

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA CENTRO DE POLÍTICAS
PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA**

Wandra Cássia Freire de Lima

Evolução nas carreiras dos servidores da Secretaria Estadual de Educação de Minas

Gerais: o posicionamento na carreira dos profissionais da educação básica a partir da
modificação da remuneração para subsídio

Juiz de Fora

2020

Wandra Cássia Freire de Lima

Evolução nas carreiras dos servidores da Secretaria Estadual de Educação de Minas

Gerais: o posicionamento da carreira dos profissionais da educação básica a partir da modificação da remuneração para subsídio

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Daniela Fantoni de Lima Alexandrino

Juiz de Fora

2020

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Lima, Wandra Cássia Freire de.

Evolução nas carreiras dos servidores da Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais : o posicionamento na carreira dos profissionais da educação básica a partir da modificação da remuneração para subsídio / Wandra Cássia Freire de Lima. -- 2020. 134 f.

Orientador: Daniela Fantoni de Lima Alexandrino
Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, 2020.

1. Plano de Carreira. 2. Posicionamento . 3. Subsídio. 4. Evolução na carreira. I. Alexandrino, Daniela Fantoni de Lima, orient. II. Título.

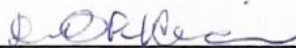
Wandra Cássia Freire de Lima

Evolução nas carreiras dos servidores da Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais: o posicionamento na carreira dos profissionais da educação básica a partir da modificação da remuneração para subsídio

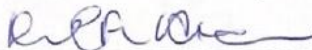
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Aprovada em 18 de setembro de 2020

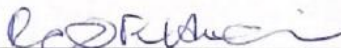
BANCA EXAMINADORA



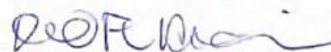
Profa. Dra. Daniela Fantoni de Lima Alexandrino - Orientadora
Universidade do Estado de Minas Gerais



Profa. Dra. Maria Isabel da Silva Azevedo Alvim
Universidade Federal de Juiz de Fora



Prof. Dr. Fernando Gaudereto Lamas
Universidade Federal de Juiz de Fora



Profa. Dra. Aline Cristina Laier
Centro de Estudo Superior Aprendiziz

Dedico este trabalho a Deus e a minha família!

AGRADECIMENTOS

Ser grata não é simplesmente dizer “muito obrigada” é reconhecer e valorizar aqueles que te ajudaram quando você precisou sem pedir nada em troca. Eu não poderia deixar de reconhecer as pessoas que foram importantes na minha vida durante todo esse caminho percorrido e olha que não foi fácil.

Em primeiro lugar agradeço a Deus. Gratidão por todas as vezes que o Senhor acalmou meu coração, tranquilizou minha alma, renovou minhas forças, me capacitou em cada prova e em cada trabalho. Sem a tua mão me sustentando eu não chegaria até aqui. Sem ti Senhor eu não conseguiria alcançar a reta final. Se cheguei até aqui, foi porque Deus me amparou e cuidou de mim. Por isso serei sempre grata!

Agradeço também a duas pessoas que me estenderam a mão quando ficaram sabendo que eu iria fazer o tão sonhado Mestrado. A você meu amigo Antônio Cordeiro e a sua mãe Ivani Geremias, vocês me estenderam a mão quando eu precisava, e em um simples gesto demonstraram o quanto torciam por mim e estavam felizes pela minha conquista. Foi uma grande manifestação de afeto e sempre guardarei em meu coração. Muito obrigada e contem sempre comigo!

Eu não poderia deixar de agradecer também a uma grande amiga e parceira de oração, Mara Lúcia. Agradeço a Deus pela sua vida, sou grata por tudo, você que sempre me ajuda em oração e durante esse caminho você permaneceu clamando a meu favor. Muito obrigada a tantos outros amigos que também oraram por mim, meus sinceros agradecimentos! Amigos e companheiros de fé, Deus continue abençoando vocês!

Aos colegas de caminhada Andrea Xavier, Eliomar Cortes e Miriane Fidelis obrigada por estarem juntos nessa caminhada, nas idas para Juiz de fora, nos momentos bons e nos difíceis, na luta de cada trabalho, de cada prova ficamos unidos e chegamos na reta final. Vocês são amigos que eu ganhei, minha gratidão!

Aos colegas da Turma 2018, vocês fazem diferença na educação, foi um grande prazer conviver com vocês! Obrigada por todos os abraços de apoio e força nessa jornada. Vocês são pessoas especiais, guardarei cada um no meu coração.

Agradeço a todos que participaram da pesquisa de campo. Obrigada por me atenderem, por separar um tempo e contribuir com este estudo. A ajuda de vocês foi de grande valor e contribuiu muito para o resultado final.

Agradeço a orientação e o apoio da minha ASA querida, Amélia Gabriela, obrigada por acreditar em mim e neste trabalho e a minha orientadora Prof.^a Dr.^a Daniela Fantoni de Lima.

E finalmente, sou grata a minha família, vocês são a minha base e sempre estiveram aqui para me ajudar e me incentivar. Obrigada por acreditarem em mim!

“A gratidão transforma os pequenos gestos em grandes memórias!”

Gratidão a todos! Meus sinceros agradecimentos!

A falta de conhecimento é o que leva o homem a sua própria destruição (O PENSADOR, 2020, recurso online).

RESUMO

A presente dissertação foi desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (PPGP) do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação (CAEd) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). O caso de gestão estudado discute a evolução na carreira dos servidores, o posicionamento, o reposicionamento e o desenvolvimento na carreira dos Profissionais de Educação Básica que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica do Estado de Minas Gerais após a modificação do regime jurídico do servidor público em 2011 pelo governo do Estado, alterando a remuneração para subsídio, uma remuneração em parcela única - vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono ou outra espécie remuneratória. O objetivo geral desta pesquisa é identificar os principais erros que levam ao posicionamento errado na carreira dos servidores no intuito de propor ações para minimizar e reduzir o número de servidores nessa situação, apontar caminhos e elaborar estratégias para que a atuação no âmbito da Superintendência Regional de Ensino de Governador Valadares em prol dos responsáveis pela vida funcional dos servidores nas escolas seja aprimorada. Nesta perspectiva, são apontados como objetivos específicos: investigar quais são as maiores dificuldades que o servidor responsável pelo estudo da vida funcional do profissional da escola encontra e qual a melhor forma para que elas sejam minimizadas. A partir da realização de pesquisas e da análise de dados, verificar as dificuldades que a escola encontra no estudo da evolução da carreira no intuito de propor ações para minimizar e reduzir o número de servidores posicionados de forma errada na carreira. A partir desse contexto, propõe-se a questão de pesquisa deste estudo: Quais são os desafios do Setor de Pagamento da SRE/GV na correção dos posicionamentos errados e atualização da vida funcional dos servidores? Foi utilizado, como metodologia de pesquisa o estudo de caso e como instrumentos um roteiro de entrevista com o coordenador do Setor de Pagamento, um representante do sindicato e um questionário aplicado para um grupo de 13 escolas da SRE de Governador Valadares, num total de 132 escolas estaduais com cerca de seis mil servidores efetivos ativos e inativos nessa jurisdição sobre o estudo de vida funcional e as dificuldades que encontram nesse assunto. Feita a pesquisa de campo foi elaborado um Plano de Ação Educacional que propõe ações elaboradas a partir da necessidade de ampliar a relação entre a SRE/GV e as escolas estaduais dessa jurisdição e promover o hábito da realização de capacitações no intuito de dirimir os erros encontrados na vida funcional dos servidores, proporcionando o entendimento das orientações e legislações vigentes.

Palavra-chave: Plano de Carreira. Posicionamento. Subsídio. Evolução na Carreira.

ABSTRACT

This thesis was developed within the scope of the Professional Graduate Program in Management and Evaluation of Public Education (PPGP) of the Center for Public Policy and Education Assessment (CAEd) of the Federal University of Juiz de Fora (UFJF). The case studied discusses the evolution of the civil servant's career, positioning, repositioning, and career development of the Basic Education professionals that integrate the Basic Education Activities Group of the state of Minas Gerais after the modification of the legal regime of the civil servant in 2011 by the state government, changing the remuneration to Subsidy, a remuneration in a single installment - prohibiting the addition of any bonus, additional, allowance or other remuneration. The main objective of this research is to identify the main errors that lead to the wrong positioning in the career of civil servants to propose actions to minimize and reduce the number of civil servants in this situation, point out paths and elaborate strategies so the performance of the Superintendência Regional de Ensino of Governador Valadares in favor of those responsible for the functional life of civil servants in schools is improved. In this perspective, the specific objectives are: to investigate which are the biggest difficulties that the civil servant responsible for the study of the functional life of the school professional finds and what is the best way for them to be minimized and from research and analyzing the data obtained, to verify the difficulties that the school finds in the study of the evolution of the career in order to propose actions to minimize and reduce the number of employees wrong positioned in the career. From this context, the research question of this study is: What are the challenges of the SRE/GV Payment Sector in correcting the wrong positions and updating the functional life of the civil servants? The methodology of this research was the analysis of the case study mentioned above and as the instrument, it was used interviews with the coordinator of the Payment Sector and with a union representative and a survey was applied to a group of 13 schools in the SRE of Governador Valadares, in a total of 132 state schools with about six thousand active and inactive civil servants in that jurisdiction, about the study of functional life and the difficulties they find on this matter. After conducting the field research, an Educational Action Plan was prepared that proposes actions based on the need to enlarge the relationship between the SRE/GV and the state schools in that jurisdiction and promote the habit of conducting training in order to resolve the errors found in the functional life of the civil servants, providing an understanding of current guidelines and legislation.

Keyword: Career Plan. Positioning. Subsidy. Career Evolution

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Mapa com a divisão das SREs por porte	40
Figura 2 - Organograma da SRE/GV - 2019	41
Figura 3 - Criação da União dos Trabalhadores do Ensino	88
Figura 4 - Junção dos sindicatos criando o Sind-UTE/MG.....	88

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Descrição de Cargos do Plano de Carreiras da Educação	27
Quadro 2	- Benefícios na carreira do servidor até o ano de 2003	36
Quadro 3	- Elementos metodológicos da pesquisa - Capítulo 2.....	62
Quadro 4	- Elementos metodológicos da pesquisa - Capítulo 3.....	63
Quadro 5	- Quadro de respostas referente a questão 26 do questionário	79
Quadro 6	- Quadro de respostas referente à questão 27 do questionário	81
Quadro 7	- Comporta para Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	95
Quadro 8	- Comporta das 130 escolas estaduais da SRE/GV	96
Quadro 9	- Dados da pesquisa e ações propositivas	103
Quadro 10	- Os pontos principais da ferramenta 5W2H	104
Quadro 11	- Ações a serem executadas pela equipe gestora	106
Quadro 12	- Proposta de Capacitação Coletiva <i>On-line</i>	107
Quadro 13	- Formação continuada	108
Quadro 14	- Arquivo Digital	109

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	- Tempo de trabalho na escola.....	66
Gráfico 2	- Situação funcional dos servidores.....	67
Gráfico 3	- Cargos ocupados pelos servidores pesquisados.....	67
Gráfico 4	- Se houve solicitação de capacitação.....	68
Gráfico 5	- Participação em capacitação.....	69
Gráfico 6	- Capacitação Evolução na Carreira.....	69
Gráfico 7	- Capacitação Direitos do servidor público.....	69
Gráfico 8	- Representa o hábito de reuniões para estudos.....	70
Gráfico 9	- Responsável pelas informações e orientações aos servidores.....	71
Gráfico 10	- Domínio das legislações.....	71
Gráfico 11	- Representa quem tem dificuldade na execução do serviço.....	72
Gráfico 12	- Representa quem é o responsável pelo repasse de orientação segundo a escola.....	72
Gráfico 13	- Representa se as análises das pastas funcionais estão em dia.....	73
Gráfico 14	- Representa se a escola organiza em tempo hábil as pastas.....	73
Gráfico 15	- Representa a existência do arquivo na escola.....	74
Gráfico 16	- Representa a ferramenta utilizada como arquivo na escola.....	75
Gráfico 17	- Organização das pastas funcionais.....	75
Gráfico 18	- Organização do arquivo.....	76
Gráfico 19	- Representa se as escolas encaminham em tempo hábil as publicações.....	77
Gráfico 20	- Representa se as escolas encaminham em tempo hábil as retificações.....	77
Gráfico 21	- Representa a atendimento das diligências.....	78
Gráfico 22	- Servidores posicionados corretamente na escola.....	78
Gráfico 23	- Sugestão a SRE/GV.....	79

LISTA DE ABREVIATURAS

ADI	Avaliações de Desempenho Individual
Adveb	Adicional de Valorização da Educação Básica
Advem	Associação de Diretores e Vices de Escolas Municipais de Belo Horizonte
ANE	Analista Educacional
ANE I	Analista Educacional Inspetor Escolar
Aoemig	Associação de Orientadores Educacionais de Minas Gerais
APPMG	Associação de Professores Públicos de Minas Gerais
ASB	Auxiliar de Serviços de Educação Básica
ATB	Assistente Técnico de Educação Básica
ATE	Assistente Técnico Educacional
CAT	Certificado de Avaliação de Título
CEE	Conselho Estadual de Educação
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Educação
Consed	Conselho Nacional dos Secretários de Educação
Dafi	Diretoria de Administração e Finanças
DED	Diário Escolar Digital
Dipe	Diretoria de Pessoal
Dire	Diretoria Educacional
Divae	Divisão de Atendimento Escolar
Divep	Divisão de Equipe Pedagógica
Divof	Divisão Orçamentária e Financeira
Divpe	Divisão de Direitos e Vantagens
EC	Emenda Constitucional
EEB	Especialista em Educação Básica
FHA	Fundação Helena Antipoff
Fucam	Fundação Educacional Caio Martins
IA	Informativos de Alteração
Ideb	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IOF	Imprensa Oficial
LDB	Lei de Diretrizes e Bases

LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
Masp	Matrícula do Servidor Público
MEC	Ministério da Educação
NTE	Núcleo de Tecnologia Educacional
PAE	Plano de Ação Educacional
PCRM	Parcela de Complementação Remuneratória do Magistério
PEB	Professor de Educação Básica
PNE	Plano Nacional de Educação
Prodemge	Companhia de Tecnologia da Informação de Minas Gerais
QI	Quadro Informativo
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação
SEE/MG	Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais
SEF	Secretaria Estadual da Fazenda
Seplag	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
Simade	Sistema Mineiro de Administração Escolar
Simave	Sistema Mineiro de Avaliação
Sind-UTE	Sindicato dos Trabalhadores em Educação
Sinpep	Sindicato dos Profissionais da Educação Pública de Minas Gerais
Sintep	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública de Belo Horizonte
Sisap	Sistema de Administração de Pessoal
SRE/GV	Superintendência Regional de Ensino de Governador Valadares
SREs	Superintendências Regionais de Ensino
STF	Supremo Tribunal Federal
TDE	Técnico da Educação
Undime	União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação
UTE	União dos Trabalhadores do Ensino
VTI	Vantagem Temporária Incorporável

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
2	A EVOLUÇÃO NAS CARREIRAS DO MAGISTÉRIO E ADMINISTRATIVO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MINEIRA	24
2.1	A SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS E AS SUPERINTENDÊNCIAS REGIONAIS DE ENSINO.....	24
2.1.1	Os profissionais da educação pública de Minas Gerais	26
2.1.2	As carreiras públicas dos profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais.....	27
2.1.2.1	<i>Professor da Educação Básica.....</i>	30
2.1.2.2	<i>Especialista da Educação Básica.....</i>	31
2.1.2.3	<i>Assistente Técnico da Educação Básica.....</i>	32
2.1.2.4	<i>Assistente Técnico da Educação /Técnico da Educação.....</i>	32
2.1.2.5	<i>Analista Educacional.....</i>	33
2.2	OS DIREITOS DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS	34
2.2.1	Progressão	34
2.2.2	Promoção por escolaridade.....	35
2.2.3	Benefícios – Adicionais por tempo de serviço e gratificações.....	35
2.2.4	Posicionamento / Reposicionamento.....	37
2.3	A SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE ENSINO DE GOVERNADOR VALADARES.....	39
2.4	DIRETORIA DE PESSOAL	43
2.4.1	Divisão de Direitos e Vantagens	44
2.4.2	Divisão de Gestão de Pessoal	44
2.4.3	Setor de Pagamento	45
2.4.4	O Sistema de Administração de Pessoal	45
2.4.5	O Setor de Pagamento e as Escolas Estaduais da SRE/GV	47
3	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FRENTE AOS DIREITOS DE CARREIRA DOS SERVIDORES DA EDUCAÇÃO ESTADUAL MINEIRA	49
3.1	REFERENCIAL TEÓRICO.....	49
3.1.1	A evolução e valorização do servidor público.....	53
3.1.2	Gestão da Informação e Documentação	58

3.2	METODOLOGIA.....	60
3.3	ANÁLISE DOS DADOS	64
3.3.1	Análise dos questionários aplicados aos servidores responsáveis pelo estudo de vida funcional nas escolas selecionadas para a pesquisa	65
3.3.2	Análise da entrevista aplicada ao Coordenador do setor de pagamento da SRE/GV	82
3.3.3	Entrevista direcionada ao representante do sindicato	87
3.3.4	Análises sobre os dados da pesquisa	94
4	PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL.....	100
4.1	PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO.....	103
4.2	DETALHAMENTO DA PROPOSIÇÃO	105
4.2.1	Preparação dos taxadores e da equipe de benefícios.....	105
4.2.2	Capacitação <i>on-line</i> com os responsáveis pelo serviço na escola.....	106
4.2.3	Capacitação presencial com os responsáveis pelo serviço na escola e formação de uma equipe	107
4.2.4	Criação de um compêndio	108
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	110
	REFERÊNCIAS	113
	APÊNDICE A - Questionário direcionado ao servidor responsável pelo estudo de vida funcional na escola da circunscrição da SRE Governador Valadares.	121
	APÊNDICE B - Entrevista direcionada ao Coordenador do Setor de Pagamento na SRE/GV.....	127
	APÊNDICE c - Entrevista direcionada ao representante do sindicato.....	130
	ANEXO A - Carreira de Professor de Educação Básica	131
	ANEXO B - Tabelas por nível de escolaridade conforme legislação	132
	ANEXO C – Demonstrativo da remuneração de um servidor com posicionamento incorreto em 2011	133
	ANEXO D – Demonstrativo da remuneração de um servidor com posicionamento incorreto no segundo momento em 2012	134

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem como foco a política pública de gestão do setor de pagamento da Superintendência Regional de Ensino de Governador Valadares (SRE/GV). Vale dizer que as Políticas Públicas são ações governamentais em prol da sociedade, visando ao interesse público. Os governos das esferas municipais, estaduais e federal traçam metas, planos e ações cujos propósitos são direcionados para a solução de determinadas situações que tencionam ao bem-estar público.

A educação é um direito de todos expresso na Constituição Federal em seu artigo 208, sendo dever do Estado oferecê-la de forma gratuita. Diante desse dever, os governos preconizam políticas públicas educacionais e promovem ações para viabilizá-las. Nesse pensamento, uma política pública começa com a criação dos conceitos e termina colocando em prática as ações a partir da associação de programas e projetos governamentais. Sendo esses projetos e programas educacionais repassados através da Secretaria de Estado da Educação e suas regionais.

Para tanto, importa esclarecer que através do governador Romeu Zema Neto, foi promulgada a nova estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais através da Lei nº 23.304/2019 (MINAS GERAIS, 2019a). Esta Lei estabelece a estrutura básica que orienta a organização de todas as Secretarias de Estado, inclusive a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG). A Lei citada estabelece que no organograma da SEE/MG está a Subsecretaria de Articulação Educacional responsável pelas 47 Superintendências Regionais de Ensino (SREs) (MINAS GERAIS, 2019a), e a SRE/GV, objeto da pesquisa aqui apresentada, é uma dessas Superintendências do estado. Dentro da divisão da Superintendência Regional de Ensino está a Diretoria de Pessoal (Dipe) e o setor de pagamento responsável por controlar, pesquisar e registrar, no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Sisap), todas as informações pertinentes à vida funcional dos servidores da educação.

Atuo há 22 anos como técnica da educação, lotada na SRE de Governador Valadares, passei a integrar a equipe de trabalho do Setor de Pagamento da Diretoria de Pessoal como supervisora de taxaço em dezembro de 2010. O setor de pagamento é composto por uma equipe de 17 servidores, sendo um coordenador, 14 supervisores de taxaço (taxadores) e dois supervisores em treinamento. Minha formação acadêmica teve início com a graduação no Curso de Ciências Exatas com Licenciatura Plena em Matemática, seguida do curso de Especialização em Gestão Educacional.

Esta pesquisa tem como foco apresentar os erros relacionados ao posicionamento dos servidores da educação de Minas Gerais na carreira após a implantação do Subsídio no Estado. Conforme os termos do artigo 39, da Constituição Federal, subsídio é a forma de remuneração aos servidores públicos fixada em parcela única, sendo vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso (BRASIL, 2020, recurso online).

Será realizada na SRE/GV uma abordagem qualitativa dos dados relacionados ao posicionamento nas carreiras dos servidores de 13 escolas selecionadas entre as 132 dessa jurisdição, perfazendo a média de 10% do total das escolas estaduais. As escolas foram selecionadas a partir do critério daquelas que possuem maior número de alunos e servidores buscando identificar através deste estudo quais dificuldades elas encontram na análise da vida funcional, nos estudos dos direitos e benefícios e em detectar um posicionamento errado e corrigi-lo.

Em 2011, na gestão do senhor Antônio Augusto Junho Anastásia, o governo de Minas Gerais por meio da Lei nº 18.975/2010 alterou a forma com que os servidores públicos recebiam suas remunerações (MINAS GERAIS, 2010a). Os servidores recebiam o vencimento básico de seu cargo mais alguns benefícios nos quais o servidor fazia jus como adicionais por tempo de serviço, adicional por desempenho, vantagem temporária (VTI), Parcela de Complementação Remuneratória do Magistério (PCRM), auxílios alimentação e transporte. Essa alteração na remuneração do servidor aconteceu com a fixação do Subsídio para as carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica. Tal alteração da forma de pagamento resultou no posicionamento errôneo de muitos servidores, pois o sistema não estava preparado para essa modificação, uma vez que, algumas informações referentes aos benefícios que os servidores tinham direito não estavam incluídas nele.

Importante destacar que, o governo de Minas Gerais quando alterou a remuneração dos servidores públicos da Educação Básica acabou com os benefícios adquiridos pelo tempo de efetivo exercício. Essa forma de pagamento posicionou muitos servidores de maneira errada, uma vez, que o sistema não estava alimentado corretamente com todos os benefícios dos servidores. Esses benefícios dos servidores são publicados no Diário Oficial de Minas Gerais e após essa publicação a SRE faz os Informativos de Alteração (IA) dessas publicações e o setor de pagamentos providencia a inclusão no Sisap. Por isso, quando foi implantado o subsídio, muitos não foram reposicionados corretamente gerando esse erro na vida funcional dos servidores efetivos do Estado na Educação.

Em 2015, ao assumir o governo de Minas Gerais o novo governador Fernando Pimentel, em função da Lei nº 21.710/2015 dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica alterando a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica retornando os servidores para a forma de Vencimento Básico acabando com o subsídio (MINAS GERAIS, 2015). Conforme já exposto, durante o período do subsídio, muitos servidores foram posicionados de maneira errada e com essa nova política remuneratória o governo de Minas Gerais não providenciou o reparo nos posicionamentos errados permanecendo até hoje esses erros na vida de alguns servidores, o que tem trazido prejuízos financeiros e funcionais.

Os servidores da educação recebiam o vencimento básico mais gratificações e adicionais como biênios, quinquênios, adicional trintenário e vantagens como pós-graduação, pó de giz, vale transporte e alimentação, em 2011, os pagamentos foram alterados e transformados em uma parcela única sem qualquer abono ou benefício, conforme já relatado.

Ao mencionar que o servidor foi posicionado errado na carreira, entende-se que o servidor público na educação possui um plano de carreira que o posiciona de acordo com seu vencimento básico mais os benefícios, seu tempo de serviço e sua titulação. Uma vez que o sistema não estava devidamente alimentado, o posicionamento ficou incorreto, o que acarreta em prejuízos nos vencimentos dos profissionais supracitados.

Quando é detectado um posicionamento errado na carreira do servidor, uma análise é realizada no setor de pagamentos por um taxador e um estudo da situação é encaminhado à SEE/MG solicitando uma retificação, mas há uma demora muito grande no atendimento dessas retificações. Quando a SEE/MG determina a correção, essa correção é feita através de atos publicados no jornal oficial como retificações de atos, mas a burocracia dessas ações acaba prejudicando o servidor, uma vez que os atos de retificações são feitos individualmente para cada etapa na carreira e, com o decorrer dos anos, os erros vão aumentando, sendo necessárias várias retificações para regularizar a situação gerando impactos na folha de pagamento.

Em 2018, a Diretoria de Pessoal foi convocada para uma capacitação na SEE/MG sobre a revisão do subsídio e a evolução na carreira, sendo que esse serviço era feito pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (Seplag) e, a partir dessa data, seria descentralizado para a Diretoria de Pessoal das superintendências. Essa função foi atribuída para dois taxadores do setor, uma vez que, as alterações que são publicadas em relação à vida funcional de um servidor efetivo são realizadas pelos taxadores do setor de pagamentos. Atualmente, no setor, a autora do presente estudo, juntamente com mais um taxador e o

coordenador são os responsáveis pelo estudo da evolução da carreira dos servidores da jurisdição da SRE de Governador Valadares.

A partir desse contexto, a proposta desta pesquisa é analisar a evolução na carreira dos servidores, o posicionamento, o reposicionamento e o desenvolvimento na carreira dos Profissionais de Educação Básica que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica do Estado de Minas Gerais a partir de 2005. Ela será desenvolvida com o objetivo de identificar o quantitativo de erros que levam ao posicionamento errado na carreira dos servidores no intuito de propor ações para minimizar e reduzir o número de servidores nessa situação. Posicionamento e Reposicionamento são termos utilizados para definir o enquadramento dos servidores nas Tabelas de Vencimento das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica correspondente ao respectivo cargo de provimento efetivo estabelecido nas legislações das carreiras, previstas no Decreto nº 45.274/2009 (MINAS GERAIS, 2009) publicado na gestão do governador Aécio Neves.

O fato de o servidor ser prejudicado na hora de se aposentar, de ter perda salarial, ter atraso nas promoções e progressões justifica uma pesquisa sobre essa questão, pois são problemas que comprometem os registros da vida funcional e os pagamentos acabam caindo na prescrição, uma vez, que o Estado só libera pagamento em espécie relativo aos últimos cinco anos a contar da publicação no Diário Oficial de Minas Gerais desse benefício ou do reposicionamento.

Este cenário enseja a seguinte investigação: quais têm sido as dificuldades da Diretoria de Pessoal da SRE/GV no desempenho de sua atribuição legal de orientação, incentivo e acompanhamento dos estudos da vida funcional dos servidores nas escolas estaduais da jurisdição? O problema será investigado numa proposta de dirimir ou ao menos reduzir essas incorreções documentais em níveis irrisórios e, para isso, será imprescindível conhecer o contexto de todos os pontos de vista e acompanhar as necessidades dos envolvidos para um trabalho mais produtivo e acertado, tanto por parte da escola, como por parte da superintendência, a partir de uma pesquisa feita com o responsável pelo serviço e propor ações que favoreçam o aprimoramento da atuação da SRE.

Assim, delinea-se como objetivo geral deste trabalho de pesquisa identificar os principais erros que levam ao posicionamento errado na carreira dos servidores no intuito de propor ações para minimizar e reduzir o número de servidores nessa situação, apontar caminhos e elaborar estratégias para que a atuação desta SRE em prol dos responsáveis pela vida funcional dos servidores nas escolas seja aprimorada.

Nesta perspectiva, são apontados como objetivos específicos: investigar quais são as maiores dificuldades que o servidor responsável pelo estudo da vida funcional do servidor na escola encontra e qual a melhor forma para que elas sejam minimizadas; analisar o relatório encaminhado pela Seplag ao setor de Pagamento da SRE/GV com os servidores que tiveram inclusão de benefícios em sua vida funcional; verificar, por meio da coleta de evidências, da realização de pesquisas e da análise de dados, as dificuldades que a escola encontra no estudo da evolução da carreira e a contribuição institucional da SRE/GV para que esses erros sejam efetivamente corrigidos.

O segundo capítulo tem por objetivo a apresentação detalhada do caso de gestão pesquisado, abordando o cenário mais macro desta pesquisa, ao contextualizar o objetivo operacional e as competências legais da SRE/GV. Também serão apresentados os profissionais da educação, a evolução na carreira dos servidores do magistério e do administrativo, seus benefícios e a influência financeira na remuneração, inclusive o contexto da regional de ensino, suas competências e finalidades. Ainda serão abordados a Divisão de Pessoal e suas repartições, finalizando no setor de pagamento, com detalhamento de suas funções, importância e complexidade.

O terceiro capítulo apresentará os referenciais teóricos sobre os princípios da Administração Pública e sobre o plano de carreira dos servidores num recorte de período de 2005 a 2015 na implantação do plano de carreira, o início e o fim do subsídio e a apresentação do novo vencimento básico em 2015. Além disso, serão demonstrados os entraves e desafios da Escola na gestão de conhecimento e o papel da SRE/GV diante deste problema.

Como instrumentos de pesquisa foi realizada uma entrevista com o coordenador do setor de pagamento da SRE/GV com o propósito de investigar como aconteceram as mudanças na carreira dos servidores da educação mineira através da implantação do subsídio e a percepção da SRE/GV e do setor de pagamentos diante dos posicionamentos errados. Também foi realizada uma entrevista com o representante do Sindicato com o objetivo de verificar um olhar político para a carreira dos educadores e conhecer qual o posicionamento do sindicato diante do governo em relação à evolução da carreira e a correção dos erros na carreira. Além das entrevistas, foram aplicados questionários aos responsáveis pelo serviço de estudo de vida funcional para um grupo de escolas com o objetivo de levantar as dificuldades e os entraves encontrados nas análises sobre a evolução da carreira dos servidores.

O quarto capítulo apresentará um plano de ação que visa à melhoria na prestação de serviços das escolas em relação aos estudos da vida funcional dos servidores de cada escola pertencente à jurisdição de Governador Valadares, buscando o aprimoramento e a capacitação

contínua dos responsáveis pela execução do trabalho. Esta parte da dissertação tem como objetivo propor ações ou direcionar aqueles que são responsáveis pelo estudo da vida funcional buscando obter um progresso na alimentação do sistema com o objetivo de auxiliar na gestão de conhecimento sobre a carreira, os direitos e benefícios inerentes ao servidor, fomentando o aprendizado, a fim de se obterem resultados satisfatórios na prestação dos serviços realizados e na correção dos erros encontrados no posicionamento das carreiras.

É destacado, nesse capítulo, a proposta de utilização da ferramenta 5W2H para a formação continuada dos taxadores e dos responsáveis pelo serviço na escola, para a organização e criação de um arquivo digital com todas as legislações e orientações sobre a vida funcional e a evolução na carreira dos profissionais da educação mineira.

Diante desse contexto, depara-se com a necessidade de realizar este estudo para aprofundamento da situação dos servidores que estão posicionados de maneira errada, uma vez que, essa análise e estudo faz parte das atribuições da autora desta dissertação no setor de pagamento da SRE/GV como taxadora.

2 A EVOLUÇÃO NAS CARREIRAS DO MAGISTÉRIO E ADMINISTRATIVO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MINEIRA

De caráter descritivo, este capítulo tem por objetivo apresentar o caso de gestão em pauta e está dividido em cinco seções. Na primeira seção é apresentada a SEE/MG em sua estrutura orgânica, em que se inserem as SREs. Nas outras seções serão apresentadas a estrutura da SEE/MG, organização, funções e competências, assim como sua jurisdição e distribuição geográfica. Importa ressaltar que a descentralização administrativa da SEE/MG por meio das SREs tornou possível o monitoramento pela SEE/MG das ações em nível local e regional. As SREs possuem atribuições e competências específicas na orientação das escolas com objetivo de prover uma escola com autonomia, possibilitando a ela definir suas metas, avaliar seu desempenho e se organizar com a participação da comunidade escolar.

Na segunda seção, serão apresentados os profissionais da educação pública de Minas Gerais, seus direitos e benefícios ao longo de sua vida profissional e o plano de carreira destes, destacando como são feitos o posicionamento e o reposicionamento de acordo com a evolução da carreira. A Lei nº 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004) promulgada na gestão Aécio Neves, instituiu as carreiras dos profissionais de Educação Básica no Estado, criando o plano de carreira dos profissionais, e incluiu classes e níveis que permitem conhecer a estrutura da carreira.

Na terceira seção do capítulo, o foco será a apresentação da SRE/GV, suas competências e atribuições, além da sua Diretoria de Pessoal e repartições. Na quarta seção, serão evidenciados o setor responsável pela inserção dos dados da vida funcional do servidor público da educação no Sistema de Administração de Pessoal da SEE/MG, o Setor de Pagamento.

Finalizando o capítulo 1, na última seção, serão apontados os problemas detectados na vida funcional dos servidores que acabam prejudicando o posicionamento correto na carreira e a relação entre o Setor de Pagamento e as Escolas Estaduais da jurisdição pesquisada. Para tanto, destaca-se a função de Supervisor de Taxação, também conhecido de taxador, e do Coordenador de Pagamento das SREs e o Sistema de Administração de Pessoal utilizado para incluir todas as movimentações da carreira do servidor.

2.1 A SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS E AS SUPERINTENDÊNCIAS REGIONAIS DE ENSINO

Criada por força de lei, a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais é um órgão da administração Direta, tendo como objetivo a supervisão e o acompanhamento de ações e atividades que garantam ao cidadão o cumprimento de seu direito à educação. Sua missão é fortalecer e articular políticas públicas de educação básica, inclusivas e de qualidade, certificando, principalmente da rede estadual, o funcionamento total da rede pública, suscitando a formação integral dos estudantes, objetivando a inclusão ao mercado de trabalho e ao exercício da cidadania.

De acordo com a Lei nº 22.257/2016, a SEE/MG tem como competência planejar, dirigir, executar, controlar e avaliar, com a participação da sociedade, as ações relativas à garantia e à promoção da educação, com vistas ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, à redução das desigualdades regionais, à equidade de oportunidades e ao reconhecimento da diversidade cultural (MINAS GERAIS, 2016). Sua sede localiza-se em Belo Horizonte, na Cidade Administrativa, onde funciona o Órgão Central, enquanto os demais órgãos são divididos por regiões pelo Estado de Minas Gerais.

A Cidade Administrativa é composta por sete edifícios principais sendo no Edifício Minas no 10º a 11º andar, a instalação da SEE/MG, nos demais andares estão instaladas outras secretarias, autarquias, fundações, empresas públicas e outros órgãos de apoio do Governo ou do funcionamento da Cidade Administrativa.

A SEE/MG por meio da Lei nº 2.610/1962, criou órgãos responsáveis para exercer a inspeção do ensino, a fiscalização e a assistência técnica (MINAS GERAIS, 1962). As Delegacias do Ensino foram criadas com a finalidade de descentralizar os diversos serviços da Secretaria, as ações de supervisão administrativa e pedagógica, de orientação normativa, de cooperação, de articulação e de integração do Estado e Município, em consonância com as diretrizes e políticas educacionais em nível regional.

As Delegacias do Ensino, em 2001, mudaram as suas denominações a partir da Lei nº nº 13.961/2001 para Superintendências Regionais de Ensino (MINAS GERAIS, 2001). Elas são responsáveis por exercer, em cada região dividida por polo, as atribuições que são próprias a elas, observando sempre as políticas e diretrizes educacionais do Estado. O histórico das legislações das Superintendências Regionais de Ensino aponta diversas mudanças, entre elas, a jurisdição, a composição, a competências e a estrutura das superintendências e SEE/MG. Somente o chefe do executivo pode determinar as mudanças por meio de lei, conforme a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2020).

Em 2011, o governo do Estado de Minas Gerais, no uso das suas atribuições, por meio do Decreto nº 45.536/2011, criou a Diretoria de Pessoal nas SREs e estabeleceu metas operacionais e competências legais, que dispuseram uma nova estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo, modificando a estrutura organizacional da Secretaria Estadual de Educação (MINAS GERAIS, 2011a). Em 2012, o referido decreto foi alterado pelo Decreto nº 45.914/2012, que acrescentou as finalidades e competências da Diretoria Educacional (Dire) e da Dipe (MINAS GERAIS, 2012).

A Secretaria de Estado da Educação encaminha as orientações para os setores das SREs e através das SREs as escolas recebem as orientações e capacitações.

2.1.1 Os profissionais da educação pública de Minas Gerais

A Lei nº 9.394/1996, Lei de Diretrizes e Bases (LDB), estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, conforme seu artigo 62, são considerados profissionais da educação todos aqueles que estiverem em efetivo exercício nas unidades de ensino, com as devidas formações em cursos legalmente reconhecidos, assim como os professores nos níveis iniciais, fundamentais e médio, além dos trabalhadores em educação portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional e os profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou relacionadas à sua experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada e os profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) (BRASIL, 1996).

No Estado de Minas Gerais, a Lei nº 15.293/2004 instituiu as carreiras dos Profissionais da Educação para integrarem o grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo (MINAS GERAIS, 2004). Conforme o artigo 4 da Lei mineira, a estruturação das carreiras dos Profissionais de Educação Básica possui alguns fundamentos, destacando-se a valorização de todos os profissionais da educação, buscando uma educação mais humana e o atendimento ao Plano Decenal da Educação e ao plano pedagógico e institucional das unidades de ensino, realizando periodicamente uma avaliação de desempenho individual de cada profissional em efetivo exercício tendo como requisito necessário para o desenvolvimento na carreira a promoção e progressão.

No artigo 5º da referida Lei mineira, os cargos das carreiras serão lotados nos órgãos e entidades da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo como a SEE/MG, a Fundação Educacional Caio Martins (Fucam) e a Fundação Helena Antipoff (FHA) (MINAS GERAIS, 2004). Destacam-se os cargos das carreiras conforme o Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Descrição de Cargos do Plano de Carreiras da Educação

Cargo	Escolaridade Mínima
Professor de Educação Básica (PEB)	Superior Completo Licenciatura plena
Especialista em Educação Básica (EEB)	Superior em Pedagogia ou Normal Superior
Assistente Técnico de Educação Básica (ATB)	Ensino Médio Técnico
Assistente Técnico Educacional (ATE)	Ensino Médio Técnico
Analista Educacional (ANE)	Superior Completo - qualquer área
Analista Educacional Inspetor Escolar (ANE I)	Superior Completo em Pedagogia ou licenciatura com pós em Gestão Educacional
Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB)	Ensino fundamental incompleto

Fonte: Minas Gerais (2004) adaptado pela autora.

Segundo o artigo 61 da LDB, parágrafo único, é necessário que os profissionais da educação tenham uma formação com fundamentos capazes de atender às especificidades do exercício de sua profissão, assim como os diferentes objetivos em cada etapa e modalidade da educação básica. Para isso, é necessária a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho e a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço e o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades (BRASIL, 1996).

2.1.2 As carreiras públicas dos profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais

A profissão docente apesar de ser uma das mais antigas e valorosas só foi legalmente integrada ao magistério e regulamentada em 1977 com a criação do Estatuto do pessoal do magistério em Minas Gerais através da Lei nº 7.109/1977, além dos profissionais que exerciam a docência, a supervisão, a orientação, a administração escolar, a inspeção e a direção no sistema educacional de ensino passaram a fazer parte do magistério (MINAS GERAIS, 1977).

Em 1979, é criada a primeira organização representativa da categoria, a União dos Trabalhadores em Educação, atualmente o Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE). Desde então, a categoria vem lutando por melhorias na carreira, pela oferta de uma educação de qualidade e pela conquista dos direitos sociais, reivindicando a criação de um plano de carreira para a categoria, uma vez que, o Estatuto do Magistério era a única norma que regulamentava os profissionais da educação, mas com o decorrer dos anos essa norma vem sofrendo alterações pelos governos e implicando em sucessivas perdas dos direitos da categoria.

Em 2004, no governo de Aécio Neves, foi criado o primeiro plano de carreira dos profissionais em educação do Estado, por meio da Lei nº 15.293/2004 que instituiu as carreiras dos profissionais de Educação Básica no Estado incluindo as classes e os níveis na estrutura da carreira além da aquisição de progressão a cada dois anos de efetivo exercício e promoções a cada cinco anos de efetivo exercício, ambas condicionadas à Avaliação de Desempenho Individual (MINAS GERAIS, 2004).

De acordo com a Lei nº 15.293/2004, em seu artigo 1º:

Ficam instituídas, na forma desta Lei, as seguintes carreiras dos Profissionais de Educação Básica, que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo:

I - Professor de Educação Básica - PEB;

II - Especialista em Educação Básica - EEB;

III - Analista de Educação - AEB;

IV - Assistente Técnico de Educação Básica - ATB;

V - Técnico da Educação - TDE;

VI - Analista Educacional - ANE;

VII - Assistente de Educação - ASE;

VIII - Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB (MINAS GERAIS, 2004, recurso online).

Os cargos efetivos são providos através de aprovação e classificação em concurso público de provas e títulos e define-se como quadro de pessoal o agrupamento de cargos efetivos e em comissão de órgão ou de entidade livre de nomeação (MINAS GERAIS, 2004).

Para Pereira, após aquisição de titulação superior e efetivo exercício de cinco anos no cargo, a mudança de um nível para outro poderia representar até 22% de aumento salarial, em contraposição à Lei de 2004, a Lei seguinte, do subsídio (Lei nº 18.975/2010), inverte essa lógica de carreira, possibilitando um aumento bem menor, por nível de escolaridade, que não ultrapassa 10%, provocando, desse modo, um desestímulo à carreira dos profissionais da educação do Estado de Minas Gerais (PEREIRA, 2016a).

Em 2010, foi enviada à Assembleia Legislativa, e aprovada, uma modificação do regime jurídico que alterou a remuneração dos servidores, com base nas normas legais e no plano de carreira, assim, a Lei nº 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010a) regulamentada pelo Decreto nº 45.527/2010 (MINAS GERAIS, 2010b) alterou a forma de pagamentos instituindo a remuneração por subsídio, uma remuneração “em parcela única, vedando o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória” (MINAS GERAIS, 2010a, recurso online), com ressalvas apenas à percepção de natureza indenizatória e das seguintes espécies remuneratórias como gratificação natalina, adicional de férias, adicional de insalubridade e periculosidade, adicional noturno, adicional pela prestação de serviços extraordinários e organizou de uma nova tabela de posicionamento funcional com vigência a partir de 2011.

Para o Governo de Minas Gerais, as mudanças na política salarial dos servidores da educação iriam beneficiar principalmente os servidores que tinham mais tempo de serviço, uma vez que este modelo visava corrigir distorções históricas, favorecendo um número expressivo de profissionais. A nova política salarial foi divulgada pelas secretárias de Educação, Ana Lúcia Gazzola, e de Planejamento e Gestão, Renata Vilhena. De acordo com a Secretaria de Educação, uma das mudanças é a tabela de subsídios posicionando os servidores, ou seja, profissionais com mais anos de efetivo exercício posicionados no mesmo nível de servidores com menos tempo de serviço teriam sua posição alterada. Quanto mais tempo a pessoa tivesse de serviço melhor seria sua posição na tabela e no aumento do salário. O nível de escolaridade do profissional também seria contado para aumentar a posição nessa nova tabela (TRIGINELLI, 2011).

Segundo Triginelli (2011), o Sind-UTE não concordou com a nova proposta do governo. Para eles, as mudanças propostas pelo Estado não atenderiam aos profissionais da educação, uma vez que, a Lei federal do piso salarial para os professores continuaria sem ser cumprida. Para a coordenadora do sindicato, Beatriz Cerqueira, "Melhorar o subsídio não é pagar o piso salarial, uma vez que essa melhoria não impactaria em nada".

Mesmo o Sind-Ute não aprovando esse novo método de pagamento, o projeto foi aprovado na Assembleia Legislativa com maioria de votos pelos deputados extinguindo, assim, todos os benefícios conquistados ao longo de anos pelos servidores, como quinquênios e biênios. Esses benefícios passaram a ser utilizados somente como base de cálculos no posicionamento da nova tabela provocando assim uma greve de 112 dias no ano de 2011, considerada a maior da história da categoria.

Para o governador Antônio Anastácia, o subsídio em Minas é 85% maior que o piso nacional do magistério, uma vez que, o piso é considerado para servidores com até 40 horas semanais e, em Minas, o valor proposto do subsídio é para 24 horas semanais, sendo assim, não tinham mais o que discutir, pois como Minas Gerais, outros Estados, como o Espírito Santo, adotaram esse regime dentro da lei (SUAREZ, 2011).

Segundo Pereira (2017), de certa forma, o subsídio foi um modo encontrado pelo governo mineiro para atingir o piso nacional do magistério. No entanto, tal medida, embora aumente o salário para aqueles que estão iniciando a carreira, cria uma tabela que desvaloriza os profissionais com mais anos de efetivo exercício, além de não motivar a busca pela promoção e progressão, de modo que a maior qualificação por titulação e o tempo de serviço pouco acrescentará na carreira do profissional em educação.

Em 2015, a partir da Lei nº 2.1710/2015 (MINAS GERAIS, 2015), o novo governo dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica alterando a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica, retornando os servidores para a forma de vencimento básico acabando com o subsídio. Entretanto, devido aos erros nos posicionamentos, os servidores estão tendo prejuízos financeiros e na vida funcional.

2.1.2.1 Professor da Educação Básica

Conforme a Lei nº 7.109/1977, em seu artigo 7º § 2 “Considera-se professor, para fins de aposentadoria, o pessoal que integra as séries de classe do Quadro do Magistério” (MINAS GERAIS, 1977, recurso online).

São atribuições específicas de Professor: o exercício concomitante dos seguintes módulos de trabalho, o módulo I da regência efetiva de atividades, área de estudo ou disciplina e módulo II da elaboração de programas e planos de trabalho, controle e avaliação do rendimento escolar, recuperação dos alunos, reuniões, auto aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação, no âmbito da escola, para aprimoramento tanto do processo de ensino-aprendizagem, como da ação educacional e participação ativa na vida comunitária da escola (MINAS GERAIS, 1977).

A Lei nº 15.293/2004 estabeleceu as carreiras dos profissionais da Educação Básica em Minas Gerais e destacou as funções e especificações de cada carreira da educação básica. O anexo II da Lei supracitada descreve as atribuições do cargo de Professor de Educação Básica.

- Exercer a docência na educação básica, em unidade escolar, responsabilizando-se pela regência de turmas ou por aulas, pela orientação de aprendizagem na educação de jovens e adultos, pela substituição eventual de docente, pelo ensino do uso da biblioteca, pela docência em laboratório de ensino, em sala de recursos didáticos e em oficina pedagógica, por atividades artísticas de conjunto e acompanhamento musical nos conservatórios estaduais de música e pela recuperação de aluno com deficiência de aprendizagem;
- Participar do processo que envolve planejamento, elaboração, execução, controle e avaliação do projeto político-pedagógico e do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola;
- Participar da elaboração do calendário escolar;
- Exercer atividade de coordenação pedagógica de área de conhecimento específico, nos termos do regulamento;
- Atuar na elaboração e na implementação de projetos educativos ou, como docente, em projeto de formação continuada de educadores, na forma do regulamento;
- Participar da elaboração e da implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos educandos e com a comunidade escolar;
- Participar de cursos, atividades e programas de capacitação profissional, quando convocado ou convidado;
- Acompanhar e avaliar sistematicamente seus alunos durante o processo de ensino aprendizagem;
- Realizar avaliações periódicas dos cursos ministrados e das atividades realizadas;
- Promover e participar de atividades complementares ao processo da sua formação profissional;
- Exercer outras atribuições integrantes do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola, previstas no regulamento desta Lei nº e no regimento escolar (MINAS GERAIS, 2004, recurso online).

O professor é de extrema importância para o aprendizado do aluno, e ter uma formação adequada é essencial e obrigatória. A Lei nº 15.293/2004 deixa isso evidente ao determinar que para atuar na educação básica é necessário obter titulação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou pedagogia (MINAS GERAIS, 2004).

2.1.2.2 Especialista da Educação Básica

Conforme a Lei nº 7.109/1977, são atribuições específicas do Orientador Educacional, em trabalho individual ou de grupo: a orientação, o aconselhamento e o encaminhamento de alunos em sua formação geral, a sondagem de suas tendências vocacionais e de suas aptidões, a ordenação das influências que incidam sobre a formação do educando na escola, na família ou na comunidade, a cooperação com as atividades docentes e o controle no serviço de orientação educacional no nível de Sistema e do Supervisor Pedagógico, no âmbito do

Sistema, da escola ou de áreas curriculares, a supervisão do processo didático em seu tríplice aspecto de planejamento, controle e avaliação (MINAS GERAIS, 1977).

2.1.2.3 Assistente Técnico da Educação Básica

O ATB é lotado nas escolas estaduais e cumpre uma carga horária de 30 horas semanais, ou seja, seis horas por dia. O ATB deve ter diploma de qualquer curso técnico legalmente reconhecido e expedido por uma instituição de ensino credenciada.

Conforme a Lei nº 15.293/2004, algumas atribuições são específicas às Carreiras dos Profissionais de Educação Básica, por isso, cabe ao ATB participar em todo o processo que envolve o planejamento, a elaboração, a execução e a avaliação do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola, além de manter os arquivos referentes aos cadastros e os instrumentos de escrituração da escola organizados e atualizados, além dos registros funcionais dos servidores e toda a vida escolar dos alunos (MINAS GERAIS, 2004). Compete a ele também recepcionar e atender ao público interno e externo nas secretarias, além de ser responsável por toda parte de protocolo transferência e emissão de históricos.

Toda escrituração da escola, como contagem de tempo, históricos, pasta funcional, prestação de contas, o Sistema Mineiro de Administração Escolar (Simade), o Sistema Mineiro de Avaliação (Simave), folha de pagamento são realizados por um ATB.

2.1.2.4 Assistente Técnico da Educação /Técnico da Educação

A expressão Assistente Técnico Educacional foi substituída por Técnico da Educação (TDE), como pode ser conferido no artigo 33 da Lei nº 21.710/2015 (MINAS GERAIS, 2015). O TDE exerce sua função no órgão central, localizado em Belo Horizonte, nas SREs, perfazendo um total de 47 Regionais espalhadas pelas regiões do Estado de Minas Gerais, na Fundação Helena Antipoff, na Fundação Educacional Caio Martins e no Conselho Estadual de Educação (CEE), cumprindo uma carga horária de 40 horas semanais.

O ingresso como técnico da educação nos órgãos públicos acontece só através de concursos públicos, o último aconteceu em 2011, desde então, as repartições públicas têm sofrido com a escassez de servidores. A formação exigida é nível técnico médio iniciando sua carreira no nível I.

O TDE é responsável por serviços administrativos nas repartições públicas, cabendo a ele a organização e atualização dos arquivos, emissão de certidão de contagens das escolas

extintas ou municipalizadas, estudo e diligências das pastas de aposentadoria e das prestações de contas dos recursos liberados para as caixas escolares, taxaço da folha de pagamento, incluso e acerto financeiro dos benefcios adquiridos, emissao de Certificado de Avaliao de Ttulo (CAT), envio para publicao das portarias no jornal oficial de Minas Gerais.

Compete ao TDE orientar e prestar atendimento ao pblico externo e interno nos setores da SRE e no protocolo. Cabe ao tcnico capacitar, acompanhar e repassar orientao ao diretor da escola, ao ATB ou ao responsvel pela execuo do servio na unidade escolar, procurando sanar os problemas e as dvidas.

2.1.2.5 Analista Educacional

O ANE   lotado no  rgo central e nas Superintendncias Regionais de Ensino da SEE/MG, na Fundao Helena Antipoff, na Fundao Educacional Caio Martins e no Conselho Estadual de Educao, sendo exigida a escolaridade especfica em nvel superior tanto nos setores pedaggicos quanto nos setores administrativos.

Conforme descrito no Edital da SEE/MG n  01/2011, o cargo de analista   dividido em vrias categorias, podendo ter o Analista Educacional com diploma legalmente registrado de Bacharelado em Administrao, Cincias da Computao, Cincias Contbeis, Cincias Sociais, Direito, Economia, Estatstica, Gestao Pblica, Informtica, ou Licenciatura Plena em qualquer área de conhecimento, expedido por instituio de ensino superior credenciada e o Analista Educacional - Inspeo Escolar com diploma legalmente reconhecido num curso de Licenciatura Plena em Pedagogia com habilitao especfica em Inspeo Escolar, ou de Licenciatura Plena em área especfica, acrescida de ps-graduao em Inspeo Escolar (MINAS GERAIS, 2011b).

Compete ao analista, entre outras funoes, oferecer assistncia tcnica na elaborao de instrumentos de avaliao do processo educacional, além de contribuir e propor a elaborao de planejamentos das atividades do setor ou  rgo em que atua. Atender às escolas orientadas quanto às planilhas de reformas e ampliaoes da rede fısica cabendo ao engenheiro acompanhar a execuo.

Ao analista na funo de inspeo escolar   de competncia toda assistncia, fiscalizao e orientao nos processos administrativos e pedaggicos, desde a criao até a autorizao para funcionamento. Cabe ao inspetor garantir a regularidade do funcionamento das unidades de ensino.

2.2 OS DIREITOS DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

O servidor ocupante de cargo efetivo e o servidor designado do Magistério Estadual que ingressou no serviço público do Estado de Minas Gerais até a data da publicação da Emenda Constitucional (EC) nº 57/2003 (MINAS GERAIS, 2019b) tinha o direito à aquisição de alguns benefícios que influenciavam no seu vencimento, sendo que cada benefício era calculado por uma determinada porcentagem utilizando como base de cálculo o vencimento básico.

O Estatuto do Servidor Público de Minas Gerais, Lei nº 869/1952 (MINAS GERAIS, 1952), regulamenta todos os direitos e deveres dos funcionários civis do Estado de Minas Gerais. Em seu artigo 290 determinou o 1º Quinquênio, para os servidores do quadro administrativo e do magistério das Secretarias do Estado.

As professoras e diretoras do ensino primário que por qualquer circunstância tenham prestado ou estejam prestando serviços aos Departamentos Administrativos das Secretarias do Estado, terão direito à contagem do tempo de serviço, para efeito do pagamento de seus quinquênios e aposentadoria no quadro a que pertencem, conforme prevê a Constituição do Estado (MINAS GERAIS, 1952, recurso online).

Nas próximas subseções serão apresentados alguns dos direitos dos servidores do magistério do Estado de Minas Gerais, tais como: a Progressão, a Promoção por escolaridade e os benefícios Quinquênio, Biênio e Adicional trintenário, benefícios adquiridos por meio do tempo de efetivo exercício na carreira.

2.2.1 Progressão

Progressão é a mudança do servidor do grau em que se encontra para o grau subsequente no mesmo nível da carreira a que pertence. Grau é a posição do servidor no sentido horizontal no mesmo nível de sua carreira (MINAS GERAIS, 2004). Após a conclusão do estágio probatório e do parecer conclusivo de apto, todo servidor público fará jus ao posicionamento no segundo grau do seu nível de ingresso na carreira, mas para continuar adquirindo as demais progressões alguns requisitos são necessários, entre eles o servidor deverá ter duas Avaliações de Desempenho Individual (ADI) e dois anos de efetivo exercício, sendo sua contagem suspensa se ele se afastar do seu cargo por um período superior

a 90 dias, reiniciando a contagem quando ele retornar para suas funções. Caso o afastamento do servidor tenha sido provocado por doença profissional ele não terá sua contagem suspensa, ou seja, terá o direito da computação desse período.

2.2.2 Promoção por escolaridade

Promoção é a mudança do servidor efetivo de um nível para o imediatamente superior, na mesma carreira a qual pertence. Nível é a posição do servidor no sentido vertical dentro de sua carreira, contendo cargos escalonados em graus, com os mesmos requisitos de capacitação e mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades (MINAS GERAIS, 2004).

Em regra geral, os servidores que tiverem cinco ADI e cinco anos de efetivo exercício no mesmo nível e possuir a titulação exigida para o nível subsequente terá preenchido os requisitos mínimos para adquirir uma promoção por escolaridade. A regra da progressão também é válida para a promoção quando o servidor se afastar do seu cargo por um período superior a 90 dias, sua contagem de tempo será suspensa e reiniciará quando ele retornar para suas funções. Caso o afastamento do servidor tenha sido provocado por doença profissional ele não terá sua contagem suspensa, ou seja, terá o direito da computação desse período.

Caso o servidor não consiga uma avaliação satisfatória, ou seja, sua avaliação seja inferior a 70 pontos, o dia de adquirir uma promoção será prorrogado. Ele não perderá o direito ao benefício, mas só poderá obter a partir do momento que conseguir cinco avaliações de desempenho satisfatórias.

2.2.3 Benefícios – Adicionais por tempo de serviço e gratificações

Os servidores que ingressavam no serviço público até 16 julho de 2003 tinham alguns benefícios inerentes às carreiras como biênio, quinquênio, adicional trintenário e pós-graduação. Quando foi promulgada a EC nº 57/2003 (MINAS GERAIS, 2003b), os servidores que ingressassem após essa data não faziam jus aos benefícios, porém, aqueles que ingressaram antes dessa emenda continuaram fazendo jus a eles, uma vez que, a nova legislação barrou novas aquisições de adicionais.

Conforme os artigos 112, 113 e 115, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Estadual de 1989 (MINAS GERAIS, 2019b) - acrescentado pela EC nº 57/2003 (MINAS GERAIS, 2019b), ao servidor ocupante de cargo efetivo ou designado que tenha ingressado no serviço público do Estado de Minas Gerais ou o servidor

detentor, exclusivamente, de cargo de provimento em comissão, declarado de livre nomeação e exoneração, antes da promulgação da Emenda Constitucional nº 57 é assegurada a percepção de adicionais e gratificações inerentes às carreiras a cada período de efetivo exercício sobre seu vencimento básico, o qual a este era incorporado para fins de aposentadoria. Entre 1989 e 1993, para obter os benefícios como os quinquênios, o servidor podia contar até o tempo de serviço que havia prestado fora do Estado.

Os benefícios dos servidores, conforme o Quadro 2, a seguir, é publicado no Diário Oficial de Minas Gerais e após essa publicação a SRE/Setor de pagamento providencia a inclusão no Sisap e efetua o pagamento destes.

Quadro 2 – Benefícios na carreira do servidor até o ano de 2003

Benefícios	Descrição	Porcentagem
Biênios	Adicional concedido ao servidor sobre o seu vencimento básico, a cada período de dois anos de efetivo exercício.	05%
Quinquênios	Adicional concedido ao servidor sobre o seu vencimento básico, a cada período de cinco anos de efetivo exercício.	10%
Adicional trintenário	Adicional concedido ao servidor sobre o seu vencimento básico quando completar trinta anos de serviço ou, antes disso, se implementado o interstício necessário para a aposentadoria voluntária integral.	10%

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Para aquisição da Gratificação de Incentivo à Docência - Biênio, são considerados tempos válidos para efeito de contagem os afastamentos por nojo ou gala, as licenças à gestante assim como a licença à adotante, doença profissional ou grave além dos afastamentos legais como férias regulamentares ou prêmios. O professor que se afastava da docência perdia o direito de novas gratificações, mas permanecia com os biênios adquiridos. Também continuava com o direito, o servidor que ocupasse cargo em comissão de diretor de escola.

Diferentemente do biênio, o Adicional por tempo de Serviço - Quinquênio, todos os afastamentos legais são considerados para efeito de contagem de tempo. A cada cinco anos o servidor fazia jus a 10% sobre seu vencimento básico e sobre a remuneração para os quinquênios adquiridos antes da publicação da EC nº 19/1998 (BRASIL, 2020), depois dela, os quinquênios passaram a incidir somente sobre o vencimento básico.

Todos esses benefícios como biênio, quinquênio e adicional trintenário foram incorporados na base de cálculo do subsídio conforme inciso I, parágrafo único, artigo 2º da Lei nº 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010a).

Após a promulgação da EC nº 57/2003 (MINAS GERAIS, 2019b), ficou vedado conceder qualquer acréscimo pecuniário em razão exclusiva pelo tempo de serviço aos servidores que ingressaram no serviço público, entretanto, os servidores que ingressaram antes dessa promulgação não perderam seus direitos fazendo jus a todos os benefícios por terem o direito já adquirido. Em 2015, o governador do Estado, Fernando Pimentel, promulgou e decretou Lei nº 21.710/2015 que alterou a estrutura da carreira de servidores da Educação Básica e a forma de remuneração, retornando para o sistema de vencimento básico extinguindo a política remuneratória por regime de subsídio (MINAS GERAIS, 2015). Conforme seu artigo 1º, § 1:

Em decorrência da extinção da remuneração por subsídio, os servidores de que trata o caput passam a ser remunerados, a partir de 1º de junho de 2015, por meio de vencimento, acumulável com as seguintes vantagens pecuniárias:

I - [...]

II - Adicional de Valorização da Educação Básica - Adveb -, de que trata o artigo 12 desta Lei; (MINAS GERAIS, 2015, recurso online).

O Adicional de Valorização da Educação Básica (Adveb), apesar de ter sido criado pela Lei nº em 2015, não foi pago aos servidores imediatamente, uma vez que, havia um dispositivo legal na constituição do Estado que impedia os servidores estaduais de receberem qualquer acréscimo em sua remuneração devido ao tempo de serviço. Para resolver esse impasse, o governo do estado criou um decreto que regulamenta esse pagamento e uma lista com os nomes dos servidores que tinham o direito de receber esse adicional. Sendo assim, no dia 21 de setembro de 2017, foi publicado o Decreto nº 47.258/2017, que dispôs sobre a concessão desse adicional e a listagem com os nomes dos servidores que faziam jus ao benefício (MINAS GERAIS, 2017).

De acordo com a Lei, para efeito de apuração, o Adveb seria concedido a cada cinco anos de efetivo exercício a contar do dia 1º janeiro de 2012. O adicional ficou conhecido como o novo quinquênio da educação e corresponde a 5% do vencimento básico do servidor.

2.2.4 Posicionamento / Reposicionamento

Através da Lei 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004) no governo Aécio Neves foi instituído a estruturação da carreira dos profissionais de Educação Básica do Estado, de Minas Gerais, dispondo-se de duas formas para que os servidores fossem posicionados em suas

carreiras, sendo por níveis utilizando a escolaridade, e por graus utilizando a evolução pelo tempo de serviço, considerando-se dois anos de intervalo para obtenção de uma nova letra. Diante disso o Decreto nº44.141/2005 (MINAS GERAIS, 2005) regulamentou a lei realizando uma correlação dos cargos para posicionar o servidor na nova carreira, no entanto foi considerado somente a escolaridade mínima para o cargo.

Em 2005, a Lei nº 15.784 (MINAS GERAIS, 2005) instituiu as tabelas de vencimento básico das carreiras na educação, os seus reajustes e fez a previsão do novo posicionamento dos servidores nas referidas carreiras, no entanto esse reposicionamento só foi regulamentado em 2009 através de um novo decreto.

A regulamentação para o reposicionamento por tempo de serviço nas carreiras aconteceu através do Decreto nº 45.274/2009 (MINAS GERAIS, 2009), exceto para os servidores ativos ou inativos de que trata o artigo 7º da Lei nº Complementar nº 100/2007 (MINAS GERAIS, 2007). Além desses servidores, não teve direito ao reposicionamento o detentor de função pública que não tenha sido efetivado e o servidor aposentado ou afastado preliminarmente à aposentadoria, que não faça jus à paridade, conforme disposto na Lei nº 10.254/1990 (MINAS GERAIS, 1990).

Para o reposicionamento de que trata este Decreto, foi considerada a contagem do tempo de efetivo exercício a partir da data do último ato de posicionamento na classe, progressão ou promoção da carreira de cada servidor com término na data da vigência desse novo posicionamento na carreira, computando somente o tempo de serviço público prestado na administração direta e indireta do Poder Executivo Estadual.

As regras para o reposicionamento por tempo de serviço estabelecidas nesse Decreto não poderiam ser aplicadas quando resultassem num posicionamento em nível e grau cujo valor de vencimento básico fosse igual ou inferior ao do respectivo posicionamento. Para fins de comprovação da escolaridade do servidor, foi considerado os cursos concluídos até 31 de janeiro de 2010.

No final de 2010, o setor de pagamento da SRE/GV recebeu da Diretoria da Superintendência de Pessoal da SEE/MG um levantamento em torno de 3.500 servidores que não foram reposicionados com a publicação do Decreto nº 45.274/2009 no Diário Oficial (MINAS GERAIS, 2009). Esse decreto regulamenta o reposicionamento por tempo de serviço nas carreiras do Poder Executivo de Minas Gerais. A falta do reposicionamento para alguns servidores se deu devido a várias inconsistências na vida do servidor no sistema. Podemos destacar algumas dessas inconsistências, como, por exemplo, a falta da formação escolar do servidor, data de ingresso inexistente, afastamento preliminar para aposentadoria, entre outras

situações. Por isso, ao iniciar o estudo da evolução na carreira desses servidores no relatório e as legislações pertinentes, foi constatado esse grande problema: o posicionamento errado. Esse posicionamento, conforme já detalhado, se deu devido à inconformidade no Sisap, ou seja, o sistema não estava devidamente alimentado com a escolaridade do servidor ou faltava algum benefício que o servidor já fazia jus.

A gravidade nesse reposicionamento errado conduz à pesquisadora deste trabalho a buscar uma solução para corrigir esses erros na vida do servidor. Destacam-se vários motivos para entender esse número exorbitante de erros, evidencia-se que um erro conduz a outro e assim sucessivamente, a quantidade de servidores nas escolas e nas SREs são insuficientes, gerando atraso nos estudos e na inclusão das informações que constam no sistema.

2.3 A SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE ENSINO DE GOVERNADOR VALADARES

No artigo 1º da Lei nº 13.961/2001, os legisladores descrevem que a SEE/MG tem por competência planejar, dirigir, supervisionar, acompanhar e avaliar ações e atividades que garantam ao cidadão o exercício de seu direito à educação (MINAS GERAIS, 2001). Em 2011, o Decreto nº 45.849/2011 dispôs sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação e complementa a finalidade da SEE/MG cujo objetivo com a participação da sociedade é executar, controlar e avaliar as ações setoriais a cargo do Estado relativas à garantia e à promoção da educação, visando reduzir as desigualdades regionais proporcionando o pleno desenvolvimento da pessoa de forma a prepará-la para o exercício da cidadania e para o trabalho, uniformizando as oportunidades e o reconhecimento da diversidade cultural (MINAS GERAIS, 2011c).

A estrutura orgânica da SEE/MG é dividida em várias diretorias e Superintendências distribuídas nas diversas repartições da educação. Dentro dessa estrutura orgânica estão as 48 SREs, uma delas permanece só na lei, sendo, na realidade, 47 SREs distribuídas em todo Estado por regiões, competindo-lhes:

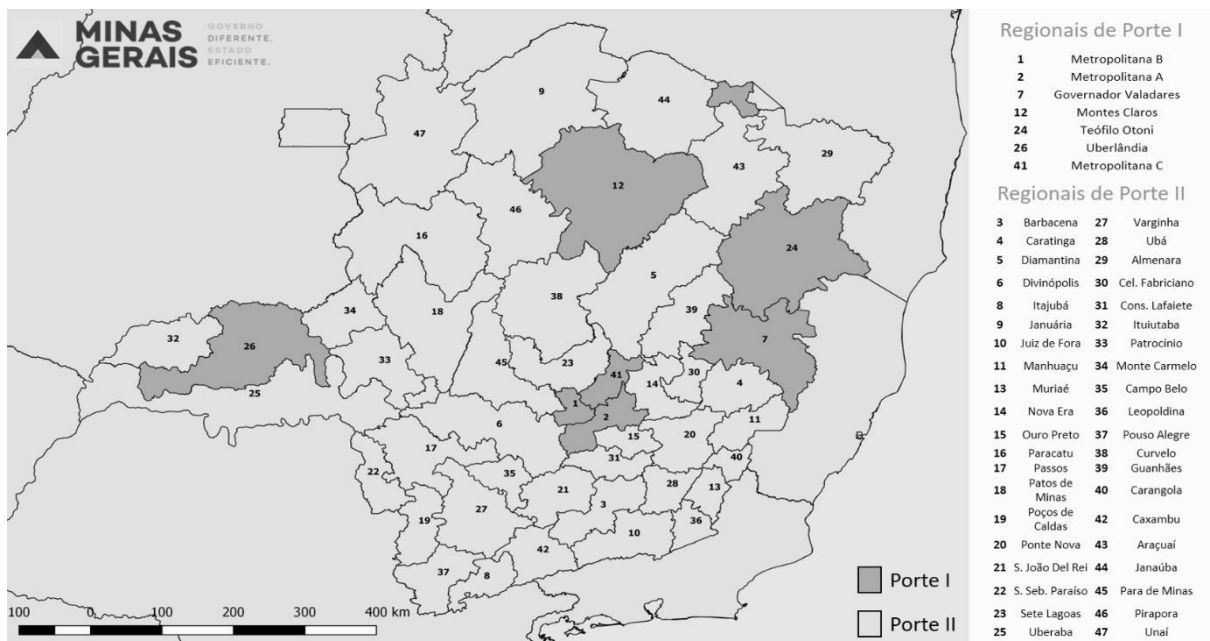
- I - promover a coordenação e implantação da política educacional do Estado no âmbito de sua jurisdição;
- II - orientar as comunidades escolares e prefeituras municipais na elaboração, acompanhamento e avaliação dos planos, programas e projetos educacionais;
- III - promover o desenvolvimento de recursos humanos em consonância com as diretrizes e políticas educacionais do Estado;

- IV - coordenar os processos de organização do atendimento escolar e de apoio ao aluno;
- V - propor a celebração e acompanhar a execução de convênios e contratos e termos de compromisso;
- VI - aplicar as normas de administração de pessoal, garantindo o seu cumprimento na respectiva jurisdição;
- VII - planejar e coordenar as ações administrativas e financeiras necessárias ao desempenho das suas atividades;
- VIII - coordenar o funcionamento da Inspeção Escolar no âmbito da sua jurisdição;
- IX - coordenar e promover a produção de dados e informações educacionais na sua jurisdição;
- X - exercer outras atividades correlatas (MINAS GERAIS, 2011d, p. 1).

Conforme a Lei nº 23.304/2019, as secretarias de Estado que compõem a administração direta organizam-se conforme a seguinte estrutura básica: Gabinete, Controladoria Setorial, Assessoria Jurídica, Assessoria de Comunicação Social, Assessoria Estratégica, Subsecretarias, Superintendências e Diretorias (MINAS GERAIS, 2019a).

As Superintendências Regionais de Ensino possuem responsabilidades em nível regional, cujo objetivo é dar suporte técnico-pedagógico, orientando sobre as normas e legislações pertinentes à educação, em regime de cooperação, articulação e integração do Estado com o Município, em consonância com as diretrizes e políticas educacionais. São subordinadas à Secretaria Adjunta sendo classificadas como porte I e II, conforme figura 1:

Figura 1 - Mapa com a divisão das SREs por porte



Fonte: Minas Gerais (2019c, recurso online).

*Regionais de Porte I: 1 - Metropolitana B; 2- Metropolitana A; 7- Governador Valadares; 12- Montes Claros; 24- Teófilo Otoni; 26- Uberlândia e 41- Metropolitana C.

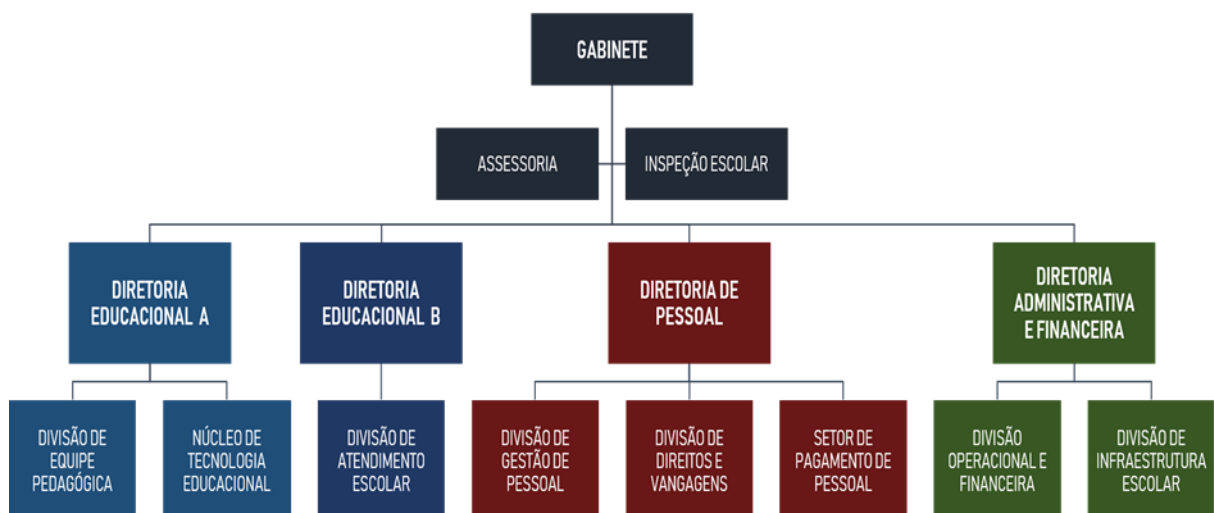
Regionais de Porte II: 3- Barbacena; 4 - Caratinga; 5- Diamantina; 6- Divinópolis; 8- Itajubá; 9- Januária; 10- Juiz de Fora; 11- Manhuaçu; 13- Muriaé; 14- Nova Era; 15- Ouro Preto; 16- Paracatu; 17- Passos; 18- Patos de Minas; 19- Poços de Caldas; 20- Ponte Nova; 21- São João Del Rei; 22- São Sebastião Paraíso; 23- Sete Lagoas; 25- Uberaba; 27- Varginha; 28- Ubá; 29- Almenara; 30- Coronel Fabriciano; 31- Cons. Lafaiete; 32- Ituiutaba; 33 - Patrocínio; 34- Monte Carmelo; 35- Campo Belo; 36- Leopoldina; 37- Pouso Alegre; 38- Curvelo; 39- Guanhães; 40- Carangola; 42- Caxambu; 43- Araçuaí; 44- Janaúba; 45- Para de Minas, 46- Pirapora e 47- Unaí.

São consideradas Porte I a SRE de Governador Valadares, a SRE de Montes Claros, a SRE de Teófilo Otoni, a SRE de Uberlândia e as Metropolitanas A, B e C. As SREs de Porte I poderão ter no máximo 7 unidades. Elas são divididas em: (1) Diretoria Administrativa e Financeira; (2) Diretoria Educacional (Área A); (3) Diretoria Educacional (Área B); e (4) Diretoria de Pessoal.

As Superintendências Regionais de Ensino de Porte II, poderão ser criadas até o limite de quarenta e oito unidades sendo no momento 40 de porte II possuindo as seguintes diretorias: (1) Diretoria Administrativa e Financeira; (2) Diretoria Educacional; e (3) Diretoria de Pessoal.

Sendo de porte I, a SRE/GV pertence ao polo Vale do Aço e atende a 40 municípios com 130 escolas estaduais, sendo uma das maiores SREs do Estado. Com a publicação do Decreto, a SRE/GV passou a ter duas Diretorias Educacionais, chamadas de a Dire A e B, uma Diretoria de Administração e Finanças (Dafi) e uma Dipe.

Figura 2 - Organograma da SRE/GV - 2019



Fonte: SRE Governador Valadares (2020, recurso online).

De acordo com o artigo 72 do Decreto nº 45.849/2011, a Dire - Áreas A e B - tem por finalidade coordenar, no âmbito regional, o desenvolvimento das ações pedagógicas e de

atendimento escolar, com a orientação, supervisão técnica e acompanhamento das Subsecretarias de Desenvolvimento da Educação Básica e de Informações e Tecnologias Educacionais (MINAS GERAIS, 2011c). A Diretoria Educacional A, por meio da Divisão de Atendimento Escolar (Divae), administra todo o Simade e o Diário Escolar Digital (DED), realiza o cadastro de turmas, os fluxos de alunos, gerindo toda documentação de escolas extintas, de históricos escolares, declarações, diplomas e demais certificados, autorização para funcionamento e abertura de escolas privadas, além de gerir o Sistema Educacional Brasileiro (Educacenso), importante ferramenta para a educação, uma vez que, a partir dela, pode-se obter dados individuais dos alunos, professores e turmas das escolas, além do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) e planejar a distribuição de recursos para alimentação, transporte escolar e livros didáticos, ou seja, a Divae é a responsável por acompanhar os estabelecimentos de ensino dentro das normas legais inclusive as burocracias administrativas, toda parte de matrículas e comportas das escolas procurando atender a toda demanda, buscando a universalização do ensino em seus diferentes níveis e modalidades, além do atendimento à demanda escolar, a diretoria é responsável em orientar as redes de ensino na elaboração dos currículos e projetos políticos pedagógicos e auxílio a toda parte de escrituração e registro das unidades de ensino. Dentro da divisão na Diretoria B, está a Divisão da Equipe Pedagógica (Divep), cujo objetivo é orientar as escolas visando às ações pedagógicas e buscando o desenvolvimento e a melhoria na qualidade do ensino, acompanhando a realização das avaliações sistêmicas e seus resultados. Encontra-se também o Núcleo de Tecnologia Educacional (NTE), responsável por prestar suporte pedagógico e técnico às escolas, capacitando os professores e técnicos das unidades escolares da jurisdição da SRE/GV.

A Inspeção Escolar, por sua vez, é subordinada ao Gabinete, apesar de estar ligada à Diretoria Educacional A. As atribuições da inspeção escolar estão relacionadas à organização, fiscalização e ao funcionamento das unidades de ensino da Educação Básica tanto das escolas públicas quanto das privadas, desde a parte de escrituração até a parte administrativa e financeira.

A Dafi tem por finalidade, conforme o artigo 71 do Decreto nº 45.849/2011, programar, coordenar, acompanhar, avaliar e executar as atividades orçamentárias, financeiras e administrativas no âmbito regional, com a orientação, supervisão técnica e acompanhamento da Subsecretaria de Administração do Sistema Educacional (MINAS GERAIS, 2011c). Dentro da Dafi temos duas divisões: a Divisão Operacional e Financeira (Divof) e Divisão de Infraestrutura Escolar. A Divof é a responsável pelas transferências de recursos para aquisição

de Merenda Escolar e Custeio realizados às Caixas Escolares por meio de termos de compromisso assinados pelos diretores das escolas estaduais que deverão ser prestados contas de todo gasto dentro das normas de licitação e pela análise e aprovação dos processos de prestação de contas. Os setores de Patrimônio Escolar e Rede Física pertencem à Divisão de infraestrutura escolar que são responsáveis por assessorar e orientar as escolas estaduais de sua circunscrição na avaliação de suas condições de funcionamento relativas a prédio, mobiliário, equipamentos e instalações, materiais e serviços (MINAS GERAIS, 2004).

A Dipe tem por finalidade planejar, coordenar, acompanhar, avaliar e executar as ações de administração de pessoal de gestão de recursos humanos, no âmbito regional com a orientação, a supervisão técnica e o acompanhamento da Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos da SEE/MG (MINAS GERAIS, 2004). Suas funções serão discriminadas na próxima seção.

A SRE/GV não possui prédio próprio e o Estado paga um aluguel para a utilização de cerca de 30 salas, um auditório e garagem para cinco veículos oficiais numa proporção de um andar e meio em um prédio comercial localizado no centro da cidade.

2.4 DIRETORIA DE PESSOAL

A Dipe tem como finalidade atender aos servidores internos da própria SRE e aos servidores das escolas da jurisdição. Seu objetivo é orientar e direcionar os servidores quanto aos seus direitos e esclarecer as dúvidas pertinentes a sua vida funcional. A Diretoria é responsável por toda rotina de taxaço da folha de ponto dos servidores da própria SRE, além do pagamento de benefícios adquiridos e servidores das unidades de ensino, além das orientações e requerimentos de benefícios.

A Diretoria de Pessoal é composta por três divisões: a Divisão de Direitos e Vantagens, a Divisão de Gestão de Pessoal e o Setor de Pagamento. É nela que as atividades relacionadas aos atos de admissão, concessão dos benefícios, desligamentos e aposentadorias dos servidores das Escolas Estaduais são analisados, ou seja, toda orientação, esclarecimento e monitoramento da vida funcional dos servidores cabe à Diretoria de Pessoal. É função desses setores darem todo o suporte e orientação aos servidores das escolas estaduais, treinar e assessorar as escolas na execução das atividades descentralizadas de administração de pessoal quanto à interpretação de normas e operacionalização de ações.

É competência da Dipe e das diretorias repassar às escolas todas as orientações, instruções e normas legais quanto à regularização do quadro de pessoal das escolas estaduais

vinculadas à SRE, todos os direitos e benefícios dos servidores, fiscalizando se existem erros e propondo medidas que auxiliem na correção dos erros identificados.

2.4.1 Divisão de Direitos e Vantagens

A Divisão de Direitos e Vantagens (Divpe) é responsável em orientar os servidores sobre a concessão de direitos e benefícios, como também os deveres, entre outras questões, pertinentes à legislação e políticas de pessoal. Cabe à Divpe monitorar e repassar as instruções para a implementação da evolução na carreira dos servidores. Toda a execução das atividades referentes a atos de admissão, aposentadoria, de desligamento compete a essa divisão (MINAS GERAIS, 2011c).

É através desse setor que as pastas de aposentadoria são analisadas. Cada escola é responsável pela vida funcional dos seus servidores, por isso, é na escola que os direitos dos servidores são acompanhados e analisados. Nas escolas, é necessário, no mínimo, um servidor responsável pelo estudo das pastas de aposentadoria e pastas funcionais. Esse servidor é o responsável em marcar o agendamento no setor de aposentadoria para que o setor possa analisar e orientar sobre os afastamentos preliminares para a aposentadoria.

Além de orientar, a Divisão é responsável em providenciar a publicação de atos de aposentadoria, acompanhamento na Imprensa Oficial (IOF) do estado e instrução de processos de aposentadoria.

2.4.2 Divisão de Gestão de Pessoal

A Divisão de Gestão de Pessoal é responsável pela composição do quadro de pessoal, controlando, processando e orientando os atos de movimentação de pessoal das unidades de ensino da Rede Estadual quando tiver relação com as mudanças de lotação, remoção ou designação na regional, além disso, ela também será a responsável por toda instrução sobre os processos de adjunção, disposição e liberação dos servidores vinculados à Superintendência Regional de Ensino para outro órgão, além de planejar, coordenar, orientar e controlar os processos e atos referentes à admissão, à exoneração, à dispensa e ao afastamento de pessoal das escolas da Rede Estadual de Ensino (MINAS GERAIS, 2011c).

As ações de administração de pessoal em exercício, no âmbito da Superintendência Regional de Ensino, à disposição, em adjunção, em cargo, em comissão, inclusive dos diretores de escolas estaduais, também serão de competência dessa repartição na Dipe.

Também é competência da divisão toda orientação e organização dos órgãos colegiados, das escolas estaduais, o gerenciamento do quadro de controle de pessoal desde as nomeações até os editais para designação.

2.4.3 Setor de Pagamento

O setor de pagamento é composto por uma equipe de 17 servidores, sendo um coordenador e 14 supervisores de taxaço (taxadores), dois supervisores em treinamento.

O coordenador de pagamento exerce a coordenação geral da equipe do setor, ele organiza e distribui o serviço para cada taxador, atua diretamente na resolução de problemas do setor, buscando informações e auxílio no setor responsável da SEE/MG. Ele precisa ter conhecimento sobre a vida funcional do servidor e conhecer o serviço do setor, além de possuir habilidades que lhe permitem gerenciar os problemas do dia a dia no setor e saber lidar com as pressões internas e externas. Seu papel de liderança pode ser decisivo para que o pagamento da regional seja organizado e eficiente.

Os taxadores são responsáveis pela execução dos procedimentos de processamento da folha de pagamento mensal dos servidores da educação na regional de Governador Valadares. É o taxador o responsável por controlar, pesquisar e registrar, no Sisap, dados de férias-prêmio, faltas, designações, nomeações, benefícios, valores de créditos e débitos dos servidores, comprovados mediante títulos ou documentos próprios emitidos pela SEE/MG, pela escola, pela SRE ou mesmo pela Seplag.

Os supervisores de taxaço também são responsáveis por alimentar o Sisap/MG, inserindo as informações relativas a esses servidores quanto ao ingresso e ao desligamento (nomeação, posse, exercício, designação), aos acontecimentos na vida funcional (faltas, férias, afastamentos, horas extras), aos direitos adquiridos (férias-prêmio, biênios, quinquênios - conforme legislação) e à movimentação (evolução na carreira, cargo em comissão, função gratificada, remoção, mudança local de exercício, carga horária, entre outros).

2.4.4 O Sistema de Administração de Pessoal

A Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais (Prodemge) é a empresa de tecnologia da informação do Governo de Minas Gerais, criada por meio da Lei nº 6.003/1972, que autorizou ao Poder Executivo a constituir e organizar sociedade sob o controle acionário do Estado, dispondo sobre o sistema Estadual de Processamento de Dados

(MINAS GERAIS, 1972). Essa Lei é conhecida como a Lei de criação da Prodemge, empresa responsável pela criação e gerenciamento do Sisap desde 1998.

O Sisap é utilizado pelo Governo de Minas Gerais como sistema de pagamento desde 2006, em fase experimental pela SEE/MG sendo implantado de forma gradativa nos órgãos públicos. Antes de 2006, a SEE/MG utilizava um sistema chamado “FFAK” que efetuava somente o pagamento do servidor:

O FFAK efetuava apenas o pagamento do servidor, e partia do princípio que a frequência no trabalho era cheia. Os órgãos e secretarias então enviavam mensalmente as faltas, férias, licenças, afastamentos de modo geral, os benefícios que o servidor tinha direito e várias outras informações para que o taxador o alimentasse o FFAK e rodasse o pagamento de maneira correta (PEREIRA, 2016, p. 38).

Nessa fase de teste, o Sisap foi utilizado junto com o FFAK sendo este último desativado em 2007, quando o Sisap foi implantado definitivamente pela SEE/MG tornando-se responsável pela folha de pagamento, porém, muitos dados não foram migrados completamente para o novo sistema e, às vezes, é necessário consultar o FFAK através de uma tela do próprio Sisap.

O sistema reúne tanto a parte de pagamento quanto a parte de inclusão e consulta de dados, sendo este o diferencial para o sistema anterior (FFAK), que somente continha informações financeiras. Ao reunirem-se os dois módulos concomitantemente, foi possível tornar os procedimentos do processamento da folha de pessoal mais simplificado e eficiente.

Nesse sentido, as principais funções do Sisap são: ingresso e desligamento; movimentações funcionais; eventos funcionais; pagamento de pessoal; agenda médica; nomeação; informações curriculares; quadro de vagas e contagem de tempo.

Segundo informações da Seplag, com a implantação do Sisap, o governo reduziu custos, promoveu melhorias na execução das atividades exercidas na área de Recursos Humanos, obteve maior transparência, confiabilidade, precisão e tempestividade nas 21 informações relativas à gestão de pessoal e ampliou o controle sobre os aspectos da vida funcional do servidor (FOLHA..., 2014).

O Sisap, desde sua implantação em todos os órgãos do Estado, tem sido a base para o desenvolvimento de outros sistemas corporativos que utilizam o seu banco de dados.

Para gerenciamento do servidor no Sisap é necessário um número de controle chamado Matrícula do Servidor Público (Masp). Esse número é atribuído aos servidores que recebem pagamento sendo único para cada pessoa, ele é criado quando o servidor ingressa no

Estado pela primeira vez e esse mesmo número é utilizado quando o servidor é nomeado ou designado.

Compete às diretorias de Pessoal de cada órgão público a manutenção dos dados no Sisap, gerando para cada servidor o uso restrito, sendo liberado para alguns somente as funções de pesquisa dos dados ou é autorizado mais funções como os taxadores responsáveis pela folha de pagamento.

2.4.5 O Setor de Pagamento e as Escolas Estaduais da SRE/GV

O coordenador do setor de pagamento repassa instruções às escolas sobre as legislações de pagamento de pessoal, elabora e emite às escolas orientações sobre a execução do serviço e preenchimento de relatórios. A SRE/GV atende a 41 municípios e 130 escolas estaduais e cada taxador trabalha com dez escolas, em média atendendo a 750 servidores. Já o supervisor de taxação deve orientar o secretário ou o responsável pelo serviço na escola e o diretor da escola taxada, caso estes não estejam fornecendo corretamente as informações para o pagamento.

A escola é responsável por estudar a vida dos seus servidores sendo o gestor da escola o responsável por designar o funcionário responsável por estudar as pastas. Se a escola não realiza o estudo das concessões de benefícios em tempo hábil, ou seja, quando o servidor passa a ter direito, o sistema não é alimentado, foi o que aconteceu em 2011 com a implantação do subsídio, o sistema não estava e não está sendo alimentado corretamente.

A falta de pessoal qualificado nas escolas para estudar a vida do servidor em tempo hábil de acordo com o direito adquirido vem trazendo esses transtornos não só para a vida do servidor, mas para os taxadores no pagamento. Essa falta de qualificação se dá, muitas vezes, por um grande rodízio de servidores designados devido aos processos de designações acontecerem anualmente ou são servidores recém-nomeados que não são capacitados, gerando esse atraso nos estudos de benefícios.

Muitos servidores nas escolas que são os responsáveis por essa análise, desconhecem ou não dominam as legislações referentes aos direitos dos servidores do Estado. Essa falta de conhecimento se dá devido às legislações mudarem no decorrer dos anos e os servidores novatos não conhecerem as legislações que vigoravam a época. Para se obter esse conhecimento, é necessário estudo e tempo, por isso, a execução do serviço de forma eficiente acaba sendo comprometida, gerando um atraso no estudo dos benefícios de direito do servidor, acarretando o posicionamento incorreto na carreira.

Alguns servidores não percebem que existem erros na sua vida funcional ou no seu posicionamento, nem imaginam que está faltando a publicação de algum benefício, ou de uma promoção por escolaridade ou de uma progressão, e um erro na vida funcional do servidor traz grandes impactos, como pagamentos incorretos e posicionamentos errados.

A complexidade nas legislações referentes aos direitos dos servidores é muito grande e para aprofundar o conhecimento sobre o caso estudado, o próximo capítulo irá apresentar o plano de carreira dos servidores de forma mais clara e sucinta, o acesso às informações e à gestão da SRE e das escolas pesquisadas.

Também fará parte do próximo capítulo a análise das respostas dadas aos questionários encaminhados aos servidores das escolas selecionadas e do coordenador de Pagamento da SRE/GV. A partir das análises que serão realizadas no capítulo 3, busca-se encontrar soluções para contribuir com o desenvolvimento do serviço de pessoal dirimindo os posicionamentos errados, propondo um planejamento que possa auxiliar a execução em tempo hábil das pastas funcionais e executar o serviço administrativo de forma mais eficaz e eficiente para que o conhecimento dos servidores a respeito de seus benefícios possa ampliar e elevar o nível de qualidade do serviço público prestado pelas instituições de ensino ao Órgão.

3 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FRENTE AOS DIREITOS DE CARREIRA DOS SERVIDORES DA EDUCAÇÃO ESTADUAL MINEIRA

A Constituição Federal em seu artigo 37 determina que a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, além de ser vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários a de dois cargos de professor, a de um cargo de professor com outro, técnico ou científico e a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas (BRASIL, 2020).

Além de a Constituição tratar dos direitos e deveres dos servidores públicos, em Minas Gerais, a Lei nº 869/1952 (MINAS GERAIS, 1952) dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais, mas, conforme citado, a Lei é de 1952 e desde então os servidores vêm lutando para não perderem seus direitos como tem acontecido nos últimos anos. De caráter analítico, este capítulo tem como objetivo analisar os avanços na valorização dos servidores da educação em Minas Gerais na última década, a evolução na carreira desses profissionais de ensino e os pontos de grande importância da gestão da informação documental nas escolas. O terceiro capítulo desta dissertação está dividido em três seções. Serão apresentados o referencial teórico, a metodologia de pesquisa, e, após a ida ao campo, as análises e interpretações da pesquisa realizada nas escolas escolhidas.

Na seção 3.1 será apresentada a discussão bibliográfica, ou seja, a fundamentação teórica desta dissertação. Na subseção 3.1.1 serão destacados os avanços na valorização dos servidores e na subseção 3.1.2 a importância da gestão documental nas escolas e as dificuldades encontradas pelos servidores que executam o serviço nestas escolas em relação à organização documental.

Na seção 3.2 será abordada a metodologia de pesquisa, destacando o caminho percorrido para a realização deste trabalho, identificando o tipo de pesquisa, os instrumentos de coleta de dados e o tipo de técnica utilizada para a análise destes.

Na seção 3.3 serão feitas as análises e interpretações da pesquisa realizada nas escolas. Feito isso, com base nos dados coletados será feito um plano de ação educacional que será apresentado no último capítulo desta dissertação.

3.1 REFERENCIAL TEÓRICO

Considerando que este caso de gestão analisa o posicionamento dos servidores da educação a partir da Evolução da Carreira quando foi implantada a nova remuneração do subsídio, é necessário que sejam estudados os planos de carreira e as perspectivas para os profissionais do magistério. Os principais referenciais teóricos vêm de Oliveira e Duarte (1997) Pires (2009), Gatti (2012) e Brito (2012).

Serão explanados dois eixos de análise pelo quais obteremos auxílio conceitual para o desenvolvimento do trabalho, sendo o primeiro eixo “A evolução e a valorização do servidor público”, e o segundo “A Gestão da Informação e Documentação”. No primeiro eixo temos a contribuição de alguns autores como Bernadete A. Gatti que descreve os impactos que são causados na profissão devido à desvalorização dos profissionais, já Vera Lucia Ferreira Alves de Britto mostra a importância dos planos de carreiras. Como qualquer mudança, as reformas causam impactos e sobre essas reformas e impactos na administração da rede de ensino pública temos as autoras Dalila Andrade Oliveira e Marisa Ribeiro Teixeira Duarte e para finalizar esse eixo vemos o ponto de vista da autora Denise Cristina Pires sobre as reformas de gestão implantadas em Minas Gerais. No segundo eixo de análise serão analisados o ponto de vista de duas autoras, Alessandra Cristina Furtado sobre os arquivos escolares e sua documentação, e Ana Maria de Almeida Camargo sobre a importância e o valor histórico de documentos.

Segundo Brito (2012), a nova política administrativa do Estado de Minas iniciou-se em janeiro de 2003, apresentando um projeto de reforma. Para isto, empreendeu-se a reestruturação orgânica do Poder Executivo, segundo um novo modelo gerencial, visando às respostas rápidas e eficientes às demandas do setor público. Aplicou-se o modelo da Administração Pública que busca resultados, fundamentada na qualidade e na eficiência. A partir da Lei nº 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004) foi criado o plano de carreira dos profissionais da educação básica, suas classes e níveis e, em 2010, a Lei nº 18.975/2010 fixou a remuneração dos profissionais da educação básica sob a forma de subsídio vedando adicionar qualquer espécie de remuneração (MINAS GERAIS, 2010a).

Gatti (2012) esclarece que as condições de trabalho dos professores constituem um desafio considerável para as políticas educacionais, tanto em nível federal como nas instâncias estaduais e municipais. Segundo a autora, quando se trata de estudar as dificuldades referentes à carreira e remuneração de professores da educação básica, uma argumentação acaba surgindo de imediato, se esse trabalho merece uma atenção maior ou se existe nele algum diferencial que possa caracterizá-lo como merecedor de cuidados especiais. Para ela, a educação foi consagrada como direito e encontra-se nesse cenário numa posição prioritária, e

as fortes reivindicações e lutas por uma educação de qualidade para todos é a ênfase pela busca desse direito.

Os servidores que ingressaram na carreira até 2003, conforme o tempo de efetivo exercício, foram adquirindo direitos que eram incluídos em seu pagamento, como quinquênios, biênios, adicional trintenário e pós-graduação. Esses benefícios influenciavam no seu pagamento, uma vez que, cada benefício se refere a uma porcentagem no vencimento básico. Os quinquênios eram de 10% a cada cinco anos, os biênios 5% a cada dois anos no magistério, adicional trintenário era de 10% quando o servidor adquirisse cinco quinquênios e a pós-graduação 10% e assim por diante. A partir de 2003, os novos servidores já ingressavam sem esses benefícios.

Em 2011, o governador Antônio Augusto Junho Anastásia alterou a forma dos servidores receberem seus pagamentos, sendo que eles recebiam o valor fixo do vencimento básico de acordo com a tabela de vencimentos mais alguns benefícios adquiridos pelo tempo de serviço e esse formato foi alterado para a forma de única parcela chamada subsídio, que foi incorporada a todos os benefícios mais o valor do vencimento básico acrescentado de 5% sendo posicionado numa nova tabela de valores fixos, mas essa mudança causou vários posicionamentos errados, uma vez que, o sistema não estava alimentado corretamente com todos os benefícios de direito ao servidor. Portanto, para que o servidor não venha a ter perdas e esteja corretamente posicionado na sua carreira é estritamente necessário que a vida funcional dos Profissionais de Educação Básica, relativos à concessão de benefícios a que fizeram jus até 31 de dezembro de 2011 estivesse correto e atualizado, portanto, se um benefício não foi concedido em tempo hábil dentro dos princípios que determina a Constituição Federal aos órgãos públicos, o servidor poderia ser prejudicado e ter perdas devido às alterações decorrentes da nova política de remuneração por subsídio implementada a partir de janeiro de 2012, tornando-se obrigatório a todos servidores.

Os valores fixados no pagamento do subsídio incorporam, para o cargo de Professor da Educação Básica, do regime remuneratório anterior, o vencimento básico, a gratificação de incentivo à docência, a gratificação de educação especial, as gratificações por cursos de pós-graduação e a gratificação por regime especial de trabalho. Além dessas, outras parcelas comuns a todos os cargos foram incorporadas, tais como adicionais por tempo de serviço, vantagens pessoais para servidores do Minas Caixa absorvidos para a administração direta, VTI, PCRM, vantagens pessoais para servidor apostilado, auxílio-transporte, auxílio-alimentação, adicional de desempenho (MINAS GERAIS, 2010a).

Nesta perspectiva, outros autores foram pesquisados como referenciais para balizar as discussões sobre o posicionamento dos servidores na carreira como Oliveira e Duarte (1997) que abordam a Política e Administração da educação, um estudo de algumas reformas recentes implementadas no Estado de Minas Gerais, Pires (2009) na Política de desenvolvimento dos servidores públicos, uma análise da estratégia do governo mineiro no âmbito da Secretaria de Educação. De modo a nortear e fundamentar o desenvolvimento deste estudo, os autores destacam os princípios constitucionais para a formulação de políticas de administração dos sistemas de ensino, a valorização dos profissionais da educação sobre a gestão democrática do ensino público e a garantia do padrão de qualidade.

Os movimentos sociais questionaram fortemente a qualidade e as condições do trabalho docente nas redes públicas de ensino. Esse texto estuda as reformas implementadas na administração da Rede de Ensino Pública do Estado de Minas Gerais e seus impactos, semelhante à reforma no sistema remuneratório dos servidores em 2011, trazendo uma reestruturação na organização e mexendo com toda a estrutura organizacional e nos planos de carreira dos servidores da educação.

Para Pires (2009), as Carreiras, conforme diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 43.576/2003 (MINAS GERAIS, 2003) foram totalmente revisadas e reestruturadas. A partir dessa reestruturação, o mecanismo de ascensão do servidor na carreira passou de automático, a cada período de tempo decorrido, para duas formas não excludentes: progressão e promoção. Uma estrutura de progressão adequada para as carreiras é fundamental, porque suas características definem a forma e os incentivos ao desenvolvimento profissional do servidor.

A Nova Gestão Pública propôs que as estruturas do sistema de administração de recursos humanos referentes aos servidores públicos fossem revisadas, e a partir da proposta do Choque de Gestão¹, os servidores públicos estaduais passaram a ter sua estabilidade e sua progressão na carreira condicionadas ao seu desempenho individual, substituindo o tradicional adicional por tempo de serviço (Quinquênio) pelo Adicional de Desempenho.

Segundo Brito (2012), a reivindicação por um plano de carreira é antiga em Minas Gerais e, no final da década de 1990, havia sido objeto de sucessivas greves. Em 2002, após 50 dias de greve, o Governo do Estado em decorrência de reivindicação do Sind-UTE

¹ O programa Choque de Gestão é uma política de governo implementada pelo governador do Estado de Minas Gerais Aécio Neves, no período de 2002 a 2005. O programa visava a reversão dos quadros de déficits orçamentários, contendo as despesas, os gastos e elevando algumas taxas e alíquotas.

alicerçou-se no Ministério Público um documento de Ajuste de Conduta, consentindo encaminhar à Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais o Plano de Carreira que foi aprovado em 2004 após vários debates. A autora afirma que a valorização dos profissionais da educação surge como um eixo fundamental da educação de qualidade (BRITO, 2013). Ela destaca também que a proposta da Meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) de 2011 a 2020, tinha em média 90% dos profissionais do magistério na rede pública de educação básica nomeados em cargos de provimento efetivo num prazo de dois anos após sua promulgação (BRASIL, 2010).

Para Brito (2013), a educação vive o acirramento da contradição entre a necessidade de uma educação de qualidade e a desvalorização profissional dos professores e com isso as políticas públicas não têm alcançado o retorno esperado em relação ao desenvolvimento profissional, à valorização docente e à remuneração dos profissionais da educação. Em sua linha de pensamento, a autora afirma que o PNE deve garantir, sem subterfúgios, a ampliação dos recursos na educação (BRITO, 2013). As desigualdades da educação brasileira não se restringem à qualificação dos professores: a ampliação dos recursos destinados à educação e a participação da União em sua redistribuição são fundamentais para a construção de mais justiça na educação. Essa contradição e desigualdade mencionadas por Brito (2013) pode ser confirmada na evolução das carreiras dos profissionais da educação básica. Não tem como os servidores se sentirem valorizados se estão posicionados de maneira errada, recebendo seus pagamentos com perdas salariais. Os servidores buscam o desenvolvimento profissional, possuem títulos, benefícios, mas não conseguem um salário digno nem a regularização da vida funcional. Muito se fala em educação de qualidade, mas pouco se tem visto na prática a valorização desses profissionais.

3.1.1 A evolução e valorização do servidor público

Partindo do ponto da valorização profissional e do direito, existem inúmeros debates sobre a relação da vida profissional e os planos de carreira para a qualidade da educação. É preciso oferecer condições para que os profissionais da educação se sintam valorizados e reconhecidos. Esse reconhecimento dos educadores como importantes profissionais no Brasil é importante para oferecer uma carreira digna e uma remuneração condizente à formação exigida e à excelência que se espera do trabalho desses profissionais. Se os posicionamentos dos servidores estiverem errados automaticamente sua remuneração vai ter erros, criando um sentimento de desvalorização no servidor. Para fazer as análises se o posicionamento do

profissional da educação está correto temos que conhecer como funciona e para que serve o Plano de Carreira. Segundo Gatti:

É na escola que se consolidam as formações necessárias à vida social mediante o trabalho cotidiano dos educadores. É necessário criar condições para que esse profissional se sinta suficientemente reconhecido do ponto de vista social no esforço de formação das novas gerações, na perspectiva democrática sinalizada pela Constituição Federal e na direção da ampliação da base cultural da população brasileira, no presente e no futuro (GATTI, 2012, p. 94).

Para Gatti (2012), é necessário criar condições para que os profissionais da educação se sintam reconhecidos e valorizados e esse reconhecimento dos docentes da educação básica como profissionais imprescindíveis ao país é conduzido pela proposta de carreira honrada e de remuneração consonante à formação deles exigida e ao trabalho que é deles esperado. Para a autora, o direito à diferença e ao reconhecimento vem sendo fortemente afirmados por vários movimentos na sociedade contemporânea (GATTI, 2012). Esses movimentos produzem impactos na educação, especialmente nas disputas relativas aos currículos escolares, portanto, na formação dos professores e no seu trabalho. Em seu texto, a autora defende a valorização dos professores na realidade social e educacional do Brasil e o papel dos planos de carreira relativos à docência.

Em Minas Gerais, se utilizam como fatores, o tempo de serviço e titulação, e a Avaliação Especial de Desempenho, como a Avaliação de Desempenho Individual, ambos os fatores normatizados para todos os servidores públicos, e tendo sua operacionalização específica para cada tipo de função. A situação salarial dos docentes coloca a profissão e os seus profissionais em verdadeira crise, que abrange sua identidade e sua sobrevivência (GATTI, 2012).

Para Brito (2013), a EC nº 53/2006 reafirma, uma vez mais, a valorização dos profissionais da educação pela implantação de planos de carreira e remuneração, de modo a assegurar uma remuneração condigna dos profissionais da educação básica da rede pública, a integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola e a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem. Encontram-se também, na LDB, garantia ao servidor em relação à progressão ou promoção baseada e sua titulação ou habilitação

É necessário o reconhecimento social da categoria dos professores como trabalhadores essenciais, uma vez que, sem o trabalho dos professores na educação básica não há como formar qualquer outra categoria de profissionais. Criar condições para que os profissionais da

educação se sintam suficientemente reconhecidos e valorizados e o reconhecimento dos docentes da educação básica como profissionais essenciais ao país passa pela oferta de carreira digna e de remuneração condizente à formação deles exigida e ao trabalho que é deles esperado. Se os posicionamentos dos servidores estiverem errados sua remuneração também estará, o que cria um sentimento de desvalorização no servidor. Para analisar se o posicionamento está correto, é necessário conhecer como funciona e para que serve o Plano de Carreira.

Os planos de carreira relativos à docência têm papel central nessas condições. Eles, efetivamente, refletem o reconhecimento social e político desses profissionais. Muitos debates têm acontecido em torno da valorização dos docentes como fator importante seja em relação à motivação desses profissionais, seja quanto ao reconhecimento de seu papel central nos processos educativos escolares. Esse reconhecimento se estende, também, às exigências que contemporaneamente são feitas aos professores, às quais deveria corresponder uma situação de trabalho, salário e perspectivas de futuro condizentes.

Segundo Brito (2012), embora a Lei nº 15.293/2004 tenha instituído as carreiras dos profissionais de Educação Básica, ela não tratou dos salários, ela incluiu as classes e níveis que estruturou a carreira e vinculou a progressão e a promoção à avaliação de desempenho individual.

A nova carreira dos servidores transformou os 85 cargos da educação em apenas 08 cargos, estruturados em carreiras específicas: Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica, Analista de Educação Básica, Assistente Técnico de Educação Básica, Assistente Técnico Educacional, Analista Educacional, Assistente de Educação, Auxiliar de Serviços de Educação (MINAS GERAIS, 2004).

Após a implantação desse plano os 16 cargos para professor (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, Professor de 5ª e 8ª e Ensino Médio, Professor de Ensino Fundamental de 1ª à 4ª Série, Professor de Ensino Médio, RE1A, RE3A, RE4A, Regente A, Regente Assistente) foram reduzidos em um único cargo, o de Professor da Educação Básica, diferenciando somente os níveis para médio, graduação, especialização, mestrado e doutorado de acordo com a escolaridade do docente. Um dos destaques do Plano de Carreira é que os servidores não receberiam mais pelo nível de atuação e sim por sua titulação, sendo assim foi criada uma correlação dos cargos para a nova tabela do plano de carreira.

Assim, foi criado o plano de carreira dos trabalhadores em educação de Minas Gerais em 2004, um avanço nas lutas e uma grande conquista para a categoria ao conseguir a progressão por tempo de serviço e a promoção por nível de escolaridade, mas nem todos

anseios foram atendidos pelo plano de carreira, principalmente em questões como remuneração e enquadramento funcional. Mas, os professores continuaram, nos anos seguintes, lutando pela implantação de um plano de carreira melhor e salários mais dignos. Diversas mobilizações foram realizadas, uma das reivindicações mais importantes foi o posicionamento automático de todos os servidores, eliminando os prazos exigidos pela Seplag para alocar os professores na carreira, conforme sua habilitação.

Em 2005, foi sancionada a Lei nº 15.784/2005 que estabeleceu as tabelas de vencimentos das carreiras dos profissionais da Educação Básica e dispôs sobre a VTI e sobre o posicionamento dos servidores nas respectivas carreiras (MINAS GERAIS, 2005). Apenas em 2009, o Decreto nº 45.274/2009 regulamentou o posicionamento dos servidores efetivos incluindo tempo de serviço no enquadramento nas carreiras da Educação Básica (MINAS GERAIS, 2009).

Para o posicionamento, só foi levada em consideração a titulação mínima para ingresso na carreira. O fato de não levar em consideração o tempo de serviço dos professores ocasionou grandes distorções e revelou a fragilidade das negociações sindicais com o governo. Mas o plano de carreira do magistério da educação básica durou pouco tempo. Em 2010, a assembleia legislativa aprovou a Lei nº 18.975/2010 alterando a remuneração dos profissionais da educação básica para a forma de subsídio e organizou uma nova tabela de posicionamento funcional, vedando o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória (MINAS GERAIS, 2010a).

De acordo com Oliveira e Duarte (1997), em 1995, aconteceram as reformas implementadas na administração da Rede de Ensino Pública do Estado de Minas Gerais. Segundo as autoras, a SEE/MG publicou as Resoluções nº 7.762/1995, 7.763/1995 e 7.764/1995, que dispõem, respectivamente, sobre a organização e o funcionamento do ensino, a organização do quadro de pessoal e estabelecem normas para o desmembramento e a integração das escolas estaduais (OLIVEIRA; DUARTE, 1997). Estas medidas foram tomadas dada a necessidade de efetuar ajustes administrativos na rede pública de ensino estadual. Estes ajustes tinham por objetivo cumprir compromisso assumido de pagar o piso nacional de salários para o professor.

O piso nacional do magistério, embora conste como um dispositivo constitucional, foi acordado em 1994 entre a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime), o Conselho Nacional dos Secretários de Educação (Consed), o Ministério da Educação (MEC) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Educação (CNTE), mas não é cumprido no

Estado de Minas Gerais, levando ao crescimento dos movimentos sindicais pelo cumprimento da legislação.

A partir da argumentação dos autores Oliveira e Duarte (1997), Brito (2012; 2013), Gatti (2012) e Pires (2009), percebeu-se que os servidores públicos buscam uma valorização que se encontra na lei, mas que não tem sido praticada pelos governos. Há décadas a educação vem passando por reformas nos planos de carreiras dos servidores, na forma de remuneração e a mudança de 2011 na remuneração acabou interferindo no posicionamento de vários servidores das carreiras dos profissionais de educação básica. Esse distanciamento entre planejamento e execução é um problema cíclico da administração pública estadual e que continua sem solução, mesmo com a Política de Desenvolvimento no Estado de Minas Gerais.

Para Brito (2013), a valorização dos profissionais da educação está presente em diferentes momentos da educação brasileira e volta à agenda pública na década de 1980, com a redemocratização política na legislação e na literatura, abrangendo as políticas públicas propostas e sua efetiva implementação, na questão específica sobre o ingresso por concurso público, nas redes públicas.

A valorização dos profissionais da educação surge como um eixo fundamental da educação de qualidade. A Meta 18 do Plano Nacional de Educação de 2011-2020 propõe que 90% dos profissionais do magistério em exercício na rede pública de educação básica estejam nomeados em cargos de provimento efetivo no prazo de dois anos após a promulgação do Plano Nacional de Educação (BRASIL, 2010). Assim, como a EC nº 53/2006 reafirma, uma vez mais, a valorização dos profissionais da educação pela implantação de planos de carreira e remuneração. Encontramos também na LDB garantia ao servidor em relação à progressão ou promoção baseada em sua titulação ou habilitação (BRITO, 2013).

Várias reformas já foram implementadas no Estado de Minas Gerais na rede de ensino pública durante os últimos anos provocando vários impactos; e a luta por uma carreira mais valorizada, com salários dignos, o que tem sido o objetivo das lutas travadas com os governos há décadas, mas nem sempre têm sido alcançados esses objetivos. Em 2011, a reforma no sistema remuneratório dos servidores trouxe uma reestruturação na organização mexendo com toda a estrutura organizacional e nos planos de carreira dos servidores da educação.

Para Gatti (2012), a questão do reconhecimento social dos profissionais da educação ainda sofre com os problemas evidenciados, o que explica o crescente senso de injustiça que percorre a categoria (GATTI, 2012). Percebe-se, no entanto, que nas organizações sindicais e nas diferentes esferas da gestão pública da educação tem acontecimento diversos movimentos com uma preocupação com os planos de carreira da educação, apesar desses movimentos

ainda não terem alcançado uma dimensão satisfatória, fazendo com que os impactos reais não apareçam efetivamente.

3.1.2 Gestão da Informação e Documentação

O entendimento sobre o estudo de gestão da informação e da documentação inicia-se com a compreensão de alguns pontos essenciais como a preservação documental assim como o tempo regido na Lei para sua guarda além da apreensão dos conceitos de organização e produção dos documentos.

A informação vem se tornando um instrumento essencial nas organizações públicas. Não tem como separarmos a gestão da informação da gestão da documentação, pois ao conservar os arquivos estruturados de forma correta garante-se a disposição de toda informação para as instituições e sociedade para os fins que se fizerem importantes e necessários.

Um arquivo para ter o papel de forma eficiente, é necessário ter rotinas para garantir a organização e a preservação sabendo-se que toda documentação arquivada é um patrimônio da instituição e é necessário conhecer todos os direitos e os deveres relacionados à gestão dos documentos.

Nas instituições de ensino são produzidos vários documentos de natureza administrativa ou até mesmo pedagógica que são exigidos pela burocracia do sistema e do cotidiano, os arquivos se constituem no repositório dos documentos de informação que estão diretamente relacionados ao seu funcionamento. De acordo com o Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística (ARQUIVO NACIONAL, 2005), arquivo é definido como um “conjunto de **documentos** produzidos e acumulados por uma **entidade coletiva**, pública ou privada, pessoa ou família, no desempenho de suas atividades, independentemente da natureza do **suporte**” (ARQUIVO NACIONAL, 2005, p. 27, grifos do autor). Para Vasconcellos (1999, p. 42), o arquivo escolar é descrito como um "conjunto de documentos organicamente acumulados, cujas informações permitem a trajetória de vida de seu titular".

A Lei nº 8.159/1991, que dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados e estabelece as suas competências, cita em seu artigo 3º, que: “Gestão de documentos é o conjunto de procedimentos e operações técnicas referentes à sua produção, tramitação, uso, avaliação e arquivamento em fase corrente e intermediária, visando à sua eliminação ou recolhimento para guarda permanente” (BRASIL, 1991, recurso online).

Para Rodrigues (2006), esta Lei, vem reforçar a necessidade de um maior envolvimento do arquivista com as questões relacionadas à gestão dos arquivos correntes, pois ela estabelece que a gestão dos documentos públicos correntes é de competência das instituições Arquivística. A CF em seu artigo 216º § 2º determina que cabe à administração pública, na forma da lei, tanto a gestão da documentação governamental, quanto as providências para franquear sua consulta a quantos dela necessitem (BRASIL, 2020).

A Lei nº 8.159/1991 também cita a Gestão da Informação e Documentação em seu artigo 1º “É dever do Poder Público a gestão documental e a proteção especial a documentos de arquivos, como instrumento de apoio à administração, à cultura, ao desenvolvimento científico e como elementos de prova e informação” (BRASIL, 1991, recurso online).

A característica principal de um documento de arquivo, segundo a Camargo (2003), que o mesmo é produzido de forma natural e rotineira, por imperativos de ordem prática, sem qualquer pretensão de transformá-lo em uma fonte histórica. Para ela, os documentos de arquivo promovem o entendimento de seu conteúdo, são de extrema importância, responsáveis por reconstituírem a realidade do passado: “Na literatura Arquivística, permanentes e históricos são atributos que se aplicam, quase que indistintamente, a documentos cujo interesse para a posteridade, e, portanto, para a pesquisa retrospectiva, recomenda guarda prolongada” (CAMARGO, 2003, p. 11).

Segundo Rodrigues (2006), os documentos de arquivo possuem um ciclo de vida desenvolvido em três fases: corrente, intermediária e permanente. Para determinar a transição de uma fase para outra os documentos devem seguir as orientações da Tabela de Temporalidade que estabelece, por meio de uma avaliação, os prazos de permanência em cada fase e a sua destinação final: eliminação ou recolhimento.

Para Furtado (2011), os arquivos escolares têm alcançado importância e visibilidade em projetos desenvolvidos no campo do estudo da História da Educação. Para a autora, as instituições escolares apresentam-se como espaços portadores de fontes de informações fundamentais para a formulação de pesquisas, interpretações e análises sobre elas próprias, as quais permitem a compreensão do processo de ensino, da cultura escolar e, conseqüentemente, da História da Educação.

A autora ainda afirma que os arquivos escolares são de extrema relevância sendo necessário a reflexão sobre a conservação e a preservação de toda documentação contida neles, pois os arquivos escolares são constituídos por documentos de informação, que estão diretamente relacionados ao funcionamento das instituições de ensino.

As instituições escolares produzem, ao longo dos anos, documentos e registros diversificados tanto na área administrativa quanto na área pedagógica exigidos pelo cotidiano burocrático e administrativo das instituições.

Os arquivos escolares têm emergido nos últimos dez anos como temática recorrente no campo da história da educação. Relatos de experiências de organização de acervos institucionais, narrativas sobre as potencialidades da documentação escolar para a percepção da cultura pretérita (e presente), publicação de inventários e guias de arquivos, elaborações de manuais e reprodução de documentos (digitados ou digitalizados) vêm mobilizando investigadores da área, renovando as práticas da pesquisa e suscitando o uso de um novo arsenal teórico-metodológico (VIDAL, 2005, p. 71).

Toda informação inclusa nos documentos que estão guardados nos arquivos deve ser preservada para que cumpra seu papel, seja administrativo ou jurídico. Inclusive, é fundamental que as orientações sobre a vida funcional dos servidores nas escolas estejam acessíveis e organizadas. Os direitos e os benefícios dos servidores vêm sofrendo alterações e mudanças, nas últimas décadas, de forma que a escola necessita que seu arquivo documental esteja totalmente em dia, organizado e guardado em locais apropriados e de fácil acesso.

Os documentos arquivístico comprovam o direito adquirido de uma pessoa, pois é neles que ficam registradas as atividades e os atos comprobatórios. As leis são alteradas e os benefícios são modificados no decorrer do tempo, por isso, a escola precisa ter a consciência dessa necessidade e ter um arquivo com todos os registros e leis publicadas, sendo assim, é de extrema importância que as instituições de ensino tenham um arquivo documental. Para realizar o estudo da evolução da carreira dos servidores, dessa forma, é necessário que tenha a Gestão da Informação Documental nas escolas, para consulta e pesquisa que comprove o direito do servidor, caso contrário, as dificuldades serão cada vez maiores e os erros continuarão surgindo na carreira dos servidores.

3.2 METODOLOGIA

O conceito de pesquisa tem diversas definições de modo que é possível concluir que ela é aplicada em todas as ciências num sentido amplo, o que torna impossível um conceito único, porém, segundo Marconi e Lakatos (1999, p. 17), “toda pesquisa deve basear em uma teoria, que serve como ponto de partida para a investigação bem-sucedida de um problema”. Já para Cervo e Bervian (1996, p. 44), “a pesquisa é uma atividade humana, cujo propósito é descobrir respostas para as indagações ou questões significativas que são propostas”.

Para iniciar uma pesquisa, faz-se necessário um problema, para o qual se busca uma resposta ou solução através da utilização do método científico. Muitas vezes não é fácil chegar à solução de problemas. Temos que observar, examinar minuciosamente, avaliar e analisar criticamente, para depois sugerirmos uma solução. A pesquisa é um procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento (CERVO; BERVIAN, 1996, p. 44).

Como ponto de partida, esta pesquisa utilizará a metodologia de estudo de caso com abordagem qualitativa dos dados relacionados ao posicionamento nas carreiras dos servidores de 13 escolas da SRE de Governador Valadares, escolhidas dentre as 132 escolas estaduais perfazendo cerca de 10% do total das escolas. As escolas foram selecionadas a partir do critério daquelas que possuem maior número de alunos e servidores buscando identificar, por meio deste estudo, quais dificuldades elas encontram na análise da vida funcional, nos estudos dos direitos e benefícios e em detectar um posicionamento errado e corrigi-lo. Para André (2013) as pesquisas qualitativas apresentam algumas ponderações:

Na perspectiva das abordagens qualitativas, não é a atribuição de um nome que estabelece o rigor metodológico da pesquisa, mas a explicitação dos passos seguidos na realização da pesquisa, ou seja, a descrição clara e pormenorizada do caminho percorrido para alcançar os objetivos, com a justificativa de cada opção feita. Isso sim é importante, porque revela a preocupação com o rigor científico do trabalho, ou seja: se foram ou não tomadas as devidas cautelas na escolha dos sujeitos, dos procedimentos de coleta e análise de dados, na elaboração e validação dos instrumentos, no tratamento dos dados. Revela ainda a ética do pesquisador, que ao expor seus pontos de vista dá oportunidade ao leitor de julgar suas atitudes e valores (ANDRÉ, 2013, p. 96).

Ainda de acordo com Cervo e Bervian (1996, p. 44) “A pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas, através do emprego do método científico”, diante dessa afirmação, para iniciar esta pesquisa, a coleta de dados aconteceu em dois momentos distintos. No primeiro momento, para descrever o caso apresentado no Capítulo 2 no intuito de coletar as evidências para o problema de pesquisa e, o segundo momento, para análise que está sendo realizada neste Capítulo 3, no intuito de aprofundar as características que compõem este estudo e para buscar elementos na confecção do Plano de Ação.

A pesquisa foi realizada utilizando-se os métodos de pesquisa bibliográfica, análise das legislações e pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica foi efetuada através de literaturas de autores que abordaram a valorização dos profissionais da educação básica ao

longo dos anos, destacando as políticas públicas educacionais e os planos de carreiras implantados em Minas Gerais e os impactos que eles causaram na vida funcional dos servidores.

O Quadro 3, a seguir, apresenta os elementos metodológicos do capítulo 2:

Quadro 3 - Elementos metodológicos da pesquisa - Capítulo 2

Fonte de pesquisa	Finalidade	Importância para o estudo de caso
Relatório Seplag	Esse relatório serve para destacar nomes de alguns servidores que têm direito a revisão do subsídio e não foram efetuadas.	Esse relatório comprova que existem servidores efetivos na ativa e aposentados que não foram posicionados corretamente.
Relatório emitido pela SNP/DIGE	Esse relatório serve para demonstrar que os servidores da Lei Complementar nº 100/2007 que foram aposentados em 2015 não tiveram o posicionamento correto na carreira.	Esse relatório comprova que existem servidores efetivados pela Lei Complementar nº 100/2007 que foram aposentados com paridade, que fazem jus a correção no posicionamento da carreira
Legislações: Leis	É uma norma emanada pelo poder legislativo para determinar os direitos e deveres de uma pessoa além de dispor as regras que devem ser cumpridas.	É através das leis que os servidores adquirem o direito dos benefícios incorporados na sua vida funcional, além das concessões das promoções e progressões, e determinam as alterações na carreira.
Legislações: Decretos	Ato normativo emitido pelo poder executivo, serve para regulamentar uma lei.	Os decretos são os atos que comprovam a regulamentação dos direitos adquiridos.

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Como método principal foi utilizada a análise das legislações, sendo que toda a vida funcional dos servidores é regida por leis, decretos e resoluções. Esta pesquisa é toda estruturada com base nas leis mineiras sendo elas norteadoras deste estudo. E por fim, foi utilizada a pesquisa documental baseada em um relatório encaminhado para a SRE através da SEE/MG com aproximadamente três mil servidores reposicionados errados, em 2010, e um relatório encaminhado, em 2018, para a SEE/MG por meio da Seplag com vários nomes de servidores posicionados de maneira errada na própria carreira.

Como instrumentos metodológicos, neste capítulo, serão utilizados uma entrevista semiestruturada com o coordenador do setor de pagamento da SRE/GV e com um representante do Sind-Ute e treze questionários encaminhados às escolas, sendo um para cada servidor responsável pelo setor de vida funcional nas escolas selecionadas para a pesquisa.

Para Fraser e Gondim (2004), a entrevista privilegia as relações humanas, interagindo socialmente e valorizando o uso das palavras, dos símbolos, das expressões, por meio da qual

os atores sociais constroem e procuram dar sentido à realidade que os cerca. Ainda, de acordo com Batista, Matos e Nascimento (2017):

A entrevista como coleta de dados sobre um determinado fenômeno é a técnica mais utilizada no processo de trabalho de campo. Por meio dela os pesquisadores buscam coletar dados objetivos e subjetivos. Considera-se a entrevista como uma modalidade de interação entre duas ou mais pessoas (BATISTA; MATOS; NASCIMENTO, 2017, p. 24).

A entrevista semiestruturada permite uma proximidade maior entre o pesquisador e o entrevistado, proporcionando mais liberdade para conduzir as perguntas, elas podem ser consideradas conversas com finalidades e se caracterizam pela sua forma de organização. Ainda, segundo Minayo:

A entrevista é considerada uma modalidade de interação entre duas ou mais pessoas. Essa pode ser definida como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e por meio de perguntas formuladas busca a obtenção dos dados que lhe interessa. É uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa do entrevistador, destinada a construir informações pertinentes para o objeto de pesquisa, e abordagem pelo entrevistador, de temas igualmente pertinentes tendo em vista este objetivo (MINAYO, 2010, p. 261).

Já para Gunther (2003), o questionário é o instrumento principal para o levantamento de dados por amostragem, sendo definido como um conjunto de perguntas sobre um determinado assunto que não testa a habilidade do respondente, mas mede sua opinião e interesses a respeito do assunto abordado. O questionário é composto por perguntas fechadas as quais o respondente tem a possibilidade de escolher uma resposta dentro das opções fornecidas e possui a vantagem de ter um alcance muito maior de pessoas para respondê-lo.

Quadro 4 - Elementos metodológicos da pesquisa - Capítulo 3 (Continua)

	Finalidade	Importância para o estudo de caso	Atores
Referencial teórico	Para analisarmos se o posicionamento está correto temos que conhecer como funciona e para que serve o Plano de Carreira.	Esse texto analisa a valorização dos professores na realidade social e educacional do Brasil e o papel dos planos de carreira relativos à docência. Se os posicionamentos dos servidores estiverem errados sua remuneração também vai criar um sentimento de desvalorização no servidor.	Gatti (2012)

(Conclusão)

	Conhecer as políticas públicas educacionais.	Assim como o meu estudo de caso, esse texto analisa as políticas de educação no contexto brasileiro e a configuração e desenvolvimento de carreira dos professores da educação básica.	Brito (2012; 2013)
	Conhecer às reformas implantadas em MG	É importante discutir os pressupostos da Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Civis de Minas Gerais, destacando às reformas de gestão implantadas com especial atenção aos tópicos desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e carreiras.	Pires (2009)
	Entender as reformas implementadas na administração da rede de ensino pública de MG	A relevância das reformas implementadas em 1995 e seus impactos, assim como a reforma no sistema remuneratório dos servidores em 2011, trazendo uma reestruturação na organização mexendo com toda a estrutura organizacional e nos planos de carreira dos servidores da educação.	Oliveira e Duarte (1997)
Entrevista semiestruturada	Tem como propriedade perguntas básicas relacionadas ao tema da pesquisa, no intuito de coletar dados e informações a partir das respostas do entrevistado.	Através dela os dados são coletados de forma espontânea e as respostas não são instruídas por uma uniformização de alternativas, dando mais liberdade para a formulação de novas perguntas no decorrer das respostas além da pesquisadora ter um contato mais direto com o entrevistado e pelo domínio do assunto pesquisado.	Para o Coordenador de Pagamento e o representante do sindicato
Questionário	Tem como característica perguntas formuladas para obter as informações necessárias, além de possibilitar.	Fornecer condições de se conhecer melhor o entrevistado, permitindo alcançar um número maior de questionários respondidos, além da padronização e uniformidade dos dados coletados, além de ser um método apropriado para coletas de dados amostral, para facilitar a tabulação das respostas devido à objetividade das perguntas.	Servidor responsável pelo serviço na escola

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

O público-alvo da pesquisa são os servidores responsáveis pelas pastas funcionais das Escolas Estaduais pesquisadas, o setor de pagamento e o setor de benefícios da SRE de Governador Valadares.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Segundo Silva e Menezes (2005, p. 29), “A pesquisa é um procedimento reflexivo e crítico de busca de respostas para problemas ainda não solucionados (...)”, cujos

planejamentos e execução “fazem parte de um processo sistematizado”. Para a presente pesquisa foi realizado um questionário para um grupo amostral de 13 (treze) escolas da jurisdição da SRE/GV, uma entrevista ao coordenador do setor de pagamento da SRE/GV e uma entrevista ao representante do sindicato, visando identificar as dificuldades e os entraves na evolução da carreira dos servidores públicos da educação.

Ao final das entrevistas e da aplicação dos questionários, a expectativa era de determinar as principais dificuldades encontradas pelos servidores das escolas estaduais da circunscrição da SRE/GV a respeito da evolução na carreira dos servidores. Assim, a partir dos resultados obtidos por meio dessa pesquisa, foi realizado um diagnóstico estratégico sobre a análise da vida funcional dos servidores nas escolas estaduais pertencentes ao quadro da SRE/GV considerando que as escolas possuem um índice elevado de servidores designados causando uma grande variação no setor de pessoas das escolas onde foram realizadas as análises das pastas funcionais.

3.3.1 Análise dos questionários aplicados aos servidores responsáveis pelo estudo de vida funcional nas escolas selecionadas para a pesquisa

Considerando a importância da pesquisa de campo, optou-se em fazer uso do questionário em razão de sua praticidade e do alcance facilitado ao servidor responsável pelo serviço, além da rapidez de retorno. Dessa forma, foram enviados *e-mails* para 13 (treze) escolas, por meio do qual foi aplicado questionário, respondido por todas elas, via formulário, um recurso disponível no *Google Drive* o que corresponde a 100% de participação, no qual foi enviado o convite, a importância da participação da escola e o tempo mínimo que cada um levaria para responder as perguntas. O convite foi reforçado através de telefone e da rede social *WhatsApp* para o diretor da escola, pois, no momento da pesquisa, o país passa por um isolamento social devido a Pandemia causada pela Covid-19².

A pesquisa pretendeu verificar por meio da aplicação dos questionários, as possíveis causas dos erros detectados na vida funcional de alguns servidores, as dificuldades existentes e se há inexistência ou insuficiência de formação inicial para o trabalho, o tratamento dado às informações e orientações nas escolas, entre outras. Os questionários destinaram-se aos

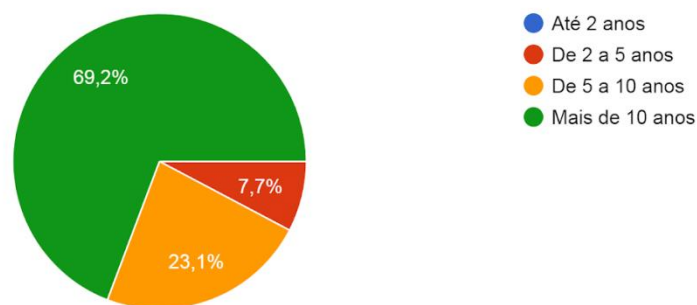
² A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, **um vírus que causam infecções respiratórias**, que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves chamado SARS-CoV-2.

servidores responsáveis pelo estudo das pastas funcionais e por toda a vida funcional dos servidores da escola.

O trabalho de levantamento de dados referentes ao questionário aplicado foi realizado pela pesquisadora, entre 10 a 24 de maio de 2020 e aborda o perfil do responsável pelo serviço, as condições que a escola oferece para a sua execução, a existência de um arquivo documental e as dificuldades existentes no setor, além das sugestões apontadas nas informações advindas das escolas.

A análise dos dados da pesquisa inicia-se pelo tempo que o servidor tem no efetivo exercício na escola. Os dados organizados no Gráfico 1 revela que a maioria possui mais de 10 anos de serviço.

Gráfico 1 - Tempo de trabalho na escola



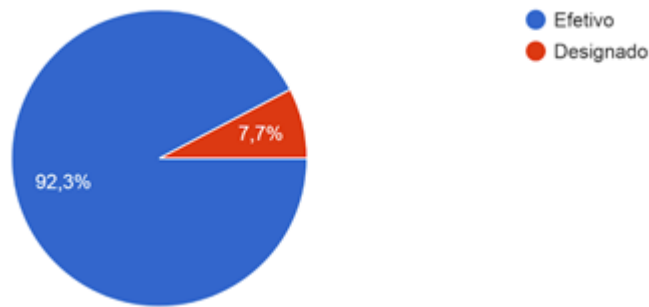
Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

A verificação de a maioria está nessa função há muitos anos, surpreende, pois já deviam ter conhecimentos dos trâmites relativos à vida funcional dos servidores.

Entende-se que o fato de a maioria dos servidores possuir mais de 10 anos de experiência na execução do serviço, deveria facilitar a execução do trabalho e o entendimento das legislações vigentes, uma vez que, todos vivenciaram a mudança remuneratória em 2011 para o subsídio.

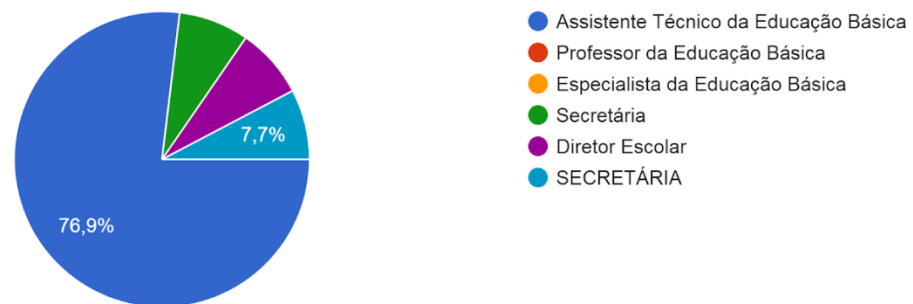
Quanto à situação funcional dos servidores pesquisados, o Gráfico 2 demonstra que a maioria do quadro dos servidores que trabalham com o estudo da vida funcional é composto por servidores efetivos, o que poderia facilitar o processo diminuindo assim o rodízio dos responsáveis por esta tarefa.

Gráfico 2 - Situação funcional dos servidores



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020)

O Gráfico 3 permite conhecer quais os cargos que os participantes da pesquisa ocupam na escola, percebe-se, por meio dos dados do gráfico, que a maioria são ATBs, que trabalham nas secretarias das escolas estaduais, executando serviços administrativos e, conseqüentemente, os responsáveis pelo estudo de benefícios.

Gráfico 3 - Cargos ocupados pelos servidores pesquisados ³

Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020)

Uma das conclusões possíveis, a partir da leitura das informações coletadas é a de que grande parte dos servidores que atuam na análise das pastas funcionais são os próprios assistentes técnicos da educação básica. O Gráfico 3 indica o cargo ocupado pelo servidor pesquisado, 7,7 % dos responsáveis é o diretor da escola e 15,4% a secretaria, no entanto o serviço pela análise das pastas é executado por um ATB, concluindo-se que as pastas nas escolas são 100% analisadas por um assistente técnico da educação básica.

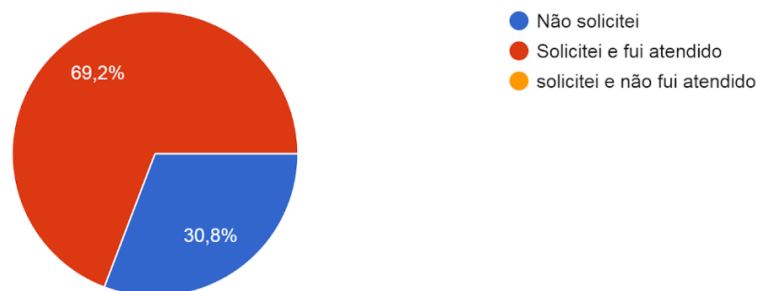
Vale dizer que o serviço relacionado à vida funcional e, especificamente, à evolução na carreira é muito complexo e requer um grau de conhecimento alto das normas legais e dos

³ O gráfico 3 possui duas respostas idênticas que foram escritas de forma diferente: Secretária e SECRETÁRIA gerando assim a informação de dois dados, mas a informação correta se trata de um único dado com a porcentagem correta de 15,40% na função de secretária escolar.

direitos aos servidores públicos. Os servidores ao longo de sua carreira vêm passando por grandes mudanças em sua vida funcional através de novas legislações que alteram ou extinguem o direito de benefícios adquiridas ao longo do efetivo exercício. Acompanhando a história da carreira dos servidores da educação de Minas Gerais, a cada ano que passa, esses direitos são tirados dos servidores através de uma mudança legislativa nas remunerações, nos benefícios e nas promoções ou progressões. Esse processo trouxe prejuízos e perdas salariais e para que essa perda não fosse real, seria necessário um reajuste anual dos vencimentos básicos suprindo assim essas perdas com o decorrer dos anos.

Foi também questionado aos servidores se durante o tempo em que ele atua/atuou na função se ele já tinha solicitado a SRE/GV alguma capacitação e os números demonstram que sim, a maioria já solicitou uma capacitação, mas na realidade o que acontece é um atendimento individual com o setor responsável pelo assunto, conforme o Gráfico 4 abaixo demonstra.

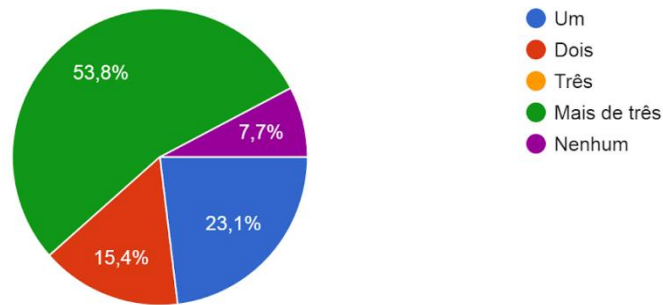
Gráfico 4 - Se houve solicitação de capacitação



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020)

Outro dado importante diz respeito às capacitações que a SRE/GV realiza para os servidores das escolas, mais especificamente os treinamentos oferecidos pelo setor de pagamento. Os dados coletados demonstraram que apesar da maioria já ter participado de mais de três capacitações, houve quase 8% que nunca participou e 23% que participou uma única vez, conforme o Gráfico 5:

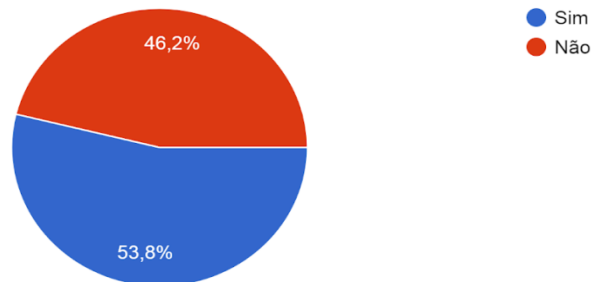
Gráfico 5 - Participação em capacitação



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020)

Em contrapartida, o Gráfico 6 apresenta um quantitativo preocupante em relação a essas capacitações, pois demonstra que quase a metade dos questionados acredita que a SRE/GV não realiza capacitações sobre o tema desta pesquisa, ou seja, sobre a evolução na carreira dos servidores.

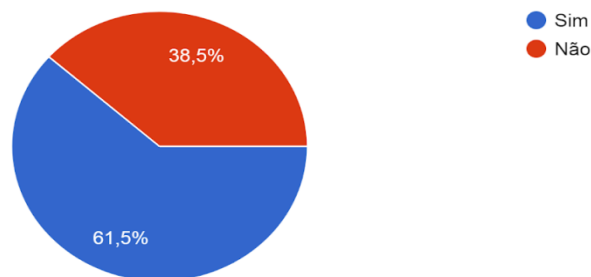
Gráfico 6 - Capacitação Evolução na Carreira



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020)

Quando questionados se a SRE/GV realizava capacitações sobre os direitos e benefícios dos servidores, quase 39% respondeu que não há capacitação para os servidores, conforme ilustra o Gráfico 7:

Gráfico 7 - Capacitação sobre os direitos do servidor



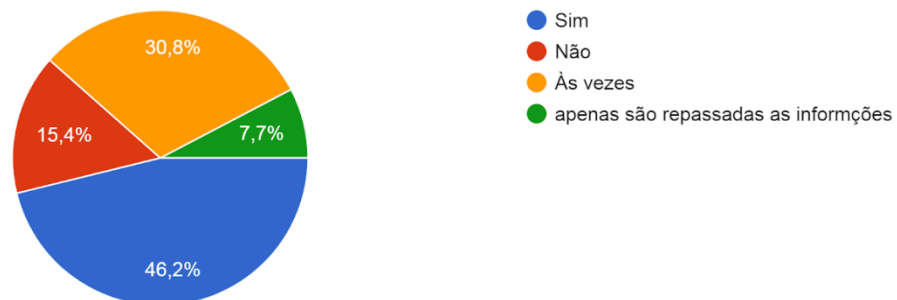
Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020)

A partir dos dados dos gráficos 5, 6 e 7 pode-se perceber a falta de capacitações continuadas aos servidores que executam as atividades. Todas as análises sobre a carreira do servidor público, suas evoluções e outros passam pelas mãos dos técnicos das escolas, mas nem sempre, a formação, a capacitação e o suporte oferecido são suficientes no desempenho dessa função de extrema importância e complexidade. Com base nesses dados coletados, percebe-se a necessidade de desenvolver uma cultura de treinamento e capacitação aos servidores responsáveis pela execução do serviço.

De acordo com o Gráfico 8, as escolas não têm o hábito de realizar estudos sobre novas diretrizes que chegam à escola. Uma das perguntas do questionário foi “se na escola existia o hábito de realizar reuniões quando chegavam novas orientações ou informações” e menos de 50% afirmou que sim, porém 50% informou que “não” ou “às vezes”.

De acordo com Eulálio (2017), é de grande importância se apropriar dos dados, transformando-os em informação, e se apropriar da informação, transformando-a em conhecimento organizacional. O fato de metade dos respondentes não realizarem a apropriação das diretrizes ou realizarem às vezes, demonstra um déficit que poderá impactar nos processos de vida funcional dos servidores da escola.

Gráfico 8 - Representa o hábito de reuniões para estudos



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020)

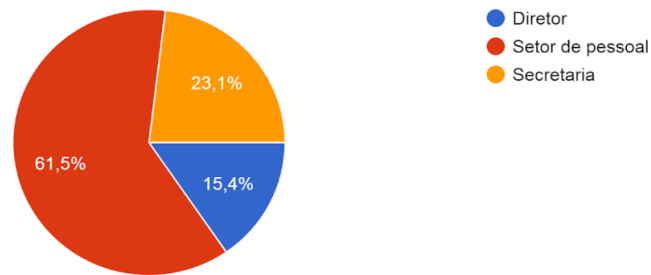
O Gráfico 8 apresenta que as informações enviadas via SRE para as escolas não são repassadas totalmente para os servidores interessados, tendo em vista a escassez de reuniões para tratar da temática.

As informações e orientações sobre os benefícios e a vida funcional de um servidor efetivo é responsabilidade do setor de pessoal na escola e o que chama atenção, no Gráfico 9, é que somente 15% dos respondentes afirma que o diretor é o responsável. Para Eulálio (2017), é fundamental a atuação dos gestores frente à disseminação das informações entre os

servidores da escola, e para tanto, apresentarem-se como a liderança responsável por tal tarefa é imprescindível.

Ainda, segundo Eulálio (2017), os gestores devem sistematizar o conhecimento de forma clara, objetiva, acessível, criando uma engenharia de informação sustentada por uma estrutura conceitual, que ajude os funcionários a dar sentido a sua própria experiência.

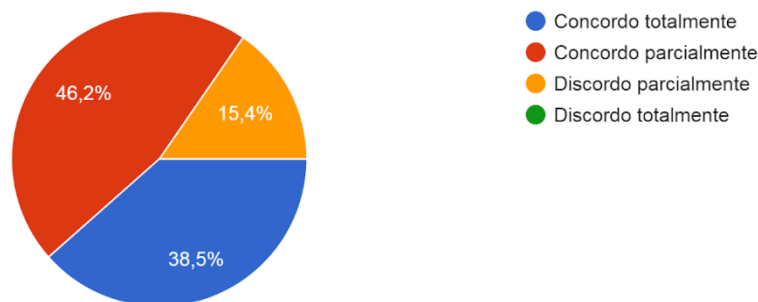
Gráfico 9 - Responsável pelas informações e orientações aos servidores



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Dos servidores pesquisados 46% afirma que não tem domínio suficiente das legislações sobre o assunto pesquisado. Sendo que somente 38% se considera apto, com conhecimento suficiente, conforme Gráfico 10:

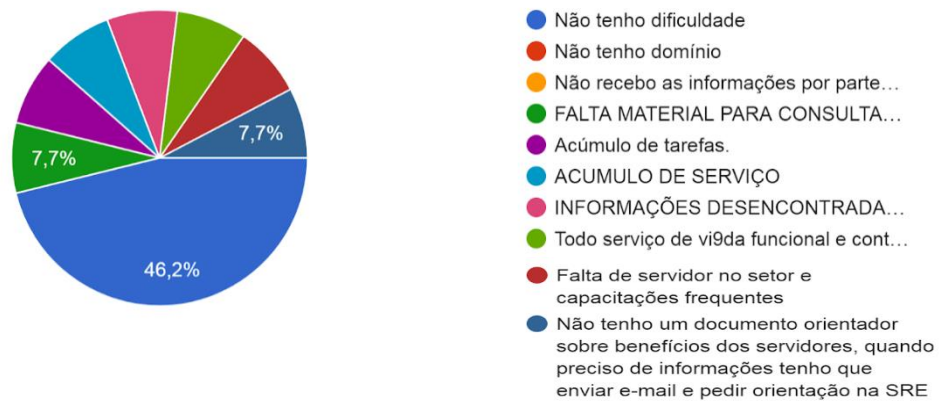
Gráfico 10 - Domínio das legislações



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

O dado a seguir - apresentado no Gráfico 11 - nos mostra que mais da metade dos servidores possui dificuldades na execução dos estudos e das análises da vida funcional dos servidores, entre as respostas depara-se com a falta de domínio do assunto, a falta de material, o acúmulo de tarefas e até mesmo informações desencontradas, conforme o Gráfico 11:

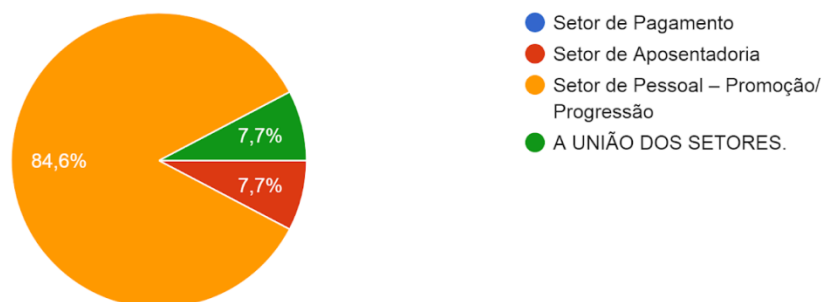
Gráfico 11 - Representa quem tem dificuldade na execução do serviço



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

O Gráfico 12 apresenta os dados referentes ao questionamento sobre quem seria na opinião dos respondentes os responsáveis por orientar, tirar as dúvidas sobre a evolução na carreira. Em relação a esta questão, mais de 84% dos respondentes acredita que o setor de pessoal responsável pelas concessões das promoções e progressões deveria ser o responsável. Surpreendentemente, ninguém citou o setor de pagamento como o responsável, contrariando a realidade da SRE/GV, uma vez que o setor de pagamento é o setor que orienta a respeito desse assunto, e por estar lotada neste setor, tal realidade motivou a autora deste trabalho a realizar esta pesquisa.

Gráfico 12 - Representa quem é o responsável pelo repasse de orientação segundo a escola

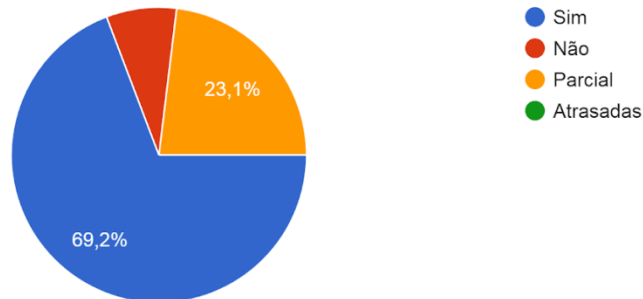


Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Um dos fatores de extrema importância na vida do servidor é sua pasta funcional, nela deve conter todas as movimentações no decorrer da sua profissão. A escola deve manter essas pastas em dia evitando que o servidor venha a ser prejudicado na evolução da sua carreira, ou seja, evitando que o servidor perca os prazos das concessões de seus benefícios, das promoções e das progressões dentro de suas vigências. Para que o servidor aposente, sua vida

funcional deve estar correta e em dia. A importância de uma pasta em dia evita que o servidor tenha perdas salariais. O Gráfico 13 apresenta os dados do andamento das pastas nas escolas.

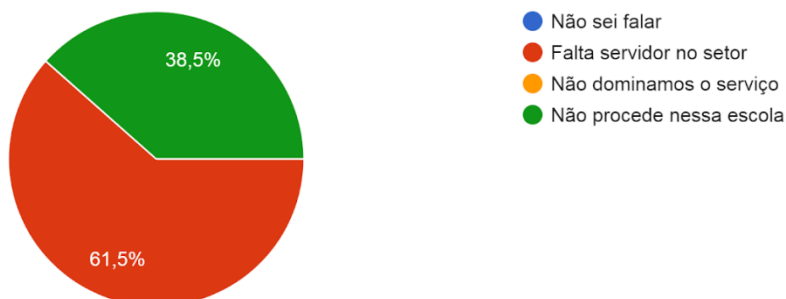
Gráfico 13 - Representa se as análises das pastas funcionais estão em dia



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Os dados apresentados no Gráfico 14, a seguir, contradizem os dados do Gráfico 13, visto que este demonstra que as pastas funcionais estão em dia, enquanto o Gráfico 14, a seguir, demonstra que a maioria das pastas só é analisada quando o servidor está prestes a se aposentar devido à escassez de recursos humanos. Presume-se que, o fato de essas pastas serem analisadas, somente quando o servidor está prestes a se afastar, provoca grandes perdas salariais se este servidor tiver erros em sua vida funcional sendo que o direito se perde quando ultrapassa cinco anos, conforme o Decreto nº 20.910/1932, art. 1º. “As dívidas passivas da União, dos Estados e dos Municípios, bem assim todo e qualquer direito ou ação contra a Fazenda federal, estadual ou municipal, seja qual for a sua natureza, prescrevem em cinco anos contados da data do ato ou fato do qual se originarem” (BRASIL, 1932, recurso online).

Gráfico 14 - Representa se a escola organiza em tempo hábil as pastas



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

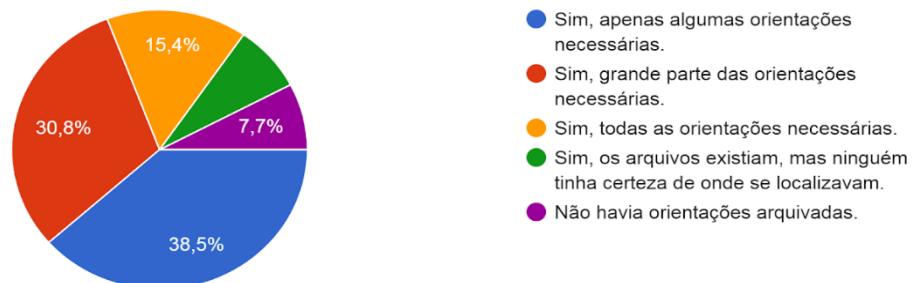
Diante dos dados apresentados no Gráfico 14, pode-se concluir que as pastas são organizadas e estudadas quando o servidor está se afastando para se aposentar. O setor de aposentadoria da SRE/GV percebendo que as pastas funcionais eram protocoladas com

diversos erros na vida funcional do servidor passou a realizar agendamentos com as escolas para esclarecer as dúvidas e para realizar uma pré-análise das pastas dos servidores que estão prestes a se afastarem preliminarmente. Essas análises proporcionam que os erros nas publicações sejam encontrados e solucionados antes da pasta ser encaminhada para SEE/MG, evitando que o afastamento preliminar para aposentadoria dos servidores demore a ser publicado.

Além da importância de as pastas estarem em dia, outro fator que é essencial para o bom desenvolvimento do serviço é o arquivo da escola. Sem ele é impossível desenvolver de forma correta o estudo da vida funcional dos servidores. As informações e orientações encaminhadas para as escolas da circunscrição são enviadas através dos *e-mails* institucionais. Importa ressaltar que tais *e-mails* devem ser lidos e estudados pelo diretor da escola juntamente com o servidor responsável pelo serviço e, em caso de dúvidas, a escola deve buscar esclarecimento com o setor responsável. Após esse estudo, essas orientações deveriam ser arquivadas num lugar apropriado com fácil acesso para poderem ser consultadas, em qualquer tempo, de forma prática e segura.

Um dos questionamentos feitos foi sobre o arquivo das escolas, “se foi encontrado, em sua unidade de exercício, arquivo escrito ou digital, devidamente organizado, com orientações a respeito dos procedimentos referentes à execução do serviço”. Como resposta, verificou-se que apenas 15% dos questionados encontraram um arquivo completo na escola, 30% respondeu ter encontrado um arquivo parcial e 7,7% afirmou não ter encontrado nenhum arquivo documental. O Gráfico 15 resume as respostas a esse questionamento.

Gráfico 15 - Representa a existência do arquivo na escola



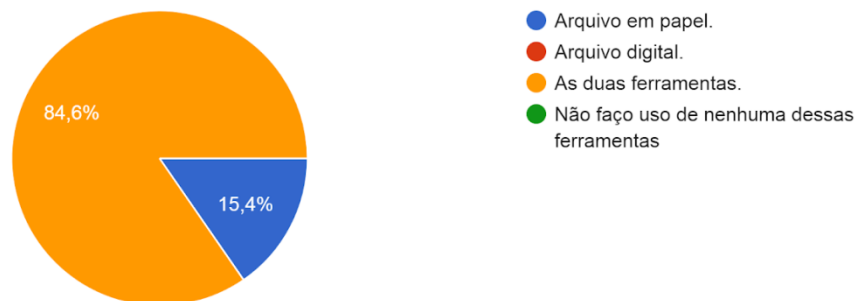
Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

A falta de um documento ou arquivo norteador que possa auxiliar os responsáveis pela organização da vida funcional do servidor na escola contribui para a falta de conhecimento sobre a forma correta de inserir os dados sobre ele. Tal fato contribui para que os erros nas pastas de vida funcional aconteçam na própria escola.

Em relação à ferramenta de arquivamento que o servidor mais utilizava na execução do seu trabalho, se digital ou a forma tradicional no papel, quase 85% respondeu que utilizava as duas ferramentas contra 15% que utilizava só o arquivo físico conforme o Gráfico a seguir.

Ressalta-se que as informações devem ser organizadas de forma que o arquivo da escola seja eficiente e funcional, com o propósito de compor um arquivo útil para dirimir dúvidas e nortear um trabalho dos servidores no setor de pessoal da escola. O fato de muitas escolas fazerem uso de duas formas de arquivamento não contribui para um arquivo organizado e funcional.

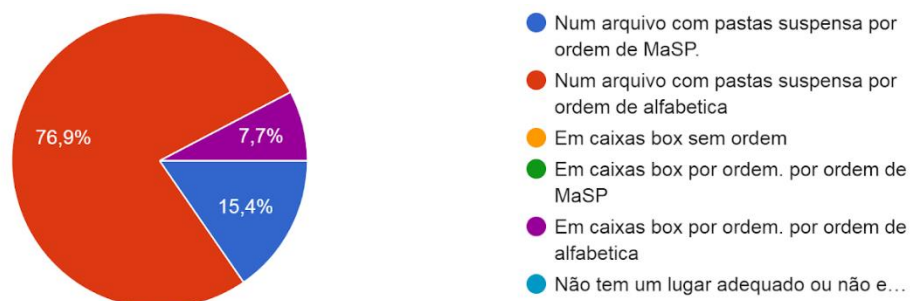
Gráfico 16 - Representa a ferramenta utilizada como arquivo na escola



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Ainda, sobre as informações coletadas que tratam do arquivo da escola, o Gráfico 17, a seguir, trata da forma como as pastas funcionais dos servidores são organizados nas escolas segundo os respondentes. Tais dados estão apresentados nos gráficos 17 e 18. Segundo os questionados, 76% possui a mesma estratégia de arquivo, sendo suas pastas arquivadas por ordem alfabética e por pastas suspensas.

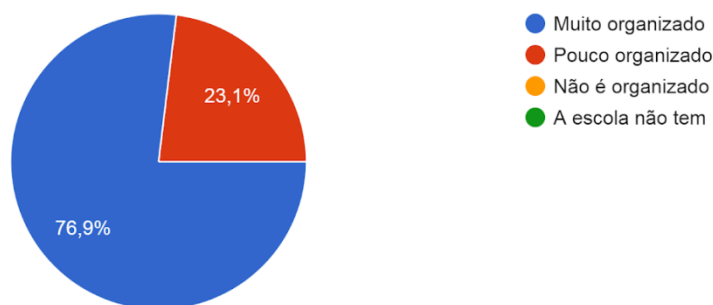
Gráfico 17 - Organização das pastas funcionais



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

E os mesmos 76% consideram que seus arquivos são muito bem organizados. Conforme o Gráfico 18:

Gráfico 18 - Organização do arquivo



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Um dos grandes fatores que interferem no bom desenvolvimento do trabalho na escola é a falta de organização no arquivo documental e nas pastas funcionais. O acúmulo de pastas a serem estudadas acarreta atraso na vida do servidor de forma que ele pode perder concessões dos benefícios dentro das vigências. Não existe uma ordem determinada para que as escolas organizem seus arquivos ou suas pastas, mas eles devem ser organizados de forma planejada e de fácil de acesso. Conforme os gráficos 17 e 18, a maioria das escolas pesquisadas considera que seus arquivos são muito bem organizados e que suas pastas são organizadas por ordem alfabética, sendo, dessa forma, o acesso mais fácil.

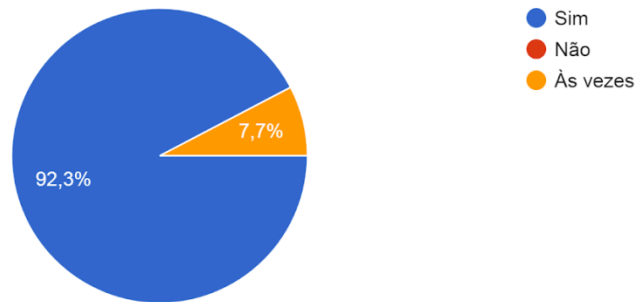
Importa ressaltar que um dos pilares da administração pública é a eficiência. Conforme a Emenda Constitucional nº 19/1988, Art. 37: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]” (BRASIL, 2020, recurso online).

Foi questionado aos responsáveis pela vida funcional nas escolas pesquisadas se as publicações dos benefícios eram encaminhadas em tempo hábil e mais de 92% afirmou que sim, contrariando os dados apresentados no primeiro capítulo desta dissertação e as publicações em atraso no IOF. Toda vez que é publicada alguma promoção, progressão ou benefícios como quinquênios e biênios, cuja vigência seja até dezembro de 2011, é necessário que se faça os cálculos da nova remuneração do servidor incluindo esses benefícios. Caso essa nova remuneração interferisse no posicionamento do subsídio em 2011 e 2012, seria necessário providenciar a revisão para acertar o posicionamento do servidor, por isso, os erros encontrados nesses posicionamentos se deram quando o subsídio foi implantado.

Até julho de 2018, a Seplag realizava essa revisão do subsídio automaticamente através da inclusão do Masp do servidor no Sisap. A partir dessa revisão, passou a ser manual

pelo setor de pagamento, assim, ao publicar alguma vantagem na vida funcional dos servidores, deve-se calcular a nova remuneração para comprovar se haverá mudança no posicionamento. Lembrando que a Seplag encaminhou um relatório com diversos nomes de servidores que foram incluídos no Sisap para revisão e que deveriam ser feitos manualmente.

Gráfico 19 - Representa se as escolas encaminham em tempo hábil as publicações

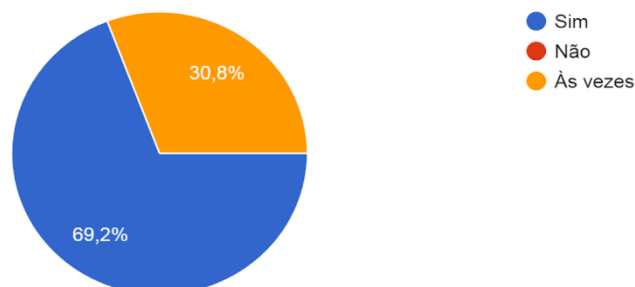


Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Todas as movimentações de lotações, remoções, benefícios como biênios e quinquênios, promoções e progressões podem ser encaminhadas com erros na digitação ou algum dado que deve ser corrigido e para corrigir esses dados só é possível a partir de uma nova publicação retificando ou anulando esse ato incorreto. Um ato publicado não pode conter erros por isso, as retificações possuem os mesmos trâmites legais das concessões.

Ao deparar com um dado errado, seja o nome do servidor, o Masp, a vigência ou mesmo o nome da escola, a escola deve retificar esse ato providenciando uma minuta de retificação. De acordo com Gráfico 20, 69% dos respondentes encaminha essas retificações em tempo hábil para serem publicadas.

Gráfico 20 - Representa se as escolas encaminham em tempo hábil as retificações



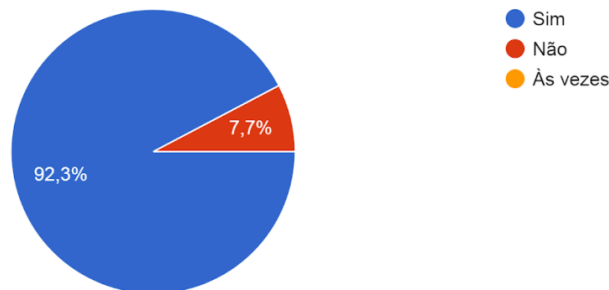
Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Ao incluir os benefícios de um servidor no Sisap é necessário que o setor de pagamento faça a comprovação da veracidade das informações. Essa veracidade é realizada

por meio das publicações e das retificações no IOF. Ao incluir esses Informativos são arquivados numa pasta funcional do servidor localizada na SRE. Todo servidor seja designado ou efetivo possui uma pasta no arquivo do setor de pagamento. Encontrando algum erro nesses informativos, eles são devolvidos para a escola providenciar as devidas correções, que são classificadas como diligências ou pendências.

No Gráfico 21 podemos ver que mais de 92% dos pesquisados acredita que atende às diligências em tempo hábil, mas este é um dado em contradição com o relatório do Sicobet nas demandas de IAs devolvidos para correção (Anexo deste trabalho).

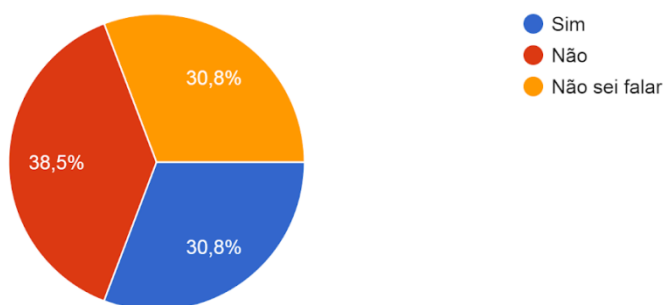
Gráfico 21 - Representa a atendimento das diligências



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Um das perguntas constantes no questionário, foi se o respondente tinha conhecimento desses posicionamentos errados na vida dos servidores e se todos naquela instituição estavam posicionados corretamente. Somente 30% dos respondentes afirmou que todos estavam posicionados de forma correta, mais de 38% acredita que os servidores não estavam posicionados corretamente e 30% não soube responder à questão. O fato de as escolas não saberem se todos estão posicionados corretamente acaba prejudicando ainda mais a vida funcional dos servidores públicos. O Gráfico 22 apresenta esses dados de forma clara.

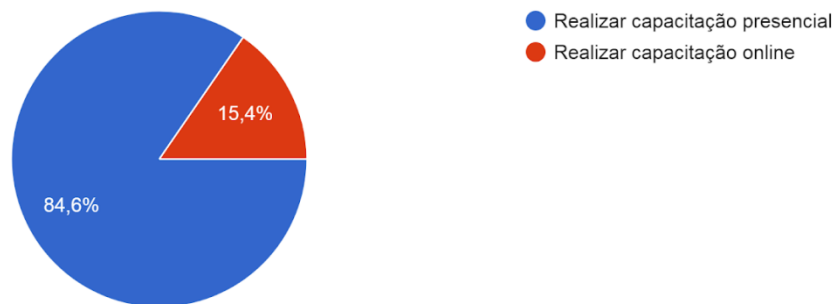
Gráfico 22 - Servidores posicionados corretamente na escola



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Tendo em vista que um dos objetivos da pesquisa é verificar “qual a melhor forma para que as dificuldades sejam minimizadas”, foi questionado o que a SRE/GV poderia fazer para ajudar as escolas a dirimir os erros de posicionamento. Os dados coletados sobre esta questão estão dispostos no Gráfico 23, que trata da preferência sobre o formato da capacitação: se a realização de capacitação seja de forma presencial ou *on-line*. Sobre isso, a maioria, quase 85% afirmou preferir que as capacitações sejam presenciais.

Gráfico 23 - Sugestão a SRE/GV



Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Antes No Quadro 5, seguir, segue um compilado das respostas citadas pelos respondentes, sobre quem é o responsável pelo posicionamento errado nas carreias.

Quadro 5 - Quadro de respostas referente a questão 26 do questionário

(Continua)

26. Quem é o responsável, em sua opinião, pelos posicionamentos errados na vida funcional de alguns servidores? Por quê?	
Escola 01	A função não poderia ser feita por um designado. Ao encerrar o período o mesmo sai e deixa a pasta sem terminar
Escola 02	SEE/SRE
Escola 03	A SEE/MG Não fez um levantamento correto, fez de acordo com o que estava no sistema, e o mesmo não tinha todos os dados atualizados dos servidores.
Escola 04	A falta de servidores para setor.
Escola 05	O Sistema. Pois muitos servidores foram posicionados a partir da data do Exercício.
Escola 06	A servidora que, acredita ter o posicionamento errado, foi por não ter feito a inscrição via internet no ano de 2006, pelas regras das promoções estabelecidas pelo Decreto nº 44.291/06 e regulamentadas pelas Resoluções SEE nº 772/06 e 1326/09.
Escola 07	É um conjunto de fatores: falta de conhecimento do servidor e falta de orientação e capacitação da SRE.
Escola 08	Eu não sei atribuir de quem seria a culpa, pelo posicionamento, uma vez que não foi feito por nós.
Escola 09	O próprio servidor, devido excesso de LTS. Em outro caso específico, servidor foi removido para outra escola e quando retornou estava com promoção de escolaridade sem fazer e isso gerou posicionamento errados.
Escola 10	A falta de capacitação específica para cada assunto. Quando se propõe uma

(Conclusão)

	capacitação colocam-se muitos assuntos e os mais importantes, não são dados com muita clareza ou capacita o diretor e o mesmo não sabe transmitir, pois não é ele que faz o serviço.
Escola 11	O próprio servidor, que não gosta de ler e/ou interpretar o que leu para ter conhecimento de seus direitos. A SRE que, tendo poucos funcionários, não consegue oferecer curso de capacitação presencial para os servidores responsáveis pelo serviço. Normalmente, aproveitam-se as reuniões com diretores para repassar muitas informações. O diretor, em sua maioria, não domina o serviço de pessoal. As informações acabam se perdendo. São enviados slides para os e-mails das escolas, o que não é suficiente para esclarecer as possíveis dúvidas. A SEE/MG que, de certa maneira, segura as publicações, evitando despesas para o estado. Já faz um tempo que não está pagando nada atrasado, ficando como "verba suspensa"
Escola 12	O setor de pessoal - promoção/progressão, uma vez que não realiza capacitações presenciais sobre o assunto e deixa a escola à mercê das orientações que às vezes são interpretadas erroneamente.
Escola 13	Sempre colocam a culpa no "sistema". Porque o sistema não funciona como deve ser.

Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

As respostas apresentadas sobre o responsável pelo posicionamento errado na carreira de alguns servidores foram diversificadas, uma das respostas afirma que o serviço não deveria ser atribuído ao servidor designado, uma vez que, a designação é feita com um período fechado, ou seja, o servidor, na maioria das vezes, não encerra o estudo de uma pasta ficando o serviço pendente.

Alguns respondentes classificam o sistema ou a própria SEE/MG como sendo responsável pelo fato de não possuir a cultura de capacitações nas SREs e nas escolas, sendo assim, o servidor não tem conhecimento da sua própria carreira. Mas podemos perceber a partir dessas respostas, a falta de conhecimento sobre como aconteceu o posicionamento, em umas das respostas, o pesquisado não sabe de quem é a culpa e tenta se eximir dela ao relatar que não foi feito pela escola, outro relata que é devido à falta de pessoal ou até mesmo que o servidor foi posicionado de acordo com a data de exercício sendo equivocada essa afirmação. O posicionamento dos servidores foi realizado de acordo com a remuneração do servidor em dezembro/2010.

Foi solicitado, ainda, que os respondentes, responsáveis pela tarefa de tratar da vida funcional dos servidores da escola, apontassem sugestões para que o repasse de informação e a comunicação entre SRE e Escola pudesse ter uma melhoria. No Quadro 6, a seguir, foram listadas as respostas dos respondentes de acordo com seus pontos de vista.

Quadro 6 - Quadro de respostas referente à questão 27 do questionário

Que sugestões você poderia apresentar para a melhoria na comunicação e na troca de informações entre o setor de Pagamento e as escolas da circunscrição da SRE Governador Valadares?	
Escola 01	Capacitações presenciais.
Escola 02	É um setor muito importante, precisamos mais atenção com os funcionários responsáveis pelo serviço.
Escola 03	Melhoria no atendimento e informações mais disponibilidade no atendimento as escolas Unificação nas informações e orientações as escolas. Dar treinamento acerca de informações e orientações recebidas, e não somente repassá-las por e-mail.
Escola 04	Reuniões semestral para sanar dúvidas e expor opiniões.
Escola 05	Capacitação presencial é bem interessante pois podemos interagir com outros colegas de outras escolas. Dúvidas surgidas podem ajudar na questão de adquirir conhecimento.
Escola 06	Mais capacitação presencial. Assim, tiram dúvidas, trocam experiências, etc.
Escola 07	Cada setor da SRE poderia providenciar materiais únicos de orientação e capacitação para as escolas, com os procedimentos e a legislação referente, valorização dos servidores da escola do setor pessoal.
Escola 08	Os canais de comunicação existentes, são de grande valia, uma vez que todas as vezes em que eu necessito de informações, as mesmas me são repassadas em tempo hábil.
Escola 09	Criar um grupo no WhatsApp com os seguintes membros: taxador, inspetores e responsável pelo pagamento na escola.
Escola 10	Todos os servidores usam uma mesma linha de trabalho.
Escola 11	Que todos do setor de pagamento e das escolas "falem a mesma língua". Também seria bom o planejamento de pelo menos um curso de capacitação presencial com o setor de Pagamento e servidores das escolas responsáveis pelo serviço, a cada dois anos. Tudo pode melhorar ainda mais com um bom planejamento. A comunicação através de e-mail e telefone tem funcionado muito bem, porém, ainda existem servidores no setor que optam por procurar o inspetor da escola para repassar um problema de uma escola o qual é responsável, antes de tentar comunicar com o servidor responsável pelo serviço naquela determinada escola. Comunicação direta entre o setor e a escola, sem pontes. Caso isso não seja possível, aí sim, recorrer ao inspetor escolar.
Escola 12	Melhorar a comunicação e fornecer feedbacks com regularidade de modo prático e objetivo.
Escola 13	A comunicação entre o setor de pagamento e as escolas é muito bom, somos atendidos sempre que solicitamos informações, entretanto seria muito interessante se houvesse uma capacitação online para os servidores responsáveis pelo serviço nas escolas para evitar possíveis erros e atrasos em benefícios.

Fonte: Elaborado de acordo com o questionário respondido no Google Docs (2020).

Para finalizar os questionários, foram solicitadas sugestões de melhoria na comunicação e na troca de informações entre o setor de Pagamento e as escolas da circunscrição da SRE Governador Valadares, e de acordo com a maioria, a necessidade de capacitações foi apontada nas respostas, mas outra sugestão foi apontada e envolve os setores da SRE, para os respondentes, os setores precisam transmitir de forma clara e uniforme as orientações sobre benefícios e evolução na carreira.

Diante das análises dos questionários, conclui-se que a falta de domínio das legislações e de conhecimento sobre a evolução na carreira é um dos problemas nas escolas, acarretando erros e prejuízos na vida dos servidores. Os servidores das escolas, de uma forma geral, reclamam que não há capacitação ou que existem divergências nas informações por parte da SRE tentando isentar-se das suas próprias culpas.

Dando continuidade à pesquisa, na próxima seção, será analisada a entrevista com o coordenador do Setor de Pagamento e a sua posição diante desses erros na vida funcional dos servidores públicos da educação de Minas Gerais.

3.3.2 Análise da entrevista aplicada ao Coordenador do setor de pagamento da SRE/GV

Nessa seção importa esclarecer que as informações registradas a seguir, foram baseadas em respostas dadas à entrevista realizada dia 08 de abril de 2020 com o Coordenador do Setor de Pagamento na SRE de Governador Valadares, destaca-se, ainda, que as considerações feitas por ele foram muito úteis para a pesquisa, devido ao seu conhecimento sobre o assunto pesquisado.

O Coordenador do Setor de Pagamento possui 18 anos de efetivo serviço no setor de pagamento e 12 anos como coordenador do setor. Ele é o responsável em coordenar uma equipe de 17 taxadores estabelecendo um bom diálogo com o setor e com os servidores das escolas que executam o serviço, além de apresentar um conhecimento e domínio sobre a evolução na carreira, as legislações e sobre os benefícios dos servidores da educação.

O entrevistado relata que o Estado de Minas Gerais, teve a implantação do plano de carreira em 01 de setembro de 2005, quando ocorreu o primeiro posicionamento na carreira dos servidores e as mudanças no regime remuneratório por vencimento básico e vantagens. Em 30 de junho de 2010 aconteceu o reposicionamento em que foi considerado para efeito, o tempo de serviço do servidor e sua formação escolar e, em 2011, aconteceu uma nova mudança por meio do subsídio que alterou o regime remuneratório.

Segundo o coordenador, a implantação da nova remuneração aconteceu em função do posicionamento do subsídio criado pela Lei nº 18.975/2010 (MINAS GERAIS, 2010c). Foram consideradas as informações existentes no sistema na época, utilizando-as como base para compor a remuneração do servidor. Para ele, entre as atividades que exerce no setor de Pagamento a evolução na carreira é uma das atividades mais complexas devido à quantidade de legislações e critérios que a legislação estabeleceu para fazer esses posicionamentos.

A respeito da evolução na carreira, o entrevistado afirma que conhece grande parte do processo dentro da Superintendência e o que cabe a Secretaria ele não tem muito conhecimento e reconhece que o setor de pagamento juntamente com o setor de promoção é o responsável pela evolução na carreira dos servidores mas que os taxadores, por não estarem a todo tempo trabalhando com essa situação devido à diversidade de serviço no setor, acabam apresentando dificuldades em relação ao estudo mais aprofundado na evolução da carreira.

Para ele, esse assunto é muito complexo e que normalmente quando é detectado alguma incorreção na carreira, o taxador o repassa a informação e ele próprio faz a verificação e sendo necessário alguma correção ele repassa para o Setor de Pessoal no qual o responsável pelas promoções e progressões encaminha para a SEE/MG as devidas retificações, anulações ou concessões necessárias para efetuar essa correção ou, dependendo do caso, ele mesmo encaminha para a Secretaria da Educação para a equipe da Evolução da Carreira onde são tomadas as providências pra mandar publicar os atos de correção. Esses atos são de competência da Secretaria da Educação, e existem alguns que são de competência conjunta entre a Secretaria de Educação e a Secretaria de Planejamento.

Para o coordenador, a evolução na carreira envolve vários assuntos como progressão, promoção, os reposicionamentos que utilizaram as informações existentes no sistema, o sistema com os dados incompletos, além desses motivos, a escassez de recursos humanos, a falta de uma equipe específica para alimentar o sistema e desenvolver essas tarefas são os fatores responsáveis por esses erros na carreira dos servidores da educação. Diante disso, ele destaca que não existe um responsável especificamente, mas vários motivos que conduziram a esse erro na vida funcional do servidor.

O sistema estava com a informação incompleta, porque ele migrou de forma errada, e não tinha pessoas suficiente para estar alimentando-o com todos os benefícios devidos dos servidores, nem com a formação escolar completa, além disso o serviço estava atrasado, havia grande acúmulo de serviço no setor de pagamento incluindo benefícios que não tinham sido incluídos no sistema quando foi feito o posicionamento. Então, para o coordenador são vários fatores que contribuíram por esse posicionamento errado.

O posicionamento errado na vida do servidor se deu por causa do sistema como foi falado anteriormente, o sistema estava incompleto. Agora, você determinar quem ou uma pessoa específica, responsável, por esse erro fica difícil, porque o sistema estava com as informações incompletas. O sistema estava com a informação incompleta porque ele migrou de forma errada, ele não teve pessoas suficiente para estar alimentando-o, o serviço estava atrasado, nós tínhamos benefícios não incluídos ainda, no sistema, quando

foi feito o posicionamento. Então a gente tem N fatores que contribuíram por esse posicionamento errado (COORDENADOR, 2020)⁴.

Essa migração de sistema, conforme aponta o coordenador, trata-se do sistema de pagamento que foi alterado. O setor de pagamento tinha um sistema antigo que chamava FFAK, conforme já mencionado neste capítulo, ele funcionou em 2003, 2004, 2005 quando houve a implantação do Sisap. A implantação do Sisap foi a unificação desse sistema FFAK com o sistema EKAB em que era digitado somente o Quadro Informativo (QI) que é a carga horária do servidor. Então foi criado o sistema único, o qual, hoje o supervisor de taxaçaõ digita desde a carga horária do servidor até a folha de pagamento, e antes dessa migração existia equipes separadas que faziam isso, ou seja, eram duas equipes dentro do setor de pagamento, uma equipe que fazia com sistema de carga horária e tinha uma que fazia o pagamento, neste sentido, muitas vezes, um sistema não era compatível com o outro, e quando houve essa migração, essa unificação do sistema, houve incorreções, houve divergências de migração. Sendo assim, no momento da migração, os dados do banco de dados precisavam ser alimentados, complementados, corrigidos, detectados, porém, este foi um trabalho que não foi realizado de forma completa pela Secretária. O Sisap deveria puxar as informações do FFAK e do EKAB, e ele não puxou, ele não conseguiu juntar esses dois sistemas num único, dessa forma, as informações ficaram incompletas, afirma o entrevistado.

Foi questionado ao entrevistado se a Superintendência já realizou alguma capacitação sobre a evolução na carreira e a resposta corroborou com os dados levantados no primeiro capítulo, pois, segundo ele, nunca houve uma capacitação específica sobre evolução na carreira, as capacitações realizadas na SRE envolveram outros setores, como setor de aposentadoria, setor de pessoal, em que o assunto é abordado de uma forma mais genérica como promoção e progressão. Essa informação reafirma as dificuldades apontadas pelas escolas quanto à evolução na carreira.

Ainda sobre as capacitações, o coordenador afirma que o setor de pagamento também não realiza capacitações com frequência, normalmente, elas são feitas quando tem a mudança na direção da escola, de quatro em quatro anos, e que vários fatores envolvem essa questão de capacitação, sendo que a disponibilidade do responsável para ir até a SRE é complexo visto que a Superintendência é muito grande e para as pessoas se deslocarem até o local envolve outros aspectos como as diárias de viagem, que não têm sido liberadas para esse

⁴ Utilizamos o formato itálico tamanho 11 para apresentar a transcrição da fala dos sujeitos entrevistados e diferencia-las das citações diretas de autores e documentos em todo o capítulo.

deslocamento, devido à crise econômica no Estado, mas que apesar da escassez de capacitações é possível perceber uma melhoria na execução do serviço quando acontece as reuniões gerais com os diretores, mas o entrevistado reconhece a necessidade de capacitações mais frequentes, mais contínuas.

Para ele, a legislação com relação à evolução na carreira, progressão, promoção é uma legislação única e para todos, mas alguns têm maior dificuldade de entendê-la ou interpretá-las, mas não há informação divergente entre os setores da SRE, existe sim essa dificuldade de entendimento em relação a algumas situações e uma morosidade por parte da Secretaria, de se posicionar sobre determinados assuntos que acabam tendo consequências como esses erros, às vezes, são erros na vigência, nas concessões, causando prejuízo financeiro ao servidor.

Portanto, o entrevistado acha que a solução para minimizar essa situação, esse problema, seria maior agilidade por parte da Secretaria ao responder os questionamentos feitos pela SRE sendo que as orientações e informações referentes à execução ou correção chegam à escola com a tempestividade necessária para a perfeita execução do trabalho, elas chegam via *e-mail*, mas, para ele, ocorre a dificuldade na interpretação, são as dúvidas que surgem e a Secretaria demora em responder, fornecer os esclarecimentos necessários com a devida presteza para a boa execução do trabalho.

O entrevistado relatou que existem várias ferramentas que possibilitam uma comunicação mais rápida e que a principal delas, e a mais utilizada, é o *e-mail* e que os erros acontecem não é por falta de orientação, mas falta de estudo e leitura das legislações e das orientações. Segundo ele:

Essas orientações chegam nas escolas hoje e, pelo que a gente percebe, não sei ... parece se tem uma pessoa na escola, se elas são desprezadas, às vezes não é lida de forma atenciosa, não é estudada. Porque, à informação é encaminhada, eu acho que precisa mais de uma cobrança maior junto as escolas, dela está fazendo esse estudo, lendo. As pessoas responsáveis... estar fazendo a leitura, o estudo daquela legislação, porque hoje a informação chega muito rápida para as escolas, não é por falta de informação...acho que tem até excesso de informação, porque hoje a escola recebe informação seja por e-mail, seja de forma escrita as vezes o sindicato entrega documentos a escola, seja hoje por WhatsApp, por telefone, a informação chega! Hoje eu acho que falta muito, é as pessoas ler, interpretar, entender e querer entender e solucionar aqueles problemas, porque hoje a informação, a comunicação é feita, às vezes está faltando é o estudo daquela orientação, porque a orientação chega na escola (COORDENADOR, 2020).

Dando seguimento, em relação à comunicação entre a escola e as SREs, para o coordenador, além das orientações que são encaminhadas por *e-mail* ainda existe o atendimento presencial, ou seja, a Superintendência tem atendimento presencial para os diretores e coordenadores da casa, e para todos os servidores existe o atendimento via telefone e cada servidor tem o seu *e-mail* institucional para responder e esclarecer qualquer dúvida, e o que poderia estar faltando para comunicação melhorar seria o estudo mais aprofundado das orientações recebidas, o entendimento dessas orientações, segundo o coordenador, às vezes, nas escolas, até mesmo na Superintendência também está faltando, uma melhor gestão dessas informações.

Foi questionado se “Quando iniciou o serviço como coordenador ele encontrou arquivo escrito ou digital, devidamente organizado, com orientações a respeito dos procedimentos referentes à execução do serviço” e ele afirmou que sim, grande parte das orientações necessárias foram encontradas de forma escrita, um arquivo físico, e depois ele foi criando um novo arquivo na forma digital mais completo no qual ele passou a utilizar com maior frequência, mas que não abandonou totalmente o arquivo físico, às vezes, é necessária a utilização das ferramentas, tanto a digital como a física. Segundo o coordenador, hoje a Secretaria disponibiliza um arquivo digital que é o “CADU RH”, e os servidores da Superintendência, por meio de uma senha pessoal, possuem o acesso, mas por não fazerem uma divulgação necessária desse banco de dados, nem todos fazem o acesso.

Foi solicitado ao entrevistado uma sugestão para que esses posicionamentos fossem corrigidos e ele sugere que para corrigir esses posicionamentos errados é necessário a criação de uma equipe específica para trabalhar com esse assunto, tanto na SRE, como na Secretaria e no Órgão Central. Apesar de já existir essas equipes no Órgão Central, mas eles trabalham de forma separada, tem uma equipe que trabalha com a parte de progressão, tem uma outra equipe que trabalha com a parte de promoção, e o ideal seria que essas equipes trabalhassem de forma mais unificada, porque um assunto depende do outro, e quando fosse estudada a vida de um servidor, fosse acertada toda vida do servidor, hoje o acerto dela é feito por etapas, e acaba sendo um processo muito moroso, e por causa dessa morosidade, acaba acontecendo novas concessões incorretas, ou retificações na vida do servidor, envolve um processo muito desgastante para a SRE, para a Secretaria e para o servidor.

O coordenador acrescenta que a Secretaria da Educação é situação muito peculiar, ela é uma Secretaria grande, com uma quantidade enorme de servidores e que teve muitas mudanças a partir de 2005 na carreira do servidor a partir da implantação do plano de carreira e com a mudança dos regimes remuneratórios, que influenciaram na carreira, essas mudanças

no regime remuneratório fizeram alterações, modificações na carreira do servidor. Segundo ele, o servidor tem que entender de todo o processo, então, para isso, tem que ter uma equipe que trabalha especificamente com isso, porque o servidor acaba envolvendo com outras atividades e não tem o domínio dessa parte de evolução na carreira que é muito complexa.

Segundo o entrevistado, já foram detectados muitos casos na SRE de GV de servidores posicionados errados, o setor de pagamento hoje está trabalhando com a revisão do subsídio através de um relatório encaminhado pela SEE/MG com uma média de 311 servidores. Além desse relatório, o setor detectou outros servidores fora desse relatório e já possui uma outra planilha com mais de 200 servidores, totalizando aproximadamente uns 600 a 700 servidores posicionados errados até o momento, mas para ele esse número pode aumentar.

O Coordenador do Setor de Pagamento sugeriu, ainda, que para enfrentar esses problemas e buscar uma solução teria que ter uma equipe específica que entendesse tudo da evolução na carreira dos servidores, seja progressão, seja promoção, seja, posicionamento, seja reposicionamento, seja posicionamento da revisão do subsídio, e, além disso, ele também percebe a necessidade de capacitações contínuas para enfrentar e resolver esses problemas.

3.3.3 Entrevista direcionada ao representante do sindicato

Nessa seção, apresenta-se a entrevista realizada com membro do Sind-UTE - Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais, e a posição do sindicato em relação à carreira dos servidores da educação. A entrevista foi realizada com o diretor estadual na região Vale do Rio Doce, subsede de Governado Valadares.

O Sind-UTE/MG iniciou sua trajetória em 1979 com a criação da União dos Trabalhadores do Ensino (UTE), durante a realização de um Congresso com diversos educadores de Minas Gerais, na cidade de Belo Horizonte, onde participaram dezenas de cidades mineiras e mais de 500 delegados. A criação da UTE foi um marco histórico para a educação. A entidade foi criada para fortalecer o combate da categoria por uma educação de qualidade e a valorização dos professores e todos os profissionais de ensino em Minas Gerais.

Em agosto de 1990, depois de duas décadas de lutas contra vários governos e a realização de sete greves, surgiu a necessidade de unir as forças de todas as entidades dos trabalhadores da educação mineira. Entidades como a Associação de Orientadores Educacionais de Minas Gerais (Aoemig), o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública de Belo Horizonte (Sintep), o Sindicato dos Profissionais da Educação Pública de Minas Gerais (Sinpep), ex Associação de Professores Públicos de Minas Gerais (APPMG), e a

Associação de Diretores e Vices de Escolas Municipais de Belo Horizonte (Advem) se uniram à UTE durante um Congresso dando origem ao Sind-UTE/MG, posteriormente, o Sinpep se retira do processo de unificação.

Figura 3 - Criação da União dos Trabalhadores do Ensino



Fonte: Site do Sind-UTE ([2020]).

Na Figura 4, destaca-se a junção dos sindicatos e entidades dos trabalhadores da educação de Minas Gerais ao se unirem e criarem o Sind-UTE/MG.

Figura 4 - Junção dos sindicatos criando o Sind-UTE/MG



Fonte: Site do Sind-UTE ([2020]).

Atualmente o Sind-UTE/MG é o segundo maior sindicato da educação no país e o maior sindicato em Minas Gerais. A direção estadual é composta de 66 membros sendo que 20 são obrigatoriamente da região metropolitana de Belo Horizonte e 46 representando as demais regiões. De acordo com o inciso III do artigo 8º da CF “Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” (BRASIL, 2020, recurso online), por isso, a participação do sindicato nas lutas e reivindicações da categoria é de extrema necessidade e importância para os servidores públicos.

Diante do histórico de luta do Sind-UTE/MG nos principais acontecimentos da educação em Minas Gerais, diante dos avanços nas conquistas e a crença que só a luta política, consciente, crítica e organizada é capaz de garantir vitórias para a classe trabalhadora entendeu-se a importância de entrevistar o representante do sindicato na sede de Governador Valadares.

No dia 19 de maio, o diretor estadual do sindicato concedeu a entrevista versando sobre as mudanças remuneratórias na carreira dos profissionais da educação mineira. O representante do sindicato é professor efetivo na ativa e atualmente está exercendo o mandato sindical liberado para trabalho no Sind-UTE desde 2013 e atualmente está no seu segundo mandato como diretor estadual.

Para ele, a implantação do subsídio como forma de remuneração foi uma derrota muito grande, um retrocesso para classe trabalhadora, em especial os trabalhadores da educação de Minas Gerais, porque foi um método que o governo usou para “enganar” a sociedade e retirar diversos direitos adquiridos com o decorrer dos anos, como os biênios e quinquênios, além de outros valores, como o pó de giz, uma valorização que o professor recebia quando estava atuando em sala de aula.

Para o entrevistado, a discussão com o governo sobre o processo de subsídio começou a em 2010 avançando em 2011, mas esse debate não foi favorável para a categoria. Segundo ele, o governo prometia pagar o subsídio de forma temporal até que houvesse uma decisão judicial sobre um processo na justiça sobre o pagamento do piso salarial aos profissionais da educação.

Segundo o diretor do sindicato, cinco governadores contestaram a constitucionalidade de Lei que estabeleceu piso salarial para professores ajuizando no dia 29 de outubro de 2008, uma Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4167 no Supremo Tribunal Federal (STF) contra dispositivos da Lei Federal nº 11.738/2008, que define novas regras para o magistério e

unifica a remuneração inicial dos professores de escolas públicas da educação básica (BRASIL, 2008). Além dos cinco governadores, outros Estados, em torno de 10, inclusive Minas Gerais, por meio do governador na época Aécio Neves, apoiavam essa iniciativa.

O entrevistado explica que a Lei do piso é de extrema importância para todos os profissionais da educação do país para garantir a igualdade a todos. A Lei garante reajustes salariais anualmente, além do 1/3 de atividade extraclasse e uma jornada de trabalho máxima. Ele afirma que essas três garantias até 2007/2008 o professor na região do Nordeste, por exemplo, ganhava menos de meio salário mínimo em diversas situações, e que a Lei federal do piso salarial foi criada para evitar essas divergências, buscando uma uniformização e uma melhora nas condições do trabalho docente no país inteiro.

Segundo o diretor, os servidores da educação e o sindicato iniciaram uma greve curta de apenas 30 dias, em 2008, em favor da implantação da Lei do piso salarial em Minas Gerais. O entrevistado do sindicato declarou que o salário base na época de um professor era de R\$ 660,00 e com a greve, os docentes conseguiram um reajuste na remuneração para R\$ 850,00, em 2008, e para R\$ 950,00, em 2009, um aumento de R\$ 100,00 no salário teto da educação.

O entrevistado explica que, em 2010, aconteceu outra greve bem mais forte pelo pagamento do piso, mas os governadores tinham como trunfo a ação de inconstitucionalidade na justiça, foi quando para ele, aconteceu o golpe por parte do ex-governador Aécio Neves e sacramentado pelo governador da época Antônio Anastásia estabelecendo o subsídio com uma “mega” proposta de reajuste e todos caíram nessa armadilha.

Segundo ele, o governo falava para o sindicato que era uma situação provisória, então, a categoria aceitou ir para o subsídio, mas, em 2011, quando saiu o veredito do processo na justiça dando a vitória para a categoria e manutenção do piso, o governo alegou que já estava pagando o piso através do subsídio e que não reconhecia o direito da categoria de ter reajuste salarial e que não tinha mais nada que fazer, uma vez que, a carreira da educação já estava estabelecida. Diante dessa afirmação do governo, o sindicato deflagrou uma greve em 2011, pois o governo não cumpriu o acordado, que era de o subsídio ser pago de forma temporária até que saísse a decisão judicial.

Quando a decisão judicial foi favorável à manutenção do piso salarial e na forma de vencimento básico, o governo disse que já pagava o piso dentro do subsídio, ou seja criou uma forma de remuneração que melhorava o salário é remuneratória lá em 2010, enganou as pessoas e descaradamente quando houve uma decisão do STF favorável aos trabalhadores não teve a capacidade de negociar uma alternativa que valorizasse a carreira que já

existia, mesmo que ela estivesse alguns defeitos ela por exemplo tinha uma diferença de nível entre um nível e outro, dependendo da formação da pessoa de 22% então houve essa quebra da diferença de níveis e ainda houve a redução dessa diferença de níveis para 10% com o congelamento deste 2011 até 2015, então foi uma das derrotas que a nossa categoria mineira sofreu, foi uma das maiores (DIRETOR SIND-UTE, 2020).

O diretor estadual afirmou que além dessas perdas, o governo congelou a carreira em torno de quatro anos sem direito a nenhuma evolução na carreira e muitos servidores com mais de 20 anos de trabalho foram posicionados no início da carreira provocando uma série de frustrações nos servidores. Ele acrescenta que o sindicato defendeu sempre que o piso fosse pago integralmente dentro da carreira dos trabalhadores da educação de Minas Gerais e, em 2011, quando o governo criou o subsídio ele também criou dois cargos temporários que era o T1 e o T2, ou seja, PEB T1 e PEB T2 que são os cargos relativos a professores que só têm formação de nível médio e formação de nível de licenciatura curta, na intenção de extinguir os cargos a partir do momento que todas esses servidores fossem aposentados.

O entrevistado acrescenta que a luta pelo pagamento do piso iniciou-se em 2008, neste período, o sindicato cobrava do governo o pagamento do piso salarial de forma integral para as 24 horas do magistério, carga horária dos docentes no Estado de Minas Gerais e ainda destaca que conforme a Lei “*o piso nacional é para uma carga horária de até 40 horas, não é para 40 horas é até 40 horas, sendo assim, ele poderia ser pago integralmente para 24 horas, sendo esse o entendimento do sindicato e é com esse entendimento que a gente tem sempre negociado com todos os governos que a gente negocia*” (DIRETOR SIND-UTE, 2020).

Mesmo diante de várias greves e um longo período de lutas, foi só em 2015 que o sindicato conseguiu acordar com o novo governo um novo cenário em que já não existia mais o T1 e T2, alterando os PEB T1 e T2 foram posicionados como PEB 1A afirma o diretor do sindicato.

Ao ser questionado “se o Sindicato tinha conhecimento dos posicionamentos errados na carreira de alguns servidores quando foi implantando o subsídio”, o diretor do sindicato respondeu que não, pelo menos oficialmente não, mas que tinham noção de que existiam esses erros por questões práticas, devido ao fato de conhecerem colegas de profissão que tinha o mesmo tempo de serviço, mas não tinham a mesma carga horária.

O representante afirma que o critério estabelecido, em 2011, para o posicionamento na tabela do subsídio foi a remuneração e a formação e não foi utilizado como base o histórico de trabalho dos servidores, então, às vezes, os servidores tinham o mesmo tempo de serviço, mas eram posicionados em letras diferentes. Para ele, essas pequenas diferenças salariais é que

denotavam a falta de critério mais rigoroso na hora de classificar as pessoas na implementação do subsídio. E o sindicato não teve a perspicácia ao pensar que a remuneração era baseada nos benefícios que os servidores tinham na sua vida funcional.

Segundo o entrevistado, em 2011, ele não era o diretor do Sind-UTE e que só em 2013 foi eleito para o mandato, por isso, ele não sabe falar ao certo o motivo pelo qual o Sindicato não interpelou por essas situações, mas ele acredita que a entidade, naquele momento, estava mais focada na luta contra o próprio subsídio e desencadeou uma greve histórica em 2011, com duração de 112 dias e terminou com a assinatura de um termo de compromisso, em 27 de setembro de 2011, com o Secretário de Governo Danilo Castro do governo Anastásia dizendo que ia estudar a carreira dos professores e de outros trabalhadores da educação de Minas Gerais com base tanto no subsídio quanto no vencimento básico.

Um processo que foi decorrente de muita tentativa de negociação, mas que, infelizmente, culminou, mais uma vez, na falta de palavra do governo que já tinha tido essa situação de 2010 para 2011 quando criaram o subsídio de forma temporária e aí queriam implantar o subsídio de forma permanente a partir de 2011, não conseguiram, teve esse problema da greve muito forte pelo menos do ponto de vista político, e no ponto de vista numérico era uma greve de minoria, mas as pessoas que não estavam em greve tinham a concordância moral com isso e a própria sociedade percebeu esse fato que era uma greve justa porque era um golpe que o governo estava dando contra a nossa categoria (DIRETOR SIND-UTE, 2020).

Para o diretor, foi um golpe porque o governo assinou esse compromisso e 45 dias depois lá no final da primeira quinzena de novembro de 2011 eles apresentaram projeto de subsídio definitivo na assembleia e por 51 votos favoráveis eles aprovaram esse projeto de subsídio permanente derrotando a categoria no ponto de vista econômico, mas a categoria também teve uma vitória política que foi contra o próprio governo ao ser derrotado nas eleições seguintes.

Na opinião do entrevistado os servidores não conhecem a própria carreira, em torno de 99% não sabem o que é uma carreira e pelo fato de não conhecerem eles não procuram saber por que estão recebendo na letra A, na letra B ou na letra C, nem porque estão recebendo no nível 1, nível 2 ou nível 3, infelizmente são poucos servidores que se interessam por isso e só despertam para a questão quando um colega menciona ou quando compara os vencimentos.

Em julho de 2011, o governo permitiu que os servidores retornassem para a carreira anterior com a remuneração de vencimento básico e vantagens e de acordo com o diretor do sindicato, desde 2010, quando o governo começou a falar em subsídio, o Sind-UTE não

aceitou e orientou os servidores que recusassem essa forma de remuneração, mas muitos ficaram na dúvida, porque para os que estavam iniciando a carreira, o reajuste proposto era muito bom.

Para o entrevistado foi um processo político, o intuito do governo era encerrar com a greve em 2010 oferecendo um reajuste muito bom através dessa forma de remuneração, sendo que na época o servidor recebia um teto de R\$ 950,00 por mês e com a proposta do subsídio os servidores receberiam R\$ 1.123,00, esse valor era considerado uma evolução muito grande no salário da categoria, além disso o governo prometia para os servidores que eles teriam a liberdade de retornar para a remuneração básica se não estivessem satisfeitos em receber o subsídio, diante dessas promessas, mais de 153 mil pessoas, quando saiu a decisão do STF sobre a Lei do Piso em abril de 2011, resolveram solicitar o retorno ao vencimento básico.

Diante dessa decisão do STF, no dia 11 de abril de 2011, o sindicato iniciou um processo de negociação com o governo, mas o governo recusou renegociar dando início a mais uma greve no dia 8 de junho de 2011. Para o representante do sindicato, essa situação já era prevista pelos governos Aécio Neves e Antônio Anastásia, sendo que quando houvesse a decisão do STF eles manteriam o subsídio, e tentaram de toda as formas acabar com a greve, então, foi proposto um acordo que também não foi cumprido em novembro de 2011 e, a partir de 2012, o subsídio ficou implementado de forma obrigatória, congelando os salários e a carreira até 2015.

O representante afirma que o sindicato não parou e continuou lutando e, em 2013, conseguiu um reajuste de 5% abaixo da inflação acumulada da época e um descongelamento⁵ de carreira em 2014, dessa forma, uma parte dos servidores efetivos tiveram progressão da letra A para a letra B.

Foi questionado ao representante “qual a posição do sindicato diante desses erros na carreira” e ele afirmou que o Sind-UTE não tem a informação técnica, mas reconhece que se esses erros forem comprovados por meio de um estudo técnico, a função do sindicato é sempre lutar pra que a carreira seja corrigida da melhor forma possível, para ele, se a carreira do servidor está com o valor a menor do que seu direito ela tem que ser corrigida por isso precisa de um estudo sério, e esse estudo técnico tem que ser levado adiante e ser apresentado

⁵ Descongelamento na carreira – com a implantação definitiva do subsidio em 2012 a Lei Estadual 19.837/2011, congelou os vencimentos dos servidores por 4 anos, ou seja, os servidores não teriam nenhuma evolução na carreira, não seria concedido nenhuma progressão, promoção ou reajuste salarial (MINAS GERAIS, 2011). Em 2014 o governo descongelou parcialmente ofertando 5% de reajuste e uma progressão de A para B na carreira por desempenho para alguns PEB.

para as autoridades administrativas e caso elas não providenciarem os ajustes, a entidade sindical deverá apresentar para as autoridades judiciais.

Segundo o entrevistado, oficialmente não existe nenhum servidor que tenha procurado o jurídico do sindicato para requerer na justiça a correção da carreira, o que tem são relatos de servidores que já procuraram a SRE tentando corrigir de forma administrativa, mas sem a comprovação técnica que faça confirmar esse posicionamento errado, por isso, o sindicato não tomou nenhuma providência diante do governo para correção desses erros. Para ele, não tem uma demanda comprovada até então para essas ações, as pessoas, às vezes, têm essa desconfiança, mas elas não conseguem ter uma prova concreta, então, se não for feito um estudo da situação pessoal e ter a prova técnica de que ele realmente existe, o sindicato não consegue uma motivação para ingressar com uma ação.

Para concluir, o representante do sindicato afirmou que diante dessa entrevista e da existência dos erros que ele acha possível que o sindicato utilize desse presente estudo para verificar juntamente com os departamentos técnico e jurídico a análise e a possibilidade de uma ação administrativa através de um requerimento administrativo ou mesmo de uma ação judicial, mas, para isso, a decisão é de toda a diretoria e que ele não pode afirmar só por ele, mas que deve ser analisado esses posicionamentos e que espera não ser necessário o sindicato ter que fazer uma intervenção no ponto de vista jurídico e espera que essa questão seja resolvida de forma administrativa.

Para o representante a culpa não é do atual governador, mas ele tem a responsabilidade, porque o Estado é um só e ao assumir o governo ele assume todas as situações. Segundo ele, o próprio sindicato tem planos de realizar, enquanto sub sede aqui em Valadares uma parceria com dois diretores que são servidores da SRE de Governador Valadares, para executarem um projeto de formação para a base, em que será apresentado para os filiados toda a questão da informação sobre os procedimentos de carreira, o que é promoção, o que é progressão, qual é a importância de um funcionário ser efetivo.

Na próxima seção, serão feitas análises dos questionários e entrevistas realizados.

3.3.4 Análises sobre os dados da pesquisa

Nesta seção, serão apresentadas as conclusões das análises feitas, buscando apresentar as aproximações e possíveis discordâncias sobre o objetivo desta pesquisa que é: identificar os principais erros que levam ao posicionamento errado na carreira dos servidores no intuito de propor ações para minimizar e reduzir o número de servidores nessa situação e apontar

caminhos e elaborar estratégias para que a atuação da Superintendência Regional de Ensino de Governador Valadares em prol dos responsáveis pela vida funcional dos servidores nas escolas seja aprimorada.

Embora o grupo de representantes de escolas que foi pesquisado indique que os responsáveis pelo estudo da vida funcional sejam os servidores efetivos, essa não é a realidade de todas as escolas estaduais na jurisdição de Governador Valadares. O número de servidores designados atinge quase a metade dos cargos de ATBs e essa rotatividade pode prejudicar o domínio das legislações e estudo da vida funcional dos servidores, conforme capítulo 2.

As Instituições de Ensino possuem uma comporta⁶, na qual é determinada através de uma Resolução, publicada anualmente, que estabelece as normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Para a quantificação deve ser observada a Resolução 4.265/2020 (MINAS GERAIS, 2020), conforme Quadro 7:

Quadro 7 - Comporta para Assistente Técnico de Educação Básica - ATB

Números de Alunos	Turnos		
	1	2	3
Até 300	1	2	
301 a 450	3		
451 a 600	4		
601 a 800	5		
801 a 1000	6		
1001 a 1200	7		
1201 a 1400	8		
1401 a 1600	9		
1601 a 1800	10		
1801 a 2000	11		
2001 a 2200	12		
2201 a 2400	13		
2401 a 2600	14		
2601 a 2800	15		
2801 a 3000	16		
3001 a 3200	17		
Acima de 3200	18		

Fonte: Minas Gerais (2020).

A escola que não comporta o cargo de Secretário está autorizada a designar mais um Assistente Técnico de Educação Básica - ATB.

⁶ O termo “comporta” é bastante utilizado no meio educacional, pois refere-se ao número de servidores que serão contratados ou nomeados para cada escola de acordo com a quantidade de alunos.

Como se observa no Quadro 8, na SRE de Governador Valadares, para as 130 Escolas Estaduais, existe uma comporta de 432 servidores para a função de Assistente Técnico de Educação Básica - ATB, sendo quase 50% desses servidores são designados.

Quadro 8 - Comporta das 130 escolas estaduais da SRE/GV

Município	Quant de EE em cada município	Comporta ATB	ATB designados	ATB Efetivos
Açucena	05	11	7	4
Aimorés	09	22	14	8
Alpercata	01	04	3	1
Capitão Andrade	01	04	1	3
Central De Minas	02	05	3	2
Conselheiro Pena	05	17	7	10
Coroaci	04	10	5	5
Cuparaque	02	04	2	2
Divino Das Laranjeiras	04	09	6	3
Engenheiro Caldas	01	06	1	5
Fernandes Tourinho	01	02	0	2
Frei Inocência	02	09	2	7
Galileia	02	07	4	3
Goiabeira	01	02	0	2
Governador Valadares	47	199	87	112
Itabirinha	03	08	3	5
Itanhomi	04	11	4	7
Itueta	01	03	3	0
Mantena	04	15	9	6
Marilac	01	04	2	2
Matias Lobato	01	03	0	3
Mendes Pimentel	02	05	3	2
Nacip Raydan	01	02	1	1
Naque	01	03	-1	4
Nova Belém	01	03	2	1
Nova Módica	01	03	0	3
Periquito	01	04	4	0
Resplendor	03	08	5	3
Santa Efigênia de Minas	01	04	2	2
Santa Rita do Itueto	02	04	2	2
São Felix de Minas	01	03	2	1
São Geraldo da Piedade	01	03	1	2
São Geraldo do Baixio	01	03	3	0
São João do Manteninha	02	04	3	1
São José da Safira	02	04	1	3
São José do Divino	01	04	3	1
Sardoá	01	04	1	3
Sobralia	01	03	1	2
Tumiritinga	03	07	4	3
Virgolândia	03	06	2	4
Total	130	432	202	230

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Diante desse fato, percebe-se que tantos designados no quadro administrativo é um problema nas redes estaduais de ensino, uma vez que, o ATB só conseguirá executar o estudo da vida funcional com excelência se ele tiver prática, persistência e domínio das legislações antigas e atuais, além de conhecer as regras e orientações para concessão de benefícios desde o início da vida funcional de um servidor até a sua aposentadoria.

Embora o grupo de representante das escolas pesquisadas aponte a falta de material ou informações desconstruídas como justificativa para a dificuldade no serviço, o coordenador do setor de pagamento afirma que os erros acontecem não por falta de orientação, mas por falta de estudo e leitura das legislações e das orientações, sendo que as escolas recebem em tempo hábil todas as orientações e instruções por meio dos *e-mails* institucionais das escolas e quando ainda possuem dúvidas, a SRE orienta todos aqueles que procuram o setor responsável. Este atendimento acontece tanto por telefone quanto presencialmente.

Uma contradição apresentada pelo grupo pesquisado é em relação às pastas funcionais sendo que mais de 69% afirma que as pastas estão em dia, o que contradiz aos dados encontrados quando relataram que as pastas só são estudadas quando o servidor está preste a se aposentar devido à falta de servidor na escola.

A importância da gestão da informação e da documentação foi um dos pontos citados no referencial teórico compactuando com as análises realizadas dos questionários aplicados. Conservar os arquivos estruturados, organizados e com fácil acesso, seja ele digital ou físico encontra-se extremamente importante para os fins que se fizerem necessários. Para Rodrigues (2006), a Lei nº 8.159/1991 vem reforçar a necessidade de um maior envolvimento com os arquivos, pois dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados.

Entre os respondentes das escolas pesquisadas, 15% afirma ter um arquivo tradicional em que as orientações são impressas e arquivadas, mas 85% dos pesquisados e o coordenador do setor de pagamento afirmam utilizar o arquivo tanto na forma digital quanto na forma física, mas admitem que a forma digital é mais utilizada e mais completa. Não existe uma orientação de qual forma utilizar para arquivar as orientações desde que elas sejam organizadas proporcionando um arquivo documental completo, devido a essas diretrizes necessárias para o estudo das pastas funcionais.

Em relação ao arquivo físico das escolas, 76% dos respondentes informaram que as pastas funcionais são arquivadas em caixas *box* em ordem alfabética, e na SRE, conforme o coordenador, as pastas são arquivadas por ordem de Masp e pastas suspensas. Não existe uma forma definida para o formato do arquivo, mas a escola precisa mantê-lo de forma organizada e de fácil acesso.

Vale dizer que o arquivo nas instituições educacionais é de extrema importância para a vida dos servidores, dos alunos e da própria instituição. É de responsabilidade das escolas manter seus documentos devidamente organizados e arquivados, uma vez que, os documentos atestam a trajetória do estabelecimento de ensino, a vida escolar dos alunos, a situação dos seus professores e funcionários, e, como este é o objeto da presente pesquisa, os documentos que comprovam a vida funcional de seus servidores, pois é necessário recorrer a eles para conceder benefício, progressão ou promoção, mesmo que tais benefícios sejam antigos.

Os dados de pesquisa, vinculados à aplicação do questionário aos representantes das escolas, apontaram para uma defasagem muito grande quando se trata de capacitações, cerca de 46% afirma que a SRE não capacita as escolas sobre a evolução na carreira e 36% acredita que ela também não capacita sobre os benefícios dos servidores e, de acordo com o coordenador entrevistado, nunca houve uma capacitação específica sobre evolução na carreira e quando acontece uma capacitação, ela envolve outros setores como o setor de pagamento e aposentadoria.

Nas capacitações realizadas pela SRE/GV aborda-se, de forma geral, sobre diversos assuntos, assim como progressão e promoção. Cada setor tem a oportunidade de repassar alguma orientação para os participantes aproveitando o momento em que todos estão reunidos. Os assuntos abordados são expostos de uma forma genérica e não aprofundada.

Segundo o entrevistado do sindicato, o Sind-UTE na sede em Governador Valadares também nunca organizou um projeto que levasse para as escolas ou diretamente para os servidores uma abordagem mais completa sobre a evolução na carreira dos servidores, afirmou, ainda, que está em pauta na sede de Governador Valadares em parceria com alguns inspetores um projeto voltado para essa divulgação das orientações sobre a vida funcional dos servidores nas escolas de forma mais ampla.

O reflexo dessa precariedade nas capacitações reflete nas escolas, conforme dado apresentado no Gráfico 8, em que 54% afirma que as orientações são repassadas de forma superficial ou nem são repassadas aos servidores pelo gestor. Para o coordenador do setor de pagamento, as capacitações deveriam ser realizadas com mais frequência e de forma contínua.

De acordo com o coordenador, as capacitações são feitas quando acontece a mudança na direção da escola, geralmente de quatro em quatro anos, sendo a última realizada pelo setor de pagamento em 2016. O entrevistado destaca que o baixo índice de capacitações envolve vários fatores, sendo um deles, a disponibilidade do tempo e a viabilidade de deslocamento, visto que a SRE de Governador Valadares possui 130 escolas, sendo algumas a uma distância de 180km da SRE/GV.

Conforme discorrido no referencial teórico, Brito (2013) e Gatti (2012) compartilham da mesma ideia em relação à valorização da educação e dos profissionais de ensino. Para Brito (2013), a educação vive a incoerência entre a necessidade de uma educação de qualidade e a desvalorização profissional e a falta de retorno das políticas públicas e Gatti (2012) afirma que é necessário criar condições para que os profissionais se sintam reconhecidos e valorizados. O posicionamento das autoras é coerente com as análises realizadas através das entrevistas e dos questionários. A falta de valorização, de retorno das políticas públicas e de capacitação para os educadores explica a sensação gradativa de injustiça sofrida pela categoria.

Segundo Francisco (2019, p. 123):

A SRE, ainda que vivencie o mesmo cenário de precariedade e desvalorização da educação pública, precisa favorecer um profícuo atendimento aos gestores escolares, prestando todo o auxílio possível, pensando e desenvolvendo estratégias para que um trabalho administrativo de qualidade traga retornos iluminadores, mais próximos dos objetivos primordiais educacionais.

Por fim, a escassez das capacitações leva a postergar os posicionamentos errados, aumentando as perdas financeiras, devido à falta de domínio das orientações e legislações sobre a evolução na carreira, o plano de carreira e as mudanças nas remunerações no âmbito das escolas estaduais dessa jurisdição.

Prestar um serviço eficiente é um dos objetivos da SEE/MG, além de coordenar e desenvolver as políticas públicas inclusivas e de qualidade, também é de sua competência a gestão das carreiras da educação, em articulação com a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Para Lopes (2015), entre os muitos serviços que devem ser prestados pela SEE/MG, está o de gerenciar a vida funcional dos servidores vinculados ao seu Quadro de Pessoal, garantindo que todos tenham seus direitos concedidos e efetivados.

Sendo assim, a partir das análises dos questionários aplicados e das entrevistas realizadas, seguem as orientações para a construção do Plano de Ação Educacional (PAE) no capítulo seguinte.

4 PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL

Diante do exposto acerca do caso de gestão descrito no segundo capítulo desta dissertação e dos dados coletados e analisados ao longo do desenvolvimento do terceiro capítulo, verifica-se que as escolas não têm domínio das legislações e orientações quando se trata de evolução na carreira, das mudanças e das consequências dessas alterações na vida funcional dos servidores. As razões para tanto, foram realçadas por meio das respostas nos questionários como destacado no capítulo 3 por meio do Gráfico 10, em que somente 36% dos respondentes afirmou ter domínio nas legislações. Outro fator que comprova essa informação pode ser apontado no Gráfico 11: i) Falta de servidor no setor e de capacitações frequentes; ii) Falta material para consulta de dúvidas que surgem no dia a dia; iii) Informações desencontradas e divergentes; iv) Arquivo inadequado.

Todas essas afirmações contribuem para encontrar barreiras ao analisar a vida funcional de um servidor. As dificuldades relatadas conduziram a pesquisadora a buscar respostas para a pergunta da presente dissertação: Quais são os desafios do Setor de Pagamento da SRE/GV na correção dos posicionamentos errados e atualização da vida funcional dos servidores e quais têm sido as dificuldades da Diretoria de Pessoal da SRE/GV no desempenho de sua atribuição legal de orientação, incentivo e acompanhamento dos estudos da vida funcional dos servidores nas escolas estaduais da jurisdição?

A partir desse contexto, a proposta desta pesquisa foi analisar a evolução na carreira, o posicionamento, o reposicionamento de todos os Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais pertencentes à SRE/GV com o objetivo de identificar os principais erros que levam ao posicionamento errado na carreira dos servidores através de um levantamento que a Seplag encaminhou para a SEE/MG com a relação dos servidores que não foram reposicionados no intuito de propor ações para minimizar e reduzir o número de servidores nessa situação, apontar caminhos e elaborar estratégias para que a atuação desta SRE em prol dos responsáveis pela vida funcional dos servidores nas escolas seja aprimorada

Os objetivos específicos definidos para a pesquisa foram: i) investigar quais são as maiores dificuldades que o servidor responsável pelo estudo da vida funcional do servidor na escola encontra e qual a melhor forma para que elas sejam minimizadas; ii) analisar o relatório encaminhado pela Seplag ao setor de Pagamento da SRE/GV com os servidores que tiveram inclusão de benefícios em sua vida funcional; iii) verificar, por meio da coleta de evidências, da realização de pesquisas e da análise de dados, as dificuldades que a escola

encontra no estudo da evolução da carreira e a contribuição institucional da SRE/GV para que esses erros sejam efetivamente corrigidos.

No capítulo 2, foi descrito sobre a evolução na carreira dos servidores da educação de Minas Gerais. Destacando as competências da SEE/MG e da SRE/GV, o papel de cada cargo da educação básica tanto no magistério quanto no administrativo, os direitos e benefícios adquiridos ao longo dos anos pelos servidores, as mudanças ocorridas desde a criação do plano de carreira, em 2004, até o posicionamento no novo vencimento básico, em 2015, mais de uma década com inúmeras mudanças e legislações que influenciaram na vida dos servidores públicos mineiros e a função do Setor de Pagamento na SRE/GV.

O capítulo 3 fez reflexões sobre as legislações e os eixos apresentados no referencial teórico, sendo o primeiro eixo “A evolução e a valorização do servidor público” destacando a necessidade do reconhecimento social da categoria dos professores como trabalhadores essenciais, e o segundo “A Gestão da Informação e Documentação” destacando o dever do Poder Público em relação à gestão documental, a proteção especial a documentos de arquivos, como instrumento de apoio à administração, à cultura, ao desenvolvimento científico e como elementos de prova e informação.

Com a finalidade de conseguir dados que respondam à pergunta da pesquisa e alcance os objetivos propostos, iniciou-se o trabalho de campo pela realização da coleta de dados em três diferentes propostas, sendo a primeira através da pesquisa documental, depois através de questionários aplicados a um grupo de servidores responsáveis pela análise das pastas funcionais nas escolas da jurisdição da SRE/GV e para finalizar duas entrevistas, uma ao coordenador do Setor Pagamento e outra ao diretor sindicato na região leste de Minas Gerais.

A pesquisa documental teve início com a análise de um Relatório encaminhado pela SEE/MG a todas às SREs, quando a Secretaria Estadual da Fazenda (SEF) descentralizou a revisão de subsídio para a SEE/MG. Antes dessa descentralização, esse procedimento era uma atribuição da Seplag automaticamente, mais a fim de atender à movimentação dos dados referentes ao posicionamento na carreira em decorrência das leis do subsídio e do novo vencimento, foram disponibilizados, no Sisap, os comandos para inserção de dados manualmente pelo setor de pagamento, quando as correções do reposicionamento no subsídio fossem publicadas no IOF.

Depois, a pesquisa baseou-se nas diversas legislações existentes na vida funcional de um servidor. A pesquisa tem como primórdio o estudo das leis e decretos sendo eles os responsáveis por toda movimentação e mudanças na carreira dos servidores como descrito no capítulo 2 desta dissertação.

A pesquisa documental foi conduzida para a comprovação do descaso dos governos com o servidor público principalmente da educação mineira. São tantas leis e mudanças que conduzem o servidor a perdas enormes no decorrer da sua vida funcional comprovando a desvalorização. Entender a carreira, as mudanças em todos esses anos não é uma tarefa simples. Ter o domínio e o conhecimento de toda a carreira de um profissional da educação em Minas requer dedicação e muito preparo.

No decorrer da pesquisa, deparou-se com inúmeros erros através do relatório recebido da Seplog e das inúmeras publicações de benefícios publicados com vigências antigas principalmente quando o servidor está prestes a aposentar. Os questionários foram aplicados n o propósito de observar a realidade das escolas.

Confirmando a expectativa da presente autora, as escolas não estão 100% preparadas, além da falta de recursos humanos falta o domínio do assunto e a cultura de um arquivo documental organizado e completo conforme descrito no capítulo 3, por meio do referencial teórico.

As entrevistas foram pensadas em dois ângulos: i) o domínio do assunto e ii) a visão política na carreira dos profissionais da educação. Ao entrevistar o coordenador do pagamento detectamos que é possível sim um servidor conhecer sua carreira por mais complexa que ela seja e o representante do sindicato nos mostrou a visão política e a luta por uma educação de qualidade e a valorização dos servidores.

O tipo de entrevista utilizado foi a semiestruturada, apesar de iniciar com perguntas preestabelecidas ela permite ao pesquisador ter uma flexibilidade se adaptando conforme as respostas do entrevistado e a sequência em que os assuntos vão aparecendo. As entrevistas foram realizadas por meio de um aparelho celular e a gravação transferida para um computador iniciando-se a partir daí as transcrições.

Ao fim da coleta de dados, por meio de pesquisa documental, dos questionários aplicados e das entrevistas realizadas foi realizado a análise das informações auferidas e tendo em vista que o objetivo geral deste trabalho é identificar os principais erros que levam ao posicionamento errado na carreira dos servidores e propor ações para minimizar e reduzir o número de servidores nessa situação apresenta-se o PAE, elaborado a partir de três eixos: i) ampliar as relações entre o setor de pessoal e as escolas estaduais de nossa circunscrição; ii) capacitação presencial em grupos menores; iii) capacitação *on-line*.

Os dados apontaram a necessidade de capacitações mais frequentes e elaboradas para tirar as dúvidas permitindo que o conhecimento seja disseminado entre os taxadores, técnicos do setor de pessoal e os analistas nas escolas com a criação de uma estrutura informacional

que permita que as orientações sejam compartilhadas, disseminadas e, principalmente, arquivadas em forma de registros preservando a memória funcional dos servidores.

A partir desse diagnóstico, foi organizado o Quadro 9, a seguir, com a finalidade de alcançar uma melhor compreensão dos resultados do estudo, elucidando a relação entre os dados da pesquisa e a ação propositiva.

Quadro 9 - Dados da pesquisa e ações propositivas

Nº	Dados de pesquisa	Ação propositiva
1	Falta de domínio dos taxadores e do setor de benefícios da SRE sobre a evolução na carreira	Estudo mensal para os taxadores do setor de pagamento e os técnicos do setor de benefícios.
2	- Falta de conhecimento e domínio sobre a evolução na carreira, os posicionamentos e reposicionamentos - Problemas nas interpretações das legislações.	Oferecer formação aos técnicos da escola sobre o estudo da vida funcional e suas legislações.
3	Problemas de gestão ao receber e disseminar as orientações.	Organizar um compêndio em arquivo PDF com a legislação que norteiam a evolução na carreira
4	Ausência da gestão documental	Orientação sobre gestão documental. Criação de um arquivo digital no drive com todas as legislações sobre o assunto.
5	Atraso nas análises das pastas funcionais.	Propor a formação de uma equipe para atendimentos com agendamentos periódicos por escola.
6	Falta de capacitação específica sobre evolução na carreira.	Capacitação presencial anualmente para os técnicos das escolas.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

As ações propositivas apresentadas no Quadro 9 fazem parte do PAE da presente dissertação. O planejamento para a elaboração do PAE foi condicionado aos objetivos propostos no capítulo 2, sendo importante a identificação das necessidades apresentadas pelos respondentes através dos questionários de forma contínua e frequente, proporcionando uma melhora na compreensão e interpretação das leis e orientações quanto às informações de movimentação na evolução da carreira no decorrer dos anos.

A apresentação do PAE será através da ferramenta 5W2H devido à identificação dos principais problemas e dos dados encontrados na pesquisa. Segundo Dias *et al.* (2015), a ferramenta é utilizada para elaborar um plano de ação com atividades que precisam ser realizadas com clareza.

4.1 PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

Reis *et al.* (2015) citando Oliveira (1996) ponderam que o plano de ação é um planejamento capaz de orientar as diversas ações que deverão ser implementadas. A ferramenta utilizada foi a 5W2H utilizada para tornar as atividades mais simples permitindo que o desenvolvimento do plano seja acompanhado: “O 5W2H é indicado para qualquer pessoa que precise colocar um plano em ação” e “serve para a tomada de decisão sobre os principais elementos que orientarão a implementação do plano” (SEBRAE, 2018, p. 1).

O 5W2H é uma ferramenta de gestão que consiste em responder 7 perguntas imprescindíveis para o bom desenvolvimento de uma estratégia de ação e através dessas respostas conseguir gerenciar melhor todo o processo transformando as atividades em algo simples para ser executado e com a maior clareza possível. Segundo Meira (2003), o objetivo da ferramenta 5W2H é responder sete questões e assim planejá-las de forma eficiente.

Segundo Rez (2014), apesar de parecer complicado para quem não conhece, a expressão “5W2H” nada mais é do que uma referência às questões básicas da língua inglesa. Os “5W” referem-se ao “*What*” (o quê), “*When*” (quando), “*Who*” (quem), “*Where*” (onde) e “*Why*” (por que), enquanto o “2H” inclui “*How*” (como) e “*How Much*” (quanto custa) na expressão.

Os pontos principais dessa ferramenta podem ser observados no Quadro 10:

Quadro 10 - Os pontos principais da ferramenta 5W2H

Os pontos principais do 5W2H				
5W	<i>What</i>	O que?	O que será feito?	As etapas
	<i>Why</i>	Por que?	Porque será feito?	A justificativa
	<i>Who</i>	Quem?	Quem são os responsáveis?	Os responsáveis
	<i>Where</i>	Onde?	Onde será feito?	O local
	<i>When</i>	Quando?	Quando será feito?	O tempo
2H	<i>How</i>	Como?	Como será feito	O método
	<i>How Much</i>	Quanto custará?	Quanto vai custar?	O custo

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Para o economista Velloso, especialista em contas públicas, Minas Gerais atualmente possui cerca de 62,1% de suas finanças da receita corrente líquida comprometidas com gasto com pessoal ultrapassando o limite prudencial estabelecido na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) de 49% para o poder executivo do Estado. Diante da recessão que o Minas Gerais está atravessando, o Plano de Ação Educacional buscou dar ênfase Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) no intuito de diminuir os gastos das propostas vinculadas aos custos para o erário, a fim de tornar-se exequível.

As TICs tem um papel significativo na criação desse ambiente colaborativo e posteriormente a uma gestão do conhecimento. No entanto, é importante ressaltar que a tecnologia da informação desempenha seu papel apenas promovendo a infraestrutura, pois o trabalho colaborativo e a gestão do conhecimento envolvem também aspectos humanos, culturais e de gestão (BARONI *et al.*, 2004).

A ação principal do PAE está vinculada à capacitação dos analistas aprimorando as capacidades técnicas dentro de sua função nas escolas. No entanto, como uma base inicial, uma primeira ação será desenvolvida no intuito de capacitar a equipe do setor de pagamento.

A seguir, apresenta-se, de forma detalhada, a proposta de intervenção delineada sobre cada eixo PAE.

4.2 DETALHAMENTO DA PROPOSIÇÃO

Os problemas nos posicionamentos de muitos servidores estão associados a diversos fatores como a falta de conhecimento, o despreparo dos técnicos responsáveis nas escolas e da falta de alimentação do sistema em tempo hábil no decorrer dos anos por falta de recursos humanos.

Desejar a eficiência dos serviços na evolução na carreira sem, no entanto, considerar os elementos fundamentais à sua regularidade e capacitar os responsáveis, seria inútil e um retrabalho o que justifica a necessidade de intervenção no setor através de um plano de ação.

4.2.1 Preparação dos taxadores e da equipe de benefícios

O primeiro passo antes de capacitar os técnicos das escolas é formar uma equipe capaz de entender como funciona a carreira dos servidores públicos da educação mineira. Conforme o coordenador de pagamento entrevistado, os taxadores por não estarem o tempo todo envolvidos só com a evolução da carreira dentro do setor, podem apresentar dificuldades nas análises devido à complexidade do assunto.

Por isso, as equipes da SRE tanto do setor de pagamento quanto do setor de benefícios precisam estar preparadas para avaliar a prestação de seus serviços, as suas necessidades e os seus recursos internos para identificar e orientar as escolas quando surgirem situações de posicionamentos errados.

É essencial que as equipes da SRE tenham domínio das legislações e possam trabalhar em conjunto, com o mesmo propósito de corrigirem a vida funcional dos servidores.

Quadro 11 - Ações a serem executadas pela equipe gestora

<i>What</i> O quê?	Promover reuniões interna e efetiva mensalmente entre as equipes do setor de pagamento e de benefícios da SRE
<i>Why</i> Por quê?	A entrevista com o Coordenador do pagamento demonstra que as equipes da Regional exercem várias atribuições ao mesmo tempo e acabam tendo dificuldade na análise da evolução da carreira.
<i>Who</i> Quem?	Os taxadores e os técnicos do setor de benefícios da SRE
<i>Where</i> Onde?	Na SRE de Governador Valadares
<i>When</i> Quando	Todo final de taxaçaõ conforme cronograma das taxaçaõs publicados no IOF
<i>How</i> Como?	Estudos e debates das legislaçaõs pertinentes ao setor sobre evoluçaõ na carreira.
<i>How much</i> Quanto?	Atividades previstas nas atribuiçaõs do cargo – sem custos adicionais

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Destaca-se que o objetivo principal é oferecer condições para as escolas terem suas pastas analisadas em dia e sem erros, propondo um atendimento de qualidade e formando técnicos capazes de dominar suas funções nas escolas.

4.2.2 Capacitação *on-line* com os responsáveis pelo serviço na escola

Essa capacitação destina-se aos responsáveis pelas pastas funcionais nas escolas. Levando-se em consideração que as tecnologias da informação vêm sendo utilizadas cada vez mais no processo educacional e nos trabalhos colaborativos, proporcionando àqueles que estão geograficamente distanciados a oportunidade de tirar as dúvidas e adquirir mais conhecimentos.

As TICs retratam um avanço nas formações a distância. Utilizá-la como uma ferramenta produtiva na educação proporcionará aos técnicos um melhor desenvolvimento e entendimento das orientações sobre a evolução na carreira e os benefícios dos servidores da educação em Minas. Através dela, poderão ser criados ambientes virtuais de aprendizagem, em que todos poderão se relacionar, trocando informações e experiências.

Pensando nisso, o Quadro 12, a seguir, apresenta a proposta de Capacitação Coletiva *On-line*:

Quadro 12 - Proposta de Capacitação Coletiva *On-line*

<i>What</i> O quê?	Promover capacitações online entre a SRE e os técnicos responsáveis nas escolas
<i>Why</i> Por quê?	Os questionários aplicados para as escolas demonstram a necessidade de uma capacitação mais frequente e o uso de tecnologias da informação podem favorecer que isso seja realizado com maior frequência proporcionando um acesso e consulta para tirar as dúvidas quanto à legislação e às orientações.
<i>Who</i> Quem?	O coordenador do setor de pagamento, os taxadores e os técnicos das escolas.
<i>Where</i> Onde?	Na própria escola onde o responsável trabalha, através das TICs
<i>When</i> Quando	A cada semestre.
<i>How</i> Como?	Através de convites pelo <i>google meet</i> para participar das capacitações.
<i>How much</i> Quanto?	Atividades previstas nas atribuições do cargo – sem custos adicionais

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A capacitação *on-line* consistirá em estudar as legislações, os ofícios de orientações relacionados sobre a evolução na carreira, os benefícios e suas especificações, além de toda gestão documental necessária em um arquivo para a execução do trabalho eficaz nas escolas.

Para que uma capacitação alcance o propósito inicial e os resultados satisfatórios, é necessária uma continuidade, ou seja, uma formação continuada para que as dúvidas possam ser sanadas sempre que surgirem e as orientações possam ser repassadas de forma clara e os responsáveis pelo serviço na escola possam interagir e buscar se aperfeiçoar.

4.2.3 Capacitação presencial com os responsáveis pelo serviço na escola e formação de uma equipe

Não existe uma cultura de formação continuada dos responsáveis pelo serviço das escolas estaduais da circunscrição da SRE/GV nem um setor específico para a evolução na carreira. Conforme o coordenador do setor de pagamento, as capacitações acontecem quando a gestão muda, geralmente de quatro em quatro anos. As reuniões são realizadas com o gestor da instituição e de forma geral, onde se aproveita a oportunidade para repassar as orientações de todos os setores.

De acordo com o entrevistado da SRE/GV, as orientações são repassadas por ele no setor de pagamento em conjunto com o setor de promoção e progressão que cumpre a sua função específica, orientando as escolas sobre a solicitação na mudança dos níveis e graus na carreira.

O intuito é propor a formação de uma equipe específica para a evolução da carreira e capacitar os responsáveis na escola, buscando formar técnicos capazes de identificar um posicionamento errado.

O delineamento da proposta está no Quadro 13:

Quadro 13 - Formação continuada

<i>What</i> O quê?	Formação de uma equipe na SRE/GV	Promover capacitações presenciais entre os técnicos responsáveis nas escolas e a equipe da SRE
<i>Why</i> Por quê?	Na SRE não existe uma equipe específica para orientar sobre a evolução na carreira.	Os questionários aplicados para as escolas demonstram a necessidade de uma capacitação mais frequente proporcionando a troca de experiências e estudos sobre evolução na carreira.
<i>Who</i> Quem?	Servidores do setor de pagamento e do setor de benefício.	O coordenador do setor de pagamento, os taxadores e os responsáveis nas escolas.
<i>Where</i> Onde?	Na Dipe	Na SRE/GV
<i>When</i> Quando	Imediato	Anualmente
<i>How</i> Como?	Envio de ofício à Diretora da SRE solicitando a formação da equipe na Dipe	Leitura e estudo de orientações, normatizações, alterações na vida funcional dos servidores.
<i>How much</i> Quanto?	Não haverá custos financeiros, sendo os servidores pertencentes ao quadro da SRE	Recursos da SEE/MG e da SRE/GV para pagamento de Diárias de viagens e transporte para o responsável

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

As duas ações propostas são ações conjuntas para que a melhora na qualidade das informações prestadas para os responsáveis pelo serviço nas escolas seja atingida e seja possível corrigir esses erros.

4.2.4 Criação de um compêndio

A quarta e última etapa do PAE é a criação de um arquivo digital no *Google Drive* pelo *Google Docs* contendo todas as orientações e legislações pertinentes à vida funcional dos servidores. De acordo com os questionários aplicados, as orientações são encaminhadas através de *e-mails* e a ideia é localizar todas as orientações num mesmo local com fácil acesso.

O *Google Docs* é um programa que permite criar, editar e visualizar documentos de texto podendo ser acessado em qualquer computador ou dispositivos móveis para leitura de arquivos de texto, como tablets e celulares.

No Quadro 14, é apresentada a proposta de desenvolvimento dessa etapa.

Quadro 14 - Arquivo Digital

<i>What</i> O quê?	Promover a criação de um arquivo digital de forma simples e compartilhada com as escolas estaduais da SRE/GV
<i>Why</i> Por quê?	A gestão documental é fundamental nas análises da vida funcional dos servidores
<i>Who</i> Quem?	Criada pela diretoria de pessoal da SRE/GV envolvendo os setores de benefícios e pagamento.
<i>Where</i> Onde?	Google Drive
<i>When</i> Quando	De imediato
<i>How</i> Como?	Através do Google Docs no Google Drive.
<i>How much</i> Quanto?	Atividades previstas nas atribuições do cargo – sem custos adicionais

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A implantação da formação continuada na forma *on-line* utilizando as novas ferramentas da informação e na forma presencial só vem a contribuir para que todo o grande fluxo documental entre Resoluções, Orientações, Ofícios favoreça as análises funcionais com maior domínio do assunto e segurança para os servidores.

Conforme Francisco (2019), as escolas e seus gestores, no entanto, não ficam dispensados de desenvolver ações próprias e constituir suas estratégias, constituir uma memória organizacional, por outros instrumentos, quer sejam arquivos, manuais ou aquilo que achar conveniente e promissor, não descartando possibilidades de adequações contínuas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se com o presente estudo responder a indagação inicial sobre quais têm sido as dificuldades da Diretoria de Pessoal da SRE/GV no desempenho de sua atribuição legal de orientação, incentivo e acompanhamento dos estudos da vida funcional dos servidores nas escolas estaduais da jurisdição?

Por meio de questionários aplicados a um grupo de representantes de escolas, entrevista ao coordenador do setor de pagamento da SRE/GV e ao representante do Sind-UTE, percebe-se que tanto os taxadores como os responsáveis pela análise nas escolas da vida funcional dos servidores têm dificuldade em interpretar as legislações. As orientações são compartilhadas por *e-mail*, são encontradas *on-line* nas páginas da SEE/MG, mas o domínio do serviço é um obstáculo que precisa ser ultrapassado. Receber as orientações não comprova que o servidor vai entender ou interpretar da maneira correta. É preciso criar um hábito de capacitações entre os próprios servidores das escolas e também entre a SRE/GV e as escolas. A falta de tempo, de recursos humanos ou mesmo financeiros tem sido desculpas para que isso não aconteça.

Os resultados desta pesquisa mostraram que a SRE/GV, assim como as escolas, necessita adotar medidas eficazes para disseminar o conhecimento que é produzido nos setores de pagamento e de benefícios, não podendo ficar inertes, apenas esperando recursos financeiros, uma vez que, são corresponsáveis na gestão do conhecimento e documental.

Além disso, foi reconhecida a necessidade de um treinamento mais qualificado na busca de um cometimento maior entre a teoria e a prática, uma vez que, foi observado que a prática tem ocupado maior espaço na escola, causando, pela falta de conhecimento, muitos erros na vida dos servidores.

De acordo com Eulálio (2017), alcançar o equilíbrio entre a teoria e a prática, razão e emoção é sempre um desafio a ser enfrentado por qualquer instituição. Aprender juntos como indivíduos e como grupo requer não apenas mudanças de paradigmas, mas também o reconhecimento de que a formação em serviço é sempre dinâmica como uma espiral e, portanto, deve estar em movimento.

O serviço do setor de pagamento é um trabalho técnico e burocrático, mas antes de tudo isso, vale lembrar que é a vida profissional de pessoas que está em jogo. O servidor trabalha por anos e por causa de um erro do sistema ou mesmo humana pode ter grandes aborrecimentos na hora de se aposentar. A frustração diante da expectativa pode destruir um

sonho de quem deu anos de sua vida para um sistema que não se preocupa se sua carreira estava correta ou não.

As mudanças constantes nas legislações, as perdas dos direitos e até mesmo perdas financeiras culminou o início desta pesquisa. A partir dos dados da entrevista com o representante do sindicato e os questionários aplicados, foi identificado que os servidores não conseguem acompanhar as mudanças nas legislações, nem conseguem compreender o próprio plano de carreira.

O plano de carreira dos servidores da educação de Minas Gerais possui 15 anos e o Estatuto do Magistério em Minas Gerais quase 43 anos e durante todo esse período inúmeras leis foram criadas retirando do servidor os direitos adquiridos, permitindo que o plano de carreira fique perdido no tempo. Ao ser implantado o subsídio no Estado, como nova forma de remuneração, uma nova carreira surge para os trabalhadores da educação alterando mais uma vez o plano de carreira e com isso trazendo para muitos uma perda salarial como explanado nesta dissertação. Para o sindicato o governo não ouviu a categoria e ainda estagnou a carreira dos servidores, não permitindo a evolução na carreira.

O subsídio foi imposto em Minas Gerais por cerca de uma década e até hoje os servidores continuam amargando essa imposição do governo. Alguns servidores continuam evoluindo nas carreiras de forma errada, pois foram posicionados, em 2011, de forma errada, esse erro está sendo jogado para a frente, e a SEE/MG quando retifica um posicionamento errado o faz de forma burocrática e lenta. O correto seria que as retificações fossem publicadas todas em um só ato consertando toda a evolução da carreira do servidor e em tempo mais hábil, porém, essa demora em retificar esse posicionamento só provoca mais perdas financeiras devido à prescrição dos prazos para pagamento.

No intuito de responder à questão de pesquisa deste estudo, quais são os desafios do Setor de Pagamento da SRE/GV na correção dos posicionamentos errados e atualização da vida funcional dos servidores, a construção do PAE foi realizada com ações mais simples de serem executadas, desde a rotina de reuniões mensais no setor de pagamento, até a utilização das TICs, a criação de um arquivo digital e capacitações *on-line* e presenciais.

Em cada ação foi pensado uma forma de ofertar uma formação continuada a distância e presencial, com o único objetivo de melhorar o desempenho do setor de pagamento investindo na qualificação dos taxadores e dos responsáveis pela vida funcional nas escolas.

É preciso criar o hábito de reuniões nas escolas e na SRE/GV para que as orientações e a divulgação das legislações e dos direitos sejam disseminadas entre os servidores. O servidor para conseguir lutar por seus direitos precisa conhecer sua carreira, não pode simplesmente

esperar que um governo reconheça seu valor. Como diz o filósofo inglês Thomas Hobbes (1979), Conhecimento é poder⁷.

⁷ Thomas Hobbes foi um matemático, teórico político e filósofo inglês. A exata frase é "*scientia potentia est*", uma expressão em latim que significa "conhecimento é poder" e foi escrita pela primeira vez na versão de 1668 da obra *Leviatã* de Thomas Hobbes.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Marli. O que é um estudo de caso qualitativo em educação? **Educação e Contemporaneidade**, Salvador, v. 22, n. 40, p. 95-103, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/faeaba/article/view/7441/4804>. Acesso em: 23 dez. 2019.

ARQUIVO NACIONAL. **Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística**. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2005. Disponível em: http://www.arquivonacional.gov.br/images/pdf/Dicion_Term_Arquiv.pdf. Acesso em: 23 dez. 2019.

BARONI, Rodrigo. *et al.* Memória organizacional. *In*: SILVA, Ricardo Vidigal da; NEVES, Ana (org.). **Gestão de empresas na era do conhecimento**. São Paulo: Serinews, 2004. p. 211-250.

BATISTA, Eraldo Carlos; MATOS, Luís Alberto Lourenço de; NASCIMENTO, Alessandra Bertasi. Entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 11, n. 3, p. 23-38, 2017.

BRASIL. Decreto nº 20.910, de 6 de janeiro de 1932. Regula a prescrição quinquenal. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, p. 371, 08 jan. 1932. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D20910.htm. Acesso em: 13 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 8.159, de 08 de janeiro de 1991. Dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 129, n. 6, p. 455, 9 jan. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8159.htm. Acesso em: 16 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Institui a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 27833, 20 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 21 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 136, p. 1, 17 jul. 2008. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=17/07/2008&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=80>. Acesso em: 13 maio 2019.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 8035 de 2010**. Aprova o Plano Nacional de Educação para o decênio 2011-2020 e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2010b. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=831421&filename=PL+8035/2010. Acesso em: 22 maio 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRITO, Vera Lucia Ferreira Alves. O Plano Nacional de Educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 34, n. 125, p. 1251-1267, 2013.

BRITO, Vera Lucia Ferreira Alves. Plano de carreira profissional da educação básica em Minas Gerais: valorização profissional? **Educação em Foco**, Juiz de Fora, v. 15, n. 19, p. 103-128, 2012.

CAMARGO, Ana Maria de Almeida. Sobre o valor histórico dos documentos. **Arquivo Rio Claro**, Rio Claro, n. 1, p. 11-17, 2003. Disponível em: http://www.arquivoestado.sp.gov.br/site/assets/difusao/curso_usp/AULA_4_Arquivo_Rio_Claro_n01_2003.pdf. Acesso em: 22 maio 2019.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

DIAS, Josinaldo de Oliveira *et al.* Ferramentas da Qualidade na Melhoria do Processo Produtivo: Um estudo no Processo de Panificação em uma Rede de Supermercados da cidade de Campos. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (ENEGEP), 35., 2015, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza: Abepro, 2015. p. 1-16. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STP_207_228_27970.pdf. Acesso em: 10 jun. 2020.

EULÁLIO, Andresa Oliveira. **A gestão do conhecimento nos setores de pagamento das Superintendências Regionais de Ensino de Minas Gerais: desafios e perspectivas**. 2017. 157 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) - Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

FOLHA de pagamento de Minas será referência para Rondônia. **Secretaria de Gestão e Planejamento**, Belo Horizonte, 25 mar. 2014. Disponível em: <http://planejamento.mg.gov.br/noticia/geral/03/2014/folha-de-pagamento-de-minas-sera-referencia-para-rondonia>. Acesso em: 10 jan. 2020.

FRANCISCO, Flávia da Silva Gomes. **Gestão do Quadro de Pessoal: Relações entre as Escolas Estaduais e a Superintendência Regional de Ensino de Governador Valadares**. 2019. 168 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) - Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

FRASER, Márcia Tourinho Dantas; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 28, p. 139-152, 2004.

FURTADO, Alessandra Cristina. Os Arquivos Escolares e sua Documentação: possibilidades e limites para a pesquisa em História da Educação. **InCID**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 2, p. 145-159, dez. 2011. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/incid/article/view/42357/46028>. Acesso em: 24 maio 2020.

GATTI, Bernadete Angelina. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 145, p. 88-111, abr. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n145/07.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2019.

GÜNTHER, Hartmut. **Como Elaborar um Questionário**. Brasília: UnB; Laboratório de Psicologia Ambiental, 2003. (Série Planejamento de Pesquisa em Ciência Social, n. 1). Disponível em: <https://www.ic.unicamp.br/~wainer/cursos/2s2006/epistemico/01Questionario.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2019.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Abril Cultural, 1979. (Os Pensadores).

LOPES, Lilian Firmino Lacerda. **Análise da formação em serviço como fator de qualificação profissional dos servidores do quadro administrativo da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais**. 2015. 119 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) - Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MEIRA, Rogério Campos. **As ferramentas para a melhoria da qualidade**. 2. ed. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2003.

MINAS GERAIS. Lei nº 869, de 5 de julho de 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos funcionários públicos civis do estado de Minas Gerais. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 2, col. 3, 06 jul. 1952. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=869&comp=&ano=1952&texto=original>. Acesso em: 30 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 2.610, de 08 de janeiro de 1962. Contém o Código do Ensino Primário. Belo Horizonte, 2001. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 4, col. 5, 09 jan. 1962. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=2610&comp=&ano=1962&texto=original>. Acesso em: 31 ago. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 6.003, de 12 de outubro de 1972. Autoriza o Poder Executivo a constituir e organizar sociedade sob o controle acionário do Estado, dispõe sobre o sistema Estadual de Processamento de Dados e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 9, col. 1, 13 out. 1972. Disponível em: https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=6003&comp=&ano=1972&aba=js_textoAtualizado#texto. Acesso em: 20 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 7.109, de 13 de outubro de 1977. Contém o estatuto do pessoal do magistério público do estado de Minas Gerais, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 5, col. 2, 14 out. 1977. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova->

min.html?tipo=LEI&num=7109&comp=&ano=1977&texto=original. Acesso em: 21 set. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do estado de Minas Gerais e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 3, col. 1, 21 jul. 1990. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=10254&comp=&ano=1990>. Acesso em: 31 ago. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 13.961, de 27 de julho de 2001. Dispõe sobre a reorganização da secretaria de estado da educação e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 36, col. 2, 28 jul. 2001. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=13961&comp=&ano=2001>. Acesso em: 31 ago. 2019.

MINAS GERAIS. Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003. Estabelece as diretrizes para a elaboração dos Anteprojetos de Lei dos Planos de Carreiras na administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo do estado de Minas Gerais. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 1, col. 2, 10 set. 2003. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=43576&comp=&ano=2003>. Acesso em: 10 out. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 28, col. 1, 6 ago. 2004. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=15293&comp=&ano=2004>. Acesso em: 22 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 15.784, de 27 de outubro de 2005. Estabelece as tabelas vencimento básico das carreiras dos profissionais da educação. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 1, col. 1, 28 out. 2005. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=15784&comp=&ano=2005&texto=original>. Acesso em: 30 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 100, de 5 de novembro de 2007. Institui a unidade de gestão previdenciária integrada - UGEPREVI - do regime próprio de previdência dos servidores públicos do estado de Minas Gerais e do regime próprio de previdência dos militares do estado de minas gerais e o conselho estadual de previdência - CEPREV -, altera a Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 1, col. 1, 6 nov. 2007. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2007&num=100&tipo=LCP>. Acesso em: 21 set. 2019.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.274, de 30 dezembro 2009. Regulamenta o reposicionamento por tempo de serviço nas carreiras do poder executivo estadual. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 1, col. 2, 31 dez. 2009. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45274&comp=&ano=2009>. Acesso em: 22 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 18.975, de 29 de junho de 2010. Fixa o subsídio das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 6, col. 1, 30 jun. 2010a. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=18975&comp=&ano=2010&texto=original>. Acesso em: 31 ago. 2019.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.527, de 30 de dezembro de 2010. Regulamenta a Lei nº 18.975, de 29 de junho de 2010. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 5, col. 2, 31 dez. 2010b. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45527&comp=&ano=2010>. Acesso em: 31 ago. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 18.975, de 29 de junho de 2010. Fixa o subsídio das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 6, col. 1, 30 jun. 2010c. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=18975&comp=&ano=2010&texto=original>. Acesso em: 31 ago. 2019.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.536, de 27 de janeiro de 2011. Dispõe sobre a estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 1, col. 2, 28 jan. 2011a. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45536&comp=&ano=2011>. Acesso em: 20 nov. 2019.

MINAS GERAIS. **Edital Seplag/SEE nº 01, de 11 de julho de 2011**. Concurso público para provimento de cargos das carreiras de Professor de Educação Básica, Analista Educacional, Especialista em Educação Básica, Assistente Técnico Educacional e Assistente Técnico de Educação Básica, do quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Educação. Belo Horizonte: SEE/MG, 2011b. Disponível em: <http://www2.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/2011/Julho/edital-see-11-07-.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.849, de 27 de dezembro de 2011. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 6, col. 2, 28 dez. 2011c. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=DEC&num=45849&comp=&ano=2011&texto=original>. Acesso em: 31 ago. 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Superintendências Regionais de Ensino**. [2011d]. Disponível em: <http://www2.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/2011/Junho/descricao-superintendencias-regionais-de-ensino.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2020.

MINAS GERAIS. Lei nº 19.837, de 2 de dezembro de 2011. Promove alterações na política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades da Educação Básica e das carreiras do pessoal civil da Polícia Militar e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**: cad. 3, Belo Horizonte, ano 119, n. 226, p. 1, 03 dez. 2011e. Disponível em: <http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/45786>. Acesso em: 13 mar. 2020.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.914, de 16 de fevereiro de 2012. Altera o Decreto nº 45.849, de 27 de dezembro de 2011, que dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 2, col. 1, 17 fev. 2012. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;minas.gerais:estadual:decreto:2012-02-16;45914>. Acesso em: 20 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 21.710, de 30 de junho de 2015. Dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo, altera a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 1, col. 1, 01 jul. 2015. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;minas.gerais:estadual:lei:2015-06-30;21710>. Acesso em: 31 ago. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 22.257, de 27 de julho de 2016. Estabelece a estrutura orgânica da administração pública do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 2, col. 2, 28 jul. 2016. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=22257&comp=&ano=2016>. Acesso em: 26 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Decreto nº 47.258, de 20 de setembro de 2017. Dispõe sobre a concessão do Adicional de Valorização da Educação Básica – Adveb –, a que se refere o art. 12 da Lei nº 21.710, de 30 de junho de 2015. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 1, col. 2, 21 set. 2017. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47258&comp=&ano=2017>. Acesso em: 26 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Lei nº 23.304, de 30 de maio de 2019. Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, p. 3, col. 1, 31 maio 2019a. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=23304&comp=&ano=2019>. Acesso em: 30 nov. 2019.

MINAS GERAIS. [Constituição (1989)]. **Constituição do Estado de Minas Gerais**. 24. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2019b. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/export/sites/default/consulte/legislacao/Downloads/pdfs/ConstituicaoEstadual.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2019.

MINAS GERAIS. **Regionais de Porte I e II**. [2019c]. Disponível em: http://www2.educacao.mg.gov.br/images/stories/2019/Mapa_SREs_indic_porte_2019.png. Acesso em: 10 dez. 2019.

MINAS GERAIS. Resolução SEE nº 4.265 de 15 de janeiro de 2020. Estabelece normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais na Rede Estadual de Ensino da

Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) para o ano de 2020. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**: cad. 1, Belo Horizonte, ano 128, n. 11, p. 78, 16 jan. 2020. Disponível em:

<http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/228988?paginaCorrente=01&posicaoPagCorrente=228911&linkBase=http%3A%2F%2Fjornal.iof.mg.gov.br%3A80%2Fxmlui%2Fhandle%2F123456789%2F&totalPaginas=87&paginaDestino=78&indice=0> Acesso em: 23 jul. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

O PENSADOR. **Tiago Amaral**: Falta de conhecimento é o que leva o... [2020]. Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/MjQzMzQ3NA/>. Acesso em: 07 ago. 2020.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Marisa Ribeiro Teixeira. Política e administração da educação: um estudo de algumas reformas recentes implementadas no estado de Minas Gerais. **Educ. Soc. [online]**, Campinas, v. 18, n. 58, p. 123-141, 1997. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73301997000100005>. Acesso em: 20 abr. 2019.

PEREIRA, Agnaldo Damasceno. Trajetória do Plano de Carreira da Educação Mineira, no Governo Aécio/Anastásia (2003-2014). **Rev. Fac. Dir.**, Uberlândia, v. 44, n. 1, p. 1-33, jan./jun. 2016a. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/34118>. Acesso em: 15 nov. 2019.

PEREIRA, Stefânia Mendes. **Sistemas de RH no estado de Minas Gerais**: passado, presente e perspectivas futuras. 2016. 77 f. Trabalho de Conclusão de curso (Bacharel em Administração Pública) - Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte, 2016b. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/bitstream/123456789/2246/3/Sistemas%20de%20RH%20no%20estado%20de%20Minas%20Gerais.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2019.

PIRES, Denise Coelho. **Política de desenvolvimento dos servidores públicos**: uma análise da estratégia do governo mineiro no âmbito da Secretaria de Educação. 2009. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2009.

REIS, Lucas Vinicius *et al.* O uso das ferramentas brainstorming e 5W2H no Planejamento de combate a incêndio em indústrias de tabaco. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 36., 2016, João Pessoa. **Anais [...]**. João Pessoa: Enegep, 2016. p. 1-13. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STP_229_339_28579.pdf. Acesso em: 15 jul. 2020.

REZ, Rafael. Conheça o 5W2H: uma poderosa ferramenta de gestão. **Nova Escola de Marketing**, [s. l.], 18 abr. 2014. Disponível em: <https://novaescolademarketing.com.br/conheca-o-5w2h-uma-poderosa-ferramenta-de-gestao/>. Acesso em: 15 jul. 2020.

RODRIGUES, Ana Marcia Lutterbach. A teoria dos arquivos e a gestão de documentos. **Perspectivas em ciência da informação**, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p. 102-117, 2006. Disponível em:

<http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/449/260>. Acesso em: 15 maio 2020.

SEBRAE. **Ferramenta 5W2H**. [2020]. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/5W2H.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2020.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/36917077/metodologia-da-pesquisa-e-elaboracao-de-dissertacao-silva-menezes-2005>. Acesso em: 24 mar. 2020.

SILVA, Ricardo Vidigal da; NEVES, Ana. **Gestão de Empresas na Era do Conhecimento**. Lisboa: Serinews Editora, 2003.

SINDUTE. **Nossa História**. [2020]. Disponível em: <http://sindutemg.org.br/institucional/nossa-historia/> Acesso em: 13 maio 2020.

SRE GOVERNADOR VALADARES. **Organograma**. [2020]. Disponível em: <https://sregvaladares.educacao.mg.gov.br/index.php/home/organograma> Acesso em: 10 dez. 2019.

SUAREZ, Joana. Aprovação de subsídio não encerra tensão. **O TEMPO**, Belo Horizonte, 25 nov. 2011. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/aprovacao-de-subsidio-nao-encerra-tensao-1.349556>. Acesso em: 07 mar. 2020.

TRIGINELLI, Pedro. Governo de Minas muda detalhes do subsídio para servidores da educação: Secretarias anunciaram medidas para tentar dar fim à greve dos professores. O Sind-UTE disse que as mudanças não impactam a paralisação. 2011. **G1 Minas Gerais**, Belo Horizonte, 23 ago. 2011. Disponível em: <http://glo.bo/qPEFnE>. Acesso em: 03 mar. 2020.

VASCONCELLOS, Faria de. **Lições de pedagogia experimental**. Lisboa: Antiga Casa; Bertrand, 1999.

VIDAL, Diana Gonçalves. Apresentação do dossiê arquivos escolares: desafios à prática e à pesquisa em História da Educação. **Revista Brasileira de História da Educação**, Maringá, n. 10, p. 71-73, jul./dez, 2005. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/rbhe/article/view/38646/20177>. Acesso em: 23 jun. 2020.

APÊNDICE A - Questionário direcionado ao servidor responsável pelo estudo de vida funcional na escola da circunscrição da SRE Governador Valadares

Pesquisa de Mestrado - Questionário

Público Alvo: Servidor da escolar responsável pelo estudo de pasta funcional.

O questionário a seguir foi organizado para a realização de uma pesquisa que será utilizado na dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora. A questão de pesquisa foi elaborada nos seguintes termos: “Como identificar e corrigir o posicionamento dos servidores posicionados errados após a modificação do regime jurídico do servidor público em 2011 pelo Governo do Estado, alterando a remuneração para Subsídio e dirimir os entraves que dificultam o estudo da vida funcional dos profissionais de educação que integram o grupo de atividades de Educação básica da Superintendência Regional de Ensino de Governador Valadares? ”

1. Você trabalha nesta escola há quanto tempo?

- Até 2 anos
- De 2 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos

2. Há quanto tempo é responsável pelo estudo de vida funcional desta escola?

3. Qual seu vínculo com a SEE/MG, você é efetivo ou designado?

- efetivo
- designado

4. Qual o seu cargo na escola?

- Assistente Técnico da Educação Básica
- Professor da Educação Básica
- Especialista da Educação Básica
- Outro. Qual _____

5. A partir do momento em que assumiu este serviço na unidade escolar em que atua, você solicitou treinamento ou orientação à SRE Governador Valadares?
- Não solicitei
 - Solicitei e fui atendido
 - Solicitei e não fui atendido
6. Durante todo o seu tempo como responsável no setor de vida funcional na qual está em exercício, de quantos treinamentos organizados pela SRE Governador Valadares você participou?
- Um
 - Dois
 - Três
 - Mais de três
 - Nenhum
7. Você acha que a SRE orienta e capacita as escolas sobre a evolução na carreira dos servidores? E sobre os direitos e benefícios dos servidores?
- Sim
 - Não
8. Você acha que a SRE orienta e capacita as escolas sobre os direitos e benefícios dos servidores?
- Sim
 - Não
9. Quem você considera ter condições de orientar você sobre o assunto evolução na carreira?
- Setor de Pagamento
 - Setor de Aposentadoria
 - Setor de Pessoal - Promoção/Progressão
 - Outro _____
10. As pastas funcionais estão com a análise em dia?
- Sim

- Não
- Parcial
- Atrasadas

11. Você entende sobre posicionamento na carreira?

- Entendo totalmente
- Entendo muito pouco
- Não entendo

12. Você acha que todos os servidores efetivos da sua escola estão posicionados corretamente na carreira?

- Sim
- Não
- Não sei falar

13. Você já detectou algum servidor posicionado errado?

- Sim.
- Não
- Nunca verifiquei

14. O que a SRE poderia fazer para ajudar as escolas para dirimir esses erros?

- Realizar capacitação presencial
- Realizar capacitação online
- Outro _____

15. A escola atende às diligências na vida funcional do servidor com presteza?

- Sim
- Não.
- Às vezes.

16. A escola providencia o encaminhamento para publicação dos benefícios em tempo hábil ?

- Sim
- Não.
- Às vezes.

17. E as retificações dos IAs são encaminhadas em tempo hábil?
- Sim
 - Não.
 - Às vezes.
18. Na sua opinião, por que as pastas só são organizadas quando o servidor está prestes a se aposentar?
- Não sei falar
 - Falta servidor no setor
 - Não dominamos o serviço
 - Não procede nessa escola
19. As orientações sobre a vida funcional dos servidores sobre seus direitos e benefícios são repassadas para eles?
- Sim
 - Não
 - Só quando algum servidor procura o setor.
20. Em sua escola de exercício quem é responsável por receber e compartilhar informações, orientações sobre benefícios e vida funcional dos servidores?
- Diretor
 - Setor de pessoal
 - Secretaria
21. Na escola em que você atua existe o hábito de realizar reuniões de estudo quando são recebidas novas orientações e informações?
- Sim
 - Não
 - Às vezes.
22. Qual (is) dificuldade (s) você identifica na execução do seu serviço?
- Não tenho dificuldade
 - Não tenho domínio
 - Não recebo as informações por parte da direção
 - Outro _____

23. Tenho conhecimento suficiente das legislações e o serviço de direitos e vantagens para realizar seguramente meu trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

24. Na sua escola quando um servidor adquire o direito de concessão de um benefício como é feito?

- o servidor deve solicitar ao setor de pessoal
- o setor tem o controle de concessão
- Nada é feito

25. Quem é o responsável, na sua opinião, pelos posicionamentos errados na vida funcional de alguns servidores? Por quê?

26. Quando iniciou o serviço de vida funcional/benefícios, você encontrou, em sua unidade de exercício, arquivo escrito ou digital, devidamente organizado, com orientações a respeito dos procedimentos referentes à execução do serviço?

- Sim, apenas algumas orientações necessárias.
- Sim, grande parte das orientações necessárias.
- Sim, todas as orientações necessárias.
- Sim, os arquivos existiam, mas ninguém tinha certeza de onde se localizavam.
- Não havia orientações arquivadas.

27. Marque a ferramenta de arquivamento de informações e de orientações mais usada por você na escola em que trabalha:

- Arquivo em papel.
- Arquivo digital.
- As duas ferramentas.
- Não faço uso de nenhuma dessas ferramentas

28. Como é feito a organização das pastas na escola?

- Num arquivo com pastas suspensa por ordem de Masp
- Num arquivo com pastas suspensa por ordem Alfabética
- Em caixas box sem ordem
- Em caixas box por ordem por ordem de Masp
- Em caixas box por ordem por ordem de Alfabética
- Não tem um lugar adequado ou não estão organizadas.

29. Como é o arquivo da escola?

- Muito organizado
- Pouco organizado
- Não é organizado
- A escola não tem

30. Que sugestões você poderia apresentar para a melhoria na comunicação e na troca de informações entre o setor de Pagamento e as escolas da circunscrição da SRE Governador Valadares?

Obrigada! Sua participação é muito importante

APÊNDICE B - Entrevista direcionada ao Coordenador do Setor de Pagamento na SRE/GV

Pesquisa de Mestrado - Entrevista

Público Alvo: Coordenador do Setor de Pagamento

As questões a seguir foram organizadas para a realização de uma entrevista que faz parte de uma pesquisa que será utilizada na dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora. A questão de pesquisa foi elaborada nos seguintes termos: “Como identificar e corrigir o posicionamento dos servidores posicionados errados após a modificação do regime jurídico do servidor público em 2011 pelo governo do Estado, alterando a remuneração para Subsídio e dirimir os entraves que dificultam o estudo da vida funcional dos profissionais de educação que integram o grupo de atividades de Educação básica da Superintendência Regional de Ensino de Governador Valadares?”

Entrevista ao Coordenador de Pagamento da SRE

1. Há quanto tempo você trabalha no setor de pagamento?
2. E na função de coordenador do setor de pagamento?
3. Você é efetivo ou designado?
4. Você acredita ter domínio sobre a legislação e o serviço de direitos e vantagens?
5. O que você entende de posicionamento e reposicionamento do servidor?
6. Como aconteceu essa implantação da nova remuneração - Subsídio?
7. Entre as atividades que exerce no setor de Pagamento qual ou quais representa para você, a que tem maior grau de dificuldade e por quê?
8. A respeito da evolução na carreira, você tem conhecimento de todo o processo que envolve esse assunto?
9. Existe uma padronização clara, por parte da SEE/MG ou da SRE Governador Valadares, de como o taxador deve agir quando percebe algum erro na carreira do servidor? E caso exista quais providências devem ser tomadas segundo as orientações da SEE/MG?
10. O setor de pagamento realiza capacitações com que frequência?
11. A SRE/GV já realizou alguma capacitação sobre a evolução na carreira?
12. É possível perceber alguma melhoria na qualidade das informações prestadas quando é realizado Capacitações para a escola?

13. A que você atribui os erros e problemas observados na evolução da carreira?
14. Porque, na sua opinião, os servidores foram posicionados errados na carreira?
15. Acontece com frequência situações em que um servidor está posicionado errado e é necessário corrigir/retificar por estar causando prejuízo financeiro ao servidor?
16. Quem é o responsável por essas correções na carreira do servidor?
17. As informações prestadas pelos setores que orientam as escolas referente à benefícios, promoção, progressão e evolução na carreira são coerentes e compatíveis? Se não for qual seria a solução para minimizar esse problema.
18. Quem é o responsável na sua opinião pelo posicionamento errado na vida funcional de alguns servidores? Por quê?
19. As orientações e informações referentes à execução e/ou correção chegam à escola com a tempestividade necessária para a perfeita execução do trabalho.
- Concordo totalmente
 - Concordo parcialmente
 - Discordo parcialmente
 - Discordo totalmente
20. Quando existem dúvidas para interpretar as novas orientações e informações a SEE/MG fornece os esclarecimentos necessários e com presteza para à boa execução do trabalho?
21. Quando iniciou o serviço como coordenador, você encontrou, em sua unidade de exercício, arquivo escrito ou digital, devidamente organizado, com orientações a respeito dos procedimentos referentes à execução do serviço?
- Sim, apenas algumas orientações necessárias.
 - Sim, grande parte das orientações necessárias.
 - Sim, todas as orientações necessárias.
 - Sim, os arquivos existiam, mas ninguém tinha certeza de onde se localizavam.
 - Não havia orientações arquivadas.
22. O setor de pagamento possui uma gestão documental, ou seja, existe um arquivo com as orientações e documentos necessários na execução do serviço?
23. Marque a ferramenta de arquivamento de informações e de orientações mais usada por você no setor em que trabalha.
- Arquivo em papel.
 - Arquivo digital.
 - As duas ferramentas.
 - Não faço uso de nenhuma dessas ferramentas

24. Que sugestões você pode apresentar para melhorar a comunicação e a troca de informações entre a SRE/GV e as escolas da circunscrição?
25. Que sugestão você pode apresentar para corrigir esses posicionamentos errados?

APÊNDICE C - Entrevista direcionada ao representante do sindicato

Pesquisa de Mestrado - Entrevista

Público Alvo: Representante do Sindicato dos Trabalhadores em Educação - Sind-UTE

As questões a seguir foram organizadas para a realização de uma entrevista que faz parte de uma pesquisa que será utilizada na dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora. A questão de pesquisa foi elaborada nos seguintes termos: “Como identificar e corrigir o posicionamento dos servidores posicionados errados após a modificação do regime jurídico do servidor público em 2011 pelo governo do Estado, alterando a remuneração para Subsídio e dirimir os entraves que dificultam o estudo da vida funcional dos profissionais de educação que integram o grupo de atividades de Educação básica da Superintendência Regional de Ensino de Governador Valadares? ”

Entrevista ao Representante do Sindicato dos Trabalhadores em Educação

1. Você é servidor na ativa ou aposentado?
2. Qual sua função no sindicato?
3. Como o sindicato analisa a implantação do subsídio como forma de remuneração?
4. Qual a visão que o sindicato tem do piso nacional?
5. O Sindicato tem conhecimento dos posicionamentos errados na carreira de alguns servidores quando foi implantando o subsídio?
6. Qual a posição do sindicato diante desses erros na carreira?
7. Algum servidor já procurou o jurídico do sindicato para requerer na justiça a correção da carreira?
8. O que o sindicato tem feito diante do governo para correção desses erros ou até o momento nenhuma ação concreta foi realizada?
9. Sabendo desses erros o sindicato pretende tomar alguma posição diante da SEE e do governo?

ANEXO A - Carreira de Professor de Educação Básica

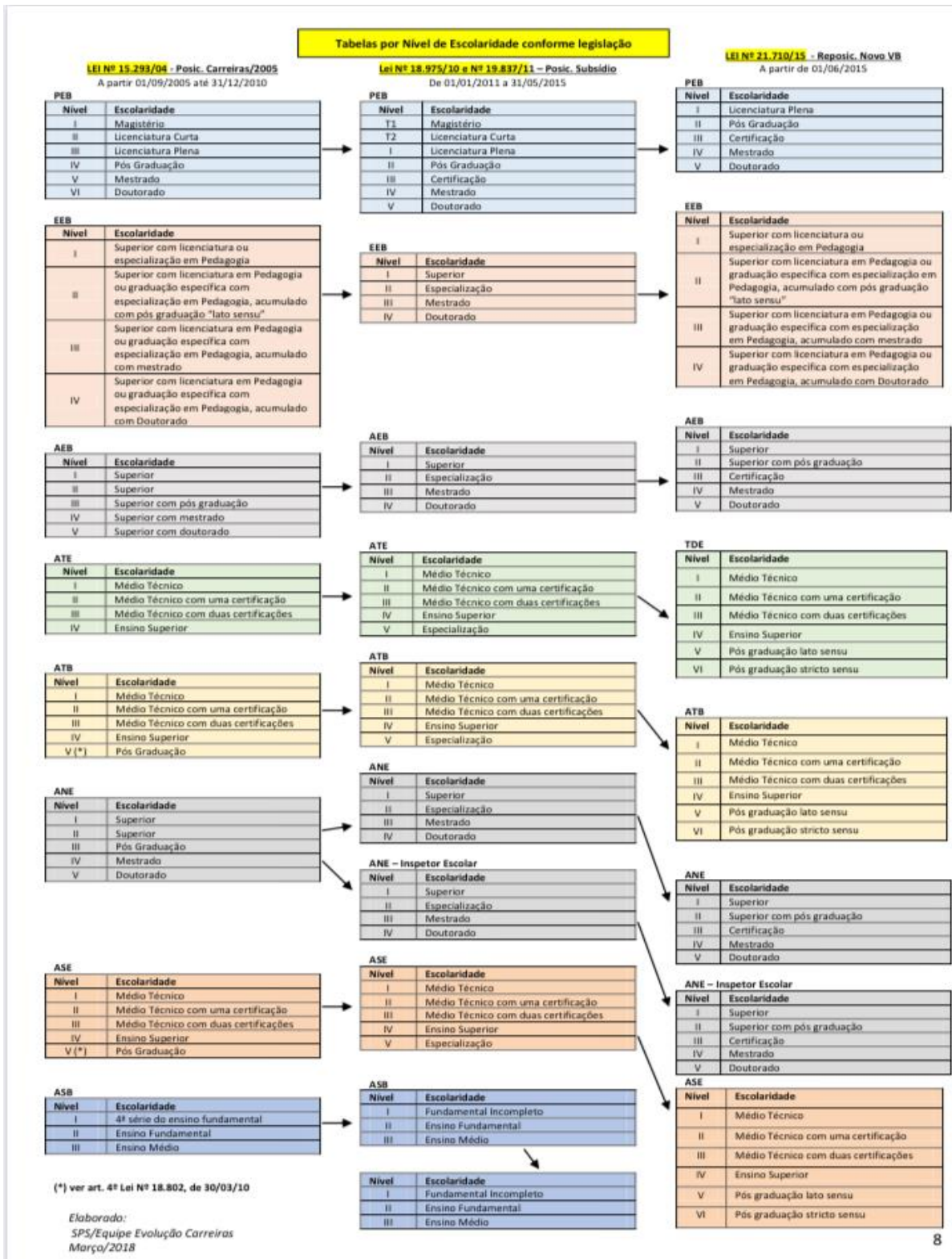
Criada pela Lei nº 15.293/2004 e regulamentada pelo Decreto nº 44.141/2005

I.1 - CARREIRA DE PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA – PEB/ 24 horas
Classes/Códigos Transformados: RE1A, RE3A, RE4A, P1, P2, P4, P5, P6, P7 e P8

POSICIONAMENTO					
CÓDIGO/NÍVEL/ GRAU ATUAL	VENCIMENTO BÁSICO ATUAL	CARREIRA	NÍVEL	GRAU	VENCIMENTO BÁSICO NOVO
R1A	200,00	PEB	I	A	305,00
P1A a P1D	212,53	PEB	I	C	323,57
P1E e P2A	221,15	PEB	I	D	333,28
P2B a P2E	231,28	PEB	I	E	343,28
R3A	257,29	PEB	I	G	364,19
R4A	274,93	PEB	I	I	386,36
P3A	288,73	PEB	II	C	394,76
P3B a P3E	291,63	PEB	II	D	406,60
P4A a P4C	317,64	PEB	II	F	431,37
P4D e P4E	327,25	PEB	II	G	444,31
P5A a P5C	382,28	PEB	III	D	496,06
P5D e P5E	393,88	PEB	III	E	510,94
P6A a P6E	420,54	PEB	IV	A	553,83
P7A a P7E	420,54	PEB	V	A	675,68
P8A a P8E	420,54	PEB	VI	A	824,33

Fonte: Elaborado por SG/ Sisap Central.

ANEXO B - Tabelas por nível de escolaridade conforme legislação



ANEXO C – Demonstrativo da remuneração de um servidor com posicionamento incorreto em 2011

Nome: Maria José ⁸			Masp – 111.111-0		
Posicionamento no subsídio em 2011 de acordo com o sistema ERRADO			Posicionamento no subsídio em 2011 depois de alimentar o sistema com mais 04 biênios CORRETO		
		Valores			Valores
Cargo	PEB3M	762,07	Cargo	PEB3M	762,07
Pó de Giz	Não tem	0,00	Pó de Giz	Não tem	0,00
Pós-Graduação	Não tem	0,00	Pós-Graduação	Não tem	0,00
Quinquênio	5	426,77	Quinquênio	5	426,77
Adicional trint	1	76,21	Adicional trint	1	76,21
Biênios	6	228,61	Biênios	10	415,31
VTI		7,50	VTI		7,50
	Total:	1501,16		Total:	1687,86
	Total + 5%	1576,22		Total + 5%	1772,26
	PEB1I	1608,29		PEB1N	1775,25

Servidora foi posicionada em 2011 em PEB1I de acordo com a remuneração dela em dezembro de 2010. Mas ela não estava com todos os benefícios dela incluídos, resultando assim no seu posicionamento errado. Quando foi incluído os benefícios que ela tinha direito e realizada a análise foi detectado que ela deveria ter sido posicionada como PEB1N. Uma perda mensal na época de R\$ 166,96.

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

⁸ O nome e o Masp utilizado nesse demonstrativo são fictícios.

ANEXO D – Demonstrativo da remuneração de um servidor com posicionamento incorreto no segundo momento em 2012

Nome: Maria José ⁹			Masp – 111.111-0		
Posicionamento no subsídio em 2012 ERRADO			Posicionamento no subsídio em 2015 depois de alimentar o sistema com mais 04 biênios CORRETO		
					Valores
Cargo	PEB3M	762,07	Cargo	PEB3M	1099,34
Pó de Giz	Não tem	0,00	Pó de Giz	Não tem	0,00
Pós-Graduação	Não tem	0,00	Pós-Graduação	Não tem	0,00
Quinquênio	5	426,77	Quinquênio	5	665,09
Adicional trint	1	76,21	Adicional trint	1	109,93
Biênios	6	228,61	Biênios	10	549,67
VTI		7,50	VTI		0,00
				Total:	2424,04
				Total + 5%	2424,00
2011	PEB1I	1608,29	2015	PEB1P	1865,13
				VP	558,87

A servidora ficou posicionada errada na carreira durante o período de 2011 até 2014 (período de congelamento da carreira no governo Anastásia) como PEB1I.

Em 01/2015 após a revisão do subsídio quando foi incluído os benefícios que ela tinha direito foi detectado que ela deveria ter sido posicionada como PEB1P, último grau na carreira.

Sua remuneração após o novo posicionamento ultrapassava o valor do PEB1P – R\$ 1865,13 sendo assim foi adicionado a sua remuneração uma VP (vantagem pessoal) com a diferença.

A servidora teve uma perda salarial de mensal na época de **R\$ 735,30 mensal**.

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

⁹ O nome e o Masp utilizado nesse demonstrativo são fictícios.