

DEPARTAMENTO DE PESSOAL: UMA ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE INCENTIVO DE PESSOAL E CAPACITAÇÃO, E SEUS IMPACTOS NA FOLHA DE PAGAMENTO.

Flávia Cristina de Faria Louback¹, Cícero José Oliveira Guerra², Fabrício Afonso de Souza³, Farana de Oliveira Mariano⁴, Silvana Cristina dos Santos⁵, Monica de Oliveira Costa⁶.

¹ Bacharel em Ciências Contábeis, Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, dp.saae.mirim@hotmail.com

² Mestre em Ciências Contábeis, Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, cicero-oli@hotmail.com

³ Mestre em Ciências Contábeis, Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, fabriciofacig@gmail.com

⁴ Especialista em Formação de Mediadores em EAD e em Gestão de Negócios, Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, faranamariano@yahoo.com.br

⁵ Mestra em Ciências Contábeis, Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, silvanacssantos@hotmail.com

⁶ Mestra em Ciências Contábeis, Faculdade Venda Nova do Imigrante, emporiumdasorquideas@gmail.com

Resumo- Percebe-se que nas organizações públicas, é no departamento de pessoal de tais entidades onde se encontram a sua força de trabalho, incluindo as prefeituras onde o sucesso é possível através dos trabalhadores de cada município. A presente pesquisa buscou analisar quais são os incentivos proporcionados aos servidores efetivos da educação de uma prefeitura da Zona da Mata mineira, com o apoio de documentos fornecidos pela atual gestão desta entidade e da legislação municipal vigente. A metodologia utilizada foi de caráter descritivo com abordagem quantitativa possibilitando chegar aos resultados que responderam os objetivos propostos. Verificou-se que as políticas de incentivo estão sendo efetivamente aplicadas entre os anos de 2011 a 2015 e, que a implantação do Estatuto do Magistério trouxe mudanças positivas, concluindo dessa forma que os objetivos de melhoria por capacitação dos profissionais da educação foram atendidos nesses anos, promovendo resultados positivos para o município e para os servidores.

Palavras-chave: Contabilidade pública; Administração Pública; Departamento de Pessoal; Políticas de Incentivo.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas.

1 INTRODUÇÃO

A Contabilidade Pública é a ciência que se responsabiliza pelo registro, controle, que estuda os fatos administrativos no patrimônio público, gerando assim informações sobre o patrimônio da entidade pública, informações referentes à sua composição e saúde financeira no período (ANDRADE, 2002). Esta possui como objetivo principal captar as informações financeiras registrá-las, acumular essas informações, resumi-las, interpretá-las e com tais informações controlar os fenômenos que alterem o orçamento, as finanças e o patrimônio das entidades públicas, ela procura por uma melhor utilização dos recursos públicos e para isso se utiliza de sistemas de escrituração de contas como instrumento de gestão da organização (SANTOS, et al, 2009). Seu campo de atuação é aplicado à pessoas jurídicas de direito público como a União, Estados, Municípios, suas autarquias e fundações instituídas e mantidas pelo poder público (LIMA; CASTRO, 2006).

Por aplicar as normas de escrituração contábil, a contabilidade pública registra a previsão das receitas e fixa as despesas além das alterações no orçamento, ela faz um exame das operações de crédito, exerce o controle interno, acompanha passo a passo a execução orçamentária, faz comparações em períodos distintos para assim mostrar possíveis variações ocorridas, aponta em seus relatórios finais o resultado da execução patrimonial e seus reflexos, possibilitando com tais

relatórios que os administradores e economistas os analisem e estabeleçam relações entre resultados obtidos e os esperados (ANGÉLICO, 1995).

Dentro das organizações em geral a ciência contábil foi dividida em departamentos que estão interligados como departamento fiscal, contábil e departamento de pessoal, essa divisão se viu necessária para que assim se atenda a demanda de cada setor, e se possa atender melhor a legislação, as atividades de cada setor ou departamentos são extensas e esta divisão se fez necessária para que os processos que são interligados atinjam o objetivo, que no caso das empresas é a geração de bens e serviços, além de informação necessária para os gestores e a sociedade em geral, por estes fatos é de suma importância reconhecer que a contabilidade é parte fundamental na geração de informação, objetivando atender seus usuários com demonstrações que auxiliam no processo decisório (OLIVEIRA, 2010).

Entre as especialidades da profissão contábil que estão constantemente evoluindo, o departamento de pessoal possui destaque, pois nele há uma grande importância na gestão das organizações sejam elas públicas, privadas, de médio ou grande porte enfim, todas elas necessitam de uma administração qualificada na área de pessoal (SOUZA, 2010). Tal departamento possui a responsabilidade de cumprir com a legislação previdenciária e trabalhista da organização, as rotinas do departamento de pessoal envolvem a admissão, salários, cálculo da folha de pagamento, de rescisão contratual, guia de INSS, entre outras obrigações (SILVA et al, 2011).

Atualmente o departamento de pessoal se tornou de extrema importância nas organizações, pois essas quer sejam de grande ou médio porte necessitam de uma gestão na área de pessoal eficiente, a fim de alcançar sucesso em seus trabalhos e evitar o descumprimento da legislação que sempre estão sendo atualizadas, evitando assim possíveis erros que podem gerar ônus para as organizações e também constrangimentos à organização e a seus funcionários, essas são algumas das obrigações do departamento de pessoal que ao contrário do que muitos pensam não se limita somente a admissão e demissão de funcionários, suas rotinas envolvem muito mais do que isso (JUNIOR et al, 2013).

Nesse sentido o presente estudo possui o objetivo de analisar o departamento de pessoal de uma prefeitura localizada na Zona da Mata mineira, tal estudo irá identificar quais são as políticas de incentivos presentes no município, se estão sendo efetivamente colocadas em prática, quais são os impactos que esses incentivos têm sobre o valor total da folha, esclarecendo também se realmente incentivam os servidores para que eles possam ser motivados a exercer um serviço pleno e de qualidade. Sendo assim surge o seguinte questionamento: quais os impactos que as políticas de incentivos têm sobre o valor total de folha de pagamento, e se realmente tais políticas incentivam aos servidores ao pleno exercício da função?

Amaral (2016) diz que para que a administração pública seja um dos fatores de vantagem competitiva é imprescindível que haja investimento nos servidores, pois somente assim podem-se existir servidores profissionalizados, capacitados e motivados possibilitando que a administração obtenha o seu melhor. Por este fato o presente estudo irá considerar a parte de pessoal de uma prefeitura, iremos analisar os funcionários da educação que além de ser o maior setor da prefeitura estudada, são os funcionários que mais necessitam de capacitação profissional, pois são educadores, e para que as crianças tenham uma base sólida, esses profissionais devem estar motivados e capacitados para o exercício da função. Tal estudo irá analisar quais as preocupações com o incentivo dos servidores, e com a sua capacitação.

2 METODOLOGIA

Tal pesquisa foi realizada em uma prefeitura localizada na zona da mata mineira, suas atividades foram iniciadas em Janeiro de 1924, atualmente ela possui um quadro de pessoal com 937 servidores ativos, dos quais são 490 efetivos, 10 agentes políticos, 79 servidores comissionados e 351 contratados. O Estatuto dos Servidores Públicos dessa localização fornece aos servidores alguns incentivos para que assim seus serviços sejam prestados de maneira ordeira e com um maior desempenho, são eles:

A promoção horizontal, que é a elevação do salário do servidor efetivo a estágio imediatamente superior ao de sua respectiva classe, os valores são definidos por uma tabela de cargos e salários pré-definida, quem faz jus a promoção horizontal são os servidores efetivos que no exercício de sua função cumpram ininterruptamente o período de 1.825 dias de efetivo exercício, sendo sujeito a avaliação de desempenho feita pelo seu chefe imediato. (Lei Complementar 007/2008, Art. 14º).

Já no caso dos servidores integrantes do quadro da educação, fazem jus a tal adicional aqueles servidores efetivos que no exercício de sua função cumpram o período de 1.095 dias de efetivo exercício, além de serem sujeitos a avaliação de desempenho feita pelo seu chefe imediato (Lei Complementar 014/2011, Art. 134º)

A segunda política de incentivo listada no quadro de servidores analisados é o adicional por tempo de serviço o quinquênio, faz jus a tal adicional o servidor efetivo ou até mesmo concursado que tiver trabalhado pelo período de 1.825 dias, esses dias abrangem o período em que o servidor esteve efetivo no município, e se antes tiver período de contrato tal período também é averbado para a aquisição do quinquênio, o adicional corresponde á 10% do vencimento de seu cargo efetivo, com limite máximo de 07 quinquênios (Lei Complementar 007/2008, Art. 15º).

Essas vantagens são de interesse de todos os servidores efetivos, e em dezembro de 2011 foi implantado um Estatuto específico para a classe da Educação, alegando assim que tal medida iria regularizar os vencimentos da classe, a legislação e ainda serviria de incentivo para os servidores que estavam bastante desmotivados.

O Estatuto do Magistério trouxe algumas mudanças como vencimentos que estavam defasados e com a sua implantação foram corrigidos, outra mudança pertinente é nas condições para aquisição da promoção horizontal, antes os servidores deveriam trabalhar pelo período de 1.825 dias, com a implantação do Estatuto esse período mudou, atualmente os servidores efetivos integrantes do quadro da educação, fazem jus a promoção horizontal os que no exercício de sua função cumpram o período de 1.095 dias de efetivo exercício, mais continuam a serem sujeitos a avaliação de desempenho feita pelo seu chefe imediato (Lei Complementar 014/2011, Art, 134º)

Foi também implantada uma nova política de incentivo a progressão vertical, que é a promoção do quadro dos servidores da educação no cargo efetivo que ocupa para o nível superior, correspondente a nova escolaridade alcançada, independente de vaga e do grau de ensino que o servidor atue. A nova escolaridade é aquela obtida ao nível imediatamente superior da escolaridade que o servidor possui desde que seja correlato com as atribuições do cargo público (Lei Complementar 014/2011, Art, 129º e 130º).

Os valores das progressões horizontais e verticais vêm definidos na lei vigente, um exemplo a seguir é o do cargo de Professor I, segue a tabela com os vencimentos do cargo da última Lei de alteração salarial, lei nº 1.618/2014 onde o Estatuto do Magistério já estava implantado e em pleno vigor, tal planilha especifica claramente a promoção horizontal onde o servidor progride de acordo com o tempo de serviço prestado, e a progressão vertical onde nos mostra os níveis de escolaridade exigidos e na qual o servidor progride de acordo com a escolaridade alcançada:

TABELA 1 – VENCIMENTOS DO CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO DE PROFESSOR I

CARGO	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H
PROFESSOR I	0	804,85	824,97	845,10	865,22	885,34	905,46	925,58	945,70
	I	965,83	989,97	1.014,12	1.038,26	1.062,41	1.086,56	1.110,70	1.134,85
	II	1.126,81	1.154,98	1.183,15	1.211,32	1.239,49	1.267,66	1.295,83	1.324,00
	III	1.287,79	1.319,98	1.352,18	1.384,37	1.416,57	1.448,76	1.480,96	1.513,15
	IV	1.448,76	1.484,98	1.521,20	1.557,42	1.539,64	1.629,86	1.666,08	1.702,30

Fonte: Lei Municipal nº 1.618/2014, e adaptada pela autora

Onde:

Nível 0: Curso Técnico de Magistério (em extinção)

Nível I: Curso Normal Superior ou Pedagogia

Nível II: Especialização (Pós-graduação lato sensu)

Nível III: Mestrado

Nível IV: Doutorado

O tipo de pesquisa utilizada é a pesquisa descritiva, que possui como principal objetivo estabelecer relações entre as partes analisadas, e levantar possibilidades para que assim se possam explicar essas relações, são pesquisas que descrevem e analisam diversos fenômenos e comportamentos organizacionais (BERTUCCI, 2009).

A forma de abordagem do problema foi de uma pesquisa quantitativa, que é o tipo de pesquisa aonde se analisa tudo que pode ser traduzido em números, opiniões e informações para

assim classificar e analisar tais opiniões, para chegar ao fim de tais análises ela utiliza-se de técnicas estatísticas, chegando a um denominador comum e com isso sendo possível traduzir em números (SILVA; MENEZES, 2005).

Para a organização dos dados coletados foi necessário a análise dos pagamentos de todos os servidores efetivos da educação, que no final do período analisado eram cerca de 280 pagamentos/mês, e identificar desses servidores aqueles que possuíam as vantagens mencionadas anteriormente, incorporadas em seus salários, e em verbas discriminadas, durante os 33 meses analisados.

Ao converter as análises a uma taxa monetária foi necessário utilizar as tabelas pré-definidas nas leis do município para que fosse possível a análise dos valores incorporados, houve também a necessidade de utilizar as planilhas do Microsoft Excel que efetuaram a soma de tais valores, e no final chegar ao montante expresso a seguir. Feito isso, foi possível construir a análise dos dados deste estudo, que se encontra no próximo tópico.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados foi dividida em três períodos distintos, antes da implantação do Estatuto, durante a sua implantação e o último quando as mudanças já estão em pleno vigor. A primeira análise se localiza no período em que foi homologada a última lei de reajuste salarial no município antes do Estatuto do Magistério, em Maio de 2011 lei nº 1.524/2011, tal lei teve seu período de vigência até o mês de Março de 2012, onde houve a implantação do Estatuto do Magistério embasado pela Lei Complementar no 014/2011.

Essa lei foi colocada em prática pela administração em Abril de 2012, e apesar do Estatuto ter sido aprovado e homologado em Dezembro de 2011, a Prefeitura teve um prazo de adequação de 06 meses, quando em Abril do ano subsequente o Estatuto entrou em vigor.

Com essas informações o segundo período de análises será do mês de Abril de 2012 até o mês de Fevereiro de 2013, onde analisaremos as mudanças que foram notadas na folha de pagamento dos servidores da educação com a implantação do Estatuto, tais mudanças foram embasadas em além do Estatuto do Magistério, na lei de número 1.546/2012.

O terceiro período de análises será feito de Setembro do ano de 2014 até Agosto do ano de 2015, por ser o período onde se localiza a vigência da última lei de alteração salarial dos servidores, lei nº 1.546/2014, onde as mudanças do Estatuto já estão em pleno vigor, e os servidores cientes dessas mudanças. Foram escolhidos esses períodos por serem embasados nas últimas leis salariais do município e que o período compreendido em cada análise seja correspondente ao mesmo número de meses, para que assim a análise tenha por base leis, e os períodos possuam a mesma quantidade de meses fazendo sentido para notarmos as diferenças.

E por fim a última análise a ser feita será um comparativo entre as análises anteriores, para que se possa constatar o que realmente mudou da primeira para a segunda análise, e da primeira para a última análise, utilizamos a análise em dados percentuais para que fiquem mais claras as diferenças, e para essa análise utilizou-se também um gráfico para que as mudanças além de serem percebidas em porcentagem, possam ser percebidas monetariamente por meio de gráfico ficando assim mais claras.

Abaixo, seguem as análises do presente estudo:

TABELA 02 – PERÍODO DE ANÁLISES DE 05/2011 A 03/2012 (11 MESES)

Verbas	Total das Verbas	Percentual Comparativo
Promoção Horizontal	R\$ 159.013,91	5,48%
Quinquênio	R\$ 342.246,42	11,79%
Valor Total	R\$ 520.853,75	17,94%
Valor Total da Folha	R\$ 2. 902.459,21	100%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nota-se que os impactos das políticas de incentivos não são tão grandes em comparação com o valor total da folha de pagamento, o valor bruto total da folha no período foi de R\$ 2.902,459,00 o que representa 100% da análise dos dados, a promoção horizontal do período foi de um valor correspondente á R\$ 159.013,91 representando assim uma porcentagem de aproximada de 5,48%, o quinquênio corresponde a um valor de R\$ 342.246,42 representando uma porcentagem aproximada de 11,79% do valor total da folha de pagamento. Por fim o valor total dos incentivos foi de R\$ 520.853,75 representando um impacto de 17,94% aproximadamente.

TABELA 03 – PERÍODO DE ANÁLISES DE 04/2012 Á 02/2013 (11 MESES)

Verbas	Total das Verbas	Percentual Comparativo
Promoção Horizontal	R\$ 128.570,16	3,23%
Progressão Vertical	R\$ 272.490,80	6,84%
Quinqüênio	R\$ 536.712,62	13,48%
Valor Total	R\$ 937.773,58	23,55%
Valor Total da Folha	R\$ 3.980.848,06	100%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Vê-se que a implantação do Estatuto trouxe novas políticas de incentivos e melhores valores salariais, a folha de pagamento em seu valor bruto teve um aumento significativo de 37,15% indo para o valor bruto de R\$ 3.980.848,06, esse valor monetário representa 100% da análise, a promoção horizontal teve uma queda em seu valor passando para o valor de R\$ 128.570,16, representando uma porcentagem aproximada de 3,23% do valor da folha o que se explica, pois antes do estatuto os servidores que adquiriam escolaridade superior a exigida tinham seus vencimentos incorporados horizontalmente, e com a implantação do Estatuto essa situação se extinguiu passando todas essas progressões para valores verticais se adequando.

A progressão vertical possui valores mais expressivos no período, valor de R\$ 272.490,80 sendo representado por 6,84%, pois com as mudanças implantadas as situações citadas anteriormente se extinguíram passando todas as promoções por escolaridade serem incorporadas verticalmente. O quinqüênio possui o valor de R\$ 536.712,62 que representa assim aproximadamente a porcentagem de 13,48%, com tais mudanças o valor total das políticas de incentivo aumentaram passando de R\$ 520.853,75 para o valor de R\$ 937.773,58 representando assim uma porcentagem de 23,55% do valor total da folha no período e representando um aumento de 80,04% em comparação com o período anterior.

TABELA 04 – PERÍODO DE ANÁLISES DE 09/2014 Á 07/2015 (11 MESES)

Verbas	Total das Verbas	Percentual Comparativo
Promoção Horizontal	R\$ 170.072,94	3,38%
Progressão Vertical	R\$ 435.540,70	8,67%
Quinqüênio	R\$ 825.475,89	16,44%
Valor Total dos Incentivos	R\$ 1.431.089,53	28,49%
Valor Total da Folha	R\$ 5.022.611,03	100%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Na tabela acima a análise realizada foi a mais recente, notou-se que o valor da folha de pagamento em comparação com análises anteriores foi superior ao da última análise com um aumento de 26,17% aproximadamente e isso se justifica, pois além das políticas de incentivos que estão cada vez mais presentes nos pagamentos, a prefeitura teve reajustes nos vencimentos base de todos os servidores e, por isso um valor a maior tão expressivo, o valor total bruto da folha no período foi de R\$ 5.022.611,03 o que representa 100% da análise, a promoção horizontal totalizou R\$ 170.072,94 representando assim aproximadamente 3,38% notou-se que apesar do valor da verba ser bem maior o valor bruto da folha de pagamento também teve um aumento significativo, sendo assim a porcentagem sobre o valor total da folha foi bem parecida com análises anteriores.

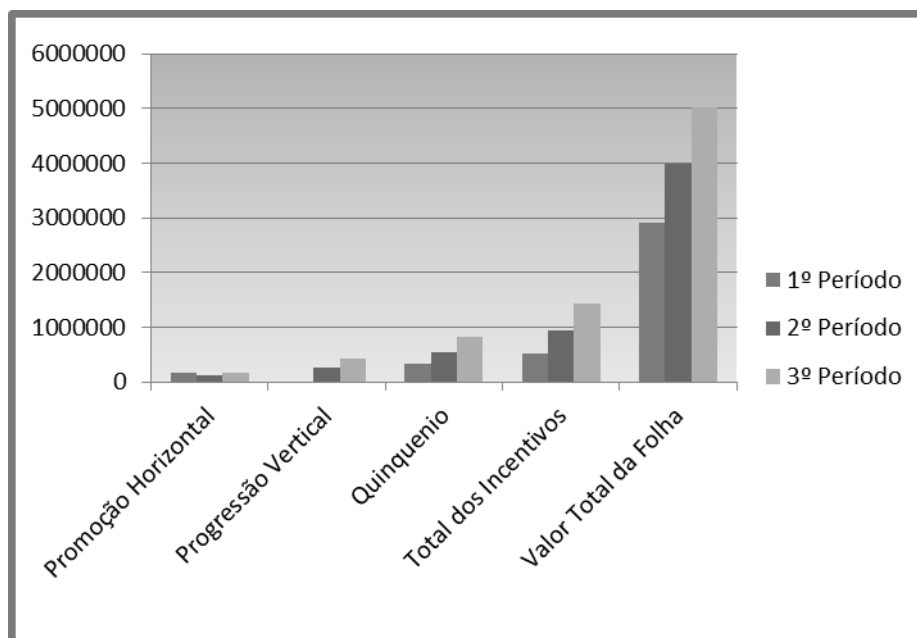
A progressão vertical totalizou um valor de R\$ 435.540,70 representando uma porcentagem de 8,67% aproximadamente, notou-se certo aumento em comparação com as outras análises, já o quinqüênio sempre nota-se aumentos em seus valores por ser a ordem natural de suas origens, ou seja, todos os servidores que trabalham o período estipulado pela lei quer seja bom em seus serviços ou não, farão jus a tal verba e por isso, notamos um valor de R\$ 825.475,89 representando assim uma porcentagem aproximada de 16,44%. O valor total dos incentivos foi o valor de R\$ 1.431.089,53 que representa 28,49% do valor total da folha de pagamento.

TABELA 05 – COMPARATIVO ENTRE OS PERÍODOS ANALISADOS (PERCENTUAL)

Verbas	Variação do 1º ao 2º período	Variação do 2º ao 3º período	Variação do 1º ao 3º período
Promoção Horizontal	(19,14%)	32,28%	6,95%
Progressão Vertical	100%	59,84%	100%
Quinquênio	56,82%	53,80%	41,19%
Total dos Incentivos	80,38%	52,32%	174,76%
Valor Total da Folha	37,15%	26,17%	73,04%

Fonte: Elaborado pelos autores.

GRÁFICO 1 – COMPARAÇÃO ILUSTRATIVA DOS INCENTIVOS ANALISADOS



Fonte: Elaborado pelos autores.

Percebe-se na tabela e no gráfico que os aumentos foram gradualmente sendo aplicados, com relação à promoção horizontal notou-se que na segunda análise o valor em comparação com a primeira análise foi menor em R\$ 30.443,75, representando em porcentagem aproximada de - 19,14%, como já explicado anteriormente isto é justifica, pois antes do Estatuto os critérios para pagamento de promoção por escolaridade eram diferentes, se misturando assim com a promoção horizontal, situação que no segundo período foi regularizado. Já no próximo comparativo percebe-se um aumento de 6,95%, e essa porcentagem representa um valor de R\$ 11.059,03 o que se justifica, pois no terceiro período o Estatuto já estava em pleno vigor, com as modificações feitas.

A progressão vertical da primeira análise para a segunda o aumento foi de 100% pelo fato de antes não haver tal promoção, da segunda análise para a terceira o aumento foi de 59,84% representando em valores monetários a quantia de R\$ 163.049,90, esse aumento se justifica, pois após a implantação do Estatuto do Magistério a quantidade de professores, supervisores pedagógicos e até mesmo servente escolares que adquiriram escolaridade superior a que possuíam foi bastante expressivo e isso no fim se revela por tal análise.

O quinquênio por já ser de sua natureza e por não ter tido nenhuma alteração em sua legislação, sempre teve seu aumento observado da primeira para a segunda análise o aumento foi de 56,82% em valores monetários aumentou-se a quantia de R\$ 194.466,20, da segunda para a terceira análise o aumento foi no valor de R\$ 288.763,27 representando assim por aproximadamente 53,80%, o aumento na primeira análise se justifica, pois apesar da segunda ter tido um intervalo maior entre as análises, a primeira para a segunda análise as diferenças observadas foram nos vencimentos, pois como as promoções estavam sendo atualizadas e incorporadas nos vencimentos dos servidores, isso afetou os valores dos quinquênios, pois essa verba leva em consideração os vencimentos dos servidores e incorporando as promoções nos vencimentos automaticamente elas se tornavam também base de cálculo para os quinquênios por este fato notou-se essa alteração entre uma análise e outra.

Assim o valor total dos incentivos dos servidores com a implantação do Estatuto obteve um aumento significativo entre a primeira análise e a última, as diferenças em valores foram em R\$ 910.235,78 representando uma porcentagem aproximada de 174,75% maior que a primeira análise.

4 CONCLUSÃO

Na elaboração deste trabalho constatarem-se realidades que são de cunho particular dos órgãos públicos, como a carreira pública que ao proporcionar uma estabilidade ao servidor efetivo tende a deixá-lo desmotivado, sem maiores perspectivas além das alcançadas, contribuindo para um quadro prejudicial para ambas as partes, a administração sem sua mão-de-obra qualificada, e o servidor que por estar acomodado no trabalho fica desmotivado e insatisfeito, essa é uma preocupação que as empresas públicas possuem.

No caso da prefeitura estudada notou-se que essa é uma grande preocupação, o que tem levado a administração a tomar algumas providências na tentativa de amenizar esse problema, e foi através da elaboração de Estatuto municipal que houve incentivo e valorização dos servidores, contribuindo para melhoria na qualidade dos serviços prestados.

Dentre eles podemos citar a promoção horizontal que é a elevação salarial do servidor público ao nível subsequente, e que para fazer jus deve ser submetido à avaliação periódica de desempenho de suas atividades laborais, sendo concedida somente mediante aprovação, garantindo com esse quesito um serviço prestado de qualidade e recompensando o servidor por seu serviço.

É possível identificar na prefeitura estudada uma maior preocupação com os servidores da área da educação, onde se notavam servidores desmotivados, e a administração ao perceber que essa desmotivação se refletia nos ensinamentos das crianças, resolveu fazer algumas alterações que foram implantadas por intermédio do Estatuto do Magistério no qual menciona direitos e deveres dos servidores.

A implantação desse Estatuto foi interessante, pois nele contém as obrigações que os profissionais da educação possuem como, por exemplo, o respeito ao educando que os servidores sempre devem possuir bem como, a busca da superação das limitações das deficiências individuais, o respeito a experiências socioculturais do educando, entre outras obrigações.

Além disso, esse Estatuto veio para que ocorresse uma garantia de qualidade no ensino prestado, e a valorização e dignificação dos profissionais da educação pública municipal através de um piso salarial atualizado, critérios de remuneração e ascensão profissional baseados na qualificação, além de fornecer condições reais para o aperfeiçoamento profissional.

As mudanças implantadas com o Estatuto começaram a vigorar a partir do mês de Abril do ano imediatamente posterior a sua aprovação, isto porque a administração teve um prazo de até 06 meses para regularização e foi o que ocorreu antes do prazo estipulado a administração colocou em vigor as mudanças estabelecidas.

Notou-se que antes do Estatuto os salários dos servidores eram quase todos os mesmos, pois eles possuíam a escolaridade mínima exigida para exercício do cargo, percebendo-se que havia professores que lecionavam e possuíam apenas o magistério, as políticas de incentivo eram baseadas somente em tempo de serviço prestado o que motivava os servidores a somente continuarem no exercício da função.

Na segunda análise quando estavam sendo implantadas as mudanças do Estatuto, notou-se algumas diferenças positivas como um aumento na capacitação dos servidores, que se mostraram empenhados em estudar e assim progredir na carreira pública.

A última análise mostrou que mudanças positivas ocorreram, antes existiam servidores com apenas o Magistério, o que foi extinto, servidores com pós-graduação eram muito poucos, e atualmente são uma grande maioria, o que além de ser vantajoso para eles é de interesse da administração, que com sua mão-de-obra mais capacitada conseqüentemente o ensino terá melhor qualidade.

Com as análises constatou-se que as mudanças deram sim resultados o município que antes possuía professores apenas com a escolaridade mínima exigida, atualmente possui professores em sua maioria pós-graduados, além dos supervisores pedagógicos que também estão cada vez mais empenhados em adquirir escolaridade acima da exigida, nota-se até mesmo serventes escolares e secretários se esforçando para adquirirem um grau de escolaridade melhor para que seus vencimentos sejam gratificantes.

Para pesquisas futuras sugere-se que seja realizada uma análise dos servidores separadamente, fazendo uma pesquisa no corpo administrativo da prefeitura averiguando se os servidores estão satisfeitos com as mudanças que foram feitas, analisar qual a motivação desses servidores para se capacitarem, se foi às mudanças que ocorreram ou se foi para que haja uma melhor preparação para o mercado de trabalho.

Sugere-se ainda, analisar com a administração se realmente obteve vantagem com as mudanças aplicadas, se a resposta foi positiva, quais foram essas vantagens, se o ensino se tornou realmente de qualidade, analisar se satisfação dos servidores foi percebida pela administração entre outros quesitos.

4. REFERÊNCIAS

AMARAL, Helena Kerr do. **Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira**. 2016. Revista do serviço público, v. 57, n. 4, p. 549-563. Disponível em <<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/211/216>> Acesso em 25 out. 2015.

ANDRADE, Nilton de Aquino, **Contabilidade pública na gestão municipal**, São Paulo: Editora Atlas S.A, 2002.

ANGÉLICO, João, **Contabilidade pública**, 8º ed. São Paulo: Editora Atlas S.A. 1995.

BALDESSAR, Murilo Medeiros. **Gestão pública municipal: uma análise do departamento de pessoal das prefeituras da AMREC**. 2013. Disponível em <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/1839/1/Murilo%20Medeiros%20Baldessar.pdf>> Acesso em 10 out. 2015.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC)**, 1º Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009.

CASTRO, Domingos Poubel de; GARCIA, Leice Maria; **Contabilidade pública no governo federal**, 1º Ed, São Paulo: Editora Atlas S.A, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Elsevier Brasil, 2008.

COELHO, Jaqueline Kíssila Vieira; COSTA, Helder Rodrigues da; SOUSA, Marta Alves de. **A importância da contabilidade pública como instrumento de controle na administração pública**. 2010. Disponível em <http://revistapensar.com.br/tecnologia/pasta_upload/artigos/a73.pdf> Acesso em 05 out. 2015.

FADUL, Élvia Mirian Cavalcanti. **Limites e possibilidades disciplinares da administração pública e dos estudos organizacionais**. 2009, Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v13n3/v13n3a02.pdf>> Acesso em 01 out. 2015

JÚNIOR, Ivan Leonel; MORAIS, Fernando César Lemos; TEIXEIRA, Fabrícia Souza. **Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de uma construtora de Coronel Fabriciano em relação à legislação trabalhista e previdenciária**, 2013. Disponível em <<http://www.ufjf.br/congreconti/files/2013/11/A3.pdf>> Acesso em: 30 set. 2015.

LIMA, Diana Vaz de; CASTRO, Róbinson Gonçalvesde; **Contabilidade pública**, 2º Ed, São Paulo: Editora Atlas S.A, 2006.

MANHUMIRIM. Lei Complementar. **Aprovada Lei Complementar de Políticas de Incentivo**. Disponível em: <http://transparencia.manhumirim.mg.gov.br/Legislacao>. Acesso em: 30. out. 2015.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**, São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 41º Ed, 2014.

OLIVEIRA, Amauri Gonçalves de. **Departamento de pessoal: um estudo de caso sobre os procedimentos e informações contábeis geradas, em uma empresa industrial de plásticos no município de Rondonópolis - MT**. 2010. Disponível em <<http://www.eduvalesl.edu.br/site/edicao/edicao-18.pdf>> Acesso em: 19 set. 2015.

PEREIRA, José Matias. **Administração pública comparada: uma avaliação das reformas administrativas do Brasil, EUA e União Européia**. Revista de Administração Pública, v. 42, n. 1, p. 61-82, 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n1/a04v42n1>> Acesso em 01 out. 2015.

SALM, José Francisco; MENEGASSO, Maria Ester. **Os modelos de administração pública como estratégias complementares para a co-produção do bem público.** Revista de Ciências da Administração, v. 11, n. 25, p. 83-104, 2009. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/13078>> Acesso em 03 out. 2015.

SANTOS, Marcio de Almeida; JAVORSKI, Marcia Edivani; GARCIA, Elias. **A contabilidade pública como instrumento de apoio á gestão e ao controle da administração pública.** 2009. Disponível em <http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/VIIISeminario/PESQUISA/CIENCIAS_CONTABEIS/ARTIGO_87.pdf> Acesso em: 09 set. 2015.

SILVA, Angela Maria da; OLIVEIRA, Claudinei Antunes de; MARIA, Danielli; CARDOSO, Juliana de Moraes; FARIAS, Patrícia Barbosa. **Distinção entre departamento de pessoal, recursos humanos e gestão de pessoas.** 2011. Disponível em <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/0126_0072_01.pdf> Acesso em: 23 set. 2015.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Eстера Muszkat. **Metodologia de pesquisa e elaboração de dissertação,** 2005.

SOUZA, Elen Renata Avila de. **Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de um comércio atacadista de Criciúma em relação á legislação trabalhista e previdenciária.** 2010. Disponível em <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/00004B/00004BFA.pdf>> Acesso em 20 set. 2015.

