

APÊNDICE A – APRESENTAÇÃO DO PTT DERIVADO DO TCC



GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL

Proposta Estratégica de Aprimoramento

**Campo Grande-MS
2026**

PROPOSTA PARA O APRIMORAMENTO DA IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MATO GROSSO DO SUL

Produto técnico tecnológico apresentado pela mestre Aline Dietrich Ramos ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Prof. Dr. Silvio Paula Ribeiro, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

Apresentação 03

Diagnóstico e Análise 04

Descrição da Situação Problema e Proposta de Intervenção 05

Breve histórico da Gestão por Competência no Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul 06

Público-Alvo da iniciativa 07

Objetivos da Proposta 08

Estrutura do curso 09

Responsáveis pela proposta de intervenção e data 11

Referências 12

Protocolo de recebimento 13

APRESENTAÇÃO

Este trabalho teve como objetivo analisar o estágio de implantação da Gestão por Competências (GPC) nos Tribunais de Justiça Estaduais brasileiros, identificando os principais desafios enfrentados e os benefícios percebidos a partir da perspectiva dos gestores de pessoas.

A Gestão por Competências é um modelo de gestão de pessoas que identifica, desenvolve e utiliza competências essenciais (conhecimentos, habilidades e atitudes) para melhorar o desempenho individual e institucional.

No setor público, especialmente no Poder Judiciário, a GPC é fundamental para:

- ▶ Alinhar servidores às necessidades estratégicas;
- ▶ Aumentar a eficiência na prestação jurisdicional;
- ▶ Profissionalizar a tomada de decisão;
- ▶ Apoiar capacitação, seleção, mobilidade e avaliação de desempenho.

A GPC passou a orientar políticas públicas no Brasil, especialmente após o Decreto nº 5.707/2006 (PNDP), após as recomendações da OCDE e o recomendações do TCU.

No Poder Judiciário, a GPC ganhou força a partir das Resoluções Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 192/2014 e nº 240/2016, que estabeleceram diretrizes para formação, desenvolvimento e gestão estratégica de pessoas.

Guias publicados pelo CNJ reforçaram seus benefícios para servidores e para o próprio Judiciário, com foco em eficiência, motivação, alocação adequada de talentos e melhoria dos serviços.

A partir dos achados, foi sugerida uma proposta de intervenção para melhoria e superação de barreiras para enfrentamento dos desafios evidenciados na pesquisa para a implantação da GPC, especificamente no Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul como projeto piloto.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

O diagnóstico realizado na pesquisa evidenciou que os principais entraves à consolidação da GPC nos Tribunais de Justiça Estaduais estão relacionados à insuficiente capacitação técnica das equipes de gestão de pessoas, aspectos da cultura organizacional, estrutura da instituição e recursos humanos disponíveis.

Os dados indicaram que o principal entrave percebido para a implantação/aperfeiçoamento da GPC foi a disponibilidade de recursos humanos (53,3% apontando dificuldade; média Likert 2,60), enquanto os fatores mais associados à facilitação concentram-se em dimensões comportamentais e institucionais, como conhecimento institucional acumulado, disposição ou comprometimento e comunicação dos resultados à alta administração (todos com 56,7% em facilitação e média Likert 3,57), além de aspectos metodológicos e de alinhamento entre norma e operação, sugerindo que a continuidade do modelo depende menos de “existência de diretriz” e mais de capacidade interna, governança e desenvolvimento de pessoas.

Na visão dos gestores dos Tribunais de Justiça estaduais dentre outras dificuldades enfrentadas para implantação da GPC foram destacadas a falta de interesse dos servidores, falta de recursos financeiros, falhas na aplicação do *feedback*, aliadas ao baixo nível de autoconhecimento, insuficiente preparo das lideranças para conduzir devolutivas estruturadas e falta de comunicação sobre a importância na implantação do modelo.

Assim, a falta de formação continuada e sistemática sobre Gestão por Competências compromete a institucionalização do modelo, fazendo com que a GPC seja percebida como um projeto temporário, e não como uma política de Estado.

Esse cenário revela a necessidade de uma intervenção estruturante, voltada ao desenvolvimento de competências institucionais e gerenciais para sustentar a implantação do modelo ao longo do tempo.



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

O estudo procurou compreender não apenas se a GPC foi iniciada, mas como vem sendo conduzida, quais etapas foram efetivamente implementadas e quais fatores organizacionais influenciam seu avanço ou estagnação.

Evidenciou-se que embora a Gestão por Competências esteja prevista em normativos nacionais e alinhada às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça, sua implementação nos Tribunais de Justiça Estaduais ocorre de forma desigual, fragmentada e, em muitos casos, meramente formal.

Observa-se um distanciamento entre o modelo conceitual proposto e a prática organizacional, marcado por dificuldades de institucionalização, resistência cultural e limitações técnicas das equipes de gestão de pessoas.

Como proposta de intervenção sugere-se a promoção de um Curso presencial de Gestão por Competências aplicado ao Poder Judiciário, a ser ofertado pela Escola Judicial, como ação estruturante e permanente no âmbito do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul, que pode ser replicada aos demais tribunais de justiça estaduais.

O curso deverá ser incorporado ao portfólio regular da Escola Judicial e articulado ao planejamento estratégico do Tribunal, de modo a garantir sua continuidade institucional.

Recomenda-se, ainda, a contratação ou convite de especialista de reconhecida expertise nacional na temática de Gestão por Competências no setor público, preferencialmente com experiência prática em órgãos do Judiciário ou em instituições públicas de grande porte.

BREVE HISTÓRICO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIA NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO MATO GROSSO DO SUL

A GPC no TJMS não constitui iniciativa recente, tendo seus primeiros registros institucionais ainda em 2007, com ações formativas promovidas pela então Escola do Servidor Público do Judiciário.

O processo ganhou maior estruturação a partir de 2015, com a edição da Portaria n. 793/2015, a constituição de grupos de trabalho, a contratação de consultoria especializada e o mapeamento integral das competências técnicas e comportamentais das funções de 1º e 2º Grau.

Ao longo dos anos seguintes, o Tribunal promoveu eventos de sensibilização, encontros de gestores e ciclos de avaliação de desempenho por competências, com destaque para as ações realizadas em 2017, 2018 e 2021/2022.

Não obstante os avanços alcançados, a análise do histórico institucional evidencia que a implantação da Gestão por Competências ocorreu de forma descontínua e fortemente dependente de apoio externo, sem que o modelo tenha se consolidado plenamente como política permanente de gestão de pessoas.

Nesse contexto, a presente proposta surge como etapa de maturação institucional da GPC no TJMS, voltada à internalização do conhecimento, à formação continuada de gestores e servidores e à garantia de continuidade da política, mesmo diante de mudanças na gestão administrativa.



PÚBLICO-ALVO DA INICIATIVA

O público-alvo do curso presencial é composto, prioritariamente, pelos **gestores** e equipes de gestão de pessoas do TJMS, especialmente aqueles responsáveis pelo planejamento, implantação e acompanhamento das políticas de desenvolvimento de servidores.

Incluem-se nesse grupo os profissionais das áreas de recursos humanos, capacitação, escola judicial e setores estratégicos, que atuam diretamente na operacionalização da GPC e na integração desse modelo aos subsistemas de gestão de pessoas.

De forma complementar, a iniciativa também se direciona à **alta administração** dos tribunais, como desembargadores, magistrados em funções administrativas e dirigentes de áreas estratégicas, cujo apoio institucional é essencial para a consolidação da GPC como política organizacional. Aqui o curso seria resumido de forma objetiva em vídeos curtos, ou seja, sem a necessidade de participação presencial, para o conhecimento e sensibilização de todos os agentes que exercem papel decisivo na definição de prioridades, na alocação de recursos e na legitimação do modelo no âmbito institucional.

Por fim, o público-alvo abrange ainda os servidores do Poder Judiciário Estadual, beneficiários diretos da iniciativa, na medida em que a GPC impacta os processos de capacitação, alocação, desenvolvimento profissional e valorização do mérito.

A iniciativa contribui para o fortalecimento do engajamento dos servidores e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. Aqui o alcance do conhecimento seria de forma mais objetiva com a publicação de cartilhas para sensibilização e engajamento dos servidores públicos.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

Geral:

A proposta tem como objetivo geral promover a consolidação da Gestão por Competências no Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul por meio da capacitação estruturada e institucionalizada de magistrados, gestores e servidores, utilizando a Escola Judicial como instância estratégica de disseminação e internalização do modelo.

Como objetivos específicos, busca-se:

- desenvolver compreensão conceitual sólida e compartilhada sobre Gestão por Competências no contexto do Poder Judiciário;
- capacitar gestores e equipes técnicas para atuar na implantação, monitoramento e aperfeiçoamento da GPC;
- contribuir para a incorporação da Gestão por Competências ao planejamento estratégico do Tribunal, assegurando sua continuidade independentemente de mudanças na gestão.



ESTRUTURA DO CURSO

O curso sugerido foi baseado nos cursos oferecidos pela Escola Nacional de Administração Pública -ENAP, com carga horária de 40 horas, sugerindo ainda sua realização de forma presencial para melhor efetividade. O curso possuirá três módulos:



MÓDULO 1 Fundamentos da Gestão por Competências

1. Modelos de administração pessoal
 - 1.1 Administração burocrática
 - 1.2 Administração gerencial
2. Evolução dos modelos de gestão de pessoas na Administração Pública Brasileira
3. Gestão estratégica de pessoas
 - 3.1 Alinhamento estratégico
 - 3.2 Gestão estratégica de pessoas no TJMS
 - 3.3 Instrumentos de gestão estratégica de pessoas
4. Gestão por competências na Administração Pública Brasileira
 - 4.1 Gestão por Competência proposta pelo CNJ
 - 4.2 Histórico da GPC no TJMS
5. Caminhos e perspectivas estratégicas
 - 5.1 Ingresso de servidores
 - 5.2 Avaliação de desempenho por competências
 - 5.3 Desempenho
 - 5.4 Objetivos institucionais
 - 5.5 Banco de talentos



MÓDULO 2 Conceitos, Tipologias e Modelos de Competências

1. Competência
 - 1.1 Capital humano
 - 1.2 Descrição do desempenho
2. Tipologias de competências
 - 2.1 Modelo proposto pelo CJN
3. Gestão por competências como processo sistêmico
 - 3.1 Política Nacional de Desenvolvimento Pessoal
 - 3.2 Resoluções do CNJ
4. Modelos de descrição de competências
 - 4.1 Descrição de competências por referências de desempenho
 - 4.2 Descrição de competências por elementos constituintes
 - 4.3 Descrição de competências por grau de complexidade

ESTRUTURA DO CURSO

➤ **MÓDULO 3** Gestão por competências no TJMS

1. Implantação do Modelo
2. Conformidade conceitual com a PNPD e Resoluções do CNJ
3. Desafios a serem enfrentados na implantação do modelo
4. Benefícios da GPC
5. Necessidades do contexto institucional
 - 5.1 Histórico das fases já concluídas no TJMS
6. Integração da GPC ao Planejamento Estratégico do TJMS
7. Classificação das competências
8. Organização das competências
9. Etapas do modelo
 - 9.1 Mapeamento de competências
 - 9.2 Diagnóstico de necessidades de capacitação
 - 9.3 Capacitação e desenvolvimento de competências
 - 9.4 Análise dos resultados do diagnóstico
10. Estratégias para consolidação do modelo
11. Criando um ambiente de aprendizagem
12. Política de capacitação e desenvolvimento de pessoas
13. Programa de educação corporativa
 - 13.1 Ciclo de planejamento da capacitação e desenvolvimento



RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Mestranda: Aline Dietrich Ramos, email:
aline_dietrich@ufms.br

Orientador: Silvio Paula Ribeiro, email:
silvio.ribeiro@ufms.br

28 de janeiro de 2026.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Dispõe sobre a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2006.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Gestão por competências passo a passo**: um guia de implementação / Coordenação: Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJUD), Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2012/01/6df487e745d2ed907c5ea433b6ebee96.pdf>.

Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul. **Gestão por competência**. Disponível em: <https://www5.tjms.jus.br/gestao-competencias/index.php>.

Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) Receita Federal do Brasil. **Gestão por competências**. 2019. Disponível em <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/6493>.

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

À
Presidência
Tribunal de Justiça Mato Grosso do Sul

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Gestão por competência nos Tribunais de Justiça Estadual: proposta estratégica de aprimoramento”, derivado da dissertação de mestrado “Gestão por competência nos Tribunais de Justiça Estadual”, de autoria de “Aline Dietrich Ramos”.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Federal do Mato Grosso do Sul.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um “Curso de Formação Profissional” e seu propósito é “a implantação da gestão por competência”.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço “profiap.propp@ufms.br”.

Cidade, UF ____ de _____ de 20 ____

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

Discente: Aline Dietrich Ramos, mestranda

Orientador: Silvio Paula Ribeiro, doutor

Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

28 de janeiro de 2026.



APÊNDICE B – CARTA DE APRESENTAÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS E QUESTIONÁRIO

Este questionário integra a pesquisa de mestrado em Administração Pública da UFMS, conduzida por Aline Dietrich Ramos, servidora do TJMS, sob orientação do Professor Dr. Silvio Paula Ribeiro.

O objetivo é analisar a implantação da Gestão por Competência nos Tribunais de Justiça Estaduais, identificando desafios, benefícios e as percepções dos responsáveis pela implementação. A pesquisa visa contribuir para o aprimoramento da gestão no Judiciário, oferecendo um diagnóstico sobre a Gestão Estratégica por Competências e propondo um plano de ação para superar desafios e incentivar sua adoção.

O questionário deve ser respondido por gestores responsáveis pela implantação da Gestão por Competências ou, na ausência, por gestores da área de Gestão de Pessoas. O tempo estimado para preenchimento é de 10 a 15 minutos.

Informamos que não serão coletados dados pessoais que permitam a identificação dos respondentes, como nome ou matrícula, e que os tribunais também não serão identificados na consolidação dos dados. Cada resposta será codificada exclusivamente para fins de organização e análise, de forma a assegurar o anonimato dos participantes e das instituições envolvidas.

Solicitamos a gentileza de responder ao questionário até o dia 15 de julho de 2025, a fim de viabilizar a consolidação dos dados para a elaboração da dissertação.

Sua participação é essencial para o sucesso desta pesquisa. Agradecemos imensamente sua colaboração!

Em caso de dúvidas ou caso queira ser informado(a) dos resultados obtidos com a pesquisa, poderá entrar em contato pelo e-mail: aline_dietrich@ufms.br.

Você concorda em participar voluntariamente desta pesquisa?

Sim Não

Parte 1-Adoção do Modelo de Gestão por Competência

1 Você conhece o que é o modelo de gestão por competência?

Sim Não

2 A adoção e implementação da Gestão por competência está prevista no atual planejamento estratégico do Tribunal?

Sim Não

- 3 A sua organização já conduziu alguma etapa do processo implantação da Gestão por competências (mesmo que não tenha finalizado)?
- Sim (avança para a pergunta 5) Não (avança para a pergunta 3 -parte 2)

Parte 2 - Para quem respondeu “não” na questão 3 - Motivo de não ter matriz de competências

- 4 Caso a organização não tenha implantado a gestão por competência, qual foi o motivo para a não adesão? (pode marcar mais de uma opção)
- Falta de apoio da alta administração.
- Não constitui objetivo estratégico da instituição.
- Falta de diretrizes do CNJ sobre orientações de como implantar a gestão por competência.
- Desconhecimento da equipe sobre metodologia para definir as competências sozinha.
- Falta de prioridade nas demandas da área de gestão de pessoas para definir competências.
- Resistência das pessoas para participar da definição das competências profissionais.
- Não consideram que a definição de competências profissionais seja útil para subsidiar os processos de gestão de pessoas.
- Falta de recursos para contratação de consultoria.
- Falta de pessoas na equipe técnica para iniciar o mapeamento das competências.
- Outras: _____
- 5 Caso pretendam definir as competências profissionais, quais ações consideram ser necessárias para condução deste processo?
- Não temos interesse em mapear as competências profissionais para definir a matriz de competências.
- Autodesenvolvimento da equipe de gestão de pessoas para conduzir o mapeamento de competências.
- Participação da equipe de gestão de pessoas em treinamento para se preparar para conduzir o mapeamento de competências.
- Condução do mapeamento de competências apenas pela própria equipe da organização.
- Condução do mapeamento de competências com contratação de consultoria / pesquisa para apoiar na definição de matriz de competências.
- Definição das competências com base em análise de documentos institucionais da própria organização.
- Definição de competência com base no modelo incentivado pelo CNJ.
- Definição de competência com base em modelos publicados na internet / compartilhados por outras organizações.

() Definição de competências com base em levantamento de informações com as áreas da organização.

() Validação de competências com atores-chaves vinculados ao tema da competência definida.

6 Existe algum prognóstico de quando se pretende implementar a Gestão por competência no seu tribunal?

7 Avalie cada um dos itens abaixo e indique se o aspecto dificultou, facilitou ou não influenciou para a falta de implementação da gestão por competência:

	1 Dificultou muito	2 Dificultou Pouco	3 Não Influenciou	4 Facilitou pouco	5 Facilitou Muito
Regulamentação específica					
Estrutura da instituição					
Atuação da alta administração quanto ao apoio para implantação					
Alteração periódica na gestão do Tribunal					
Aspectos da cultura organizacional que impactam os processos de mudança					
Recursos humanos disponíveis para a implantação					
Disponibilidade e estrutura do conhecimento institucional acumulado					
Disponibilidade de serviços externos de apoio (consultorias, assessorias et.)					
Nível de envolvimento de servidores e gestores no processo de implantação					
Aspectos metodológicos					

inerentes a definição de competências					
Disponibilidade de recursos tecnológicos					
Aspectos metodológicos e práticos envolvidos na gestão por competências					
Comunicação dos resultados da gestão por competências à alta administração					
Clareza e alcance da comunicação sobre a gestão por competências					
Percepções sobre a aplicabilidade da gestão por competências no serviço público					
Alinhamento entre a previsão legal e a operação efetiva					
Disposição e comprometimento para a implementação da gestão por competências					
Nível de autoconhecimento sobre habilidades e processos de trabalho					

- 8 Além dos aspectos indicados acima, houve alguma outra dificuldade para que a implantação da Gestão por competências no Tribunal não fosse executada?

Parte 3 – Compreensão do Modelo de Gestão por Competências (somente para quem respondeu que já conduziu alguma etapa do modelo)

- 4 Em que ano começou a implantação da gestão por competências no Tribunal?

- () Avaliação do programa de gestão por competência.
 () Desenvolvimento do sistema de recompensas.
 () Execução de ações de aprendizagem com base nas lacunas de competências.
 Outro: _____

Parte 4 – Dificuldades e Benefícios da Gestão por Competências

- 11 Avalie cada um dos itens abaixo e indique se o aspecto dificultou, facilitou ou não influenciou para a implementação da gestão por competência:

	1 Dificultou muito	2 Dificultou Pouco	3 Não Influenciou	4 Facilitou pouco	5 Facilitou Muito
Regulamentação específica					
Estrutura da instituição					
Atuação da alta administração quanto ao apoio para implantação					
Alteração periódica na gestão do Tribunal					
Aspectos da cultura organizacional que impactam os processos de mudança					
Recursos humanos disponíveis para a implantação					
Disponibilidade e estrutura do conhecimento institucional acumulado					
Disponibilidade de serviços externos de apoio (consultorias, assessorias et.)					
Nível de envolvimento de servidores e gestores no processo de implantação					
Aspectos metodológicos inerentes a definição de competências					

Disponibilidade de recursos tecnológicos					
Aspectos metodológicos e práticos envolvidos na gestão por competências					
Comunicação dos resultados da gestão por competências à alta administração					
Clareza e alcance da comunicação sobre a gestão por competências					
Percepções sobre a aplicabilidade da gestão por competências no serviço público					
Alinhamento entre a previsão legal e a operação efetiva					
Disposição e comprometimento para a implementação da gestão por competências					
Nível de autoconhecimento sobre habilidades e processos de trabalho					

12 Além dos aspectos indicados acima, existe alguma outra dificuldade para realizar a implantação da Gestão por competências no Tribunal?

13 Avalie os itens abaixo e indique o seu grau de concordância quanto aos benefícios para a organização em razão da implantação da Gestão por competência.

	1 Discordo totalmente	2 Discordo Parcialme nte	3 Indiferente (Nem concordo, nem discordo)	4 Concordo parcialme nte	5 Concordo totalmente
Gerou alinhamento estratégico entre as					

competências individuais e as necessidades organizacionais					
Gerou maior produtividade					
Gerou qualidade na prestação do serviço público					
Trouxe mais agilidade nos processos					
Aumentou a motivação dos servidores					
Gerou melhor alocação e movimentação de pessoas					
Houve melhoria na gestão de carreira do servidor					
Gerou mapeamento de talentos internos					
Teve melhoria no clima organizacional					
Gerou maior envolvimento com o trabalho					
Gerou aumento da capacitação e qualificação dos funcionários					
Teve aumento da valorização e profissionalismo da área de gestão de pessoas					
Gerou melhor comunicação interna (<i>feedback</i>)					
Gerou impacto positivo na					

percepção da sociedade em relação às instituições públicas					
--	--	--	--	--	--

- 14 Além dos aspectos indicados acima, houve algum outro benefício encontrado pela implantação da Gestão por competências no Tribunal?
-

Parte 5 – Perfil do Respondente

- 1 Em qual Estado Federado fica o Tribunal de Justiça em que trabalha?
-
- 2 Sexo
 Feminino
 Masculino
 Prefiro não responder
- 3 Faixa etária
 até 20 anos
 De 21 a 30 anos
 De 31 a 40 anos
 De 51 a 60 anos
 Mais de 60 anos
- 4 Nível de Escolaridade
 2º grau completo
 Superior incompleto
 Superior completo
 Especializado/MBA
 Mestrado
 Doutorado
- 5 Possui formação em Administração ou durante a faculdade teve aulas sobre gestão de pessoas?
 Sim Não
- 6 Participou de algum curso da Escola do Tribunal sobre gestão por competência?
 Sim Não
- 7 Quanto tempo de experiência você possui em gestão de pessoas?
 Menos de 1 ano

- De 1 a 4 anos
- De 5 a 9 anos
- De 10 a 14 anos
- De 15 a 19 anos
- Mais de 20 anos

8 Tempo que trabalha com gestão por competência

- Não trabalha com gestão por competência
- menos de 1 ano
- entre 1 a 3 anos
- entre 3 a 5 anos
- entre 5 a 7 anos
- entre 7 a 10 anos
- mais de 10 anos