, a cada 18 (dezoito) meses, com base na média apurada na avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente, de forma sistemática.

§ 2º - Os profissionais não beneficiados com a progressão por merecimento, no período de 5 (cinco) anos farão jus à progressão por Antigüidade.

Art. 23 - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito, para efetivação da progressão, serão definidos em Decreto do Poder Executivo Municipal, obedecendo aos critérios e princípios elencados nesta lei.

Art. 24 - Os critérios de que trata o artigo anterior serão adotados, na forma e nas condições estabelecidas em decreto, visando ao processo de avaliação de desempenho para progressão.

Art. 25 - Para efeito da contagem de tempo, com vistas à concessão da progressão por merecimento serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

- I- For condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- II- Estiver com vínculo suspenso, exceto para fins de exercício do mandato sindical e em virtude de acidente de trabalho;
- III- Estiver em prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;
- IV- Estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de direito Público Interno, não pertencente ao Município;
- V- Estiver desempenhando mandato eletivo;

§ 1º - Considerar-se-á o período corrido, para os efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem;

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão ou prisão administrativa, se posteriormente o mesmo for considerado inocente.

Art. 26. - O número de profissionais a serem avançados por progressão, corresponderá a 60% (sessenta por cento) do número de professores que atingir, pelo menos, índice 60 (sessenta) junto ao Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI - Anexo VI, em cada referência, atendidos os critérios de desempenho e Antigüidade.

Parágrafo único. Dos profissionais que avançarem por progressão, 60% (sessenta por cento) progredirão por merecimento, e 40% (quarenta por cento) progredirão por antigüidade.

Art. 27. - A progressão por Antigüidade recai no profissional que contar com o maior tempo de serviço efetivo, na referência.



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



§ 1º - Para efeito da progressão por Antiquidade, a apuração de tempo de serviço na referência, obedecerá no que couber, às disposições do artigo 25 desta Lei.

§ 2º - A classificação será por ordem decrescente com base no tempo de serviço, na referência.

Art. 28. - A efetivação da progressão por merecimento terá início a partir de 18 (dezoito) meses a contar da data de entrada em vigor da presente lei.

Art. 29. - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do merecimento, para efetivação da progressão, serão definidos em regulamento próprio, que será editado no prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da data da publicação desta Lei, obedecendo aos critérios e princípios elencados nesta lei, conforme abaixo:

Art. 30 - A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no Orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recurso financeiro para efetivar as progressões por merecimento.

Parágrafo Único - Os recursos para as progressões, objeto deste parágrafo, serão disponibilizados, segundo o limite permitido por Lei específica, em relação à arrecadação do Município.

SUBSEÇÃO II
Da Evolução Funcional pela Via Acadêmica

Art. 31. - Para efeito desta Lei, considera-se evolução pela via acadêmica, a elevação de uma referência qualquer para a primeira referência correspondente à nova classe, do Profissional do Magistério, de acordo com a sua formação, comprovada por certificado ou diploma da sua área de atuação e respeitados os direitos adquiridos com relação aos seus vencimentos.

Art. 32. - A evolução funciona pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do Magistério, no respectivo campo de atuação com um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade do seu trabalho.

§ 1º - Os diplomas e/ou certificados utilizados em uma evolução funcional, já efetivada, não terão validade para efeito de outra;

§ 2º - Na medida em que for obtendo nova formação, deverá o profissional de o magistério requerer o registro desta, para efeito de avaliação, ao secretário Municipal de Educação, Cultura e Desporto, mediante apresentação de documentos comprobatórios tais como diplomas, certificados ou certidões de sua nova formação profissional;

§ 3º - A evolução funcional será concedida a partir da data do requerimento do profissional do Magistério.

§ 4º - Assegura-se o interstício percentual entre as classes referidas no artigo 8º desta Lei, na forma abaixo especificada, conforme o Anexo IV:



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



- I. 20% (vinte por cento) aos Professores da Educação Básica que detiverem Graduação, sobre a classe imediatamente anterior;
- II. 20% (vinte por cento) aos Professores da Educação Básica que detiverem Curso de Especialização, sobre a classe imediatamente anterior;
- III. 30% (trinta por cento) aos Professores da Educação Básica que detiverem Curso de Mestrado, sobre a classe imediatamente anterior;
- IV. 40% (quarenta por cento) aos Professores da Educação Básica que detiverem Curso de Doutorado, sobre a classe imediatamente anterior.

SUBSEÇÃO III
Da avaliação de desempenho

Art. 33. - A avaliação individual será realizada pelos alunos, pelo próprio profissional do Magistério e pelo conselho da escola, sob fiscalização da comissão de que trata o art. 36, e se dará mediante a aplicação dos Formulários de Avaliação de Desempenho Individual - FADI - Anexo VI, com base nos seguintes princípios:

I. Indicadores de avaliação. O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de apurar os seguintes fatores:

- a) Produção
- b) Responsabilidade com o trabalho
- c) Assiduidade ao trabalho
- d) Disciplina
- e) Qualidade do trabalho
- f) Cooperação no trabalho
- g) Planejamento e organização
- h) Iniciativa no trabalho
- i) Relacionamento interpessoal
- j) Pontualidade

II. Modelos e instrumentos que atendam à natureza das atividades, assegurados nos seguintes princípios:

- a) Legitimidade e transparência do processo de avaliação;
- b) Periodicidade;
- c) Contribuição do servidor para a consecução dos objetivos organizacionais;
- d) Conhecimento do servidor sobre todas as etapas do processo;
- d) Direito de manifestação às instâncias recursais;
- e) Acompanhamento pelos sindicatos;
- f) Adequação aos conteúdos ocupacionais e as condições reais de trabalho, de forma que caso haja condições precárias ou adversas de trabalho, não prejudiquem a avaliação;
- g) Concessão de benefícios e vantagens;
- h) Designação para função de confiança;
- i) Sistema de capacitação e treinamento;
- j) Sistema de remoção de local de trabalho, com aquiescência do servidor.



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



Art. 34. - Do resultado é assegurado ao profissional à interposição de recurso, perante a Comissão de Gestão de Carreira responsável pela supervisão e fiscalização do processo e, em caso de discordância, da decisão proferida nessa instância, novo recurso em grau superior ao Secretário de Educação do município e, em última instância, ao Prefeito Municipal.

Art. 35. - O recurso de que trata o artigo anterior deve ser julgado no prazo máximo de 30(trinta) dias, em cada instância recursal, em decisão devidamente fundamentada, sob pena de responsabilidade pessoal daquele que descumprir o presente artigo.

Art. 36. - Será instituída a comissão de Gestão de Carreira com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho com representantes Sindicais, dos conselhos municipais e escolares, em conformidade com as normas constantes do Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º - A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 06 (seis) membros, sendo 01 (um) representante da Secretaria de Finanças ou equivalente e 02 (dois) representantes da Secretaria de Educação / Órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos ou equivalente, e 03 (três) representantes dos trabalhadores (as) das áreas contempladas neste PCCR, indicados (as) pelos sindicatos.

§ 2º - A Comissão deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos (as) servidores (as) municipais de Baturité ao PCCR.

§ 3º - A participação dos (as) servidores (as) na Comissão de Gestão de Carreiras será considerada como serviço público relevante.

Art. 37 - Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

- I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR;
- II - Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III - Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos (as) Servidores (as) municipais, em conformidade com as normas elaboradas pela área de Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura e anteriormente analisado e aprovado pela Comissão;
- IV - Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão e Promoção encaminhados pelos (as) servidores (as) junto à gestão de recursos humanos da prefeitura;
- V - Julgar a afinidade das capacitações obtidas pelo (a) servidor (a) para composição de carga horária, considerando a correlação destas com as atribuições do cargo/função.

§ 1º - Os membros que comporão a Comissão ficarão afastados de suas funções, durante o período em que estiver prestando serviços a esta, sendo resguardadas suas cargas



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

§ 2º - O mandato dos membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitida uma única recondução, exceto os indicados pelo Sindicato dos (as) Servidores(as) Públicos (as) Municipais de Baturité.

**CAPITULO VIII
DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO**

Art. 38. As atividades de habilitação e aperfeiçoamento do Profissional do Magistério, como partes integrantes do sistema de recursos humanos serão organizadas e a execução dos programas de capacitação, estágios, treinamento em serviço, poderá ser atribuídas aos órgãos setoriais da prefeitura ou ainda delegadas a entidades públicas ou privadas especializadas na capacitação de recursos humanos, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Art. 39. O exercício da docência na carreira do magistério exige como qualificação mínima:

I- Nível médio, para a docência na educação infantil e nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental;

II- Ensino superior em curso de Graduação, para a docência na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental;

III- Especial, para a docência na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental;

IV- Ensino superior em curso de licenciatura de curta duração e/ou de graduação plena, com habilitação específica em área própria, para a docência na educação infantil e ensino fundamental;

V- Formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas das séries finais do ensino fundamental.

§ 1º - o exercício das demais atividades de magistério de que trata o art. 2º, desta Lei, exige qualificação mínima de graduação em pedagogia ou pós-graduação, nos termos do art. 64, da Lei 9.394, de 20.12.96.

§ 2º - Em até 5 (cinco) anos será universalizada a observância das exigências mínimas de formação para os docentes já em exercício, na carreira do magistério.

Art. 40º. - Os cursos de pós-graduação lato-sensu (especialização) em área relacionada com a atuação do servidor, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, somente serão considerados se devidamente autorizados pelo MEC e realizados em Instituições Universitárias devidamente registradas/homologadas no Ministério da Educação e Cultura.



PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ
Gabinete da Prefeita



Art. 41º. - Os cursos de pós-graduação stricto-sensu (Mestrado ou Doutorado), somente serão considerados se realizado em Instituições de Ensino Superior, nacional ou estrangeira, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, autorizados pelo MEC e respectivamente, relacionados à área de atuação do servidor.

Art. 42º. - As atividades de treinamento referem - se aos cursos de atualização, através de estágios, seminários e simpósios.

§ 1º - O conteúdo programático dos cursos de atualização profissional será direcionado a aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, capazes de fomentar nos treinando a consciência crítica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao magistério, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos com aplicação imediata em situações de trabalho.

§ 2º - Os certificados dos cursos de atualização, de que trata o caput deste artigo, serão usados para fins de Evolução Funcional do Profissional do Magistério, observado o disposto no Art. 32º, desta lei.

Art. 43º. - Os cursos de que trata o artigo anterior serão classificados, quanto à sua duração:

I - Curta duração: de 40 (quarenta) a 60 (sessenta) horas - aulas.

II - média e longa duração: de 80 (oitenta) e acima de 100(cem) horas - aulas.

CAPITULO X
DO ENQUADRAMENTO

Art. 44º. - Os quadros de pessoal serão constituídos de cargos de provimento efetivo, de cargos em comissão, estruturados em duas partes:

I- **PARTE PERMANENTE:** Composta de cargos de carreira de provimento efetivo e de cargos de direção, vice-diretor, coordenação, supervisão e secretaria escolar, de provimento em comissão.

II- **QUADRO EM EXTINÇÃO:** Composta de cargos e funções que serão extintos quando vagarem.

Art. 45º. - A primeira investidura no cargo de carreira, dar-se-á na Referência da Classe, correspondente a habilitação exigida, como referência inicial de ingresso, após aprovação em Concurso Público.

Art. 46º - Os (As) titulares dos cargos do Quadros Especiais, Anexo II, enquadrados quando da implantação, permanecerão desempenhando suas funções pedagógicas e psicopedagógicas no ambiente escolar regularmente e gozarão de todos os direitos e vantagens, bem como das obrigações estabelecidas neste Plano, sendo resguardada sua evolução por tempo de serviço em suas respectivas Tabelas Salarial e os ganhos derivados de aumentos salariais devidos aos demais servidores (as) do magistério integrante do Quadro de Carreira.



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



Art. 47º - O enquadramento no Quadro do Magistério, nas classes e referências do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério (PCCR/MAG), dos(as) atuais servidores(as) dar-se-á de forma:

I - Automático, levando em conta o requisito legal de habilitação e o nível de atuação do cargo atual em conformidade com o estabelecido no Anexo I desta lei;

II - Por Descompressão, cujo deslocamento de uma referência para outra dentro da classe normal foi enquadrado(a) o(a) servidor(a), ocorrerá a partir do avanço de 1 (uma) referência para cada 3 (três) anos de serviço público municipal, completados até o dia de publicação desta lei, conforme Anexo VI.

§1º - Também, poderá vir a originar um novo Enquadramento por descompressão conforme os resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho

§2º - O enquadramento automático terá seus efeitos financeiros a partir da data do requerimento do profissional do Magistério, através de Portaria do (a) Chefe do Executivo Municipal.

§3º - O enquadramento por descompressão através da avaliação de desempenho e prova de títulos, terão seus efeitos financeiros a partir de maio de 2012, através de Portaria do (a) Chefe do Executivo Municipal.

Art. 48º - O enquadramento dos servidores integrantes do Grupo Ocupacional de que trata, no PCR, dar-se-á da seguinte maneira:

- I.** Referência 01 da Classe **I** - Professores com habilitação específica de magistério de nível médio, obtida em três séries;
- II.** Referência 01 da Classe **II** - Professores com habilitação específica de magistério de nível médio, obtida em quatro séries;
- III.** Referência 01 da Classe **III** - Professores com habilitações específicas, obtidas em Curso Superior de licenciatura plena;
- IV.** Referência 01 da Classe **IV** - Professores com habilitações específicas, obtidas em curso superior de licenciatura plena especialização.
- V.** Referência 01 da Classe **V** - Professores com Mestrado
- VI.** Referência 01 da Classe **VI** - Professores com Doutorado

Art. 49º - O enquadramento previsto no art. 46, desta Lei aplica-se, exclusivamente, uma única vez, aos atuais servidores do quadro de pessoal existente na Prefeitura, por ser medida de caráter transitório.

§ 1º - O secretário de Educação e Desporto do município instituirá uma Comissão de Gestão, para proceder ao enquadramento dos servidores abrangidos por esta Lei,



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



imediatamente após sua publicação, que deverá formalizar os atos necessários a serem baixado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º - Os casos omissos decorrentes da implantação do PCR/MAG serão dirimidos, conjuntamente, pelos Secretários de Educação e Desporto, Administração e Finanças.

Art. 50º. - Integram o Quadro em extinção, além das funções estabilizadas pela Constituição Federal de 1988, integrantes da Categoria Funcional do Magistério, aqueles que estão a serviço da educação, mas não possuem qualificação adequada para ocuparem o cargo/função do Magistério (Regente auxiliar de Ensino e Monitor).

Parágrafo Único. - Nos termos da § 3º, do art. 9º, da lei 9.424, de 24.12.96, os docentes em exercício na data da vigência desta Lei, ao se habilitarem no prazo de 06 anos, garantirão a condição para ingresso no quadro de Carreira. Conforme estabelece esta Lei.

**CAPITULO XI
DAS FÉRIAS**

Art. 51º - O período de férias anuais do ocupante de cargo/função de magistério será de 30(trinta) dias, no mês de julho.

I- Quando em função docente, de 30(trinta) dias e mais 15(quinze) dias referentes ao recesso escolar;

II- Nas demais funções, de 30 (trinta) dias. Final de cada ano letivo.

III - O adicional de férias 1/3 deve ser pago no mês de junho.

Parágrafo Único. - As férias e dos ocupantes das funções de docência serão concebidas de acordo com o calendário escolar anual, de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas das escolas.

**CAPITULO XII
DO AFASTAMENTO**

Art. 52º - O profissional docente poderá requerer licença sem vencimentos, quando lhe convier, que não excederá 02 anos.

Art. 53º - Será concedida licença à servidora gestante por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º - A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º - No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º - No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º - No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Praça da Matriz, s/n, Palácio Entre Rios - Centro - Baturité - Ceará, CEP: 62760-000
Fone/Fax: (085) 3347 1246 - gabinete@baturite.ce.gov.br - www.baturite.ce.gov.br



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



Art. 54º. - Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos.

Art. 55º. - Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, à uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 56º. - À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 01 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

Parágrafo Único - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Art. 57º. - Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da função, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar de curso de capacitação profissional de que tratam os artigos 38 a 44 desta Lei.

Parágrafo Único - Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis.

Art. 58º. - O Servidor Público que se afastar com remuneração, para cursar Pós-Graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

- I- Até 03 (três) anos para o Mestrado;
- II - Até 04 (quatro) anos para o Doutorado;
- III - Até 06 (seis) anos para o Mestrado/ Doutorado

§ 1º - Os afastamentos de que tratam os incisos II, III e IV serão concedidos inicialmente, por 03 (três) anos e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo Servidor.

Art. 59º. - É assegurado ao servidor o direito à licença remunerada para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe, sindicato ou entidade fiscalizadora da profissão, observado o disposto na legislação vigente e observados os seguintes limites:

§ 1º - Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º - A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição.

**CAPITULO XII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Praça da Matriz, s/n, Palácio Entre Rios - Centro - Baturité - Ceará. CEP: 62760-000
Fone/Fax: (085) 3347 1246 - gabinete@baturite.ce.gov.br - www.baturite.ce.gov.br



**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BATURITÉ**
Gabinete da Prefeita



Art. 60º - Não haverá redução salarial em virtude do enquadramento decorrente da presente Lei.

Art. 61º - Fica vedada a partir da data da publicação desta Lei, as alterações das tarefas dos servidores para o exercício de outras atribuições permanentes e não assemelhadas às do cargo/função por estes exercidos.

Art. 62º - Fica assegurado o reajuste anual, a ser aplicado, a partir de 1º (primeiro) de janeiro de cada ano, que corresponderá ao percentual enviado pelo MEC aos municípios, através das receitas do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB.

Parágrafo Único - se as receitas do FUNDEB forem maiores que as despesas com a folha dos 60% (sessenta por cento), o gestor (a) municipal deve garantir um piso maior que o valor nacional. Após realizar toda a progressão profissional apresentada nessa lei e ainda estiver sobras dos 60% (sessenta por cento), o valor apurado no semestre, deve ser repassado ao professor em forma de abono conforme carga horária trabalhada.

Art. 63º - As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações próprias da Prefeitura Municipal de Baturité e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEB.

Art. 64º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

**“PALÁCIO ENTRE-RIOS, SEDE DO GOVERNO MUNICIPAL DE BATURITÉ,
ESTADO DO CEARÁ, EM 20 DE ABRIL DE 2012; 248ª DE FUNDAÇÃO E 153ª
DE CIDADE”.**

SILVANA FURTADO DE FIGUEIREDO VASCONCELOS
Prefeita Municipal de Baturité

ANEXO I - ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DE QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGO	CLASSE	REFERÊNCIAS	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
MAGISTÉRIO PÚBLICO	EDUCAÇÃO BÁSICA	DOCÊNCIA	Professor (a) de Educação Básica	I	1 a 10	Ensino Médio, com Curso de 3º Pedagógico (Curso Normal).
				II	1 a 10	Ensino Médio, com Curso de 4º Pedagógico (Curso Normal).
				III	1 a 10	Ensino Superior em Curso de Licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, Formação Superior em área correspondente das séries finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.
				IV	1 a 10	Especialização
				V	1 a 10	Mestrado
				VI	1 a 10	Doutorado

ANEXO II - ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO ESPECIAL

CARGOS	ESTRUTURA PROPOSTA				
	GRUPO OCUPACION AL	CATEGO RIA FUNCION AL	CARGO	CLASS E	REFERÊNC IA
REGENTE AUXILIAR	MAGISTÉRIO PÚBLICO	PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA	REGENTE AUXILIAR	ÚNICA	ÚNICA
PSICOPEDAGOG O			PSICOPEDAGO GO	ÚNICA	ÚNICA

Linhas de transposição dos cargos/funções ANEXO III,

DENOMINAÇÃO DO CARGO	FORMA DE PROVIMENTO	ATRIBUIÇÕES	CLASSE	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA	CONCURSO PÚBLICO	1. PARTICIPAR DA ELABORAÇÃO DA PROPOSTA PEDAGÓGICA DA ESCOLA; 2. CUMPRIR O PLANO DE TRABALHO DA ESCOLA; 3. ZELAR PELA APRENDIZAGEM DOS ALUNOS; 4. IMPLEMENTAR ESTRATÉGIAS PARA RECUPERAR ALUNOS COM MENOR RENDIMENTO; 5. MINISTRAR OS DIAS LETIVOS E HORAS - AULAS PREVISTOS; 6. PARTICIPAR INTEGRALMENTE DOS PERÍODOS DEDICADOS AO PLANEJAMENTO, À AVALIAÇÃO E OAO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL; 7. COLABORAR COM AS ATIVIDADES DE ARTICULAÇÃO DA ESCOLA COM A FAMÍLIAS E A COMUNIDADE; 8. PARTICIPAR DAS DEMAIS TAREFAS INDISPENSÁVEIS AOS ATENDIMENTOS EDUCACIONAIS DA ESCOLA E DO PROCESSO ENSINO/APRENDIZAGEM.	I	ENSINO MÉDIO
			II	3º PEDAGÓGICO
				4º PEDAGÓGICO
				ENSINO SUPERIOR
			III	GRADUADO
			IV	PÓS - GRADUADO
			V	MESTRADO
			VI	DOUTORADO

ANEXO IV

TABELA VENCIMENTAL

CARGO/FUNÇÃO			CLASSE	REF	SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA 23%	
					VENCIMENTO 20H	VENCIMENTO 40H	VENCIMENTO 20H	VENCIMENTO 40H	
PEB - I ENSINO MÉDIO	3º PEDAGÓGICO	1	R\$ 624,70	R\$ 1.249,40	R\$ 731,00	R\$ 1.462,00			
		2	R\$ 637,19	R\$ 1.274,39	R\$ 745,62	R\$ 1.491,24			
		3	R\$ 649,94	R\$ 1.299,88	R\$ 760,53	R\$ 1.521,06			
		4	R\$ 662,94	R\$ 1.325,87	R\$ 775,74	R\$ 1.551,49			
		5	R\$ 676,20	R\$ 1.352,39	R\$ 791,26	R\$ 1.582,52			
		6	R\$ 689,72	R\$ 1.379,44	R\$ 807,08	R\$ 1.614,17			
		7	R\$ 703,51	R\$ 1.407,03	R\$ 823,22	R\$ 1.646,45			
		8	R\$ 717,58	R\$ 1.435,17	R\$ 839,69	R\$ 1.679,38			
		9	R\$ 731,94	R\$ 1.463,87	R\$ 856,48	R\$ 1.712,97			
		10	R\$ 746,57	R\$ 1.493,15	R\$ 873,61	R\$ 1.747,23			

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA 23%	
CARGO/FUNÇÃO	CLASSE II	REF	VENCIMENTO 20H	VENCIMENTO 40H
PEB - I ENSINO MÉDIO	4º PEDAGÓGICO	1	R\$ 624,70	R\$ 1.249,40
		2	R\$ 637,19	R\$ 1.274,39
		3	R\$ 649,94	R\$ 1.299,88
		4	R\$ 662,94	R\$ 1.325,87
		5	R\$ 676,20	R\$ 1.352,39
		6	R\$ 689,72	R\$ 1.379,44
		7	R\$ 703,51	R\$ 1.407,03
		8	R\$ 717,58	R\$ 1.435,17
		9	R\$ 731,94	R\$ 1.463,87
		10	R\$ 746,57	R\$ 1.493,15
			R\$ 768,38	R\$ 1.536,76
			R\$ 783,75	R\$ 1.567,50
			R\$ 799,42	R\$ 1.598,85
			R\$ 815,41	R\$ 1.630,82
			R\$ 831,72	R\$ 1.663,44
			R\$ 848,35	R\$ 1.696,71
			R\$ 865,32	R\$ 1.730,64
			R\$ 882,63	R\$ 1.765,25
			R\$ 900,28	R\$ 1.800,56
			R\$ 918,29	R\$ 1.836,57

TABELA VENCIMENTAL - GRADUADO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA - 23%			
CARGO/ FUNÇÃO	CLASSE III	REF	VENCIMENTO 20H	VENCIMENTO 40H	VENCIMENTO 20H	VENCIMENTO 40H
PEB - II ENSINO SUPERIOR	GRADUADO	1	R\$ 656,64	R\$ 1.313,29	R\$ 888,84	R\$ 1.777,69
		2	R\$ 669,78	R\$ 1.339,55	R\$ 906,62	R\$ 1.813,24
		3	R\$ 683,17	R\$ 1.366,35	R\$ 924,75	R\$ 1.849,51
		4	R\$ 696,84	R\$ 1.393,67	R\$ 943,25	R\$ 1.886,50
		5	R\$ 710,77	R\$ 1.421,55	R\$ 962,11	R\$ 1.924,23
		6	R\$ 724,99	R\$ 1.449,98	R\$ 981,36	R\$ 1.962,71
		7	R\$ 739,49	R\$ 1.478,98	R\$ 1.000,98	R\$ 2.001,97
		8	R\$ 754,28	R\$ 1.508,56	R\$ 1.021,00	R\$ 2.042,01
		9	R\$ 769,36	R\$ 1.538,73	R\$ 1.041,42	R\$ 2.082,85
		10	R\$ 784,75	R\$ 1.569,50	R\$ 1.062,25	R\$ 2.124,50

TABELA VENCIMENTAL - PÓS - GRADUADO

			SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA 23%	
CARGO/ FUNÇÃO	CLASSE IV	REF	VENCIMENTO 20H	VENCIMENTO 40H	VENCIMENTO 20H	VENCIMENTO 40H	
PEB - II	ESPECIALISTA	1	R\$ 759,59	R\$ 1.519,18	R\$ 1.070,23	R\$ 2.140,45	
		2	R\$ 774,78	R\$ 1.549,57	R\$ 1.091,63	R\$ 2.183,26	
		3	R\$ 790,28	R\$ 1.580,56	R\$ 1.113,46	R\$ 2.226,93	
		4	R\$ 806,08	R\$ 1.612,17	R\$ 1.135,73	R\$ 2.271,47	
		5	R\$ 822,21	R\$ 1.644,41	R\$ 1.158,45	R\$ 2.316,90	
		6	R\$ 838,65	R\$ 1.677,30	R\$ 1.181,62	R\$ 2.363,23	
		7	R\$ 855,42	R\$ 1.710,85	R\$ 1.205,25	R\$ 2.410,50	
		8	R\$ 872,53	R\$ 1.745,06	R\$ 1.229,35	R\$ 2.458,71	
		9	R\$ 889,98	R\$ 1.779,96	R\$ 1.253,94	R\$ 2.507,88	
		10	R\$ 907,78	R\$ 1.815,56	R\$ 1.279,02	R\$ 2.558,04	

TABELA VENCIMENTAL - MESTRE

CARGO/ FUNÇÃO	CLASSE V	SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA 23%		
		REF VENCIMENTO + GRC 20 HS.	VENCIMENTO + GRC, 40 HS		VENCIMENTO 20H	VENCIMENTO 40H	
PEB - II	MESTRADO	1	R\$ 914,60	R\$ 1.829,20.	R\$ 1.462,43	R\$ 2.924,87	
		2	R\$ 932,89	R\$ 1.865,78	R\$ 1.491,68	R\$ 2.983,36	
		3	R\$ 951,55	R\$ 1.903,09	R\$ 1.521,52	R\$ 3.043,03	
		4	R\$ 970,58	R\$ 1.941,16	R\$ 1.551,95	R\$ 3.103,89	
		5	R\$ 989,99	R\$ 1.979,98	R\$ 1.582,98	R\$ 3.165,97	
		6	R\$ 1.009,79	R\$ 2.019,58	R\$ 1.614,64	R\$ 3.229,29	
		7	R\$ 1.029,99	R\$ 2.059,97	R\$ 1.646,94	R\$ 3.293,87	
		8	R\$ 1.050,59	R\$ 2.101,17	R\$ 1.679,88	R\$ 3.359,75	
		9	R\$ 1.071,60	R\$ 2.143,19	R\$ 1.713,47	R\$ 3.426,95	
		10	R\$ 1.093,03	R\$ 2.186,06	R\$ 1.747,74	R\$ 3.495,49	

TABELA VENCIMENTAL - DOUTOR

			SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA 23%	
CARGO/ FUNÇÃO	CLASSE VI	REF	VENCIMENTO + GRC, 20HS.	VENCIMENTO +GRC, 40 HS.	VENCIMENTO 20HS.	VENCIMENTO 40 HS.
PEB - II	DOUTORADO	1	R\$ 1.249,77	R\$ 2.499,54	R\$ 2.047,41	R\$ 4.094,81
		2	R\$ 1.274,77	R\$ 2.549,53	R\$ 2.088,35	R\$ 4.176,71
		3	R\$ 1.300,26	R\$ 2.600,52	R\$ 2.130,12	R\$ 4.260,24
		4	R\$ 1.326,27	R\$ 2.652,53	R\$ 2.172,72	R\$ 4.345,45
		5	R\$ 1.352,79	R\$ 2.705,58	R\$ 2.216,18	R\$ 4.432,36
		6	R\$ 1.379,85	R\$ 2.759,69	R\$ 2.260,50	R\$ 4.521,00
		7	R\$ 1.407,44	R\$ 2.814,89	R\$ 2.305,71	R\$ 4.611,42
		8	R\$ 1.435,59	R\$ 2.871,19	R\$ 2.351,83	R\$ 4.703,65
		9	R\$ 1.464,30	R\$ 2.928,61	R\$ 2.398,86	R\$ 4.797,73
		10	R\$ 1.493,59	R\$ 2.987,18	R\$ 2.446,84	R\$ 4.893,68

ANEXO ÚNICO QUADRO ESPECIAL

EMPREGO	CLASSE	SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA 23%				
		SALÁRIO	GE 20%	SOMA	NÍVEL IV	C.H.40hs. SAL	GE 20%	SOMA	
PSICOPEDAGOGO ÚNICA- REF-1		1.658,19	331,64	1.989,83	1	2.039,57	407,91	2.447,48	
					2	2.080,38	416,07	2.496,43	
					3	2.121,97	424,39	2.546,36	
					4	2.164,41	432,88	2.597,29	
					5	2.207,70	441,54	2.649,24	
					6	2.251,85	450,37	2.702,22	
					7	2.296,89	459,38	2.756,26	
					8	2.342,82	468,56	2.811,39	
					9	2.389,68	477,94	2.867,62	
					10	2.437,47	487,49	2.924,97	

ANEXO - ÚNICO QUADRO ESPECIAL - SALÁRIO MÍNIMO

CARGO	CLASSE	CH 20hs. SAL	GRC	SOMA	CH. 40 hs SAL	GRC	SOMA
REGENTE AUX. DE ENSINO	ÚNICA REF- 1	311,00	62,00	373,20	622,00	124,40	746,40

HIERARQUIZAÇÃO DE CARGOS/FUNÇÕES - ANEXO V

CLASSIFICAÇÃO DA ESCOLA				QUANTIDADE			SÍMBOLO	GRATIFICAÇÃO
MATRÍCULA	NÍVEL	DIRETOR	VICE-DIRETOR	COORDENADOR PEDAGÓGICO	SECRETARIO ESCOLAR			
ATÉ 100 ALUNO ESCOLA COM EDUCAÇÃO INFANTIL A ANOS INIAIS	I	-	-	1	-	CP-I	260,00	
ESCOLA COM EDUCAÇÃO INFANTIL A ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL	II	9	-	18	9	DE-II	500,00	
						VDE-II	-	
						CP-II	300,00	
						SE-II	200,00	
MAIS DE 1000 ALUNOS	III	1	2	2	1	DE-III	700,00	
						VDE-III	500,00	
						CP-III	400,00	
						SE-III	370,00	



FATOR DE MULTIPLICAÇÃO 0,18

FATOR 04 COMPROMETIMENTO COM RESULTADOS Fator que avalia o grau de envolvimento do servidor com os resultados da unidade, contribuindo para o alcance dos objetivos da Educação do Município.

FATOR DE MULTIPLICAÇÃO 0,20.

FAI 05 PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO Fator que avalia a capacidade individual de planejar e organizar suas atividades individualmente e ou em equipe, buscando a racionalidade do <trabalho>, visando a otimização dos resultados na unidade educacional.

FATOR DE MULTIPLICAÇÃO 0,16

FAI 06 CAPACIDADE DE INOVAR: Capacidade de encontrar novas formas de realizar atividades relacionadas com o processo de <trabalho>, buscando a melhoria qualitativa dos serviços, agregando valor e aumentando a confiabilidade, com eficiência e eficácia, em consonância com as diretrizes e metas estabelecidas pelo MEC.

FATOR DE MULTIPLICAÇÃO 0,12

ESCORE FINAL DA AVALIAÇÃO

3. RESULTADO DA AVALIAÇÃO

3.1. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR NOME: _____

MAT. _____ CARGO EM COMISSÃO: _____

MAIL: _____

AVALIADOR CARIMBO _____

AVALIAÇÃO _____

ASSINATURA _____

RESULTADO _____

E-
DO
DA

3.2. CIÊNCIA DO SERVIDOR: () CONCORDO COM A AVALIAÇÃO: () DISCORDO DA AVALIAÇÃO _____ ASSINATURA DO AVALIADO: _____

PONTUAÇÃO: _____

CONCEITO: _____

