

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**A EFETIVIDADE DA MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO:
UM ESTUDO SOBRE A NECESSIDADE DE UMA NOVA REFORMA
CONSTITUCIONAL**

ANTONIO RAFAEL MEDEIROS LACERDA

FORTALEZA

2026

ANTONIO RAFAEL MEDEIROS LACERDA

**A EFETIVIDADE DA MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO:
UM ESTUDO SOBRE A NECESSIDADE DE UMA NOVA REFORMA
CONSTITUCIONAL**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Área de concentração: Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Rogério Marques de Carvalho.

FORTALEZA

2026

ANTONIO RAFAEL MEDEIROS LACERDA

**A EFETIVIDADE DA MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO:
UM ESTUDO SOBRE A NECESSIDADE DE UMA NOVA REFORMA
CONSTITUCIONAL**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Aprovada em: 09/09/2026.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Paulo Rogério Marques de Carvalho (Orientador) - UFC

Prof^a. Dr^a. Luci Maria Teston - UFAC

Prof. Dr. Álisson José Maia Melo - UNI7

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Rogério Marques de Carvalho, pela disponibilidade, pelas valiosas contribuições, pela confiança e pela condução segura durante o desenvolvimento desta pesquisa.

Aos professores do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, especialmente aos docentes da Universidade Federal do Ceará, pelos conhecimentos compartilhados e pelas reflexões que contribuíram para minha formação acadêmica e profissional.

Aos membros da banca examinadora, pela disponibilidade, pela leitura atenta e pelas contribuições destinadas ao aperfeiçoamento deste trabalho.

Aos servidores públicos que participaram da pesquisa, pela colaboração e pela disposição em compartilhar suas percepções e experiências, tornando possível a realização deste estudo.

Aos colegas de curso, pelo companheirismo, pela troca de conhecimentos e pelo apoio durante essa trajetória.

Por fim, agradeço a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização deste trabalho e para a conclusão desta importante etapa da minha vida.

RESUMO

O debate em torno da Proposta de Emenda à Constituição nº 38/2025, denominada reforma administrativa, reacendeu discussões acerca da necessidade de fortalecer a meritocracia no serviço público brasileiro. Esta dissertação analisa, no plano jurídico-normativo, se a Constituição Federal de 1988 oferece base suficiente para a adoção de práticas de avaliação, desenvolvimento e reconhecimento por mérito e, no plano empírico, examina como esses instrumentos são percebidos no Município de Maracanaú/CE. Adotou-se pesquisa aplicada, predominantemente qualitativa e descritiva, baseada em pesquisa bibliográfica, análise documental e estudo de caso. Foram examinados a Constituição Federal de 1988, a Emenda Constitucional nº 19/1998, a PEC nº 38/2025 e os planos municipais de cargos, carreiras e vencimentos; complementarmente, 78 servidores responderam questionário eletrônico. A análise normativa indica que o ordenamento vigente já contém fundamentos para avaliações de desempenho, progressões por mérito, capacitação e incentivos vinculados a resultados. No caso estudado, contudo, a percepção dos participantes evidencia distância entre previsão legal e prática administrativa, especialmente diante do congelamento das carreiras e da interrupção das avaliações. Os dados do questionário representam percepções situadas e não autorizam generalização estatística para o conjunto do serviço público brasileiro. Ainda assim, o caso oferece evidência analítica de que a alteração constitucional, isoladamente, não assegura a implementação de práticas meritocráticas. Como contribuição aplicada, apresenta-se Produto Técnico-Tecnológico voltado à implantação gradual de um modelo de gestão do desempenho e valorização por mérito no Município de Maracanaú/CE.

Palavras-chave: meritocracia; serviço público; reforma administrativa; avaliação de desempenho; gestão de pessoas.

ABSTRACT

The debate surrounding Proposed Constitutional Amendment No. 38/2025 has renewed discussions about merit-based management in the Brazilian public service. This dissertation examines, at the legal-normative level, whether the 1988 Federal Constitution provides a sufficient basis for performance assessment, professional development and merit recognition and, at the empirical level, how such instruments are perceived in the Municipality of Maracanaú, Ceará. The study is applied, predominantly qualitative and descriptive, combining bibliographic research, documentary analysis and a case study. The 1988 Federal Constitution, Constitutional Amendment No. 19/1998, Proposed Constitutional Amendment No. 38/2025 and municipal career plans were analyzed; additionally, 78 public servants answered an online questionnaire. The normative analysis indicates that the current legal framework already provides grounds for performance evaluation, merit-based career progression, training and results-related incentives. In the case studied, however, participants' perceptions reveal a gap between legal provisions and administrative practice, especially due to the freezing of career progression and the interruption of periodic evaluations. Questionnaire results are situated perceptions and do not support statistical generalization to the Brazilian public service as a whole. Nevertheless, the case provides analytical evidence that constitutional change alone does not ensure implementation of merit-based practices. As an applied contribution, the dissertation presents a Technical-Technological Product for the gradual implementation of a performance management and merit recognition model in Maracanaú.

Keywords: meritocracy; public service; administrative reform; performance evaluation; people management.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese dos instrumentos meritocráticos examinados.....	22
Quadro 2 – Comparação entre a CF/1988, a PEC nº 38/2025 e os PCCV municipais.....	29
Quadro 3 – Princípios orientadores do modelo proposto.....	46
Quadro 4 – Matriz de avaliação do desempenho.....	47
Quadro 5 – Riscos e medidas de mitigação.....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Percepção sobre promoções baseadas em avaliação de desempenho.....	42
Tabela 2 – Percepção sobre bonificação por alcance de metas.....	42
Tabela 3 – Percepção sobre valorização dos bons servidores.....	42
Tabela 4 – Impacto percebido do congelamento das progressões no desempenho.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
EC	Emenda Constitucional
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PCCV	Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PID	Plano Individual de Desenvolvimento
PROFIAP	Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional
PTT	Produto Técnico-Tecnológico

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Delimitação do tema e problema de pesquisa.....	14
1.2 Objetivos.....	14
1.2.1 Objetivo geral.....	14
1.2.2 Objetivos específicos.....	14
1.3 Justificativa e relevância.....	15
1.4 Estrutura da dissertação.....	15
2 MERITOCRACIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E REFORMAS DO ESTADO.....	16
2.1 Formação e ressignificação do conceito de meritocracia.....	16
2.2 Mérito, igualdade e impessoalidade.....	17
2.3 Administração burocrática, administração gerencial e desempenho.....	18
2.4 Reformas administrativas e o problema da implementação.....	20
2.5 Gestão de pessoas, competências e motivação no setor público.....	21
3 O QUADRO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL DA MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO.....	23
3.1 A Constituição Federal de 1988 e a Emenda Constitucional nº 19/1998.....	23
3.2 A PEC nº 38/2025 e a centralidade da gestão por resultados.....	25
3.3 Planos de cargos, carreiras e vencimentos de Maracanaú/CE.....	26
3.4 A suspensão do desenvolvimento funcional e a distância entre norma e prática.....	28
3.5 Síntese comparativa.....	29
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	31
4.1 Natureza e abordagem da pesquisa.....	32
4.2 Estratégia documental e bibliográfica.....	33
4.3 Estudo de caso e participantes.....	34
4.4 Instrumento de coleta e tratamento dos dados.....	35
4.5 Aspectos éticos, alcance e limitações.....	36
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	37
5.1 Recompensas por desempenho.....	37
5.2 Mecanismos de progressão.....	38
5.3 Critérios de avaliação funcional.....	40
5.4 Percepção dos servidores.....	41
5.4.1 Promoções baseadas em avaliação de desempenho.....	42
5.4.2 Bonificação por metas.....	42
5.4.3 Valorização dos bons servidores.....	42
5.4.4 Impacto do congelamento no desempenho.....	43
5.5 Distinção entre insuficiência normativa e falha de implementação.....	43
6 PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO: MODELO DE GESTÃO DO DESEMPENHO E VALORIZAÇÃO POR MÉRITO.....	45
6.1 Contextualização e justificativa.....	45
6.2 Problema de intervenção.....	45
6.3 Objetivos do produto.....	45
6.3.1 Objetivo geral.....	45
6.3.2 Objetivos específicos.....	46
6.4 Princípios orientadores.....	46
6.5 Estrutura do modelo.....	47
6.6 Matriz de avaliação do desempenho.....	47
6.6.1 Escala de pontuação.....	48
6.6.2 Evidências aceitas.....	48
6.6.3 Salvaguardas de impessoalidade e calibragem.....	48
6.7 Fontes e responsabilidades da avaliação.....	49
6.7.1 Compatibilização entre desempenho individual e coletivo.....	49
6.8 Plano Individual de Desenvolvimento – PID.....	50
6.9 Formas de reconhecimento.....	50
6.9.1 Reconhecimento não financeiro.....	50
6.9.2 Reconhecimento funcional.....	50
6.9.3 Reconhecimento financeiro.....	50
6.10 Governança do modelo.....	50
6.11 Etapas de implementação.....	51
6.12 Cronograma sugerido.....	51

6.13 Indicadores de monitoramento.....	52
6.14 Riscos e medidas de mitigação.....	52
6.15 Inovação, aplicabilidade e replicabilidade.....	52
6.16 Impactos esperados.....	53
6.17 Recomendação institucional.....	53
6.18 Considerações finais.....	53
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
7.1 Síntese dos achados.....	55
7.2 Contribuições teóricas e práticas.....	55
7.3 Limitações e agenda de pesquisa.....	55
REFERÊNCIAS.....	57
APÊNDICE A – TERMO DE PACTUAÇÃO DE METAS.....	59
APÊNDICE B – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	60
APÊNDICE C – PLANO INDIVIDUAL DE DESENVOLVIMENTO.....	61
APÊNDICE D – FORMULÁRIO DE RECURSO.....	62
APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PROJETO-PILOTO.....	63
APÊNDICE F – MINUTA DE ATO NORMATIVO.....	64
APÊNDICE G – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MARACANAÚ/CE.....	66
ANEXO A – LEI MUNICIPAL Nº 1.872, DE 29 DE JUNHO DE 2012.....	73
ANEXO B – LEI MUNICIPAL Nº 2.752, DE 11 DE OUTUBRO DE 2018.....	96

1 INTRODUÇÃO

A atual discussão acerca da modernização da administração pública brasileira tem sido marcada pelo ressurgimento do debate acerca da meritocracia no serviço público, especialmente diante da tramitação da Proposta de Emenda à Constituição nº 38/2025, conhecida como PEC da reforma administrativa.

Embora seus defensores sustentem que a Constituição Federal de 1988 carece de instrumentos eficazes de gestão orientados a resultados, parte relevante da literatura questiona essa premissa, ao indicar que o problema da inefetividade administrativa pode não decorrer da ausência de normas, mas de dificuldades estruturais de implementação, que levam à ausência de senso de meritocracia na gestão de pessoas da administração pública.

Nesse sentido, sob a justificativa de aperfeiçoar a governança e a gestão pública, promover a transformação digital, impulsionar a profissionalização e extinguir privilégios no serviço público, a reforma administrativa em discussão pretende fazer com que a busca por resultados deixe de ser vista como “heresia” no serviço público, com a adoção de instrumentos pautados na meritocracia e na qualidade do servidor público.

Na exposição de motivos, a Proposta de Emenda à Constituição nº 38/2025 argumenta que, mesmo consagrando princípios como o da eficiência e o da impessoalidade, a atual redação constitucional carece de instrumentos de gestão capazes de assegurar que a ação estatal esteja permanentemente orientada por metas claras, baseada em indicadores verificáveis e voltada ao alcance de resultados mensuráveis.

Não obstante, divergindo de tal entendimento, Barroso (2023) destaca o caráter analítico e abrangente da Constituição de 1988, que já estabelece um complexo sistema de direitos, deveres e diretrizes organizacionais.

Em linha semelhante, Di Pietro (2025) e Aragão (2020) sustentam que, sobretudo após a Emenda Constitucional nº 19/1998, foram incorporados ao texto constitucional instrumentos típicos da administração gerencial, como a avaliação de desempenho e a busca por eficiência. Essa perspectiva sugere que o ordenamento jurídico brasileiro já possui fundamentação normativa necessária para a adoção de práticas meritocráticas, ainda que de forma não exaustivamente detalhada na Constituição Federal, como pretende a nova PEC da reforma administrativa.

A princípio, deve-se lembrar que o conceito de meritocracia mudou desde que o termo surgiu em meados do século XX. Na sua formulação crítica inicial, o sociólogo Young utilizou o termo para alertar para a possibilidade de formação de uma nova elite decorrente de um sistema social que parecia criar uma espécie de nova aristocracia baseada no intelecto e no

desempenho. Já leituras contemporâneas da expressão, como a de Barbosa, a interpreta como um ideal de justiça distributiva baseado no mérito individual, conceito que será adotado nesse trabalho.

Quanto à busca pela efetivação da meritocracia na gestão pública, estudos sobre reformas administrativas, como os do consagrado autor Bresser-Pereira, indicam que a transição para um modelo gerencial depende não apenas de alterações normativas, mas da efetiva implementação de instrumentos de avaliação e responsabilização, o que, na prática, encontra entraves políticos, culturais e institucionais.

Essa leitura é reforçada por análises mais recentes que apontam que a baixa efetividade das reformas no setor público brasileiro é complexa, multifatorial e está frequentemente associada à ausência de capacidade estatal e à descontinuidade administrativa, e não à insuficiência do arcabouço jurídico necessário à sua implementação.

Diante desse cenário, observa-se uma lacuna relevante na literatura: embora haja amplo debate sobre a necessidade de reformas constitucionais para aprimorar a gestão pública, ainda são escassos os estudos que investigam empiricamente se os instrumentos meritocráticos já existentes no ordenamento jurídico brasileiro são, de fato, insuficientes ou apenas subutilizados. Em outras palavras, permanece pouco explorada a distinção entre limitação normativa e falha de implementação.

É nesse contexto que se insere o presente estudo, que tem como objetivo analisar se a Constituição Federal de 1988 já dispõe de arcabouço jurídico suficiente para a adoção de práticas meritocráticas no serviço público, à luz dos parâmetros propostos pela PEC nº 38/2025. Como hipótese, sustenta-se que a inefetividade da meritocracia decorre menos da ausência de previsão constitucional e mais de fatores administrativos, políticos e orçamentários que dificultam a aplicação dos instrumentos já existentes.

Além disso, por meio da análise das leis que instituíram os Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos em um município de médio porte localizado na região metropolitana de Fortaleza/CE, busca-se verificar se práticas meritocráticas são efetivadas, nos âmbitos formal e material, na gestão de pessoas desse ente público, mesmo antes da aprovação da reforma administrativa proposta.

De modo complementar, além da análise da legislação municipal, foi realizado um estudo de caso com os servidores do aludido ente federativo destinado a aferir a percepção desses trabalhadores acerca da existência, na prática administrativa, de parâmetros de recompensa, de análise de desempenho, de políticas públicas de valorização salarial e de meritocracia no município avaliado.

Ao articular análise normativa e evidência empírica de um estudo de caso, o estudo pretende contribuir para o debate sobre a real necessidade de reformas constitucionais e quais as verdadeiras razões que dificultam a efetivação do senso de meritocracia na gestão de pessoas da administração pública brasileira, oferecendo subsídios para a reflexão sobre políticas de desempenho, de resultados e de valorização do servidor na administração municipal.

1.1 Delimitação do tema e problema de pesquisa

A dissertação delimita-se ao estudo da efetividade dos instrumentos meritocráticos na gestão de pessoas do serviço público brasileiro, tomando como eixo normativo a Constituição Federal de 1988, a Emenda Constitucional nº 19/1998 e a Proposta de Emenda à Constituição nº 38/2025. No plano empírico, o recorte concentra-se no Município de Maracanaú/CE, cuja legislação de carreiras prevê progressão, promoção, avaliação e qualificação, mas cuja execução foi afetada pela suspensão do desenvolvimento funcional.

O problema central consiste em verificar se a baixa efetividade da meritocracia decorre de insuficiência constitucional ou, diversamente, de falhas administrativas, políticas, culturais e orçamentárias de implementação. A questão de pesquisa é formulada nos seguintes termos: a Constituição Federal de 1988 já oferece base jurídica suficiente para a adoção de práticas meritocráticas no serviço público ou a efetivação dessas práticas exige uma nova reforma constitucional?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar se a Constituição Federal de 1988 dispõe de arcabouço jurídico suficiente para a adoção de práticas meritocráticas no serviço público, à luz dos parâmetros propostos pela PEC nº 38/2025 e da experiência dos planos de carreira do Município de Maracanaú/CE.

1.2.2 Objetivos específicos

- Examinar a evolução conceitual da meritocracia e sua relação com a administração pública gerencial.
- Identificar instrumentos de mérito, desempenho, progressão e recompensa presentes na Constituição Federal de 1988 e na PEC nº 38/2025.
- Analisar os mecanismos meritocráticos formalmente previstos nos PCCV de Maracanaú/CE.
- Aferir a percepção dos servidores municipais acerca de avaliação, bonificação, capacitação, valorização e efeitos do congelamento de carreiras.

- Desenvolver um Produto Técnico-Tecnológico voltado à implantação gradual de um modelo de gestão do desempenho e valorização por mérito.

1.3 Justificativa e relevância

A relevância científica do estudo reside na distinção entre insuficiência normativa e déficit de implementação. Em debates sobre reforma administrativa, é frequente atribuir ao texto constitucional a responsabilidade por problemas que podem decorrer de capacidade institucional, escolhas políticas, restrições fiscais e descontinuidade administrativa. A análise articulada entre normas e percepção dos servidores permite examinar essa distinção de maneira concreta.

A relevância prática decorre da possibilidade de converter previsões legais já existentes em procedimentos administrativos executáveis. Por se tratar de mestrado profissional, o trabalho não se encerra no diagnóstico: propõe um modelo de gestão do desempenho que articula pactuação de metas, acompanhamento, avaliação, desenvolvimento e reconhecimento, com implantação gradual e atenção à sustentabilidade fiscal.

1.4 Estrutura da dissertação

Além desta introdução, o segundo capítulo discute o conceito de meritocracia e sua relação com reformas administrativas. O terceiro capítulo examina o quadro jurídico-constitucional e os planos de carreira de Maracanaú. O quarto apresenta os procedimentos metodológicos. O quinto reúne e discute os resultados documentais e empíricos. O sexto apresenta o Produto Técnico-Tecnológico. Por fim, o sétimo capítulo sistematiza as conclusões, limitações e recomendações.

2 MERITOCRACIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E REFORMAS DO ESTADO

2.1 Formação e ressignificação do conceito de meritocracia

Na justificativa da PEC nº 38/2025, não obstante se reconheça o processo de institucionalização e o fortalecimento normativo sem precedentes da Administração Pública brasileira desde a promulgação da CF/88, argumenta-se que ainda persistiriam deficiências estruturais que limitariam a efetividade das políticas públicas e comprometeriam o grau de satisfação da população brasileira com a qualidade dos serviços públicos.

Os legisladores concluem a exposição de motivos com o reconhecimento de que, desde 1988, o Brasil construiu uma administração pública mais estável, transparente e técnica. Entretanto, argumentam que se faz necessária uma nova evolução para atender um ambiente completo e de demandas sociais crescentes, tendo a reforma administrativa, entre outros pontos, foco na meritocracia.

Convém lembrar que a expressão meritocracia ganhou diferentes contornos desde a sua criação. A princípio, em um sentido pejorativo, o sociólogo Michael Young, em seu livro satírico *The Rise of the Meritocracy (A Ascensão da Meritocracia)*, utiliza o termo para alertar sobre o risco de um sistema social que, ao rejeitar uma herança de privilégios, poderia criar uma espécie de nova aristocracia baseada no intelecto e no desempenho, o que levaria ao aumento da desigualdade social por criar uma elite arrogante, deixando à margem as classes com menos mérito.

Em sua acepção moderna, o termo foi ressignificado, passando a ser utilizado como um ideal de justiça e reconhecimento do esforço individual. Na leitura de Barbosa (1996, 1999), a meritocracia pode ser compreendida como um sistema de valores que rejeita privilégios hereditários ou corporativos e busca diferenciar pessoas por critérios associados ao mérito e ao desempenho, sem que isso elimine as tensões próprias da sociedade brasileira.

No âmbito da reforma administrativa, percebe-se que a noção de meritocracia está relacionada à busca por uma administração pública mais eficiente e orientada por resultados. Para tanto, a progressão funcional na carreira, as recompensas institucionais e a distribuição de competências devem ocorrer conforme o desempenho, revogando-se qualquer elevação na carreira baseada unicamente em critérios automáticos ou adicionais exclusivamente referentes a tempo.

Bresser-Pereira (1998), ao examinar a reforma gerencial do Estado, argumentava que a transição para um modelo gerencial de administração pública pressupõe a consolidação de mecanismos de avaliação de desempenho, capazes de aferir objetivamente a contribuição do servidor para a consecução das metas organizacionais.

Nesse sentido, a PEC nº 38/2025 determina a inclusão do inciso XXXII ao art. 22 da CF/88, o qual prevê as hipóteses de competência legislativa privativa da União, propondo que seja desse ente federativo a competência para legislar sobre normas gerais acerca do ciclo laboral da gestão de pessoas nas administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, inclusive quanto à avaliação de desempenho e o reconhecimento por resultados.

Ademais, o texto original da reforma administrativa pretende inserir o inc. XI-A ao art. 37 da Constituição Federal, cujo caput elenca os princípios que regem a administração pública brasileira. O referido inciso incentiva a instituição, por lei, de bônus de resultado para os agentes públicos em atividade pelos entes federativos.

Tal política pública de valorização salarial fica condicionada à existência de avaliação periódica de desempenho de pessoal, com objetivos e metas individuais que estejam alinhadas a acordos de resultados anualmente pactuados no âmbito do órgão ou entidade pública cujos objetivos e metas institucionais devem ser avaliadas em ciclos anuais.

Portanto, os defensores da proposta argumentam que, ao aproximar a gestão pública de um modelo orientado por resultados, a reforma administrativa pretende construir um ambiente organizacional em que os servidores são estimulados a aprimorar suas capacidades, enquanto o Estado se torna mais responsivo às demandas sociais.

2.2 Mérito, igualdade e impessoalidade

A utilização do mérito como critério de distribuição de oportunidades não pode ser dissociada da igualdade e da impessoalidade. No serviço público, o mérito somente possui legitimidade quando os critérios são conhecidos previamente, aplicáveis de modo uniforme, compatíveis com as atribuições do cargo e sujeitos a controle. A avaliação não deve reproduzir favoritismos nem converter diferenças de recursos e condições de trabalho em supostas diferenças individuais de valor.

Por essa razão, a meritocracia administrativa requer procedimentos, evidências e garantias. A objetividade não significa eliminar todo juízo profissional, mas reduzir a arbitrariedade por meio de critérios, pesos, registros, justificativas e possibilidade de revisão. Esse entendimento orienta tanto a análise normativa quanto o modelo proposto no Produto Técnico-Tecnológico.

A relação entre mérito e igualdade exige distinguir igualdade formal de igualdade material. A igualdade formal impede que critérios pessoais, familiares ou políticos determinem o acesso a oportunidades públicas. A igualdade material, por sua vez, exige que as condições concretas de trabalho sejam consideradas para que servidores submetidos a

estruturas, recursos e demandas diferentes não sejam comparados como se atuassem em contextos idênticos. Nessa perspectiva, a impessoalidade não se limita à ausência de perseguição ou favorecimento: ela impõe à Administração o dever positivo de construir critérios verificáveis, previamente divulgados e relacionados às atribuições do cargo (Mello, 2025; Di Pietro, 2025).

Barbosa (1996, 1999) demonstra que a meritocracia brasileira apresenta uma tensão recorrente entre o discurso de valorização do desempenho e a dificuldade institucional de diferenciar resultados. Essa dificuldade não decorre apenas de resistência dos servidores. Ela também se relaciona à baixa confiança nos instrumentos avaliativos, ao receio de favorecimentos e à tradição de avaliações formais em que quase todos recebem notas semelhantes. Quando a avaliação não produz feedback, desenvolvimento ou consequências coerentes, transforma-se em rito burocrático e perde legitimidade.

A legitimidade de um sistema meritocrático depende, portanto, de justiça procedimental. Não basta que o resultado seja apresentado como tecnicamente correto; o servidor precisa conhecer os critérios, compreender como as evidências foram consideradas, participar da pactuação de expectativas e dispor de instância de revisão. A existência de recurso não deve ser percebida como obstáculo gerencial, mas como garantia de qualidade, pois permite corrigir erros, identificar vieses e aperfeiçoar o próprio modelo.

Outro aspecto relevante é a dimensão coletiva do desempenho. A entrega de um serviço público resulta, em regra, da interação entre servidores, equipes, sistemas, gestores e políticas institucionais. Atribuir resultados exclusivamente ao indivíduo pode ocultar problemas estruturais e estimular competição disfuncional. Por essa razão, o modelo proposto nesta dissertação combina dimensões individuais e coletivas, reconhecendo que cooperação, compartilhamento de conhecimento e contribuição para a unidade também constituem manifestações de mérito.

A crítica de Young (1958) permanece atual justamente porque alerta para o risco de converter o mérito em justificativa moral para desigualdades. No ambiente público, uma política de desempenho não deve classificar pessoas como intrinsecamente superiores ou inferiores. Seu objeto são comportamentos, competências e entregas observáveis em determinado ciclo e contexto. O foco deve ser o desenvolvimento e a melhoria do serviço, e não a construção de hierarquias permanentes de valor pessoal.

2.3 Administração burocrática, administração gerencial e desempenho

A profissionalização burocrática consolidou instrumentos essenciais de impessoalidade, como concurso, carreira e estabilidade. A administração gerencial, por sua

vez, enfatizou resultados, responsabilização, qualidade e avaliação. Esses modelos não devem ser tratados como etapas totalmente excludentes. No contexto brasileiro, a gestão orientada a resultados depende das garantias burocráticas que protegem a seleção técnica, a continuidade e a neutralidade administrativa.

O desafio consiste em combinar segurança institucional com capacidade de gestão. A avaliação de desempenho pode contribuir para desenvolvimento, alocação, capacitação e melhoria de processos, desde que não seja reduzida a instrumento punitivo ou a mera formalidade. A literatura e os documentos analisados convergem quanto à importância da implementação, mas divergem sobre a necessidade de nova alteração constitucional.

A administração burocrática foi historicamente decisiva para substituir relações patrimonialistas por regras gerais, concursos, carreiras e controles. No Brasil, essas garantias continuam essenciais porque protegem o servidor de interferências político-partidárias e asseguram continuidade às políticas públicas. A administração gerencial não elimina essa base; acrescenta instrumentos de planejamento, responsabilização e avaliação orientados ao cidadão (Bresser-Pereira, 1998).

O desempenho público possui natureza multidimensional. Quantidade de processos concluídos ou atendimentos realizados pode ser relevante, mas não esgota a análise. Qualidade, legalidade, confiabilidade, tempestividade, inovação, cooperação e impacto sobre o usuário também precisam ser considerados. Uma avaliação centrada apenas na produtividade numérica pode incentivar atalhos, seleção de tarefas mais fáceis e redução da atenção a casos complexos. Por isso, indicadores quantitativos devem ser combinados com evidências qualitativas e critérios de qualidade.

A gestão do desempenho também não se confunde com controle disciplinar. O processo disciplinar apura infrações funcionais, assegurando contraditório e ampla defesa em procedimento próprio. A avaliação, ao contrário, acompanha expectativas ordinárias de trabalho, identifica lacunas de competência e orienta desenvolvimento. A confusão entre essas finalidades aumenta a resistência dos participantes e favorece o uso punitivo da ferramenta. O PTT separa expressamente os dois sistemas e determina que resultados insuficientes gerem, inicialmente, orientação, capacitação e Plano Individual de Desenvolvimento.

A literatura sobre motivação no serviço público indica que recompensas extrínsecas não explicam sozinhas o comprometimento dos agentes. O sentido social do trabalho, a possibilidade de contribuir para a coletividade, a autonomia responsável e o reconhecimento institucional também influenciam o comportamento. Perry e Wise (1990) denominam esse conjunto de disposições de motivação para o serviço público. Assim, uma política de

valorização deve articular incentivos financeiros, reconhecimento simbólico, aprendizagem e participação em projetos relevantes.

Essa compreensão afasta uma visão reducionista segundo a qual a ausência de bônus necessariamente conduz à inércia ou, inversamente, segundo a qual o bônus, por si só, resolveria problemas de desempenho. Incentivos mal desenhados podem produzir comportamentos oportunistas, concentração em metas fáceis e competição excessiva. A efetividade depende de coerência entre metas institucionais, capacidade de execução, qualidade da liderança e percepção de justiça.

2.4 Reformas administrativas e o problema da implementação

A experiência examinada sugere que a mudança normativa, isoladamente, não assegura mudança organizacional. A efetividade exige regulamentação, recursos, governança, capacitação de avaliadores, sistemas de informação, participação dos servidores e continuidade administrativa. Quando esses elementos não estão presentes, a previsão legal pode permanecer simbólica ou ser suspensa diante de restrições fiscais.

Essa perspectiva desloca o foco de uma oposição simplificada entre defender ou rejeitar reformas. O ponto central passa a ser a capacidade de transformar normas em rotinas institucionais legítimas, sustentáveis e verificáveis. É sob esse enfoque que se examinam a EC nº 19/1998, a PEC nº 38/2025 e a legislação municipal.

A implementação de reformas administrativas envolve tradução de normas gerais em rotinas, responsabilidades, sistemas e decisões orçamentárias. Entre a aprovação de uma emenda constitucional e a alteração efetiva do comportamento organizacional existem etapas de regulamentação, desenho de processos, capacitação, comunicação, monitoramento e revisão. A ausência de qualquer desses elementos pode fazer com que a inovação permaneça apenas no plano formal.

Bresser-Pereira (1998) já advertia que a reforma gerencial não se resume à modificação de textos legais, pois depende da construção de instituições capazes de definir resultados e responsabilizar gestores. Em sentido convergente, Naranjo Bautista, Mosqueira e Lafuente (2024) destacam a necessidade de capacidades estatais para uma gestão estratégica, meritocrática e inclusiva do serviço público. Capacidade estatal, nesse contexto, compreende pessoal qualificado, liderança, informação, coordenação e recursos para executar decisões.

A descontinuidade administrativa é particularmente relevante no nível municipal. Mudanças de governo ou de dirigentes podem interromper ciclos avaliativos, alterar prioridades e desmobilizar comitês. Para reduzir esse risco, o modelo proposto prevê normatização, documentação dos procedimentos, governança colegiada e produção de

relatórios agregados. Esses mecanismos não eliminam a influência política, mas aumentam os custos institucionais da interrupção injustificada.

Restrições fiscais também precisam ser examinadas com cautela. A sustentabilidade orçamentária é condição legítima para a continuidade das políticas de pessoal, mas não autoriza que todo o sistema de avaliação e desenvolvimento seja paralisado. Mesmo quando não houver disponibilidade para efeitos financeiros imediatos, a Administração pode manter diagnósticos de competência, feedback, capacitação, reconhecimento não financeiro e registros necessários ao planejamento futuro.

Desse modo, a pergunta relevante não é apenas se a Constituição contém autorização para práticas meritocráticas, mas se os entes possuem capacidade e vontade institucional para implementá-las. A análise de Maracanaú permite observar essa diferença: os planos de carreira apresentam linguagem de mérito, capacitação e avaliação, porém a suspensão das progressões e das avaliações rompeu a cadeia que deveria conectar norma, comportamento e reconhecimento.

2.5 Gestão de pessoas, competências e motivação no setor público

A discussão sobre meritocracia ganha maior densidade quando aproximada da gestão de pessoas no setor público. Bergue (2019) sustenta que a gestão de pessoas em organizações públicas não pode ser reduzida a rotinas administrativas de pessoal, devendo articular liderança, competências, desenvolvimento e objetivos institucionais. Nessa perspectiva, avaliar desempenho só produz valor quando o resultado da avaliação retroalimenta decisões de capacitação, alocação, desenvolvimento e melhoria do trabalho.

Pires et al. (2005), ao tratar da gestão por competências em organizações governamentais, destacam a importância de identificar conhecimentos, habilidades e atitudes necessários à consecução dos objetivos públicos e de construir ações de desenvolvimento coerentes com as lacunas encontradas. A abordagem por competências reforça que mérito não equivale apenas a produtividade: envolve capacidade técnica, comportamento profissional, aprendizagem e contribuição para resultados coletivos.

Longo (2007) associa mérito e flexibilidade à existência de sistemas profissionais de gestão de pessoas. A diferenciação de desempenhos somente é legítima quando acompanhada por regras estáveis, critérios verificáveis e instâncias capazes de limitar arbitrariedades. Isso é particularmente relevante no serviço público, em que a busca por resultados deve conviver com legalidade, impessoalidade, igualdade e continuidade administrativa.

Denhart e Denhardt (2015) acrescentam que o desempenho estatal não pode ser compreendido exclusivamente pela lógica de incentivos econômicos. A produção de valor

público depende de compromisso com o cidadão, participação, responsabilidade e valores institucionais. Em sentido convergente, Perry e Wise (1990) mostram que a motivação para o serviço público pode decorrer do sentido social do trabalho e da disposição para contribuir com a coletividade, o que ajuda a compreender por que servidores submetidos às mesmas regras de carreira podem reagir de maneiras distintas aos incentivos.

A recomendação da OECD (2019) sobre liderança e capacidade no serviço público enfatiza sistemas baseados em mérito, desenvolvimento contínuo, liderança responsável e gestão orientada a capacidades. O diálogo entre essas contribuições indica que uma política meritocrática sustentável exige mais do que bônus ou progressões: requer arquitetura de gestão de pessoas que combine critérios objetivos, desenvolvimento, participação, reconhecimento, capacidade de liderança e atenção à dimensão coletiva dos resultados.

Quadro 1 – Síntese dos instrumentos meritocráticos examinados

Instrumento	Finalidade na gestão de pessoas	Condição de legitimidade/efetividade
Avaliação de desempenho	Diagnosticar entregas, competências e necessidades de desenvolvimento	Critérios prévios, evidências, feedback, revisão e capacitação de avaliadores
Progressão e promoção	Associar desenvolvimento funcional a desempenho, qualificação e experiência	Regras legais, continuidade dos ciclos e igualdade de oportunidades
Capacitação e gestão por competências	Reduzir lacunas e desenvolver capacidades organizacionais	Diagnóstico de competências e ligação com necessidades institucionais
Reconhecimento financeiro e não financeiro	Valorizar contribuições e reforçar comportamentos desejáveis	Sustentabilidade fiscal, transparência e combinação de resultados individuais e coletivos
Gestão por resultados	Alinhar entregas individuais e de equipes aos objetivos públicos	Metas controláveis, indicadores de qualidade e foco no cidadão

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

3 O QUADRO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL DA MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO

3.1 A Constituição Federal de 1988 e a Emenda Constitucional nº 19/1998

A ideia de que o serviço público deva ser orientado por instrumentos de meritocracia, não obstante o senso comum trate como um tema moderno, é, na perspectiva histórica, bastante antiga no Brasil. Como observa Barbosa (1996, 1999), a primeira constituição brasileira, outorgada em 1824, já delineava os fundamentos de uma meritocracia quando, em seu art. 179, inc. XIV, determinava: “Todo cidadão pode ser admitido aos cargos públicos civis, políticos ou militares, sem outra diferença que não seja por seus talentos ou virtudes.” A Constituição Federal de 1988, no art. 37, estruturou a administração pública brasileira sob a égide dos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. Esses princípios, sobretudo o da eficiência, introduzido pela Emenda Constitucional n.º 19/1998, abriram espaço para a incorporação de instrumentos meritocráticos nas diretrizes estruturantes do funcionalismo público brasileiro (Di Pietro, 2025).

Segundo Mello (2025), o princípio da impessoalidade atua como fundamento jurídico essencial da lógica meritocrática. Na interpretação do doutrinador, a impessoalidade obriga a Administração Pública a reger-se por critérios objetivos. Para o autor, esse instrumento constitui a forma mais adequada de assegurar igualdade de oportunidades e afastar práticas patrimonialistas.

O concurso público, segundo Di Pietro (2025), é a expressão mais evidente do modelo constitucional meritocrático, ao promover a seleção com base em critérios técnicos e mensuráveis. A autora ressalta o papel da CF/88 na consolidação de uma burocracia profissional e no enfrentamento de problemas como clientelismo, favoritismo e nepotismo, ou seja, elementos antagônicos ao mérito.

Corolário do princípio da eficiência, o art. 41, § 1º, III, possibilita a perda do cargo por avaliação periódica de desempenho. Aragão (2020) associa a avaliação periódica de desempenho à lógica gerencial de responsabilização e estímulo à eficiência. Outrossim, o art. 39, caput, da CF/88, estabelece que os entes federativos deverão instituir, no âmbito de sua competência, planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. Ademais, o parágrafo 2º do artigo supracitado determina que a União, os Estados e o Distrito Federal deverão manter escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação em seus cursos um dos requisitos para a promoção na carreira.

Parte desses dispositivos foi introduzida ou alterada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, que materializou a reforma administrativa de 1998. O intuito, à época, entre outros, era o de implantar elementos meritocráticos no serviço público brasileiro, a exemplo da responsabilização por resultados e do estímulo ao desempenho.

A Constituição de 1988 promoveu uma ampla constitucionalização da Administração Pública. Ao estabelecer princípios, regras de ingresso, direitos, deveres e mecanismos de controle, o texto constitucional buscou consolidar uma burocracia profissional e limitar práticas patrimonialistas. O concurso público, a estabilidade condicionada ao estágio probatório e a exigência de lei para a organização de carreiras constituem elementos de um sistema que valoriza critérios objetivos e previsibilidade (Barroso, 2023; Di Pietro, 2025).

A Emenda Constitucional nº 19/1998 introduziu expressamente o princípio da eficiência no caput do art. 37 e ampliou a presença de instrumentos gerenciais. A eficiência constitucional não deve ser compreendida apenas como redução de custos. Ela envolve adequação entre meios e fins, qualidade dos serviços, tempestividade, racionalidade e proteção do interesse público. Em consequência, medidas de desempenho precisam permanecer subordinadas à legalidade, à impessoalidade e aos direitos fundamentais.

O art. 39, § 7º, ao admitir a aplicação de economias de despesas correntes em programas de qualidade, treinamento e produtividade, oferece fundamento para incentivos e reinvestimento em capacidade administrativa. Já o art. 39, § 2º, associa escolas de governo ao aperfeiçoamento e à promoção na carreira. Esses dispositivos demonstram que o texto constitucional vigente não é indiferente ao desenvolvimento profissional ou aos resultados, embora deixe espaço relevante à regulamentação dos entes federativos.

A avaliação especial de desempenho no estágio probatório e a avaliação periódica prevista no art. 41 possuem finalidades distintas, mas revelam a opção constitucional por vincular estabilidade e permanência a critérios de desempenho. A falta de regulamentação completa da avaliação periódica destinada à perda do cargo evidencia, contudo, o problema central desta pesquisa: a existência de fundamento constitucional não garante sua operacionalização. A lacuna de implementação persiste mesmo após décadas da EC nº 19/1998.

Portanto, o quadro constitucional combina proteção institucional e abertura gerencial. A Constituição assegura garantias contra arbitrariedades e, simultaneamente, permite avaliações, capacitação, progressões por mérito e prêmios de produtividade. A questão passa a ser a qualidade da legislação infraconstitucional e dos arranjos administrativos criados para concretizar essas possibilidades.

3.2 A PEC nº 38/2025 e a centralidade da gestão por resultados

A PEC nº 38/2025 procura explicitar e uniformizar mecanismos relacionados à avaliação de desempenho, reconhecimento por resultados, estruturação de carreiras, planejamento e acordos institucionais. A proposta associa progressão e recompensa a metas e ciclos avaliativos, além de atribuir à União competência para editar normas gerais sobre aspectos do ciclo laboral na administração pública.

A comparação com o texto constitucional vigente, entretanto, revela que vários fundamentos já se encontram presentes: eficiência, impessoalidade, planos de carreira, escolas de governo, avaliação de desempenho e possibilidade de prêmios de produtividade. A diferença principal está no grau de detalhamento, na centralização de normas gerais e na tentativa de tornar obrigatória uma arquitetura de gestão por resultados.

A PEC nº 38/2025 procura responder à fragmentação dos modelos de gestão de pessoas por meio de normas gerais nacionais. A proposta reforça acordos de resultados, metas anuais, avaliação periódica, reconhecimento e maior número de níveis nas carreiras. Essa arquitetura pode favorecer padronização mínima e reduzir carreiras excessivamente curtas, nas quais o servidor alcança rapidamente o topo remuneratório.

Entretanto, a centralização normativa também produz desafios federativos. Estados e municípios apresentam capacidades administrativas, estruturas ocupacionais e condições fiscais muito distintas. Normas gerais excessivamente detalhadas podem reduzir a possibilidade de adaptação local e impor custos de implementação incompatíveis com municípios de menor porte. O equilíbrio entre uniformidade e autonomia deve, portanto, orientar a análise da proposta.

Outro ponto sensível é a vinculação de recompensas a metas. O desenho constitucional de bônus não elimina a necessidade de lei específica, previsão orçamentária, critérios de elegibilidade, mecanismos de controle e avaliação dos efeitos. A experiência administrativa mostra que metas inadequadas podem ser cumpridas formalmente sem melhoria substantiva do serviço. A qualidade do indicador é tão importante quanto a existência do incentivo.

A proposta possui mérito ao tornar explícita a necessidade de ciclos avaliativos e planejamento de resultados. Todavia, vários de seus objetivos já encontram respaldo nos princípios da eficiência e da impessoalidade, nos planos de carreira e nos dispositivos introduzidos pela EC nº 19/1998. Nesse sentido, a PEC pode aumentar a densidade normativa, mas não substitui as capacidades organizacionais indispensáveis à implementação.

A análise desenvolvida nesta dissertação não pretende negar toda utilidade à reforma. O argumento é mais específico: uma nova emenda constitucional não constitui condição

necessária nem suficiente para que os entes implementem práticas meritocráticas. A reforma pode induzir e organizar, mas seus resultados dependerão de regulamentação, governança, participação, recursos, sistemas e continuidade.

3.3 Planos de cargos, carreiras e vencimentos de Maracanaú/CE

A Lei Municipal nº 1.872, de 29 de junho de 2012, instituiu o plano de cargos, carreiras e vencimentos (PCCV) dos servidores públicos do Poder Executivo de Maracanaú/CE. Por seu turno, a Lei Municipal nº 2.752, de 11 de outubro de 2018, instituiu um PCCV específico para o cargo de médico. Ambos os planos de carreiras foram instituídos sob a égide da Emenda Constitucional nº 19/1998, que introduziu o princípio da eficiência no texto constitucional.

Segundo relatório do seu Instituto de Previdência, o município conta com 3.531 servidores efetivos e em exercício. Além de estar situado na região metropolitana de Fortaleza, segundo dados do IBGE, este ente federativo possui uma população de 234.509 habitantes e conta com um distrito industrial, sendo a segunda maior economia do Ceará com um Produto Interno Bruto (PIB) total de cerca de R\$ 12,3 bilhões.

Fundamentada em diretrizes tipicamente meritocráticas, logo em seu art. 2º, a Lei Municipal nº 1.872/2012 informa que o plano de carreiras e vencimentos em questão tem por objetivo a valorização dos servidores através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional associada à melhoria da qualidade dos serviços prestados, a exemplo do estímulo ao desenvolvimento profissional; da valorização do servidor pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho; do incentivo à qualificação funcional contínua e da avaliação de desempenho como um processo de desenvolvimento profissional e institucional.

Ademais, observa-se que o art. 12 do PCCV analisado instituiu cargos reunidos em diferentes grupos ocupacionais (operacional, médio, técnico e especializado), os quais estão estruturados em quinze referências, sete níveis de formação e cinco classes. Por sua vez, o art. 17 do aludido plano aduz que o servidor evoluirá dentro da carreira através de progressão e de promoção.

Nesse sentido, o art. 18, inciso I, determina que a progressão ocorrerá pelo efetivo exercício de dois anos na referência, implicando na passagem de uma referência para outra imediatamente superior, levando-se em consideração a avaliação de desempenho. Já o inciso II do mesmo artigo traz a previsão da progressão por nível em função do grau de escolaridade ou titulação.

Além disso, o art. 19 trata da promoção de classe por capacitação e mérito, a qual leva em consideração a avaliação de desempenho, o tempo de efetivo exercício na classe e a pontuação obtida com a capacitação ou a participação em eventos e atividades relacionadas ao cargo que ocupe.

O art. 21 do plano de carreira analisado ainda veda o desenvolvimento profissional do servidor que houver sofrido penalidade disciplinar de suspensão, tiver mais de dez faltas não justificadas ou houver sido condenado por crimes cometidos contra a administração pública nos últimos 24 meses.

No que tange ao cargo de médico, por força de lei específica, foi instituído um PCCV próprio. Assim como na Lei Municipal nº 1.872/2012, que trata do plano de 64 cargos do Poder Executivo do ente público, o art. 2º, da Lei Municipal nº 2.752/2018, determina que o plano de carreira dos servidores médicos, de modo similar, deverá obediência a mecanismos que beneficiem o mérito profissional. Assim como no PCCV anterior, percebe-se que o plano de carreira dos médicos também busca estimular o desenvolvimento profissional de maneira associada à melhoria da qualidade dos serviços prestados, buscando a valorização desse profissional da medicina pelo conhecimento adquirido e pelo desenvolvimento alcançado. Além disso, em seu art. 2º, inc. IV, a lei municipal que instituiu a carreira desses profissionais, como diretriz básica, estabelece o desenvolvimento funcional pelo reconhecimento do mérito, por meio de critérios objetivos que proporcionem igualdade de oportunidade.

De modo similar ao PCCV geral, o plano dos médicos municipais estruturou a carreira em quinze referências, sete níveis de formação e cinco classes, cuja evolução também deve ocorrer através de progressão e de promoção. Diferente do plano de cargos geral, o PCCV dos profissionais da saúde ainda prevê a possibilidade de progressão para o Nível 6 para os servidores que cursarem uma residência médica.

Os planos de carreira exercem função central na política de gestão de pessoas porque estruturam expectativas de desenvolvimento ao longo da vida funcional. Uma carreira coerente deve indicar como experiência, formação, capacitação e desempenho se convertem em novas responsabilidades e padrões remuneratórios. Quando essas relações são claras, a carreira funciona como instrumento de planejamento e retenção; quando são interrompidas, pode tornar-se apenas uma tabela formal.

No PCCV geral de Maracanaú, a combinação entre referências, níveis e classes permite distinguir progressão horizontal, elevação por escolaridade e promoção por capacitação e mérito. Esse desenho demonstra que a legislação municipal incorporou

diferentes formas de desenvolvimento, evitando que toda evolução dependa de um único fator. A avaliação de desempenho aparece como elemento transversal, especialmente para progressão e promoção.

A previsão de impedimentos relacionados a faltas injustificadas, penalidades e crimes contra a Administração também revela uma dimensão ética do mérito. O desenvolvimento funcional não é associado somente à produtividade, mas ao cumprimento de deveres e à integridade. Para que essa dimensão seja legítima, entretanto, as restrições devem decorrer de fatos formalmente apurados e respeitar os prazos e garantias estabelecidos em lei.

O PCCV dos médicos preserva a estrutura geral, mas reconhece especificidades profissionais, como a residência médica. Essa diferenciação é compatível com a equidade, pois carreiras distintas podem exigir indicadores, formações e entregas próprias. Um modelo uniforme de avaliação não deve significar identidade absoluta de critérios; deve assegurar princípios comuns e permitir adaptações justificadas por família de cargos.

A análise documental indica, assim, que o Município não parte de vazio normativo. Ao contrário, possui legislação que associa desenvolvimento a conhecimento, competência, empenho, desempenho e capacitação. O principal problema está na ruptura da execução continuada desses mecanismos, aspecto confirmado pela percepção dos servidores.

3.4 A suspensão do desenvolvimento funcional e a distância entre norma e prática

A Lei Municipal nº 2.600/2017 suspendeu progressões e elevações de carreira sob justificativa fiscal. A medida evidencia a tensão entre valorização funcional formalmente prevista e sustentabilidade orçamentária. Mais do que uma alteração pontual na remuneração, a suspensão prolongada interfere no sentido institucional das carreiras, pois rompe a expectativa de vínculo entre esforço, qualificação, avaliação e desenvolvimento.

A ausência de avaliações durante o período reforça a distância entre a estrutura legal e a prática administrativa. Quando o ciclo de avaliação é interrompido, a Administração perde dados sobre competências, necessidades de capacitação, desempenho de equipes e resultados. O congelamento, portanto, produz efeitos que ultrapassam a dimensão financeira e alcançam a gestão do conhecimento, a motivação e a capacidade de planejamento de pessoas.

A suspensão prolongada do desenvolvimento funcional produz efeitos sobre o contrato psicológico entre servidor e organização. Ainda que a relação jurídica seja estatutária, os trabalhadores formam expectativas de reciprocidade: espera-se que dedicação, qualificação e desempenho sejam reconhecidos conforme as regras instituídas. Quando a Administração mantém as exigências, mas interrompe indefinidamente as contrapartidas previstas, pode surgir percepção de injustiça e perda de confiança.

A teoria da equidade sustenta que indivíduos avaliam a relação entre contribuições e recompensas comparando-a com referências relevantes (Adams, 1965). No setor público, essas comparações podem ocorrer entre carreiras, secretarias ou grupos que mantiveram gratificações específicas. A existência de incentivos para segmentos restritos, simultaneamente ao congelamento geral, tende a ampliar a percepção de tratamento desigual quando não há justificativa transparente baseada nas atribuições e resultados.

O congelamento também compromete a memória administrativa. Sem avaliações periódicas, não se registram de forma organizada as competências disponíveis, os resultados alcançados e as necessidades de desenvolvimento. A retomada futura das progressões torna-se mais difícil porque faltam evidências históricas e critérios aplicados de modo contínuo. Assim, a economia financeira imediata pode produzir custos gerenciais acumulados.

A sustentabilidade fiscal deve ser enfrentada por planejamento e priorização, não pela eliminação permanente da política. Alternativas incluem retomada gradual, escalonamento de efeitos financeiros, preservação dos ciclos avaliativos sem impacto remuneratório imediato e utilização de formas não financeiras de reconhecimento. Essas medidas mantêm viva a lógica do desenvolvimento e geram dados para decisões orçamentárias futuras.

A distância entre norma e prática é, portanto, o achado institucional mais importante do caso. Ela demonstra que a efetividade da meritocracia depende menos da criação de novos enunciados constitucionais e mais da capacidade de sustentar processos administrativos ao longo do tempo.

3.5 Síntese comparativa

Quadro 2 – Comparação entre a CF/1988, a PEC nº 38/2025 e os PCCV municipais

Elemento	CF/1988 e EC nº 19/1998	PEC nº 38/2025	PCCV de Maracanaú
Recompensa por desempenho	Admite adicional ou prêmio de produtividade, conforme lei do ente	Propõe bônus de resultado vinculado a avaliação e acordo anual	Prevê valorização pelo desempenho; aplicação prática limitada
Progressão e promoção	Determina planos de carreira e permite critérios definidos pelos entes	Veda evolução exclusivamente por tempo e reforça desempenho	Prevê progressão, promoção, capacitação e avaliação
Avaliação funcional	Prevê avaliação especial e periódica de desempenho	Transforma avaliação e metas em eixo central da gestão	Formalmente prevista, mas interrompida durante o congelamento
Competência normativa	Preserva autonomia federativa para estruturar carreiras	Amplia a competência da União para normas gerais	Legislação municipal específica

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

A comparação indica que a PEC nº 38/2025 aumenta o grau de detalhamento e busca uniformizar práticas, mas parte relevante dos instrumentos de mérito e desempenho já

encontra fundamento no texto constitucional vigente e na legislação local. O caso de Maracanaú não autoriza inferência estatística sobre outros entes federativos; sua função é evidenciar, em contexto situado, que a existência de autorização constitucional e previsão legal não garante, por si, continuidade administrativa, orçamento, governança e execução.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à abordagem, a metodologia aplicada neste trabalho é qualitativa, com objetivo descritivo. O estudo combina uma análise bibliográfica (amparando-se na literatura especializada) com uma análise documental, cujo objetivo é identificar e analisar os parâmetros de meritocracia do serviço público em três instrumentos normativos: (i) a Proposta de Emenda à Constituição nº 38/2025 (PEC da Reforma Administrativa); (ii) a Constituição Federal de 1988 e (iii) os Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) do município de Maracanaú.

A escolha desses documentos decorre da relevância da legislação apontada. A análise comparativa dos textos legais indicados permite avaliar, com suporte em doutrina renomada, se o ordenamento jurídico brasileiro já possui as ferramentas necessárias para efetivar práticas meritocráticas no serviço público ou se realmente é necessária uma nova reforma constitucional para a sua efetivação na administração pública.

A análise da legislação irá considerar elementos como recompensas por desempenho, mecanismos de progressão e critérios de avaliação funcional. Complementarmente, será conduzido um estudo de caso junto aos servidores públicos municipais de Maracanaú com o propósito de aferir a percepção desses profissionais acerca da existência, na prática administrativa, de estímulos ao mérito na administração pública local.

Os dados analisados na pesquisa são primários e foram obtidos a partir de um questionário, tendo como público-alvo servidores ocupantes de 65 cargos de diferentes níveis do aludido ente federativo. O questionário foi elaborado no Google Forms, contendo cinco perguntas fechadas.

Nesse processo, foram aferidas percepções, atitudes e níveis de concordância dos servidores públicos consultados quanto à existência, em seu cargo, de um plano de carreira que contemple promoções baseadas em avaliações de desempenho; de algum tipo de bonificação para os servidores que alcançam as metas; de treinamentos e capacitações para melhorar resultados; e de valorização dos bons servidores.

Para tanto, aplicou-se a escala Likert. Trata-se de um tipo de escala psicométrica que apresenta ao participante uma afirmação e solicita que ele indique seu grau de concordância ou discordância por meio de opções organizadas em níveis ordenados. No questionário aplicado, a escala Likert apresentou quatro pontos, indo de discordância a concordância total.

O questionário foi aplicado em ambiente virtual, cujo link para acesso foi disponibilizado, via e-mail, para 215 servidores do município. O período de coleta de respostas foi de 9 de novembro a 10 de dezembro de 2025, sendo voluntária a participação

deste público-alvo. A seleção dos participantes contempla servidores de diferentes áreas de atuação e níveis hierárquicos, de modo a captar uma visão multifacetada do corpo funcional da administração pública municipal.

Como derivação da pesquisa, foi elaborado um Produto Técnico Tecnológico (PTT) aplicável à gestão de pessoas do Poder Executivo de Maracanaú/CE, com vistas a efetivar e a aprimorar as práticas meritocráticas no funcionalismo público municipal.

Dessa forma, buscou-se contribuir para a construção de um ambiente organizacional onde os servidores são estimulados a aprimorar suas capacidades, suas entregas e o seu desenvolvimento profissional, tornando o funcionalismo municipal mais responsivo às demandas sociais.

Por fim, salienta-se que a pesquisa observará os procedimentos éticos aplicáveis, garantindo o sigilo, o anonimato dos participantes e o uso das informações exclusivamente para fins acadêmicos.

4.1 Natureza e abordagem da pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como aplicada, por buscar solução para problema concreto de gestão de pessoas; qualitativa, pela interpretação de normas, literatura e percepções; e descritiva, por identificar características do quadro jurídico e da experiência municipal. A dimensão quantitativa é utilizada de modo complementar na apresentação das frequências do questionário, sem alterar a orientação predominantemente qualitativa do estudo.

A classificação da pesquisa como aplicada decorre da intenção de produzir conhecimento orientado à solução de um problema institucional concreto. O estudo não se limita a descrever a legislação ou a percepção dos servidores; utiliza o diagnóstico para desenvolver um modelo de intervenção. Essa característica é compatível com a natureza profissional do PROFIAP e com a exigência de articulação entre rigor analítico e utilidade para a Administração Pública.

A abordagem predominantemente qualitativa foi escolhida porque a questão de pesquisa exige interpretar sentidos normativos e institucionais. A presença de termos como eficiência, mérito, avaliação e valorização em diferentes documentos não garante que possuam o mesmo alcance. A análise qualitativa permite compreender como esses conceitos são mobilizados pela Constituição, pela proposta de reforma e pela legislação municipal.

O componente quantitativo é descritivo e complementar. Os percentuais do questionário não são utilizados para inferir características de todo o universo de servidores com margem estatística conhecida. Sua função é organizar as respostas obtidas e indicar

padrões de percepção que possam ser confrontados com os documentos. Essa combinação caracteriza uma estratégia de métodos integrados, sem afastar o predomínio interpretativo.

O estudo de caso foi adequado porque possibilitou examinar o fenômeno em seu contexto real, preservando a interação entre legislação, decisões fiscais e experiência dos servidores. A unidade de análise é a gestão do desenvolvimento funcional do Poder Executivo de Maracanaú, com ênfase nos instrumentos meritocráticos previstos nos PCCV e em sua efetividade prática.

O desenho metodológico responde à questão de pesquisa em dois níveis distintos. A suficiência jurídico-constitucional é examinada por análise normativa e bibliográfica de alcance nacional, porque seu objeto é o próprio texto constitucional e a proposta de alteração. O estudo de caso de Maracanaú, por sua vez, não é utilizado para representar estatisticamente o serviço público brasileiro. Sua função é analítica e ilustrativa: observar, em um contexto concreto, se instrumentos formalmente previstos podem ter sua execução interrompida por fatores administrativos, políticos, organizacionais ou fiscais. Assim, o caso contribui para testar a plausibilidade do argumento de implementação, sem pretensão de demonstrar que a experiência municipal se reproduz da mesma forma em todos os entes federativos.

4.2 Estratégia documental e bibliográfica

A análise documental concentrou-se na Constituição Federal de 1988, na Emenda Constitucional nº 19/1998, na PEC nº 38/2025 e nas leis municipais relacionadas aos PCCV e ao congelamento das carreiras. A análise bibliográfica forneceu categorias para interpretar meritocracia, eficiência, impessoalidade, administração gerencial, avaliação de desempenho e capacidade estatal.

Foram definidos três eixos comparativos: recompensas por desempenho, mecanismos de progressão e critérios de avaliação funcional. Esses eixos permitiram verificar convergências e diferenças entre o modelo constitucional vigente, a proposta de reforma e a legislação municipal.

A seleção documental observou pertinência direta com o problema. A Constituição e a EC nº 19/1998 fornecem o marco geral; a PEC nº 38/2025 representa a proposta de alteração; as Leis Municipais nº 1.872/2012 e nº 2.752/2018 disciplinam carreiras; e a Lei nº 2.600/2017 materializa a suspensão do desenvolvimento funcional. Documentos institucionais e dados públicos foram utilizados para contextualizar o Município.

A leitura dos documentos foi orientada por uma matriz analítica formada por três categorias: recompensas por desempenho, mecanismos de progressão e critérios de avaliação funcional. Para cada categoria, foram identificados fundamento jurídico, destinatários,

condições de aplicação, grau de detalhamento e evidências de execução. Essa sistematização permitiu comparar normas de hierarquia e finalidade distintas sem tratá-las como equivalentes.

A pesquisa bibliográfica foi utilizada para construir o conceito de meritocracia, discutir administração burocrática e gerencial e interpretar os princípios constitucionais. Foram privilegiados autores reconhecidos do Direito Administrativo, do Direito Constitucional e da Administração Pública, além de estudos sobre capacidade estatal e gestão meritocrática. As fontes não foram empregadas apenas como confirmação, mas como perspectivas analíticas para examinar tensões entre igualdade, desempenho e implementação.

Durante a análise, buscou-se evitar uma leitura exclusivamente jurídica ou exclusivamente gerencial. A primeira poderia concluir pela suficiência normativa sem observar a execução; a segunda poderia propor instrumentos de desempenho sem considerar legalidade, direitos e autonomia federativa. A integração das duas perspectivas é indispensável para o objeto estudado.

O referencial foi ampliado para incorporar contribuições específicas de Administração Pública e Gestão de Pessoas, especialmente sobre liderança, gestão por competências, motivação para o serviço público, mérito, capacidade institucional e orientação ao cidadão. Essa aproximação permite interpretar a avaliação de desempenho não apenas como mecanismo jurídico, mas como processo de gestão que depende de liderança, aprendizagem, justiça procedimental e integração entre objetivos individuais e coletivos (Pires et al., 2005; Longo, 2007; Bergue, 2019; OECD, 2019).

4.3 Estudo de caso e participantes

O estudo de caso foi realizado com servidores efetivos do Município de Maracanaú, pertencentes a diferentes grupos ocupacionais. O questionário foi disponibilizado por meio eletrônico a 215 servidores, entre 9 de novembro e 10 de dezembro de 2025, tendo sido obtidas 78 respostas. A participação foi voluntária e as respostas foram tratadas de forma agregada.

A amostra obtida correspondeu a 78 respostas entre 215 convites encaminhados. A adesão voluntária pode ter atraído servidores com maior interesse ou insatisfação em relação ao tema, razão pela qual os resultados não devem ser tratados como estimativa probabilística do conjunto do funcionalismo. Ainda assim, a diversidade de grupos ocupacionais amplia a utilidade exploratória do diagnóstico.

A opção pelo questionário eletrônico favoreceu alcance, rapidez e anonimato, mas limitou a possibilidade de aprofundar justificativas individuais. Entrevistas semiestruturadas

poderiam esclarecer como experiências específicas de carreira, chefia e unidade influenciam as respostas. Essa limitação foi parcialmente enfrentada pela interpretação conjunta dos percentuais e da trajetória normativa municipal.

Os participantes foram informados sobre a finalidade acadêmica, a voluntariedade e o tratamento agregado dos dados. Não foram coletadas informações destinadas à identificação individual. O desenho buscou reduzir riscos profissionais e criar condições para manifestação autêntica, aspecto especialmente importante em pesquisas sobre avaliação e relações de trabalho.

4.4 Instrumento de coleta e tratamento dos dados

O questionário continha cinco perguntas fechadas, estruturadas em escala Likert. As questões abordaram promoções baseadas em avaliação, bonificação por metas, treinamentos, valorização dos bons servidores e impacto do congelamento das progressões no desempenho. Os dados foram organizados em percentuais e interpretados em diálogo com a análise documental.

A estratégia de análise não pretendeu estabelecer causalidade estatística, mas identificar padrões de percepção e contrastá-los com as previsões legais. O estudo preserva cautela quanto à generalização, em razão do tamanho da amostra e do recorte institucional.

A escala Likert de quatro pontos foi utilizada nas questões centrais para estimular posicionamento entre concordância e discordância. Na questão sobre impacto do congelamento, a versão apresentada admitiu categoria neutra, conforme os dados consolidados. A interpretação considerou tanto respostas individuais quanto agregações entre discordância total/parcial e concordância total/parcial.

O tratamento dos dados seguiu quatro etapas: conferência das respostas; cálculo de frequências e percentuais; agregação das categorias quando pertinente; e interpretação à luz dos documentos. Não foram realizados testes de associação ou modelos explicativos, pois o objetivo não era medir causalidade, mas identificar padrões de percepção e contrastá-los com a previsão normativa e com a experiência administrativa descrita.

A validade analítica foi fortalecida por triangulação. O congelamento das carreiras foi identificado na legislação; a interrupção das avaliações foi examinada na prática descrita; e a percepção dos servidores foi observada no questionário. A convergência dessas fontes oferece sustentação mais robusta do que qualquer uma isoladamente.

As categorias empíricas mantiveram correspondência com os eixos documentais. Promoções baseadas em avaliação relacionam-se aos mecanismos de progressão; bonificação por metas, às recompensas; e valorização e treinamentos, às condições institucionais de

desenvolvimento. O impacto do congelamento foi incluído para captar possível consequência motivacional da interrupção prolongada.

O questionário mede percepções dos participantes e não constitui, isoladamente, prova da existência, inexistência ou efetividade objetiva de determinado instrumento de gestão. A efetividade normativa e administrativa foi examinada por meio da triangulação com legislação, documentos e informações institucionais, enquanto o questionário informa como os servidores percebem a aplicação prática desses mecanismos.

A utilização de cinco perguntas fechadas foi adequada para um diagnóstico sintético e exploratório, mas é insuficiente para esgotar um fenômeno complexo como meritocracia, motivação, reconhecimento e desempenho. Em eventual redesenho da pesquisa, seriam acrescentadas dimensões relativas à justiça organizacional, qualidade do feedback, confiança na chefia, condições e recursos de trabalho, clareza das metas, cooperação entre equipes, motivação para o serviço público, oportunidades de capacitação e percepção de favoritismo. Entrevistas semiestruturadas e questões abertas permitiriam aprofundar os mecanismos subjacentes às respostas.

O instrumento de coleta utilizado na pesquisa encontra-se reproduzido, em versão consolidada, no Apêndice G.

4.5 Aspectos éticos, alcance e limitações

Foram observados sigilo, anonimato, voluntariedade e utilização acadêmica das informações. As respostas foram analisadas de forma agregada e não foram coletados dados destinados à identificação individual dos participantes.

As principais limitações são a adesão voluntária, a ausência de amostragem probabilística, o número de 78 respondentes, a concentração em um único município e o uso de apenas cinco questões fechadas. A adesão pode ter atraído participantes com maior interesse ou insatisfação em relação ao tema, e o questionário não permite aprofundar razões individuais nem estabelecer relações causais entre congelamento de carreira, motivação e desempenho.

Por essas razões, os percentuais apresentados não devem ser generalizados estatisticamente para todo o funcionalismo de Maracanaú, e menos ainda para o serviço público brasileiro. O estudo de caso funciona como evidência situada de um mecanismo possível: a existência de fundamento constitucional e previsão legal pode coexistir com baixa continuidade administrativa e baixa percepção de aplicação prática. A conclusão sobre suficiência normativa decorre prioritariamente da análise jurídico-documental; o caso empírico apenas reforça a necessidade de distinguir norma e implementação.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Recompensas por desempenho

No que tange às recompensas por desempenho, a PEC nº 38/2025 propõe a introdução do inc. XI-A ao art. 37 da CF/88 para estimular a elaboração de leis ordinárias que instituem bônus de resultado para os agentes públicos em atividade, desde que exista um acordo de resultados pactuado anualmente no âmbito do órgão ou entidade pública e uma avaliação periódica de desempenho de pessoal com objetivos e metas individuais alinhadas ao acordo de resultados anualmente avaliado.

Com a reforma administrativa operada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, o art. 39, § 7º, da CF/88, trouxe a previsão de que cada ente federativo, por lei própria, deve disciplinar a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.

Sob a égide da emenda constitucional supracitada, o PCCV geral dos cargos do Poder Executivo do ente federativo analisado, não obstante o art. 2º, inc. III, deixe expresso que o referido plano de cargos, carreiras e vencimentos se fundamente na diretriz básica da valorização do servidor pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho, a análise do caso evidencia aplicação descontínua desses mecanismos na gestão municipal.

Por meio da Lei nº 2.600, de 13 de abril de 2017, sob o argumento da necessidade de adequar a sua folha de pagamento com pessoal aos ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), o município de Maracanaú/CE congelou qualquer tipo de progressão ou de elevação na carreira de seus servidores. Ademais, desde a instituição da “lei do congelamento”, o ente federativo sequer vem realizando a avaliação de desempenho dos seus servidores.

Contudo, após a alteração do seu estatuto de servidores, para cargos específicos, a exemplo dos auditores fiscais da área de tributação e finanças, o município instituiu algumas gratificações por desempenho, a exemplo da Gratificação de Produtividade Fiscal - FISC. Na Lei Municipal nº 1.499, de 10 de dezembro de 2009, o ente federativo regulamentou essa gratificação, determinando o seu pagamento no sistema de pontuação com 100 pontos fixos mensais e 400 pontos variáveis de acordo com uma tabela de produtividade.

A recompensa por desempenho pode assumir formas financeiras, funcionais e simbólicas. Bônus e prêmios possuem visibilidade, mas progressões, oportunidades de capacitação, participação em projetos, elogios funcionais e autonomia também comunicam

reconhecimento. Um sistema equilibrado evita que a valorização dependa exclusivamente de recursos financeiros e permite continuidade mesmo em períodos de restrição fiscal.

A Gratificação de Produtividade Fiscal demonstra que o Município possui experiência com incentivos associados a pontuação. Contudo, a concentração em carreira específica limita a percepção de uma política geral. A existência de tratamento diferenciado pode ser legítima quando vinculada a atribuições singulares, mas exige transparência sobre fundamentos, metas e resultados para não ampliar a sensação de privilégio.

A PEC nº 38/2025 associa bônus a acordos anuais e avaliação periódica. Essa vinculação é relevante porque impede, em tese, pagamento desvinculado de resultado. Entretanto, acordos de resultados devem refletir prioridades públicas e indicadores controláveis pelos agentes. Metas afetadas principalmente por fatores externos podem gerar injustiça e reduzir a credibilidade do sistema.

A previsão do art. 39, § 7º, da Constituição indica que o arcabouço atual já admite prêmios de produtividade. A baixa utilização não decorre de proibição constitucional, mas de escolhas legislativas, orçamento e capacidade de mensuração. Esse achado reforça a hipótese de falha de implementação.

5.2 Mecanismos de progressão

Quanto aos mecanismos de progressão, a reforma administrativa pretende introduzir o inc. XXIII, alínea g, ao art. 37 da CF/88, de modo a vedar, expressamente, na redação constitucional, qualquer progressão ou promoção que se dê exclusivamente por tempo de serviço aos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos das administrações direta e indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Outrossim, a PEC nº 38/2025, ao inserir o inc. IV ao art. 39, § 1º, da CF/88, pretende que todas as carreiras sejam estruturadas com um número maior de níveis, com a previsão de, no mínimo, vinte níveis para o alcance final da carreira, com interstício mínimo de um ano entre cada progressão ou promoção, fortalecendo um percurso funcional contínuo e dependente de métricas claras de desempenho e mérito.

Em sua exposição de motivos, a proposta de reforma constitucional argumenta que estudos do Banco Interamericano de Desenvolvimento mostram que a vinculação entre progressão funcional, desempenho e capacitação contínua eleva a produtividade e aumenta a satisfação do cidadão. Por isso, segundo a PEC nº 38/2025, a progressão funcional deve ser um processo baseado em mérito, resultados e critérios objetivos, com avaliações periódicas, capacitação, titulação e desempenho como pilares.

Após a reforma administrativa implementada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, o art. 39, § 1º, da CF/88 passou a determinar que os planos de carreiras dos servidores instituídos pelos entes federativos devem fixar os padrões de vencimento e os demais componentes do sistema remuneratório, observando a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; os requisitos para a investidura; e as peculiaridades dos cargos.

Assim, em sua redação atual, percebe-se que os mecanismos de progressão funcional dos servidores públicos não são pormenorizados pela CF/88 em regras específicas. Contudo, com a reforma administrativa realizada em 1998, o texto constitucional passou a estabelecer princípios, diretrizes e fundamentos que orientam como a progressão deve ocorrer, descentralizando e deixando a cargo de cada ente federativo a elaboração dos planos de carreira, cuja progressão deve ser estruturada por lei, com critérios objetivos, e vinculada ao cargo ocupado.

Como discorrido anteriormente, no município analisado, o texto legal do PCCV geral de 64 cargos e do PCCV específico dos médicos, ambos instituídos por leis específicas, sob a égide da Emenda Constitucional nº 19/1998, dispõe que os planos serão pautados pela valorização do servidor pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho.

Entretanto, não obstante os PCCV disponham que a progressão por referência deve levar em consideração a avaliação de desempenho, que a progressão do nível depende da elevação da escolaridade e de que a promoção da classe exige o alcance de pontuação obtida com a capacitação ou a participação em eventos e atividades relacionadas ao cargo que ocupe, não se observa esse estímulo ao mérito na praxe administrativa desde que o município editou a “lei do congelamento”, que suspendeu todas as formas de evolução nas carreiras a partir de 2017.

Com a edição da Lei Municipal nº 2.600, sob o argumento da necessidade de realizar adequações orçamentárias e de enxugar a folha de pagamento do funcionalismo, o ente público analisado, na prática, suspendeu a aplicação dos PCCV anteriormente instituídos, deixando, desde então, de promover qualquer estímulo ao desempenho dos servidores que estivesse atrelado ao desenvolvimento das carreiras.

Carreiras estruturadas apenas pelo tempo oferecem previsibilidade, mas podem reduzir a relação entre desenvolvimento e evolução. Por outro lado, sistemas totalmente dependentes de avaliação podem gerar insegurança e favorecimento quando os instrumentos são frágeis. A

solução institucional mais equilibrada combina interstício, qualificação, desempenho e requisitos objetivos, preservando estabilidade e estimulando aprendizagem.

A proposta de ao menos vinte níveis busca alongar a trajetória funcional. O número de níveis, contudo, não garante motivação. É necessário que os intervalos remuneratórios sejam significativos, que os critérios sejam alcançáveis e que a Administração cumpra os ciclos. Uma carreira longa com progressões sistematicamente suspensas pode produzir frustração maior do que uma estrutura mais simples e executada.

Os PCCV de Maracanaú apresentam combinação diversificada de critérios, mas sua suspensão esvaziou a função gerencial. A progressão deixou de atuar como sinal de reconhecimento e como incentivo à capacitação. Isso demonstra que o desenho jurídico, embora importante, depende da previsibilidade de execução.

A retomada responsável deve considerar passivos, impacto fiscal e tratamento isonômico. O PTT não define efeitos financeiros retroativos, matéria que exige análise jurídica e orçamentária específica; propõe preservar e reorganizar o ciclo de gestão, criando informações confiáveis para decisões futuras.

5.3 Critérios de avaliação funcional

A PEC nº 38/2025 define que a avaliação funcional será um instrumento central de gestão. Como discorrido, essa proposta de emenda à constituição prevê a realização de avaliações periódicas de desempenho, com objetivos e metas individuais alinhadas ao acordo de resultados e às metas institucionais e avaliadas em ciclos anuais. Ademais, a progressão funcional e as promoções passarão a depender do desempenho aferido nessas avaliações.

Como dito, a CF/88 não estabelece critérios específicos ou detalhados de avaliação funcional dos servidores públicos. Contudo, ela prevê a obrigatoriedade de que a administração utilize a avaliação de desempenho como instrumento de gestão, fornecendo as diretrizes gerais para que cada ente federativo defina os critérios específicos a serem definidos na legislação que institui os planos de cargos e carreiras.

Com a reforma administrativa constitucional de 1998, o art. 41, 1º, inc. III, trouxe a possibilidade de perda de cargo do servidor estável mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, garantida a ampla defesa.

Contudo, apesar de ter sido inserida na CF/88, a avaliação periódica de desempenho ainda não foi implementada como mecanismo regular de desligamento de servidores estáveis no serviço público, porque sua regulamentação, na forma de lei complementar, sequer foi instituída, mesmo passados quase trinta anos da EC nº 19/1998. Portanto, demissões por avaliações de desempenho periódicas praticamente inexistem no serviço público.

No que tange ao município analisado, embora os PCCV se fundamentem na diretriz básica da avaliação de desempenho como um processo de desenvolvimento profissional e institucional, não é o que se observa na prática da gestão administrativa.

Como discorrido, embora vincule e condicione as progressões e as promoções funcionais dos servidores a uma boa avaliação de desempenho, o ente federativo congelou os PCCV estudados e não vem realizando a avaliação de desempenho de seus servidores há vários anos.

Uma avaliação funcional válida precisa satisfazer requisitos de relevância, confiabilidade, transparência e utilidade. Relevância significa medir aspectos relacionados ao cargo e aos objetivos da unidade. Confiabilidade exige consistência entre avaliadores e ciclos. Transparência pressupõe conhecimento prévio dos critérios. Utilidade implica que o resultado produza feedback, capacitação ou decisão gerencial.

A subjetividade não pode ser eliminada integralmente, sobretudo em dimensões como cooperação e qualidade, mas pode ser controlada. Escalas com descrições comportamentais, evidências documentadas, justificativa para notas extremas, capacitação de avaliadores e revisão por comissão reduzem arbitrariedades. A autoavaliação acrescenta reflexão, embora não deva produzir efeitos isoladamente.

A periodicidade anual proposta pela PEC favorece regularidade, mas ciclos semestrais podem ser adequados em projetos-piloto ou ambientes de rápida mudança. O PTT sugere acompanhamento durante o ciclo para evitar que a avaliação seja construída apenas no momento final. Feedback tempestivo permite correção de obstáculos e reduz surpresas.

A ausência de avaliação em Maracanaú impede tanto o reconhecimento quanto o diagnóstico de desenvolvimento. O problema não é somente que servidores deixam de progredir; a gestão deixa de conhecer suas capacidades e dificuldades. Assim, a retomada da avaliação possui valor mesmo antes da disponibilidade financeira para progressões.

5.4 Percepção dos servidores

O estudo de caso contou com 78 participantes, entre servidores efetivos pertencentes a diferentes grupos ocupacionais do Município de Maracanaú. As respostas foram coletadas em ambiente virtual entre 9 de novembro e 10 de dezembro de 2025. Os dados a seguir devem ser lidos como percepção dos respondentes sobre a aplicação prática de mecanismos meritocráticos, e não como mensuração direta de sua efetividade objetiva.

A interpretação conjunta das respostas evidencia contraste entre a previsão formal dos PCCV e o reconhecimento cotidiano desses mecanismos pelos participantes. Como a pesquisa

não utilizou amostragem probabilística, os percentuais descrevem a amostra obtida e não estimam, com margem de erro conhecida, a opinião de todo o funcionalismo municipal.

5.4.1 Promoções baseadas em avaliação de desempenho

Tabela 1 – Percepção sobre promoções baseadas em avaliação de desempenho

Resposta agregada	Percentual
Discordam total ou parcialmente	61,5%
Demais respostas	38,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A maioria dos respondentes não reconhece a avaliação de desempenho como fundamento efetivamente operante da evolução funcional. Esse dado é coerente com a interrupção das avaliações e das progressões no período examinado. A conclusão possível, contudo, é perceptiva: o resultado não demonstra inexistência jurídica do instrumento, mas evidencia baixa percepção de sua aplicação prática.

5.4.2 Bonificação por metas

Tabela 2 – Percepção sobre bonificação por alcance de metas

Resposta agregada	Percentual
Discordam total ou parcialmente da existência de bonificação	85,9%
Demais respostas	14,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A baixa percepção de bonificação indica que mecanismos de produtividade existentes para grupos específicos não são reconhecidos pelos participantes como uma política geral de valorização. O achado não autoriza afirmar que não existam gratificações em nenhuma carreira; ele evidencia que, na amostra, a experiência predominante é de ausência de reconhecimento financeiro vinculado ao alcance de metas.

Quanto a treinamentos e capacitações para melhoria de resultados, as respostas apresentaram distribuição mais equilibrada, conforme registrado no banco de respostas da pesquisa. Esse resultado sugere que a oferta de desenvolvimento profissional pode variar entre áreas, unidades e trajetórias funcionais. Como o instrumento não continha questões abertas, não foi possível identificar quais modalidades de capacitação foram consideradas nem avaliar sua qualidade, frequência ou aderência às necessidades do trabalho.

5.4.3 Valorização dos bons servidores

Tabela 3 – Percepção sobre valorização dos bons servidores

Resposta agregada	Percentual
Discordam total ou parcialmente de que os bons servidores sejam valorizados	84,7%
Demais respostas	15,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Esse é um dos resultados mais expressivos do estudo. A percepção de desvalorização ultrapassa a dimensão remuneratória e pode envolver ausência de feedback, oportunidades, reconhecimento simbólico, mobilidade, capacitação e coerência entre desempenho e desenvolvimento funcional. Na perspectiva de Bergue (2019), a gestão de pessoas no setor público exige articulação entre liderança, desenvolvimento e objetivos institucionais; desse modo, políticas de valorização não podem se limitar a incentivos pecuniários.

5.4.4 Impacto do congelamento no desempenho

Tabela 4 – Impacto percebido do congelamento das progressões no desempenho

Percepção	Percentual
Discordam que houve impacto negativo	43,6%
Neutros	12,8%
Concordam que houve impacto negativo	43,6%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A igualdade entre concordância e discordância é substantivamente relevante porque impede uma leitura determinista da relação entre incentivo de carreira e desempenho. Para 43,6% dos respondentes, a suspensão das progressões foi associada a piora do desempenho; para percentual idêntico, essa associação não ocorreu. O resultado, portanto, não confirma uma relação causal uniforme entre congelamento e queda de produtividade, nem a refuta de modo geral.

A heterogeneidade é compatível com a literatura de motivação no serviço público. Perry e Wise (1990) mostram que o comportamento do servidor pode ser sustentado por motivações relacionadas ao sentido público do trabalho, ao compromisso com a coletividade e à identidade profissional, enquanto Adams (1965) chama atenção para os efeitos da percepção de equidade na relação entre contribuição e recompensa. Assim, a mesma interrupção de incentivos pode ser vivenciada de maneira distinta por servidores submetidos a condições, chefias, demandas e expectativas diferentes.

Para a hipótese desta dissertação, o achado recomenda uma formulação mais precisa: incentivos meritocráticos podem influenciar motivação e desempenho, mas não constituem causa única ou suficiente do comportamento funcional. O equilíbrio das respostas reforça a necessidade de políticas que combinem desenvolvimento, reconhecimento, condições de trabalho, liderança, justiça procedimental e resultados coletivos. Também confirma a cautela metodológica de não inferir causalidade a partir do questionário transversal.

5.5 Distinção entre insuficiência normativa e falha de implementação

A comparação entre a análise normativa e a evidência do caso sustenta, no recorte estudado, a hipótese de que obstáculos de implementação possuem papel central na baixa

efetividade percebida. A Constituição e a legislação municipal contêm fundamentos para avaliação, progressão e reconhecimento, mas a continuidade desses mecanismos depende de regulamentação, governança, recursos, liderança e capacidade administrativa.

Essa conclusão deve ser delimitada. O estudo de caso não permite afirmar que a baixa efetividade da meritocracia em todo o serviço público brasileiro decorra das mesmas causas verificadas em Maracanaú. O caso demonstra, de forma situada, que a existência de fundamento normativo pode coexistir com interrupções administrativas e baixa percepção de aplicação prática, evidenciando que uma alteração constitucional, por si só, não assegura a implementação.

Em síntese, a análise constitucional permite afirmar que a ordem vigente oferece base jurídica para instituir mecanismos de mérito e desempenho. O estudo de Maracanaú acrescenta evidência concreta de que tal base pode coexistir com interrupção administrativa. A contribuição do caso é, portanto, demonstrar a possibilidade e a relevância do problema de implementação, e não provar que toda baixa efetividade da meritocracia no Brasil decorra das mesmas causas.

6 PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO: MODELO DE GESTÃO DO DESEMPENHO E VALORIZAÇÃO POR MÉRITO

O Produto Técnico-Tecnológico deriva diretamente do diagnóstico da pesquisa e busca converter previsões legais de mérito, avaliação, capacitação e desenvolvimento funcional em procedimentos administrativos objetivos e executáveis. Sua instituição destinatária é a Prefeitura Municipal de Maracanaú/CE, com aplicação inicial em projeto-piloto e possibilidade de expansão gradual.

6.1 Contextualização e justificativa

A pesquisa que fundamenta este PTT analisou se a Constituição Federal de 1988 oferece base jurídica para práticas meritocráticas no serviço público e examinou, como estudo de caso, a realidade dos planos de cargos, carreiras e vencimentos de Maracanaú/CE. A análise normativa indicou a existência de fundamentos jurídicos para avaliação, desenvolvimento e reconhecimento, enquanto o caso municipal evidenciou dificuldades de continuidade administrativa e baixa percepção de aplicação prática.

No Município analisado, os planos de carreira preveem progressões, promoções, avaliação de desempenho, qualificação e reconhecimento do mérito. Entretanto, a suspensão do desenvolvimento funcional e a interrupção das avaliações produziram distância entre norma e prática, comprometendo a capacidade de reconhecer contribuições, identificar necessidades de desenvolvimento e alinhar entregas a objetivos institucionais.

O PTT responde a esse problema por meio de solução aplicada, gradual e de custo relativo reduzido. O modelo não reduz desempenho à produtividade quantitativa: combina qualidade, resultados, competências técnicas, comportamento profissional, aprendizagem, equidade e contribuição coletiva.

6.2 Problema de intervenção

Como transformar as previsões legais de avaliação, mérito, capacitação e desenvolvimento funcional existentes nos planos de carreira de Maracanaú em práticas administrativas contínuas, transparentes, participativas, impessoais e financeiramente sustentáveis?

6.3 Objetivos do produto

6.3.1 Objetivo geral

Desenvolver um modelo técnico e operacional de gestão do desempenho que permita ao Município de Maracanaú implementar práticas objetivas de avaliação, desenvolvimento profissional, acompanhamento de resultados e valorização por mérito.

6.3.2 Objetivos específicos

- estabelecer critérios objetivos e transparentes para a avaliação periódica dos servidores;
- vincular a avaliação à capacitação, ao desenvolvimento profissional e à melhoria dos serviços;
- criar indicadores adaptáveis a diferentes cargos, equipes e unidades administrativas;
- reduzir a subjetividade, o favorecimento pessoal e a utilização meramente punitiva da avaliação;
- instituir procedimentos de pactuação de metas, feedback, revisão e recurso;
- compatibilizar avaliação individual com resultados coletivos e institucionais;
- oferecer formas de reconhecimento financeiro e não financeiro compatíveis com a realidade municipal;
- subsidiar a retomada gradual e responsável das progressões e promoções funcionais;
- produzir dados gerenciais para decisões de capacitação, alocação, liderança e melhoria de processos.

6.4 Princípios orientadores

Quadro 3 – Princípios orientadores do modelo proposto

Princípio	Aplicação no modelo
Legalidade	Todos os efeitos funcionais devem possuir fundamento legal e regulamentar.
Impessoalidade	Crítérios previamente divulgados, evidências verificáveis, impedimentos e revisão devem reduzir espaço para favorecimentos.
Transparência	Servidor e chefia devem conhecer metas, pesos, evidências, procedimentos e resultados.
Participação	Indicadores e metas devem ser construídos com participação de servidores e gestores.
Desenvolvimento	A avaliação deve orientar melhoria, capacitação e aprendizagem, não funcionando apenas como instrumento sancionatório.
Equidade	Metas e critérios devem considerar diferenças entre cargos, recursos, complexidade e contexto de trabalho.
Proteção de dados	Resultados individuais devem ter acesso restrito e finalidade legítima, com divulgação preferencial de dados agregados.
Sustentabilidade fiscal	A implantação deve ser gradual e compatível com disponibilidade orçamentária e limites fiscais.
Foco no cidadão	O desempenho deve contribuir para qualidade, acesso, legalidade e confiabilidade dos serviços públicos.
Cooperação	O modelo deve reconhecer a natureza coletiva das entregas públicas e evitar competição disfuncional.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

6.5 Estrutura do modelo

O modelo é organizado em ciclo contínuo de seis fases: diagnóstico, pactuação, acompanhamento, avaliação, desenvolvimento e reconhecimento. A sequência permite que a avaliação seja tratada como processo e não como evento isolado ao final do período.

1. Diagnóstico institucional: levantamento de cargos, atribuições, legislação, indicadores existentes, recursos e limitações operacionais.
2. Pactuação de metas e expectativas: definição de entregas, comportamentos, indicadores e critérios para o ciclo, com participação dos envolvidos.
3. Acompanhamento: reuniões periódicas, registro de evidências, identificação de obstáculos e ajustes de percurso.
4. Avaliação: autoavaliação, avaliação da chefia, indicadores objetivos e, quando tecnicamente adequado, outras fontes previamente definidas.
5. Desenvolvimento: elaboração de Plano Individual de Desenvolvimento e ações de capacitação associadas às lacunas identificadas.
6. Reconhecimento e melhoria: valorização dos resultados, revisão do processo e preparação do ciclo seguinte.

6.6 Matriz de avaliação do desempenho

A matriz combina quatro dimensões, evitando que a avaliação seja baseada apenas em impressões pessoais ou em números isolados. Os pesos constituem referência para o projeto-piloto e poderão ser adaptados por família de cargos, desde que aprovados e divulgados antes do início do ciclo.

Quadro 4 – Matriz de avaliação do desempenho

Dimensão	Peso sugerido	Exemplos de critérios
Competências comportamentais	25%	Responsabilidade, ética, assiduidade, cooperação, relacionamento e compromisso com o serviço público.
Competências técnicas	30%	Domínio das atribuições, qualidade técnica, solução de problemas, atualização e uso adequado de ferramentas.
Resultados e entregas	30%	Cumprimento de metas, qualidade, prazos, produtividade compatível e contribuição para a unidade.
Desenvolvimento profissional	15%	Capacitação, aplicação do aprendizado, compartilhamento de conhecimentos e participação em melhorias.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

6.6.1 Escala de pontuação

Escala de pontuação sugerida

Nota	Classificação	Descrição
1	Insuficiente	Desempenho muito abaixo do esperado, com evidências objetivas de descumprimento.
2	Necessita desenvolvimento	Atendimento parcial das expectativas, exigindo apoio e acompanhamento.
3	Satisfatório	Atende às expectativas essenciais do cargo e da unidade.
4	Muito satisfatório	Supera parte relevante das expectativas e contribui para melhorias.
5	Excelente	Supera consistentemente as expectativas e produz contribuição diferenciada.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

6.6.2 Evidências aceitas

- relatórios, processos concluídos, registros em sistemas e produtos entregues;
- cumprimento de prazos e padrões de qualidade previamente definidos;
- registros de atendimento, redução de retrabalho e melhoria de fluxos;
- participação em capacitações e aplicação prática dos conhecimentos;
- atuação em projetos, grupos de trabalho e iniciativas de inovação;
- registros de cooperação, compartilhamento de conhecimento e contribuição para a unidade;
- registros de feedback e acompanhamento realizados durante o ciclo.

6.6.3 Salvaguardas de impessoalidade e calibragem

Para reduzir o risco de favoritismo, relações pessoais e desigualdades entre unidades, o modelo deverá utilizar descritores comportamentais associados a cada faixa de nota, exigir justificativa e evidências para avaliações extremas e assegurar que as metas sejam pactuadas antes do ciclo. A chefia não poderá alterar retroativamente critérios para beneficiar ou prejudicar avaliados.

A comissão de avaliação realizará calibragem periódica entre unidades, comparando padrões de pontuação, complexidade das metas e disponibilidade de recursos. Diferenças anormais de distribuição de notas deverão ser examinadas antes de produzirem efeitos funcionais. O objetivo não é impor curva forçada, mas detectar padrões incompatíveis com critérios uniformes.

Deverão existir regras de impedimento e suspeição para avaliadores em situações de conflito de interesse, canal de manifestação do servidor, recurso a instância distinta da chefia imediata e auditorias amostrais sobre evidências. Indicadores deverão ser ajustados às condições reais de cada unidade para que diferenças estruturais de recursos ou demanda não sejam convertidas em supostas diferenças individuais de mérito.

6.7 Fontes e responsabilidades da avaliação

Fontes da avaliação e respectivas funções

Fonte	Função
Autoavaliação	Promover reflexão, registrar entregas e apresentar evidências; não produzirá isoladamente efeitos funcionais.
Chefia imediata	Avaliar com base em critérios, metas e evidências, justificando notas extremas e registrando feedback.
Indicadores objetivos	Comprovar resultados, qualidade, prazos e entregas sob controle da equipe ou do servidor.
Comissão de avaliação	Revisar divergências, recursos, conflitos de interesse, padrões de notas e situações de possível parcialidade.
Usuários ou equipe	Atuar como fonte complementar apenas quando tecnicamente adequada e com instrumento previamente validado.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

6.7.1 Compatibilização entre desempenho individual e coletivo

Grande parte dos resultados públicos depende de equipes, sistemas e decisões interdependentes. Por isso, metas que escapem ao controle individual não devem ser atribuídas integralmente a um único servidor. O desenho proposto separa competências e entregas individuais de resultados coletivos da unidade e de resultados institucionais, permitindo avaliar contribuição pessoal sem ignorar a natureza cooperativa do serviço público.

Como referência para o projeto-piloto, eventual incentivo financeiro por resultado poderá combinar 50% de desempenho institucional, 30% de desempenho da equipe ou unidade e 20% de componente individual, desde que esses pesos sejam previamente regulamentados e testados. A dimensão individual deverá considerar qualidade, cooperação e cumprimento de responsabilidades, e não apenas volume de produção. O percentual é sugestivo e deverá ser calibrado após o piloto.

Essa arquitetura evita dois extremos: premiar igualmente desempenhos individuais muito distintos ou individualizar resultados que dependem essencialmente de trabalho coletivo. Também reduz competição disfuncional, pois a maior parcela do incentivo permanece vinculada ao desempenho compartilhado.

6.8 Plano Individual de Desenvolvimento – PID

O PID converte o resultado da avaliação em ações concretas de melhoria e deverá conter competências prioritárias a desenvolver, ações de capacitação ou prática, metas de desenvolvimento, apoio a ser oferecido pela Administração, prazos, responsáveis e forma de verificação dos avanços.

Resultado abaixo do esperado deverá gerar oportunidade de orientação, capacitação e acompanhamento antes da adoção de consequências funcionais negativas, ressalvadas hipóteses disciplinares regidas por procedimento próprio.

6.9 Formas de reconhecimento

6.9.1 *Reconhecimento não financeiro*

- certificado de desempenho destacado;
- registro de elogio funcional;
- prioridade em ações de capacitação;
- participação em projetos estratégicos;
- atuação como instrutor interno;
- divulgação de boas práticas;
- inclusão em banco de talentos e competências.

6.9.2 *Reconhecimento funcional*

- pontuação para progressão e promoção, quando juridicamente viável;
- pontuação em processos internos de seleção, quando prevista em norma;
- participação em programas de desenvolvimento de lideranças;
- aproveitamento de competências em novas atividades e projetos.

6.9.3 *Reconhecimento financeiro*

- bônus por resultado predominantemente coletivo e institucional;
- prêmio de produtividade previsto em lei;
- gratificação temporária vinculada a projetos, quando legalmente cabível;
- pagamento de progressões e promoções conforme os requisitos legais;
- premiação por inovação e melhoria de processos.

Qualquer vantagem financeira dependerá de lei, disponibilidade orçamentária, estimativa de impacto e observância dos limites fiscais. Recomenda-se que o componente financeiro não seja baseado exclusivamente na nota individual e que indicadores de resultado sejam combinados com critérios de qualidade, cooperação e integridade.

6.10 Governança do modelo

Governança do modelo

Instância	Responsabilidades
Órgão central de gestão de pessoas	Coordenar o programa, padronizar instrumentos, capacitar avaliadores e consolidar dados.
Comitê gestor	Aprovar diretrizes, acompanhar o piloto, deliberar sobre ajustes e monitorar indicadores agregados.
Comissão de avaliação	Analisar recursos, conflitos de interesse, inconsistências, assimetrias de notas e pedidos de revisão.
Chefias imediatas	Pactuar metas, acompanhar, dar feedback, registrar evidências e avaliar conforme critérios prévios.
Servidores	Participar da pactuação, registrar entregas, realizar autoavaliação e executar o PID.
Controle interno	Acompanhar conformidade, integridade, riscos e aderência aos procedimentos.
Escola de gestão ou unidade de capacitação	Planejar ações de desenvolvimento com base nas lacunas identificadas.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

6.11 Etapas de implementação

Etapas de implementação

Etapas	Atividades principais	Produto
1. Preparação	Instituir comitê; analisar legislação; definir escopo e unidades-piloto.	Plano de implantação.
2. Diagnóstico	Mapear cargos, processos, recursos, indicadores e percepção dos participantes.	Relatório diagnóstico.
3. Construção	Definir competências, metas, pesos, salvaguardas e formulários.	Matriz e instrumentos.
4. Capacitação	Treinar chefias, servidores e comissão; simular avaliações e calibragem.	Participantes certificados.
5. Projeto-piloto	Executar ciclo de seis meses em unidades selecionadas.	Resultados do piloto.
6. Avaliação	Analisar adesão, recursos, custos, percepção, recursos interpostos e resultados.	Relatório de avaliação.
7. Revisão e expansão	Ajustar o modelo e ampliar gradualmente.	Versão institucional consolidada.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

6.12 Cronograma sugerido

Cronograma sugerido

Mês	Atividade
1	Instituição da governança e análise jurídica.
2	Diagnóstico e mapeamento.
3	Construção dos instrumentos e indicadores.
4	Capacitação e calibragem inicial.
5 a 10	Execução do projeto-piloto e acompanhamento.

Mês	Atividade
11	Avaliação do piloto e consulta aos participantes.
12	Revisão do modelo e decisão sobre expansão.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

6.13 Indicadores de monitoramento

- percentual de avaliações concluídas no prazo;
- percentual de metas com evidências documentadas;
- percentual de servidores com feedback registrado;
- percentual de PID executados;
- quantidade e taxa de provimento de recursos;
- dispersão das notas entre unidades e avaliadores;
- participação em capacitações e aplicação do aprendizado;
- percepção de justiça, clareza e utilidade do processo;
- evolução de indicadores de qualidade, retrabalho, prazo e satisfação do usuário, quando aplicáveis.

6.14 Riscos e medidas de mitigação

Quadro 5 – Riscos e medidas de mitigação

Risco	Medida de mitigação
Favoritismo ou perseguição	Crítérios prévios, descritores comportamentais, evidências, impedimento, comissão de revisão e auditoria amostral.
Comparação injusta entre unidades	Metas contextualizadas, calibragem e análise de recursos, complexidade e demanda.
Avaliação meramente formal	Feedback obrigatório, PID, acompanhamento durante o ciclo e monitoramento da qualidade das evidências.
Competição disfuncional	Predominância de metas coletivas/institucionais e valorização explícita da cooperação.
Metas quantitativas inadequadas	Combinação de quantidade, qualidade, legalidade, complexidade e satisfação do usuário quando pertinente.
Resistência dos servidores	Participação na construção, comunicação prévia, piloto e direito de recurso.
Descontinuidade administrativa	Normatização, governança colegiada, registros e relatórios periódicos.
Restrição fiscal	Implantação gradual e separação entre avaliação/desenvolvimento e efeitos financeiros.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

6.15 Inovação, aplicabilidade e replicabilidade

A inovação do produto está menos na criação de uma técnica inédita e mais na integração, em um único ciclo municipal, de pactuação, acompanhamento, avaliação, desenvolvimento, salvaguardas de impessoalidade, componente coletivo e reconhecimento. A

estrutura é modular, permitindo adaptação a diferentes famílias de cargos e disponibilidade administrativa.

A replicabilidade depende da preservação dos princípios e salvaguardas, não da reprodução mecânica dos mesmos indicadores. Cada órgão deverá adaptar metas, evidências e pesos às atribuições, recursos e riscos de sua realidade.

6.16 Impactos esperados

- retomada de ciclos regulares de avaliação e desenvolvimento;
- maior clareza sobre expectativas e critérios de desempenho;
- redução da subjetividade e da percepção de favorecimento;
- melhor identificação de lacunas de competências e necessidades de capacitação;
- produção de dados gerenciais para decisões de pessoas;
- fortalecimento da cooperação e do alinhamento entre resultados individuais, de equipe e institucionais;
- criação de base técnica para eventual retomada gradual de progressões, promoções e reconhecimento por resultados.

6.17 Recomendação institucional

Recomenda-se que o Município institua projeto-piloto por ato normativo próprio, precedido de análise jurídica e participação das unidades envolvidas. O piloto deverá priorizar unidades com processos minimamente mensuráveis, liderança disponível para capacitação e condições de registrar evidências, sem utilizar seus resultados iniciais para efeitos punitivos automáticos.

Ao final do ciclo, o comitê gestor deverá apresentar relatório com resultados, custos, dificuldades, percepção dos participantes, distribuição das notas, recursos, riscos identificados e recomendações para continuidade, revisão ou expansão.

6.18 Considerações finais

O modelo proposto enfrenta a principal lacuna identificada no estudo: a existência de instrumentos meritocráticos no plano formal não garante sua aplicação. O PTT oferece caminho de implementação gradual, transparente e orientado ao desenvolvimento, sem reduzir mérito a competição ou produtividade isolada. As salvaguardas de impessoalidade e a combinação de dimensões individuais e coletivas respondem diretamente aos riscos de favoritismo, desigualdade entre unidades e individualização indevida de resultados essencialmente compartilhados.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação analisou se a Constituição Federal de 1988, especialmente após a Emenda Constitucional nº 19/1998, oferece base jurídica para a adoção de práticas meritocráticas no serviço público à luz dos parâmetros debatidos na PEC nº 38/2025. A análise foi complementada por estudo de caso no Município de Maracanaú/CE, utilizado como evidência situada acerca da distância possível entre previsão normativa e implementação administrativa.

No plano jurídico-documental, verificou-se que o ordenamento vigente contém princípios e instrumentos que permitem estruturar avaliação de desempenho, desenvolvimento de carreiras, capacitação e formas de reconhecimento por resultados, embora a PEC nº 38/2025 proponha maior detalhamento e uniformização. A existência dessa base não significa que o sistema atual seja completo ou imune a aperfeiçoamentos; significa apenas que uma nova alteração constitucional não constitui condição necessária para que tais práticas sejam instituídas.

No caso de Maracanaú, os PCCV analisados incorporam critérios de avaliação, qualificação, progressão e promoção, mas sua execução foi afetada pelo congelamento do desenvolvimento funcional e pela interrupção dos ciclos avaliativos. O questionário revelou baixa percepção de promoções vinculadas ao desempenho, bonificação ampla e valorização dos bons servidores. Esses percentuais expressam percepção dos 78 participantes e não comprovam, isoladamente, efetividade objetiva nem autorizam generalização estatística para outros servidores ou entes federativos.

O resultado de 43,6% de concordância e 43,6% de discordância quanto ao impacto negativo do congelamento sobre o desempenho é particularmente relevante. Ele indica que os incentivos de carreira podem influenciar motivação, mas não determinam uma resposta uniforme. Compromisso com o serviço público, identidade profissional, condições de trabalho, liderança, percepção de equidade e demandas organizacionais podem moderar essa relação. Por isso, a hipótese da pesquisa deve ser compreendida de modo não determinista: incentivos importam, porém integram um conjunto mais amplo de fatores que condicionam o desempenho.

A principal conclusão é, portanto, delimitada: a análise normativa indica base constitucional suficiente para a instituição de mecanismos de mérito e desempenho; o caso de Maracanaú oferece evidência analítica de que previsão jurídica, por si só, não garante implementação. Não se afirma que todos os problemas de meritocracia no serviço público brasileiro decorram de falhas administrativas idênticas às observadas no Município, mas que

reformas constitucionais isoladas são incapazes de substituir regulamentação, capacidade administrativa, liderança, recursos, governança, participação e continuidade institucional.

Como contribuição prática, o Produto Técnico-Tecnológico propõe ciclo de gestão do desempenho com critérios prévios, evidências, feedback, desenvolvimento, recurso, calibragem, prevenção de conflitos de interesse e articulação entre resultados individuais e coletivos. A proposta busca tornar executáveis instrumentos já admitidos no ordenamento, com implantação gradual e atenção à sustentabilidade fiscal.

7.1 Síntese dos achados

- A Constituição Federal de 1988 e a EC nº 19/1998 fornecem fundamentos jurídicos para avaliação, capacitação, carreira e incentivos de produtividade.
- A PEC nº 38/2025 amplia o detalhamento e a uniformização, mas não elimina a necessidade de capacidade de implementação.
- Os PCCV de Maracanaú incorporam mecanismos de mérito, embora sua execução tenha sido interrompida ou limitada no período analisado.
- As respostas dos servidores evidenciam percepção de distância entre norma e prática, sem valor de generalização estatística.
- O impacto do congelamento sobre o desempenho mostrou-se heterogêneo, reforçando a natureza multifatorial da motivação.

7.2 Contribuições teóricas e práticas

A contribuição teórica reside na articulação entre Direito Administrativo, Administração Pública e Gestão de Pessoas, distinguindo suficiência normativa de capacidade de implementação e aproximando meritocracia de competências, motivação, justiça procedimental, liderança e desempenho coletivo. A contribuição prática consiste no PTT, que oferece ciclo, matriz, governança, salvaguardas, instrumentos e cronograma para implantação gradual de avaliação e valorização por mérito.

7.3 Limitações e agenda de pesquisa

Pesquisas futuras podem ampliar a amostra, utilizar desenho probabilístico quando viável, incluir entrevistas e questões abertas, comparar diferentes municípios e acompanhar longitudinalmente a implantação de sistemas de avaliação. Também se recomenda investigar justiça organizacional, qualidade da liderança, confiança nos avaliadores, condições de trabalho, motivação para o serviço público, impacto de recompensas financeiras e não financeiras e efeitos de diferentes combinações entre metas individuais, coletivas e institucionais.

Uma agenda especialmente relevante é testar empiricamente as salvaguardas propostas no PTT: calibragem entre unidades, regras de impedimento, revisão de avaliações extremas, participação dos servidores e composição de incentivos coletivos. Esses estudos podem indicar em que medida o desenho institucional reduz favoritismo percebido e melhora a legitimidade do sistema.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, J. Stacy. Inequity in social exchange. In: BERKOWITZ, Leonard (ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, 1965. v. 2, p. 267-299.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Coordenador do grupo da reforma administrativa diz que proposta preserva direitos dos servidores. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1207547-coordenador-do-grupo-da-reforma-administrativa-diz-que-proposta-preserva-direitos-dos-servidores/>. Acesso em: 11 nov. 2025.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. PEC da reforma administrativa promove resultados, governo digital e combate a privilégios. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1209763-pec-da-reforma-administrativa-promove-resultados-governo-digital-e-combate-a-privilegios/>. Acesso em: 4 nov. 2025.
- ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito constitucional descomplicado*. 24. ed. São Paulo: Forense, 2025.
- ARAGÃO, Alexandre Santos de. *Direito administrativo*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- BARBOSA, Livia. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? *Revista do Serviço Público*, Brasília, DF, v. 47, n. 3, p. 58-102, 1996. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v47i3.396>. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/396>. Acesso em: 11 nov. 2025.
- BARBOSA, Livia. *Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1999.
- BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.
- BERGUE, Sandro Trescastro. *Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público*. Brasília, DF: Enap, 2019. 179 p. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/4283>. Acesso em: 9 set. 2026.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 out. 2025.
- BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm. Acesso em: 16 out. 2025.
- BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 38, de 24 de outubro de 2025. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2025. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pec-38-2025>. Acesso em: 8 nov. 2025.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. *A reforma do Estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle*. Brasília, DF: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1998. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1997/97.ReformaDoEstadoNosAnos90.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2025.

DENHARDT, Janet V.; DENHARDT, Robert B. The new public service: serving, not steering. 4. ed. New York: Routledge, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 38. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.

IBGE. Maracanaú (CE): panorama. Rio de Janeiro: IBGE, [2025]. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/maracanau/panorama>. Acesso em: 12 nov. 2025.

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DE MARACANAÚ. Avaliação atuarial escrita 2023: Regime Próprio de Previdência Social do Município de Maracanaú (RPPS). Maracanaú: IPM, 2023. Disponível em: <https://ipm.maracanau.ce.gov.br/wp-content/uploads/2024/09/1-2023-Avaliacao-Atuarial-Escrita-2023-MARACANAU.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2025.

JUSTEN FILHO, Marçal. Curso de direito administrativo. 16. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2025.

LENZA, Pedro. Direito constitucional esquematizado. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

LONGO, Francisco. Mérito e flexibilidade: a gestão das pessoas no setor público. São Paulo: FUNDAP, 2007.

MARACANAÚ. Lei nº 1.499, de 10 de dezembro de 2009. Maracanaú: Câmara Municipal, 2009. Disponível em: <https://camaramaracanau.ce.gov.br/leis/1697>. Acesso em: 3 dez. 2025.

MARACANAÚ. Lei nº 1.872, de 29 de junho de 2012. Maracanaú: Câmara Municipal, 2012. Disponível em: <https://camaramaracanau.ce.gov.br/leis/1002>. Acesso em: 11 set. 2025.

MARACANAÚ. Lei nº 2.600, de 13 de abril de 2017. Maracanaú: Câmara Municipal, 2017. Disponível em: <https://camaramaracanau.ce.gov.br/leis/2564>. Acesso em: 11 set. 2025.

MARACANAÚ. Lei nº 2.752, de 11 de outubro de 2018. Maracanaú: Câmara Municipal, 2018. Disponível em: <https://www.camaramaracanau.ce.gov.br/leis/2548>. Acesso em: 12 set. 2025.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 38. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2025.

NARANJO BAUTISTA, Sebastián; MOSQUEIRA, Edgardo; LAFUENTE, Mariano. Governos melhores para vidas melhores: fortalecendo as capacidades do Estado para uma gestão estratégica, meritocrática e inclusiva do serviço público na América Latina e no Caribe: sumário executivo. Washington, DC: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2024. Disponível em: <https://publications.iadb.org/pt/governos-melhores-para-vidas-melhores-fortalecendo-capacidades-do-estado-para-uma-gestao>. Acesso em: 10 set. 2025.

OECD. Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability. Paris: OECD, 2019. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0445>. Acesso em: 3 ago. 2026.

PERRY, James L.; WISE, Lois Recascino. The motivational bases of public service. Public Administration Review, Washington, DC, v. 50, n. 3, p. 367-373, 1990.

PIRES, Alexandre Kalil et al. Gestão por competências em organizações de governo. Brasília, DF: ENAP, 2005. 100 p. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/383>. Acesso em: 9 set. 2026.

YOUNG, Michael Dunlop. The rise of the meritocracy. London: Thames & Hudson, 1958.

APÊNDICE A – TERMO DE PACTUAÇÃO DE METAS

Termo de pactuação de metas

Campo	Preenchimento
Unidade administrativa	
Servidor/equipe	
Objetivo institucional	
Meta pactuada	
Indicador	
Fórmula de cálculo	
Resultado esperado	
Prazo	
Recursos necessários	
Evidências previstas	
Responsável pelo acompanhamento	

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

APÊNDICE B – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Identificação do servidor: _____

Cargo/unidade: _____

Ciclo de avaliação: _____

Formulário de avaliação

Critério	Peso	Nota (1 a 5)	Evidências/justificativa
Competências comportamentais	25%		
Competências técnicas	30%		
Resultados e entregas	30%		
Desenvolvimento profissional	15%		

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Resultado final: _____

Síntese do feedback:

Manifestação do servidor:

Data: ____/____/____ Assinatura da chefia: _____

Ciência do servidor:

APÊNDICE C – PLANO INDIVIDUAL DE DESENVOLVIMENTO

Plano Individual de Desenvolvimento

Competência a desenvolver	Ação prevista	Responsável	Prazo	Indicador de conclusão

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

APÊNDICE D – FORMULÁRIO DE RECURSO

Formulário de recurso	
Campo	Preenchimento
Servidor	
Unidade	
Ciclo	
Item contestado	
Fundamentos	
Evidências anexadas	
Resultado pretendido	
Data e assinatura	

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PROJETO-PILOTO

Questionário de avaliação do projeto-piloto

Afirmação	Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
Os critérios foram claros.	☐	☐	☐	☐	☐
As metas foram compatíveis com os recursos disponíveis.	☐	☐	☐	☐	☐
A chefia realizou acompanhamento o durante o ciclo.	☐	☐	☐	☐	☐
O feedback contribuiu para meu desenvolvimento.	☐	☐	☐	☐	☐
O processo foi percebido como justo.	☐	☐	☐	☐	☐
O formulário foi simples e adequado.	☐	☐	☐	☐	☐
O modelo deve ser mantido e ampliado.	☐	☐	☐	☐	☐

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Sugestões:

APÊNDICE F – MINUTA DE ATO NORMATIVO

MINUTA DE DECRETO/PORTARIA

Institui projeto-piloto de Gestão do Desempenho no âmbito do Poder Executivo Municipal e estabelece diretrizes para sua execução.

Art. 1º Fica instituído projeto-piloto de Gestão do Desempenho, destinado a testar instrumentos de pactuação de metas, acompanhamento, avaliação, desenvolvimento profissional e reconhecimento institucional.

Art. 2º O projeto observará os princípios da legalidade, impessoalidade, transparência, participação, desenvolvimento, equidade, proteção de dados, cooperação, sustentabilidade fiscal e foco no cidadão.

Art. 3º O órgão central de gestão de pessoas coordenará o projeto e editará orientações complementares, inclusive descritores de avaliação, regras de impedimento, calibragem e procedimentos de recurso.

Art. 4º A avaliação considerará competências comportamentais, competências técnicas, resultados e entregas, desenvolvimento profissional e contribuição para resultados coletivos, observadas as atribuições e condições de cada unidade.

Art. 5º O servidor terá ciência dos critérios antes do ciclo, acesso ao resultado, direito de manifestação, recurso a instância distinta da chefia imediata e consulta às evidências utilizadas.

Art. 6º Notas extremas deverão ser justificadas por evidências, e a comissão de avaliação poderá revisar inconsistências, padrões atípicos entre unidades e situações de possível parcialidade.

Art. 7º Resultados abaixo do esperado deverão ensejar orientação e Plano Individual de Desenvolvimento, sem prejuízo dos procedimentos disciplinares previstos em lei.

Art. 8º Os resultados individuais terão acesso restrito, sendo permitida a divulgação externa apenas de dados agregados, observada a legislação de proteção de dados.

Art. 9º Eventual reconhecimento financeiro dependerá de lei específica, disponibilidade orçamentária e critérios que privilegiem resultados coletivos e institucionais, sem excluir a contribuição individual.

Art. 10. Ao final do projeto-piloto, o comitê gestor apresentará relatório de avaliação e proposta de continuidade, revisão ou expansão.

Art. 11. Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Referências essenciais: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; Emenda Constitucional nº 19/1998; PEC nº 38/2025; Leis Municipais nº 1.872/2012, nº 2.600/2017 e nº 2.752/2018.

**APÊNDICE G – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE MARACANAÚ/CE**

09/09/2026, 21:29

Meritocracia no Serviço Público

[← Modo de visualização](#)[✔ Publicado](#)[⇌ Copiar link do participante](#)

Meritocracia no Serviço Público

Na conjuntura da atual reforma administrativa, esta pesquisa tem como objetivo **aferir a percepção dos servidores públicos do município de Maracanaú/CE acerca da presença e aplicação de princípios meritocráticos** em seus atuais **Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCVs)**.

A investigação busca compreender como os servidores percebem os critérios de mérito, reconhecimento e progressão profissional dentro da estrutura administrativa municipal, contribuindo para reflexões sobre a valorização do desempenho e o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas no serviço público.

* Indica uma pergunta obrigatória

09/09/2026, 21:29

Meritocracia no Serviço Público

[← Modo de visualização](#) **Publicado**[↔ Copiar link do participante](#)

O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa de um artigo científico intitulado **"Meritocracia no serviço público: um estudo de caso dos planos de cargos, carreiras e vencimentos (PCCVs) dos servidores públicos de Maracanaú/CE"**, desenvolvida por **Antonio Rafael Medeiros Lacerda**, vinculada ao **Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP)** da **Universidade Federal do Ceará (UFC)**.

O objetivo deste estudo é **analisar a percepção dos servidores públicos municipais de diferentes cargos de Maracanaú/CE acerca da aplicação dos princípios de meritocracia em seus Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCVs)**.

Sua participação consiste em **responder um questionário de 5 perguntas, com aproximadamente 2 minutos de duração**.

A participação é **voluntária** e você poderá **desistir a qualquer momento**, sem qualquer prejuízo ou penalidade. As informações fornecidas serão **tratadas de forma confidencial e anônima**, sendo utilizadas **exclusivamente para fins acadêmicos e científicos**. Nenhum dado pessoal que permita sua identificação será divulgado.

Não há riscos associados à sua participação e a sua contribuição é fundamental para o avanço do conhecimento sobre o tema.

Ao marcar a opção "Li e concordo em participar da pesquisa", você declara ter lido e compreendido as informações acima e **consente livremente** em participar do estudo.

☐ Li e concordo em participar da pesquisa.

Nome completo: *

Sua resposta

Sua resposta

1) O seu cargo possui promoções baseadas em avaliações de desempenho? *

- ☐ Discordo totalmente.
- ☐ Discordo.
- ☐ Indiferente.
- ☐ Concordo.
- ☐ Concordo totalmente.

2) O seu cargo possui algum tipo de bonificação para os servidores que alcançam as metas? *

- ☐ Discordo totalmente.
- ☐ Discordo.
- ☐ Indiferente.
- ☐ Concordo.
- ☐ Concordo totalmente.

- ☐ Discordo totalmente.
- ☐ Discordo.
- ☐ Indiferente.
- ☐ Concordo.
- ☐ Concordo totalmente.

4) O município de Maracanaú valoriza os bons servidores? *

- ☐ Discordo totalmente.
- ☐ Discordo.
- ☐ Indiferente.
- ☐ Concordo.
- ☐ Concordo totalmente.

5) O congelamento das progressões do seu PCCV implicou em menor desempenho no seu cargo? *

- ☐ Discordo totalmente.
- ☐ Discordo.
- ☐ Indiferente.
- ☐ Concordo.
- ☐ Concordo totalmente.

Enviar

Limpar formulário

ANEXO A – LEI MUNICIPAL Nº 1.872, DE 29 DE JUNHO DE 2012

ORIGEM DO PROJETO DE LEI Nº 082/2012

Câmara Municipal de Maracanaú	
RECEBIDO	
18 JUL 2012 10:30Hrs	
Nº Protocolo	1591 / 2012
Júlio Moura	
Suplente Protocolista	

LABORE

LEI MUNICIPAL Nº 1.872 / 2012

DE 29 / 06 / 2012

MARACANAÚ

SANCIONADA E PROMULGADA PELO EXMO. SENHOR:

Roberto Soares Pessoa
PREFEITO MUNICIPAL



PREFEITURA DE MARACANAÚ

AFIXADO

FM 29/06/12

Emanuela Batista Lima
MAT. 21498

LEI Nº 1.872, DE 29 DE JUNHO DE 2012.

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos do Poder Executivo do Município de Maracanaú, reestrutura o quadro de cargos na Administração Pública, na forma que indica, e adota outras providências.

Faço saber que a Câmara de Maracanaú aprovou e eu, Prefeito de Maracanaú, nos termos do Artigo 54, inciso IV, da Lei Orgânica Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º. Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos (PCCV) dos servidores públicos efetivos ativos do Poder Executivo do Município de Maracanaú, ocupantes dos cargos constantes dos Anexos I e II desta Lei, que ingressaram mediante concurso público, bem como daqueles admitidos regularmente em data anterior a 05 de outubro de 1988.

Parágrafo único. Ficam excluídos deste Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos os servidores públicos que, por força de lei específica, tenham seu próprio Plano de Cargos Carreira e Vencimentos.

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos regido por esta Lei tem por objetivo a valorização dos servidores através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional associada à melhoria da qualidade dos serviços prestados à população e fundamenta-se nas seguintes diretrizes básicas:

I - ingresso no cargo exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos;

II - estímulo ao desenvolvimento profissional;

III - valorização do servidor pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;

IV - incentivo à qualificação funcional contínua;

V - racionalização da estrutura de cargos e Vencimentos;

VI - avaliação de desempenho como um processo de desenvolvimento profissional e institucional.

Capítulo II

Dos Conceitos

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos instituído por esta Lei fica estruturado em grupos ocupacionais, cargos, referências, classes e níveis de formação, conforme descrição a seguir:

I - Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores ocupantes de cargos que integram determinado Grupo Ocupacional, constituindo-se em instrumento de gestão municipal;

Palácio do Jenipapcero, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



et



PREFEITURA DE MARACANAÚ

AFIXADO

FM: 29/06/12

Emanuela Batista Lima

MAT. 21498

II - Servidor Público: aquele legalmente investido em cargo público através de concurso público de provas ou de provas e títulos, ou aqueles regularmente admitidos em data anterior a 05 de outubro de 1988;

III - Desenvolvimento Profissional: evolução do servidor dentro da carreira, no mesmo cargo, através de progressão e promoção, levando-se em consideração o tempo de efetivo exercício no cargo, a qualificação e o mérito profissional;

IV - Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos distintos, que guardam relação entre si pela complexidade e escolaridade exigida;

V - Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante um conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e ao grau de complexidade e responsabilidade;

VI - Carreira: estrutura de Classes, Referências e Níveis de Formação onde ocorre o desenvolvimento profissional;

VII - Vencimento: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, em função do Grupo Ocupacional, da Classe, da Referência e do Nível de Formação;

VIII - Remuneração: é o valor constituído pelo vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, as de caráter individual, as relativas à natureza da atividade ou ao local de trabalho, bem como outras que por força de lei, sejam incorporadas ou passíveis de incorporação.

IX - Classe: posição na carreira de um determinado cargo em função do tempo de serviço, avaliação de desempenho e capacitação profissional;

X - Nível de Formação: posição na carreira de um determinado cargo em função da escolaridade ou titulação acadêmica;

XI - Referência: posição na carreira de um determinado cargo em função do tempo de efetivo exercício no cargo e do desempenho profissional;

XII - Progressão: desenvolvimento profissional do servidor, caracterizado pela passagem de uma referência para outra imediatamente superior, ou de um nível de formação para outro na mesma classe;

XIII - Promoção: desenvolvimento profissional do servidor, caracterizado pela passagem de uma classe para outra imediatamente superior.

Capítulo III

Do Quadro de Pessoal

Art. 4º Para efeitos desta lei o quadro de servidores públicos municipais, fica organizado em Grupos Ocupacionais e estruturado em 02 (duas) partes, conforme descrito a seguir:

I - Parte Permanente: cargos de provimento efetivo quantificados em número suficiente para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de sua missão, conforme Anexo I desta Lei;

II - Parte Especial: cargos em quantidade restrita aos seus ocupantes na data da publicação desta Lei, que serão extintos na medida em que for declarada formalmente sua vacância, conforme Anexo II



Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

AFIXADO
EM: 29/08/82
Emanuella Batista Lima
MAT. 21498

Art. 5º. Os cargos do Anexo III recebem nova nomenclatura, sendo extintos os do Anexo IV desta Lei.

Capítulo IV
Dos Grupos Ocupacionais

Art. 6º. O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos instituído por esta Lei fica estruturado em 04 (quatro) grupos ocupacionais:

I – Operacional: compreende os cargos com atribuições operacionais de reduzida complexidade, exigindo-se, para provimento, formação completa no ensino fundamental;

II – Médio: compreende os cargos com atribuições de média complexidade que dão suporte às atividades técnicas e especializadas, exigindo-se, para provimento, formação completa no ensino médio;

III – Técnico: compreende os cargos com atribuições que se caracterizam por atividades técnicas de média complexidade, exigindo-se, para provimento, formação no ensino médio técnico;

IV – Especializado: compreende os cargos com atribuições de alta complexidade, exigindo-se, para provimento, formação completa em curso de graduação, com registro no conselho profissional competente, quando for o caso.

Parágrafo único. O servidor que, na data de publicação desta Lei, não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo que estiver ocupando, nos termos do Anexo I, sem prejuízos dos direitos assegurados neste Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, fica dispensado dessa exigência.

Capítulo V
Do ingresso nos Cargos

Art. 7º O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando a previsão nas Leis Orçamentária Anual e de Diretrizes Orçamentárias, bem como o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal e cada órgão ou entidade da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Maracanaú.

Parágrafo único. O ingresso nas carreiras de que trata este Plano de Cargos Carreira e Vencimentos, dar-se-á pelo provimento do cargo, no grupo ocupacional, na classe inicial, na primeira referência e no nível de formação exigido, nos termos do Anexo I desta Lei.

Art. 8º Lei de iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo definirá os requisitos para ingresso em cargo público e a descrição detalhada das atribuições dos cargos de que trata esta Lei será definida por Decreto.

§ 1º Outras habilitações e conhecimentos específicos poderão ser exigidos em edital de concurso para provimento de cargos de que trata esta Lei, respeitados os requisitos definidos em Lei.

§ 2º Para os fins do §1º deste artigo, poderão ser destinadas vagas por conhecimentos ou habilitações específicas.

et 3

Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430





PREFEITURA DE MARACANAÚ

AFIXADO

FM: 29/06/12

Emanuela Batista Lima
MAT. 21498

Art. 9º Compete a cada órgão ou entidade da Administração Pública Direta e Indireta da lotação do servidor admitido tomar as providências para sua integração, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres e deste Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos.

Parágrafo único. O servidor será lotado, podendo ser posteriormente remanejado para quaisquer dos órgãos ou entidades da estrutura Organizacional do Poder Executivo do Município, conforme a necessidade do serviço e a conveniência da Administração Pública, desde que devidamente motivada, ficando-lhe, contudo, assegurados todos direitos referentes ao Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos instituído por esta Lei.

Capítulo VI

Da Jornada de Trabalho

Art. 10. A jornada de trabalho dos servidores públicos efetivos e do pessoal admitido regularmente em data anterior a 05 de outubro de 1988 do Município de Maracanaú é de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as categorias profissionais que tenham jornadas diferenciadas, definidas em Lei específica.

Parágrafo Único. Por interesse da Administração e necessidade do serviço, com aquiescência do servidor, poderá este cumprir carga horária inferior à indicada no caput deste artigo, com remuneração proporcional às horas trabalhadas, respeitado em todo caso o limite mínimo de 04 (quatro) horas diárias.

Art. 11. Mediante ato do Chefe do Poder Executivo, os servidores abrangidos pelo Plano de Cargos Carreira e Vencimentos de que trata esta Lei, em razão da natureza da atividade ou da necessidade do serviço, poderão cumprir jornada de trabalho em regime de plantão diurno ou noturno.

Capítulo VII

Do Enquadramento

Art. 12. Os cargos ficam reunidos em grupos ocupacionais nos termos dos Anexos I e II, e as carreiras definidas pelo Plano de Cargos Carreira e Vencimentos de que trata esta Lei ficam estruturadas da seguinte forma:

I - 15 (quinze) referências (R1 a R15);

II - 7 (sete) níveis de formação (N1 a N7), nos termos do Anexo V;

III - 5 (cinco) classes (C1 a C5).

Art. 13. O enquadramento do servidor no Plano de Cargos Carreira e Vencimentos instituído por esta Lei ocorrerá em 01 de novembro de 2012, na Classe C1 do seu grupo ocupacional, na referência e no nível de formação correspondentes à sua situação funcional na data de publicação desta Lei.

§ 1º Para efeito deste artigo, determinam a situação funcional:

I - o cargo que o servidor ocupa;

II - o tempo de efetivo exercício no cargo;

III - a titulação acadêmica.



Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

AFIXADO

EM: 29/06/12

Emmanuel Costa Lima
MAT. 21498

§ 2º Quando o vencimento decorrente do enquadramento previsto no caput deste artigo for inferior ao montante do vencimento e das vantagens de que trata o artigo 26 desta Lei, o servidor, mantido o seu nível de formação, será enquadrado:

I - na referência da Classe C1 cujo valor de vencimento seja igual ou imediatamente superior a esse montante;

II - na referência de qualquer classe cujo valor de vencimento seja igual ou imediatamente superior a esse montante, no caso em que o maior vencimento da Classe C1 seja inferior ao montante de que trata o § 2º deste artigo.

§ 3º Para efeito do enquadramento de que trata este artigo, será considerada apenas a titulação dos servidores que, na data de publicação desta Lei, recebem a Gratificação de Titulação Acadêmica (GTA), nos termos das Leis nº 1.214 de 15 de junho de 2007, nº 1.248 de 21 de setembro de 2007, e nº 1.299 de 07 de abril de 2008.

§ 4º Os servidores ocupantes dos cargos constantes do Anexo III serão enquadrados de acordo com a nova nomenclatura do cargo estabelecida no referido anexo.

Art. 14. Após 12 (doze) meses do enquadramento inicial o servidor será reclassificado em classe superior à Classe C1, mantendo-se na mesma referência e nível de formação, desde que, na data de publicação desta Lei, tenha o tempo de efetivo exercício no cargo e a pontuação mínima estabelecidos no Anexo VI.

§ 1º. A pontuação de que trata o caput deste artigo será obtida com a capacitação ou a participação em eventos e atividades relacionados ao cargo que o servidor ocupa, de acordo com critérios estabelecidos em ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º Para apuração da pontuação de que trata o caput deste artigo será considerada a soma da carga horária obtida em cursos ou eventos, conforme definido em regulamento, que tenham sido concluídos a partir de 01 de julho de 2007.

§ 3º O enquadramento de que trata o caput deste artigo fica suspenso por 12 (doze) meses, contados da data inicialmente prevista, caso o servidor tenha sofrido penalidade disciplinar de suspensão nos 12 (doze) meses anteriores à data de publicação desta Lei.

Art. 15. O tempo de efetivo exercício no cargo de que tratam os artigos 13 e 14 desta Lei será contado em anos da data de admissão do servidor até a data da publicação desta Lei, sendo arredondadas para um ano as frações de tempo iguais ou superiores a onze meses.

Art. 16. O servidor que discordar de seus enquadramentos efetuados nos termos dos artigos 13 e 14 desta Lei poderá requerer revisão junto à Secretaria de Recursos Humanos e Patrimoniais no prazo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento da nova remuneração, apresentando a documentação comprobatória de suas alegações.



Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

Capítulo VIII
Do Desenvolvimento Profissional

AFIXADO

EM: 29/09/14

Emanuela Batista Lima
MAT. 21498

Art. 17. O servidor evoluirá dentro da carreira correspondente ao seu cargo, através de progressão e promoção.

Art. 18. A progressão ocorrerá:

I – pelo efetivo exercício de 2 (dois) anos na referência, implicando na passagem de uma referência para outra imediatamente superior, levando-se em consideração, ainda, a avaliação de desempenho;
II – em função do grau de escolaridade ou titulação, implicando na passagem de um nível de formação para outro, dentro da mesma classe, mediante requerimento com apresentação de diploma ou certificado, nos termos do Anexo V.

§ 1º O tempo de efetivo exercício no cargo a que se refere o inciso I deste artigo será contado:

I - do enquadramento descrito no artigo 13 desta lei, para os servidores que tenham sido investidos no cargo antes da publicação desta Lei;

II - da data de investidura no cargo, para os servidores que tenham ingressado na carreira após a publicação desta Lei.

§ 2º Para concessão da progressão de que trata o inciso II deste artigo, será considerado apenas:

I – o título ou certificado relativo ao grau de educação formal que exceda ao exigido para o cargo ou função, nos termos dos Anexos I e II desta Lei;

II - o maior título, sendo vedada sua cumulatividade;

III – o título ou certificado de curso que mantenha correlação direta com o cargo que o servidor ocupa será considerado apenas uma vez, para todos os efeitos;

IV – o título ou escolaridade comprovada por certificado ou diploma emitido por instituição de ensino credenciada pelo Ministério da Educação, ou por esta reconhecida, no caso de curso realizado no exterior.

Art. 19. A promoção do servidor para classe subsequente dar-se-á por capacitação e mérito, levando-se em consideração:

I - a avaliação de desempenho,

II - o tempo de efetivo exercício na classe

III - e a pontuação obtida com a capacitação ou a participação em eventos e atividades relacionados ao cargo que o servidor ocupe, conforme Anexo VII desta Lei.

§ 1º. Por Ato do Chefe do Poder Executivo, será disciplinada a apuração da pontuação de que trata o inciso III deste artigo, devendo ser considerada a soma da carga horária obtida em cursos ou eventos que tenham sido concluídos no período de permanência na classe.

§ 2º Os certificados e demais comprovantes de participação em cursos, eventos e outras atividades serão considerados apenas uma vez para efeito da pontuação de que trata o inciso III deste artigo.

Art. 20. Os processos de desenvolvimento profissional, observada a disponibilidade financeira e orçamentária, ocorrerão em 01 de janeiro de cada exercício, considerando a situação funcional dos servidores em 31 de outubro do ano anterior.

§ 1º. A progressão de que trata o inciso II do artigo 18 desta Lei produzirá efeitos financeiros a partir:

Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430





PREFEITURA DE MARACANAÚ

AFIXADO
EM: 29/06/12
Emanuela Batista Lima
MAT. 21498

I - de 01 de novembro de 2013, para os servidores que apresentarem requerimento até 30 de setembro de 2013;

II - do segundo mês subsequente ao da apresentação do requerimento, quando este for apresentado a partir de 01 de outubro de 2013.

§ 2º. Os prazos para divulgação dos servidores habilitados, os critérios de classificação e as demais regras para o processo de desenvolvimento profissional serão estabelecidos em ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 21. Não será beneficiado pelo processo de desenvolvimento profissional, ainda que satisfeitas todas as demais condições, o servidor que incorrer em um dos seguintes casos:

I - tiver sofrido penalidade disciplinar de suspensão nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - tiver mais de 10 (dez) faltas não justificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

III - tiver sido condenado em processo por crimes cometidos contra a administração pública ou por improbidade administrativa nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo único. Os prazos de que tratam os incisos deste artigo são contados até a data do processo de desenvolvimento profissional.

Art. 22. Para os efeitos desta Lei, considera-se tempo de efetivo exercício no cargo, além daqueles previstos no artigo 58 da Lei nº 447, de 19 de setembro de 1995:

I - a licença para desempenho de mandato classista;

II - o afastamento do servidor para a realização de trabalho ou estudo fora do Município de Maracanaú, desde que do interesse da Administração Pública deste Município.

Art. 23. Por Ato do Chefe do Poder Executivo serão definidos:

I - a periodicidade, os critérios e a forma de aferição a serem utilizados na avaliação de desempenho, bem como o conceito ou nota mínima exigida para o desenvolvimento profissional;

II - o local de apresentação do requerimento e demais requisitos para a concessão da promoção de que trata esta Lei.

Art. 24. Ato do Chefe do Poder Executivo criará setor junto à Secretaria de Recursos Humanos e Patrimoniais (SRHP), que será responsável pela coordenação dos processos de Enquadramento e Desenvolvimento Profissional previstos nesta Lei.

Capítulo IX Remuneração e Vantagens

Art. 25. As tabelas constantes do Anexo VIII fixam os vencimentos a serem percebidos pelo servidor de acordo com a sua posição na carreira e com o Grupo Ocupacional em que estiver inserido.

Art. 26. A partir do enquadramento a que se refere o artigo 13 desta Lei, os servidores abrangidos pelo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos instituído por esta Lei não farão jus às seguintes vantagens, que serão incorporadas ao vencimento:

I - Anuênios, na forma do artigo 115 da Lei nº 447, de 19 de setembro de 1995;

Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430





PREFEITURA DE MARACANAÚ

AFIXADO

EM: 29/06/12
Emanuel Batista
MAT. 21498

- II - Gratificação de Titulação Acadêmica (GTA),** concedida pela Lei nº 1.299 de 07 de abril de 2008;
- III - Gratificação Especial de Desempenho (GED),** concedida pela Lei nº 1.576, de 26 de maio de 2010;
- IV - Gratificação de Nível Médio (GNM),** concedida pela Lei nº 1.214, de 15 de junho de 2007;
- V - Gratificação de Exercício de Atividade (GEA),** concedida pela Lei nº 1.143, de 16 de novembro de 2006.

Art. 27. Os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores municipais incidirão sobre o vencimento.

Capítulo X
Das Disposições Gerais e Transitórias

Art. 28. As gratificações e demais vantagens percebidas pelos servidores abrangidos por este Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos serão mantidas nos valores vigentes na data da publicação desta Lei por um período de 120 (cento e vinte) dias, quando haverá a revisão de seus índices.

Art. 29. Fica vedado o desenvolvimento profissional de servidores em estágio probatório cedidos para outros entes federativos a partir da publicação desta Lei.

Art. 30. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão de acordo com as verbas próprias do orçamento, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abrir créditos adicionais necessários.

Art. 31. Em 90 (noventa) dias a partir da publicação desta Lei, o Chefe do Poder Executivo editará todos os atos necessários à implantação.

Art. 32. Fica revogada a Lei nº 1.508, de 29 de dezembro de 2009, e os artigos 9º ao 12 da Lei nº 680 de 13 de outubro de 1999.

Art. 33. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO QUATRO DE JULHO DA PREFEITURA DE MARACANAÚ, AOS 29 DE JUNHO DE 2012.

ROBERTO DESSA
PREFEITO DE MARACANAÚ

ORIUNDA DA MENSAGEM Nº
083/2012 DE AUTORIA DO
PODER EXECUTIVO.

Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430





AFIXADO

 EM 29/06/12
 Emanuel Batista Lima
 MAT. 21498

PREFEITURA DE MARACANAÚ

 ANEXO I À LEI Nº 1.872/2012
 QUADRO EFETIVO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO
 PARTE PERMANENTE

CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	QUANTIDADE DE CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA EXIGIDA
Agente Comunitário de Saúde	Operacional	110	Ensino Fundamental completo
Agente de Combate às Endemias	Operacional	150	Ensino Fundamental completo
Agente de Vigilância Patrimonial	Operacional	530	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de Serviços Gerais	Operacional	850	Ensino Fundamental completo
Gari	Operacional	550	Ensino Fundamental completo
Merendeira	Operacional	280	Ensino Fundamental completo
Motorista	Operacional	90	Ensino Fundamental completo
Agente Administrativo	Médio	500	Ensino Médio completo
Auxiliar de Enfermagem	Médio	115	Ensino Médio completo com Curso Técnico de Auxiliar de Enfermagem
Auxiliar de Farmácia	Médio	15	Ensino Médio completo
Auxiliar de Laboratório	Médio	11	Ensino Médio completo com Curso Técnico de Auxiliar de Laboratório
Auxiliar de Saúde Bucal	Médio	10	Ensino Médio completo
Educador Social	Médio	38	Ensino Médio completo
Fiscal de Higiene	Médio	35	Ensino Médio completo
Fiscal de Meio Ambiente	Médio	9	Ensino Médio completo
Fiscal de Obras	Médio	99	Ensino Médio completo e Curso Técnico em Edificações/Estradas
Fiscal de Rendas	Médio	80	Ensino Médio completo
Fiscal de Saúde	Médio	70	Ensino Médio completo
Fiscal de Urbanismo	Médio	43	Ensino Médio completo
Secretário Escolar	Médio	61	Ensino Médio completo e Curso Técnico de Secretariado Escolar
Instrutor de Libras	Técnico	15	Ensino Médio completo
Interprete de Libras	Técnico	35	Ensino Médio completo
Cadista	Técnico	5	Ensino Médio completo com Curso de Autocad
Técnico de Meio Ambiente	Técnico	2	Ensino Médio completo com Curso Técnico em Meio Ambiente
Técnico de Saúde Bucal	Técnico	21	Ensino Médio completo com Curso Técnico em Saúde Bucal
Técnico em Edificações	Técnico	38	Ensino Médio completo com Curso Técnico em Edificações
Técnico em Enfermagem	Técnico	139	Ensino Médio completo com Curso Técnico em Enfermagem
Técnico em Laboratório	Técnico	17	Ensino Médio completo com Curso Técnico em Laboratório
Técnico em Prótese dentária	Técnico	3	Ensino Médio completo com Curso Técnico em Prótese Dentária
Técnico em Radiologia	Técnico	10	Ensino Médio completo com Curso Técnico em Radiologia
Administrador	Especializado	23	Graduação em Administração
Advogado	Especializado	15	Graduação em Direito
Agrônomo	Especializado	1	Graduação em Agronomia
Analista Ambiental	Especializado	0	Graduação em Engenharia Ambiental
Arquiteto	Especializado	2	Graduação em Arquitetura e Urbanismo
Assistente Social	Especializado	96	Graduação em Serviço Social
Auditor de Tributos Municipais	Especializado	20	Graduação em Administração, Economia, Ciências Contábeis ou afins
Auditor Fiscal de Controle Urbano	Especializado	5	Graduação em Engenharia Elétrica
Biólogo	Especializado	2	Graduação em Biologia
Bioquímico	Especializado	2	Graduação em Biomedicina ou Farmácia
Contador	Especializado	3	Graduação em Ciências Contábeis
Dentista	Especializado	64	Graduação em Odontologia
Economista	Especializado	17	Graduação em Ciências Econômicas
Economista Doméstico	Especializado	1	Graduação em Economia Doméstica
Educador Físico	Especializado	3	Graduação em Educação Física
Enfermeiro	Especializado	172	Graduação em Enfermagem
Engenheiro Ambiental	Especializado	1	Graduação em Engenharia Ambiental
Engenheiro Civil	Especializado	19	Graduação em Engenharia Civil
Engenheiro de Alimentos	Especializado	1	Graduação em Engenharia de Alimentos
Engenheiro Eletricista	Especializado	2	Graduação em Engenharia
Farmacêutico	Especializado	31	Graduação em Farmácia
Fiscal Sanitário	Especializado	4	Graduação em Farmácia, Engenharia de Alimentos ou Medicina Veterinária
Fisioterapeuta	Especializado	26	Graduação em Fisioterapia
Fonoaudiólogo	Especializado	30	Graduação em Fonoaudiologia
Geógrafo	Especializado	1	Graduação em Geografia
Geólogo	Especializado	1	Graduação em Geologia
Jornalista	Especializado	2	Graduação em Comunicação Social ou Jornalismo
Médico Veterinário	Especializado	17	Graduação em Medicina Veterinária
Nutricionista	Especializado	9	Graduação em Nutrição

 Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.905-430




PREFEITURA DE MARACANAÚ

Pedagogo	Especializado	16	Graduação em Pedagogia
Psicólogo	Especializado	32	Graduação em Psicologia
Químico	Especializado	1	Graduação em Química, Engenharia Química ou Química Industrial
Sociólogo	Especializado	1	Graduação em Ciências Sociais
Terapeuta Ocupacional	Especializado	29	Graduação em Terapia Ocupacional

AFIXADO

FM- 29/02/12

Emanuela Batista Lima
MAT. 21498



Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

ANEXO II À LEI Nº 1.872/2012

QUADRO EFETIVO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO

PARTE ESPECIAL – CARGOS A EXTINGUIR

CARGOS A EXTINGUIR	GRUPO OCUPACIONAL	QUANTIDADE DE CARGOS	ESCOLARIDADE MÍNIMA EXIGIDA
Apointador	Operacional	35	Ensino Fundamental completo
Agente de Controle de Zoonoses	Operacional	3	Ensino Fundamental completo
Atendente Enfermagem	Operacional	81	Ensino Fundamental completo
Atendente Odontológico	Operacional	30	Ensino Fundamental completo
Assistente de Imprensa	Especializado	10	Ensino Superior completo
Auxiliar administrativo	Operacional	250	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de Biblioteca	Operacional	13	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de Eletricista	Operacional	15	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de Marceneiro	Operacional	20	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de Secretária	Operacional	95	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de Tesouraria	Operacional	20	Ensino Fundamental completo
Calceteiro	Operacional	35	Ensino Fundamental completo
Capataz	Operacional	25	Ensino Fundamental completo
Carpinteiro	Operacional	15	Ensino Fundamental completo
Datilógrafo	Operacional	70	Ensino Fundamental completo
Digitar de computador	Operacional	30	Ensino Médio completo
Digitador / Operador	Operacional	30	Ensino Fundamental completo
Eletricista	Operacional	35	Ensino Fundamental completo
Escriturário	Operacional	210	Ensino Fundamental completo
Fiscal de Abate	Operacional	20	Ensino Fundamental completo
Operador de Computador	Médio	20	Ensino Médio completo
Pedreiro	Operacional	45	Ensino Fundamental completo
Pintor	Operacional	25	Ensino Fundamental completo
Porteiro	Operacional	120	Ensino Fundamental completo
Promotor Social	Médio	70	Ensino Médio completo
Recepcionista	Operacional	12	Ensino Fundamental completo
Serigrafista	Operacional	3	Ensino Fundamental completo
Técnico Agrícola	Técnico	1	Ensino Médio completo com curso em Técnicas Agrícolas
Técnico em Contabilidade	Técnico	13	Ensino Médio completo com curso de Técnico em Contabilidade
Tratorista	Operacional	15	Ensino Fundamental completo
Zelador	Operacional	370	Ensino Fundamental completo
Programador de Computador	Médio	6	Ensino Médio completo
Artes cênicas (teatro)	Médio	5	Ensino Médio completo
Artes cênicas (dança)	Médio	5	Ensino Médio completo
Assistente de atividades esportivas	Médio	7	Ensino Médio completo
Atendente médico odontológico	Operacional	10	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de bombeiro	Operacional	25	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de carpintaria	Operacional	10	Ensino Fundamental completo
Auxiliar de tesoureiro	Médio	3	Ensino Médio completo
Bibliotecário	Especializado	10	Ensino Superior completo
Bombeiro	Operacional	20	Ensino Fundamental completo
Fetor	Operacional	55	Ensino Fundamental completo
Fiscal de transporte	Operacional	30	Ensino Fundamental completo
Jardineiro	Operacional	15	Ensino Fundamental completo
Marceneiro	Operacional	20	Ensino Fundamental completo
Mecânico	Operacional	10	Ensino Fundamental completo
Mecânico de automóvel	operacional	4	Ensino Fundamental completo
Mestre de obras	Operacional	15	Ensino Fundamental completo

Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



AFIXADO

EM: 29/06/12

Emanuela Batista Lima
MAT. 21498



PREFEITURA DE MARACANAÚ

Mestre de pintura	Operacional	5	Ensino Fundamental completo
Musico saxofonista	Médio	15	Ensino Médio completo
Musico tarolista	Médio	5	Ensino Médio completo
Musico bombardista	Médio	8	Ensino Médio completo
Musico requinista	Médio	5	Ensino Médio completo
Musico trombonista	Médio	10	Ensino Médio completo
Musico pistonista	Médio	8	Ensino Médio completo
Musico contrabaixista	Médio	5	Ensino Médio completo
Telefonista	Médio	13	Ensino Médio completo
Topografo	Técnico	7	Ensino Médio completo com curso em Topografia

AFIXADO

EM: 29/08/12

Emanuella Batista Lima
MAT. 21498



Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

ANEXO III À LEI Nº 1.872/2012

QUADRO EFETIVO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO
CARGOS COM NOVA DENOMINAÇÃO

CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	NOVA DENOMINAÇÃO
Técnico em Comunicação Social	ESPECIALIZADO	Jornalista
Agente de Endemias	OPERACIONAL	Agente de Combate às Endemias
Agente de Saúde	OPERACIONAL	Agente Comunitário de Saúde
Auxiliar de Serviços	OPERACIONAL	Auxiliar de serviços gerais
Servente	OPERACIONAL	Auxiliar de serviços gerais
Serviços Gerais	OPERACIONAL	Auxiliar de serviços gerais
Vigia	OPERACIONAL	Agente de Vigilância Patrimonial

AFIXADO

EM: 29/06/12


 Emanuel Batista Lima
 MAT. 21498

 Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

ANEXO IV À LEI Nº 1.872/2012
CARGOS EXTINTOS

CARGOS
Assistente de Atividades Recreativas
Assistente de Imprensa
Auxiliar de Almoxarife
Auxiliar de Bombeiro
Auxiliar de Carpintaria
Auxiliar de cozinha
Auxiliar de Odontologia
Bombeiro
Marceneiro
Telefonista

[Handwritten signature]

AFIXADO

em 29/06/12

[Handwritten signature]
Emanuela Batista Lima
MAT. 21498



Palácio do Jenipapero, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

ANEXO V À LEI Nº 1.872/2012

TABELA DE NÍVEIS DE FORMAÇÃO

NÍVEIS DE FORMAÇÃO		PERFIL EXIGIDO
N1	Fundamental	Ensino fundamental completo
N2	Médio	Ensino médio completo
N3	Técnico	Ensino médio com habilitação técnica profissional
N4	Superior	Graduação em ensino superior
N5	Especialização	Graduação em curso de pós-graduação com título de especialista ou curso de MBA (Master Business Administration)
N6	Mestrado	Graduação em curso de Pós-graduação com título de mestrado
N7	Doutorado	Graduação curso de pós-graduação com título de doutorado

AFIXADO

EM: 29/06/12

Emanuela Batista Lima
MAT. 21498



Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

ANEXO VI À LEI Nº 1.872/2012

TABELA DE PONTUAÇÃO PARA SEGUNDO ENQUADRAMENTO

CLASSE	TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NO CARGO	PONTUAÇÃO NÍVEL OPERACIONAL	PONTUAÇÃO NÍVEL MÉDIO E TÉCNICO	PONTUAÇÃO NÍVEL SUPERIOR
PARA II	3 ANOS	100 PONTOS	200 PONTOS	300 PONTOS
PARA III	7 ANOS	300 PONTOS	500 PONTOS	700 PONTOS
PARA IV	12 ANOS	600 PONTOS	900 PONTOS	1200 PONTOS
PARA V	20 ANOS	1200 PONTOS	1600 PONTOS	2000 PONTOS

AFIXADO

FM: 29/08/12

Emanuela Batista Lima
 Emanuela Batista Lima
 MAT. 21498



Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.905-430



PREFEITURA DE MARACANAÚ

ANEXO VII À LEI Nº 1.872/2012

TABELA DE PONTUAÇÃO PARA PROMOÇÃO

CLASSE	TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NA CLASSE	PONTUAÇÃO NÍVEL OPERACIONAL	PONTUAÇÃO NÍVEL MÉDIO E TÉCNICO	PONTUAÇÃO NÍVEL SUPERIOR
I PARA II	3 ANOS	100 PONTOS	200 PONTOS	300 PONTOS
II PARA III	4 ANOS	200 PONTOS	300 PONTOS	400 PONTOS
III PARA IV	5 ANOS	300 PONTOS	400 PONTOS	500 PONTOS
IV PARA V	8 ANOS	600 PONTOS	700 PONTOS	800 PONTOS

AFIXADO

EM: 29/06/12

Emanuela Batista Lima
 Emanuela Batista Lima
 MAT. 21498



Palácio do Jenipapeiro, Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.905-430

17



PREFEITURA DE MARACANÃ

ANEXO VIII À LEI Nº 1.872/2012

TABELA I

Grupo Ocupacional Operacional																					
Tempo Serviço	Referência	C1				C2				C3				C4				C5			
		N1	N2	N3	N4	N1	N2	N3	N4	N1	N2	N3	N4	N1	N2	N3	N4	N1	N2	N3	N4
0 > 2	R1	630,00	661,50	693,00	724,50	756,00	787,50	819,00	850,50	882,00	913,50	945,00	976,50	1.008,00	1.039,50	1.071,00	1.102,50	1.134,00	1.165,50	1.197,00	1.228,50
2 > 4	R2	648,90	681,35	713,79	746,24	778,68	811,13	843,57	876,02	908,46	940,91	973,35	1.005,80	1.038,25	1.070,69	1.103,14	1.135,58	1.168,03	1.200,47	1.232,92	1.265,36
4 > 6	R3	668,37	701,79	735,20	768,62	802,04	835,46	868,88	902,30	935,72	969,14	1.002,56	1.035,98	1.069,40	1.102,82	1.136,24	1.169,66	1.203,08	1.236,50	1.269,92	1.303,34
6 > 8	R4	688,40	722,84	757,28	791,72	826,16	860,60	895,04	929,48	963,92	998,36	1.032,80	1.067,24	1.101,68	1.136,12	1.170,56	1.205,00	1.239,44	1.273,88	1.308,32	1.342,76
8 > 10	R5	709,07	744,52	779,96	815,41	850,85	886,29	921,73	957,17	992,61	1.028,05	1.063,49	1.098,93	1.134,37	1.169,81	1.205,25	1.240,69	1.276,13	1.311,57	1.347,01	1.382,45
10 > 12	R6	730,34	766,86	803,38	839,89	876,41	912,93	949,45	985,97	1.022,49	1.059,01	1.095,53	1.132,05	1.168,57	1.205,09	1.241,61	1.278,13	1.314,65	1.351,17	1.387,69	1.424,21
12 > 14	R7	752,25	789,87	827,48	865,10	902,71	940,33	977,94	1.015,56	1.053,17	1.090,79	1.128,40	1.166,02	1.203,63	1.241,25	1.278,86	1.316,48	1.354,09	1.391,71	1.429,32	1.466,94
14 > 16	R8	774,82	813,56	852,30	891,04	929,78	968,52	1.007,26	1.046,00	1.084,74	1.123,48	1.162,22	1.200,96	1.239,70	1.278,44	1.317,18	1.355,92	1.394,66	1.433,40	1.472,14	1.510,88
16 > 18	R9	798,07	837,97	877,87	917,77	957,66	997,56	1.037,46	1.077,36	1.117,26	1.157,16	1.197,06	1.236,96	1.276,86	1.316,76	1.356,66	1.396,56	1.436,46	1.476,36	1.516,26	1.556,16
18 > 20	R10	822,01	863,11	904,21	945,31	986,41	1.027,51	1.068,61	1.109,71	1.150,81	1.191,91	1.233,01	1.274,11	1.315,21	1.356,31	1.397,41	1.438,51	1.479,61	1.520,71	1.561,81	1.602,91
20 > 22	R11	846,67	889,00	931,33	973,66	1.015,99	1.058,32	1.100,65	1.142,98	1.185,31	1.227,64	1.269,97	1.312,30	1.354,63	1.396,96	1.439,29	1.481,62	1.523,95	1.566,28	1.608,61	1.650,94
22 > 24	R12	872,07	915,67	959,27	1.002,88	1.046,48	1.089,08	1.131,68	1.174,28	1.216,88	1.259,48	1.302,08	1.344,68	1.387,28	1.429,88	1.472,48	1.515,08	1.557,68	1.600,28	1.642,88	1.685,48
24 > 26	R13	898,23	943,14	988,05	1.032,96	1.077,87	1.122,78	1.167,69	1.212,60	1.257,51	1.302,42	1.347,33	1.392,24	1.437,15	1.482,06	1.526,97	1.571,88	1.616,79	1.661,70	1.706,61	1.751,52
26 > 28	R14	925,18	971,44	1.017,69	1.110,21	1.063,95	1.117,15	1.170,35	1.223,55	1.276,75	1.330,00	1.383,25	1.436,50	1.489,75	1.543,00	1.596,25	1.649,50	1.702,75	1.756,00	1.809,25	1.862,50
28 > 30	R15	952,93	1.000,58	1.048,22	1.143,52	1.095,87	1.150,68	1.205,49	1.260,30	1.315,11	1.370,00	1.424,89	1.479,78	1.534,67	1.589,56	1.644,45	1.699,34	1.754,23	1.809,12	1.864,01	1.918,90

AFIXADO

EM: 29/06/14

Emanuela *Emanuela* Lima
MAT. 21498



PREFEITURA DE MARACANAÚ

TABELA II

		Grupo Ocupacional Médio																			
Tempo Serviço	Referência	C1				C2				C3				C4				C5			
		N2	N3	N4	N5	N2	N3	N4	N5	N2	N3	N4	N5	N2	N3	N4	N5	N2	N3	N4	N5
0 f 2	R1	756,00	831,60	907,20	982,80	869,40	956,34	1.043,28	1.130,22	996,81	1.099,79	1.199,77	1.299,75	1.149,78	1.264,76	1.379,74	1.494,72	1.322,25	1.454,47	1.586,70	1.718,92
2 f 4	R2	778,68	856,55	934,42	1.012,29	895,48	985,03	1.074,58	1.164,13	1.029,80	1.132,78	1.235,77	1.338,75	1.184,27	1.302,70	1.421,13	1.539,56	1.361,00	1.496,11	1.634,30	1.770,49
4 f 6	R3	802,04	882,24	962,45	1.042,65	922,35	1.014,58	1.106,82	1.199,05	1.060,70	1.166,77	1.272,84	1.378,91	1.219,80	1.341,78	1.463,75	1.585,74	1.402,77	1.543,05	1.683,33	1.823,61
6 f 8	R4	826,10	908,71	991,32	1.073,93	950,02	1.045,02	1.140,02	1.235,02	1.092,52	1.201,77	1.311,02	1.420,28	1.256,40	1.382,04	1.507,68	1.633,32	1.444,86	1.589,34	1.733,83	1.878,31
8 f 10	R5	850,88	935,97	1.021,06	1.106,15	978,52	1.076,37	1.174,22	1.272,07	1.125,99	1.237,82	1.350,35	1.462,88	1.294,09	1.423,50	1.552,91	1.682,32	1.488,20	1.637,02	1.785,84	1.934,66
10 f 12	R6	876,41	964,05	1.051,69	1.139,33	1.007,87	1.108,66	1.209,45	1.310,23	1.159,05	1.274,96	1.390,86	1.506,77	1.332,91	1.466,20	1.599,49	1.732,79	1.532,85	1.686,13	1.839,42	1.992,70
12 f 14	R7	902,70	992,97	1.083,24	1.173,51	1.038,11	1.141,92	1.245,73	1.349,54	1.193,83	1.313,21	1.432,50	1.551,97	1.372,90	1.510,19	1.647,48	1.784,77	1.578,83	1.736,72	1.894,60	2.052,48
14 f 16	R8	929,76	1.022,76	1.115,74	1.208,72	1.069,25	1.176,18	1.283,10	1.390,03	1.229,64	1.352,60	1.475,57	1.598,53	1.414,09	1.555,49	1.696,90	1.838,31	1.626,20	1.788,82	1.951,44	2.114,06
16 f 18	R9	957,68	1.053,45	1.149,21	1.244,98	1.101,33	1.211,48	1.321,80	1.431,73	1.266,53	1.393,18	1.519,84	1.645,49	1.466,51	1.602,16	1.747,81	1.893,45	1.674,99	1.842,48	2.009,96	2.177,48
18 f 20	R10	986,41	1.085,05	1.183,69	1.282,33	1.134,37	1.247,81	1.361,24	1.474,68	1.304,53	1.434,98	1.565,43	1.696,88	1.500,20	1.650,29	1.800,24	1.950,27	1.725,23	1.897,76	2.070,28	2.242,81
20 f 22	R11	1.016,00	1.117,60	1.219,20	1.320,80	1.168,40	1.285,24	1.402,08	1.518,92	1.343,66	1.478,03	1.612,39	1.746,75	1.545,21	1.699,73	1.854,25	2.008,77	1.776,99	1.954,69	2.132,39	2.310,00
22 f 24	R12	1.046,48	1.151,13	1.255,78	1.360,43	1.203,45	1.323,80	1.444,14	1.564,49	1.383,97	1.522,37	1.660,77	1.799,16	1.581,57	1.750,72	1.909,88	2.069,04	1.830,30	2.013,33	2.196,36	2.379,39
24 f 26	R13	1.077,88	1.185,56	1.293,45	1.401,24	1.239,56	1.363,51	1.487,47	1.611,42	1.425,49	1.568,04	1.710,59	1.853,14	1.638,31	1.803,24	1.967,18	2.131,11	1.885,21	2.073,73	2.262,25	2.450,77
26 f 28	R14	1.110,21	1.221,23	1.332,25	1.443,27	1.276,74	1.404,42	1.532,00	1.659,77	1.468,25	1.615,08	1.761,91	1.909,73	1.688,49	1.857,34	2.026,19	2.195,04	1.941,77	2.135,94	2.330,12	2.524,30
28 f	R15	1.143,52	1.257,87	1.372,22	1.486,57	1.315,05	1.446,55	1.578,05	1.709,56	1.512,30	1.663,52	1.814,76	1.965,99	1.739,15	1.913,06	2.086,98	2.260,89	2.000,02	2.200,02	2.400,02	2.600,03

AFIXADO

EM: 29.06.12

 Emanuel Batista Lima
 MAT. 21498



PREFEITURA DE MARACANÃ

TABELA III

Tempo Serviço	Referência	Grupo Ocupacional Técnico															
		C1				C2				C3				C4			
		N3	N4	N5	N6	N3	N4	N5	N6	N3	N4	N5	N6	N3	N4	N5	N6
0 a 2	R1	945,00	1.134,00	1.228,50	1.701,00	1.086,75	1.304,10	1.412,78	1.956,15	1.249,76	1.499,72	1.624,69	2.249,57	1.437,23	1.724,67	1.858,39	2.587,07
2 a 4	R2	973,35	1.168,02	1.265,35	1.751,03	1.119,35	1.343,22	1.455,15	2.014,83	1.287,26	1.544,71	1.672,43	2.317,06	1.480,34	1.776,41	1.924,45	2.664,82
4 a 6	R3	1.002,55	1.203,06	1.303,32	1.804,69	1.152,93	1.383,52	1.496,81	2.075,28	1.325,87	1.591,05	1.723,63	2.386,57	1.524,75	1.829,70	1.982,18	2.744,56
6 a 8	R4	1.032,63	1.239,15	1.342,42	1.856,72	1.187,52	1.425,03	1.543,78	2.137,54	1.365,65	1.638,78	1.775,34	2.458,17	1.570,80	1.884,60	2.041,65	2.826,86
8 a 10	R5	1.063,61	1.276,33	1.382,69	1.914,49	1.223,15	1.467,78	1.590,00	2.201,66	1.406,62	1.687,94	1.828,80	2.531,91	1.617,81	1.941,13	2.102,89	2.911,70
10 a 12	R6	1.095,51	1.314,62	1.424,17	1.971,93	1.259,84	1.511,81	1.637,79	2.257,71	1.448,62	1.738,58	1.883,48	2.607,87	1.666,14	1.999,37	2.165,98	2.999,05
12 a 14	R7	1.128,38	1.354,06	1.466,89	2.031,08	1.297,64	1.557,16	1.686,93	2.335,75	1.482,28	1.790,74	1.939,97	2.686,11	1.718,12	2.059,35	2.230,96	3.069,02
14 a 16	R8	1.162,23	1.394,68	1.510,90	2.092,02	1.336,57	1.603,88	1.737,54	2.406,82	1.537,05	1.844,46	1.998,17	2.766,69	1.767,61	2.121,13	2.297,89	3.181,69
16 a 18	R9	1.197,10	1.436,52	1.556,23	2.154,78	1.376,66	1.651,99	1.789,66	2.477,99	1.583,16	1.899,79	2.056,11	2.849,69	1.820,64	2.184,76	2.366,83	3.277,14
18 a 20	R10	1.233,01	1.479,61	1.602,91	2.218,42	1.417,96	1.701,55	1.843,35	2.552,33	1.630,66	1.956,79	2.119,85	2.936,16	1.875,26	2.250,31	2.437,83	3.375,46
20 a 22	R11	1.270,00	1.524,00	1.651,00	2.286,00	1.460,50	1.752,60	1.899,65	2.629,90	1.679,58	2.015,49	2.183,45	3.023,24	1.901,51	2.317,82	2.510,97	3.476,72
22 a 24	R12	1.308,10	1.569,72	1.700,53	2.354,58	1.504,32	1.805,18	1.955,61	2.707,77	1.729,96	2.075,96	2.248,95	3.113,93	1.969,46	2.387,95	2.586,30	3.581,02
24 a 26	R13	1.347,34	1.616,81	1.751,55	2.425,22	1.548,45	1.859,33	2.014,28	2.789,00	1.781,86	2.138,23	2.316,42	3.207,35	2.049,14	2.458,07	2.663,88	3.688,46
26 a 28	R14	1.387,78	1.665,32	1.804,09	2.497,98	1.595,93	1.915,11	2.074,71	2.872,67	1.835,32	2.202,38	2.385,91	3.303,57	2.110,62	2.532,74	2.743,80	3.799,11
28 a	R15	1.429,40	1.715,28	1.858,22	2.572,92	1.643,81	1.972,57	2.136,96	2.958,85	1.890,38	2.268,45	2.457,48	3.402,68	2.173,93	2.608,72	2.826,11	3.913,08

ST

AFIXADO

EM 29/06/12

Emanuel Batista Lima
 MAT. 21498



PREFEITURA DE MARACANÃ

TABELA IV

		Grupo Ocupacional Especializado																			
Tempo Serviço	Referência	C1				C2				C3				C4				C5			
		N4	N5	N6	N7	N4	N5	N6	N7	N4	N5	N6	N7	N4	N5	N6	N7	N4	N5	N6	N7
012	R1	2.140,09	2.782,12	3.210,14	3.424,14	2.461,10	3.199,43	3.691,66	3.937,77	2.830,27	3.679,35	4.245,40	4.529,43	3.254,81	4.231,25	4.882,21	5.207,70	3.743,03	4.665,94	5.614,55	5.988,85
214	R2	2.204,29	2.865,58	3.306,44	3.526,87	2.534,94	3.295,42	3.802,40	4.055,90	2.915,18	3.789,73	4.372,77	4.664,28	3.352,45	4.358,19	5.028,88	5.383,93	3.855,32	5.011,92	5.782,98	6.168,51
416	R3	2.270,42	2.951,55	3.405,63	3.632,87	2.610,98	3.394,28	3.918,48	4.177,58	3.002,63	3.903,42	4.503,95	4.804,21	3.453,03	4.468,54	5.179,54	5.524,94	3.970,98	5.162,28	5.956,47	6.353,57
618	R4	2.338,53	3.040,09	3.507,80	3.741,65	2.689,31	3.496,11	4.033,97	4.302,90	3.082,71	4.020,52	4.639,07	4.948,34	3.556,67	4.623,60	5.334,90	5.690,59	4.080,11	5.317,14	6.135,17	6.544,19
810	R5	2.400,69	3.131,30	3.613,04	3.853,90	2.769,99	3.600,99	4.154,99	4.431,99	3.185,49	4.141,14	4.778,24	5.096,79	3.663,32	4.762,31	5.494,97	5.861,31	4.212,81	5.476,66	6.319,22	6.740,50
1012	R6	2.480,95	3.225,24	3.721,43	3.969,52	2.853,09	3.709,00	4.279,64	4.564,95	3.281,06	4.265,37	4.921,59	5.249,69	3.773,22	4.905,18	5.659,82	6.037,15	4.339,20	5.640,96	6.508,90	6.942,72
1214	R7	2.565,38	3.321,96	3.833,07	4.088,61	2.938,69	3.820,29	4.408,00	4.701,90	3.378,49	4.393,34	5.069,29	5.407,16	3.886,41	5.052,34	5.829,62	6.218,26	4.469,37	5.818,19	6.704,06	7.151,00
1416	R8	2.632,04	3.421,65	3.948,06	4.211,27	3.026,85	3.934,90	4.540,27	4.842,95	3.480,67	4.525,14	5.221,31	5.569,40	4.003,00	5.203,91	6.004,51	6.404,81	4.603,46	5.984,49	6.905,18	7.365,53
1618	R9	2.711,00	3.524,30	4.066,50	4.337,60	3.117,95	4.052,95	4.676,48	4.988,24	3.585,30	4.660,85	5.377,95	5.738,48	4.123,10	5.380,02	6.184,64	6.596,95	4.741,56	6.164,03	7.112,34	7.586,50
1820	R10	2.792,33	3.630,03	4.188,50	4.457,73	3.211,18	4.174,54	4.816,77	5.137,86	3.682,86	4.800,72	5.539,29	5.908,57	4.246,79	5.520,82	6.370,18	6.794,66	4.883,81	6.348,95	7.325,71	7.814,09
2022	R11	2.876,10	3.738,93	4.314,15	4.601,76	3.307,52	4.299,77	4.961,28	5.292,03	3.803,64	4.944,74	5.705,47	6.085,83	4.374,19	5.686,45	6.561,29	6.998,71	5.030,32	6.539,42	7.545,48	8.048,51
2224	R12	2.962,39	3.851,10	4.442,58	4.739,80	3.406,74	4.428,77	5.110,11	5.450,79	3.917,75	5.093,08	5.876,63	6.268,41	4.505,42	5.857,04	6.758,13	7.208,67	5.181,23	6.735,60	7.771,94	8.289,97
2426	R13	3.051,26	3.966,63	4.576,86	4.882,01	3.508,95	4.561,83	5.263,42	5.614,31	4.035,29	5.245,67	6.052,90	6.456,46	4.640,58	6.032,75	6.960,87	7.424,93	5.336,67	6.937,67	8.005,00	8.528,67
2628	R14	3.142,79	4.085,63	4.714,19	5.028,47	3.614,21	4.698,48	5.421,32	5.782,74	4.156,35	5.403,25	6.234,52	6.650,15	4.778,80	6.212,74	7.169,70	7.647,68	5.496,77	7.145,80	8.245,15	8.794,83
2830	R15	3.237,08	4.208,20	4.855,62	5.179,33	3.722,64	4.839,43	5.583,86	5.956,22	4.261,04	5.565,35	6.421,55	6.849,66	4.823,19	6.400,15	7.384,79	7.877,11	5.681,67	7.360,17	8.492,50	9.058,67

51

AFIXADO

FN- 27/0042

Emmanuel Batista Lima
MAT. 21498

ANEXO B – LEI MUNICIPAL Nº 2.752, DE 11 DE OUTUBRO DE 2018



AFIXADO
M: 11 / 10 / 18
Ana Patrícia R. Cavalcante
Mat. 41255

LEI Nº 2.752, DE 11 DE OUTUBRO DE 2018.



INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS DOS OCUPANTES DO CARGO EFETIVO DE MÉDICO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO DO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Faço saber que a Câmara de Maracanaú aprovou e eu, Prefeito de Maracanaú, nos termos do artigo 54, inciso IV, da Lei Orgânica Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos ocupantes do cargo efetivo de Médico no âmbito do Poder Executivo do Município de Maracanaú, na forma desta Lei.

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreira e Salários regido por esta Lei tem por objetivo a valorização dos ocupantes do cargo efetivo de médico, através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional associada à melhoria da qualidade dos serviços prestados à população e fundamenta-se nas seguintes diretrizes básicas:

- I – integração ao Sistema Único de Saúde;
- II – ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos;
- III – estímulo ao desenvolvimento profissional, buscando a valorização do Médico pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho alcançado;
- IV – desenvolvimento funcional pelo reconhecimento do mérito, por meio de critérios objetivos que proporcionem igualdade de oportunidade;
- V – racionalização da estrutura de cargos, carreira e salários;



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430



AFIXADO
 EM: 11 / 10 / 18
 Ana Patrícia R. Cavalcante
 Matr. 41255

VI – adoção de sistema permanente de avaliação de desempenho e gestão de metas, com implantação de metodologia de medição que garanta a excelência dos serviços prestados à população;

VII – observância as Diretrizes Nacionais previstas na Portaria n. 1.318, de 05 de junho de 2007.

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreira e Salários instituído por esta Lei fica estruturado em grupo ocupacional, categoria funcional, carreira, cargo, referências, classes e níveis de formação, conforme descrição a seguir:

I – Plano de Cargos, Carreira e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores efetivos ocupantes de cargo de médico que integram determinado Grupo Ocupacional, constituindo-se em instrumento de gestão municipal;

II – Servidor Público: aquele legalmente investido em cargo público através de concurso público de provas ou de provas e títulos, ou aqueles regularmente admitidos em data anterior a 05 de outubro de 1988;

III – Desenvolvimento Profissional: evolução do servidor dentro da carreira, no mesmo cargo, através de progressão e promoção, levando-se em consideração o tempo de efetivo exercício no cargo, a qualificação e o mérito profissional;

IV – Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos, que guardam relação entre si pela complexidade e escolaridade exigida, denominado nesta Lei de saúde;

V – Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante um conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e ao grau de complexidade e responsabilidade nesta Lei, denominado de Médico;

VI – Carreira: estrutura de Classes, Referências e Níveis de Formação onde ocorre o desenvolvimento profissional, denominada nesta lei de Médica;

VII – Vencimento: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, em função do Grupo Ocupacional, da Classe, da Referência e do Nível de Formação;



Palácio Antônio Gonçalves
 Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.906-430



AFIXADO
EM: 11/10/18
Ana Patrícia R. Cavalcant
Mat. 41255

VIII – Remuneração: é o valor constituído pelo vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, as de caráter individual, as relativas à natureza da atividade ou ao local de trabalho, bem como outras que por força de lei sejam devidas;

IX – Classe: posição na carreira de um determinado cargo em função do tempo de serviço, avaliação de desempenho e capacitação profissional, identificadas por CI a CV;

X – Nível de Formação: posição na carreira de um determinado cargo em função da titulação acadêmica, identificados por N4 a N8;

XI – Referência: posição na carreira de um determinado cargo em função do tempo de efetivo exercício no cargo e do desempenho profissional, identificadas por R1 a R18;

XII – Progressão: desenvolvimento profissional do servidor, caracterizado pela passagem de uma referência para outra imediatamente superior, ou de um nível de formação para outro na mesma classe desde que cumprido o interstício obrigatório na referência;

XIII – Promoção: desenvolvimento profissional do servidor, caracterizado pela passagem de uma classe para outra imediatamente superior;

XIV – Categoria funcional: denominada nesta Lei por Medicina.

CAPÍTULO II

Seção I

Da Composição do Quadro

Art. 4º. Para efeitos desta Lei o quadro de servidores efetivos da carreira médica fica organizado em Grupo Ocupacional e estruturado unicamente em Parte Permanente.

Parágrafo Único: Considera-se Parte Permanente os cargos de provimento efetivo criado por Lei quantificados em número suficiente para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de sua missão, conforme Anexo I desta Lei.



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430



AFIXADO
EM: 11 / 12 / 18
Ana Patrícia R. Cavalcanti
Mat. 21055

Seção II

Do Ingresso e das Atribuições

Art. 5º. O cargo efetivo de médico do Quadro de Cargos dos Profissionais de Saúde do Município será provido, exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 6º. O ingresso no cargo efetivo de médico do Quadro de Cargos dos Profissionais de Saúde do Município dar-se-á sempre na classe e referência iniciais da carreira.

Art. 7º. O perfil, a descrição sumária, as atribuições e o quantitativo de cargos efetivo de médico, do Quadro dos Profissionais de Saúde do Município, constam do Anexo II desta Lei.

§ 1º. O provimento do cargo efetivo de médico do Quadro de Cargos da carreira médica do Município será voltado a suprir as necessidades da Administração Pública Municipal, podendo exigir conhecimentos e/ou habilitações de especialidades específicas.

§ 2º. A investidura no cargo, na forma do §1º deste artigo, não retira do Chefe do Poder Executivo Municipal a prerrogativa de movimentar o servidor para o exercício de atividade médica em qualquer unidade de saúde do Município, conforme conveniência e necessidade da Administração Pública, desde que o ato seja devidamente motivado.

§ 3º. Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal definirá as especialidades, as atribuições e as competências do cargo, observado a descrição sumária definida no Anexo II desta Lei.

Seção III

Da Remuneração

Art. 8º. O ocupante do cargo efetivo de médico será remunerado de acordo com a tabela salarial constante do Anexo III desta Lei, considerando o seu enquadramento, jornada de trabalho e desenvolvimento funcional, composta de:

- a) Vencimento base;
- b) Titulação acadêmica;



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430



AFIXADO
EM: 11 / 09 / 18
Ana Patrícia R. Cavalcanti
Mat. 2155

c) Tempo de efetivo serviço.

Art. 9º. Em nenhuma hipótese a remuneração atribuída ao cargo efetivo de médico será superior ao subsídio percebido pelo Secretário de Saúde do Município.

CAPÍTULO III

DA JORNADA

Art. 10. A jornada de trabalho do médico no Município de Maracanaú fica estabelecida em:

I – 20 (vinte) horas semanais, cujos vencimentos básicos são os estabelecidos na tabela salarial conforme Anexo III;

II – Os médicos que trabalham em regime de escala de plantão em fins de semana, farão jus a gratificação de plantão no percentual de:

- a) 20% sobre o vencimento base, para médico que trabalhe efetivamente em regime de plantão;
- b) 30% sobre o vencimento base, para o médico que trabalhe em regime de plantão na UTU/UTI;

§ 1º. Considera-se regime de plantão a jornada efetivamente trabalhada de 06 (seis) ou 12 (doze) horas ininterruptas diurna ou noturna, a ser fixada pela gerência do serviço.

§ 2º. Farão jus à gratificação de plantão o médico que trabalhar em regime de plantão, recebendo proporcionalmente ao número de plantões efetivamente trabalhados, conforme carga horária mensal, definida em escala de plantão.

§ 3º. Objetivando garantir o serviço médico de urgência e emergência à população, o ocupante do cargo efetivo de médico poderá ser convocado pela Administração Pública municipal, para completar a escala de plantão.

§ 4º. Os ocupantes do cargo efetivo de médico do atual Quadro de Cargos dos Profissionais de Saúde do Município, que estiverem cumprindo jornada de trabalho diferente do disposto no *caput* deste artigo, terão suas jornadas compatibilizadas na data de publicação desta Lei.



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430

Handwritten signature



AFIXADO
EM: 11/10/18
Ana Patrícia R. Cavalcant
Mat. 1255

§ 5º. Fica facultado aos ocupantes de cargo efetivo de médico do atual Quadro de Cargos dos Profissionais de Saúde do Município, a possibilidade de opção definitiva pela manutenção da carga horária do cargo original, através de requerimento formalizado junto à Secretaria de Recursos Humanos e Patrimoniais, no prazo de até 60 (sessenta) dias contados da publicação da presente Lei.

§ 6º. O não cumprimento do prazo estabelecido no §5º deste artigo, implicará na aceitação tácita da jornada de trabalho definida no *caput*.

Art. 11. Os ocupantes de cargo efetivo de médico poderão trabalhar em regime de plantão diurno e/ou noturno, a critério da Administração Pública Municipal, em conformidade com a natureza e a necessidade do serviço.

CAPÍTULO IV

Seção IV

Do Enquadramento

Art. 12. O enquadramento dos ocupantes do cargo efetivo de médico no Plano de Cargos, Carreira e Salários instituído por esta Lei ocorrerá em 1º de outubro de 2018 na Classe C1 do seu grupo ocupacional, na referência correspondente ao vencimento percebido na data do enquadramento, ou, não sendo possível, na classe que corresponder ao vencimento imediatamente superior e no nível de formação correspondente à sua situação funcional na data do enquadramento, de acordo com o Anexo III desta Lei.

§ 1º. Para efeito deste artigo, determinam a situação funcional:

- I – o cargo que o servidor ocupa;
- II – o tempo de efetivo exercício no cargo;
- III – a titulação acadêmica.

§ 2º. A partir do enquadramento no Plano de Cargos, Carreira e Salários de que trata esta Lei, os ocupantes de cargo efetivo de médico, beneficiados, não farão jus à



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430

Handwritten signature



AFIXADO
EM: 11/12/18
Ana Patrícia R. Cavalcante
Mat. 42255

Gratificação de Titulação Acadêmica, tendo em vista a sua incorporação ao vencimento base.

Art. 13. Os cargos efetivos de médico no Município ficam reunidos em grupo ocupacional, categoria, carreira, cargo, referência, nível e classe, nos termos do Anexo IV, e a carreira definida pelo Plano de Cargos, Carreira e Salários de que trata esta Lei fica estruturada da seguinte forma:

- a) 18 (dezoito) referências (R1 a R18);
- b) 05 (cinco) níveis de formação (N4 a N8);
- c) 05 (cinco) classes (CI a CV).

§ 1º. Os ocupantes de cargo efetivo de médico, constantes do Anexo IV, deverão ser enquadrados de acordo com a nova nomenclatura do cargo estabelecida no referido Anexo.

§ 2º. Aos ocupantes de cargo efetivo de médico que na data do enquadramento estejam ocupando cargo de provimento em comissão será considerada sua situação como se estivesse em exercício no cargo efetivo.

§ 3º. Os aposentados ou pensionistas que detinham cargos efetivos de médico, regidos pelo Regime Próprio de Previdência Social do Município de Maracanaú – RPPS, poderão ser enquadrados, na forma desta Lei, desde que tenham ou venham a obter o direito à paridade de condições com o servidor em atividade.

§ 4º. O enquadramento de que trata o *caput* deste artigo fica suspenso por 12 (doze) meses, contados da data inicialmente prevista, caso o ocupante de cargo efetivo de médico tenha sofrido penalidade disciplinar de suspensão nos 12 (doze) meses anteriores à data de publicação desta Lei.

Art. 14. O tempo de efetivo exercício no cargo, requisito para o enquadramento de que trata o art. 12 desta Lei, será contado em anos da data de admissão do servidor até 1º de outubro de 2018, sendo arredondadas para um ano as frações de tempo iguais ou superiores a onze meses.

Art. 15. Após 24 (vinte e quatro) meses do enquadramento, ocorrerá o processo de desenvolvimento profissional do ocupante do cargo efetivo de médico na estrutura do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, de acordo com os critérios definidos por ato do Chefe do Poder Executivo.



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430



AFIXADO
EM: 4 / 6 / 18
Ana Patrícia R. Cavalcant
Mat. 1755

CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Seção V

Disposições gerais

Art. 16. O desenvolvimento dos ocupantes do cargo efetivo de médico do Município de Maracanaú na carreira dar-se-á, exclusivamente, por:

- I – promoção por capacitação e avaliação de desempenho;
- II – progressão por tempo de serviço e avaliação de desempenho;
- III – mudança de nível por titulação acadêmica que exceda as exigidas para o cargo, desde que cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro) meses na referência e avaliação de desempenho.

§ 1º. O ocupante do cargo efetivo de médico somente participará deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários após cumprido o estágio probatório.

§ 2º. Ato do Chefe do Poder Executivo disciplinará critérios e prazos para a implementação do desenvolvimento profissional deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Art. 17. Não se beneficiarão dos processos de Desenvolvimento Profissional os ocupantes de cargo efetivo de médico que, embora tenham implementadas todas as condições, incorrerem em, pelo menos, uma das seguintes hipóteses:

- I – tiver incorrido em mais de 10 (dez) faltas injustificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- II – tiver sido penalizado por processo administrativo disciplinar, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, garantido o direito de ampla defesa e do contraditório;
- III – estiver cedido para outros entes federativos;
- IV – estiver em suspensão de vínculo;
- V – estiver licenciado sem remuneração por qualquer motivo;



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430

A



AFIXADO
 EM: 11/08/18
 Ana Patrícia R. Uvalcante
 Mat. 41285

VI – estiver afastado para tratar de interesse particular;

VII – tiver o estágio probatório suspenso nos termos da Lei Municipal nº 447, de 19 de setembro de 1995, que instituiu o Estatuto dos Servidores Públicos de Maracanaú;

VIII – tiver condenações transitadas em julgado em processos por crimes cometidos contra a Administração Pública ou por atos de improbidade administrativa nos últimos 24(vinte e quatro) meses.

Parágrafo único: Os prazos de que tratam os incisos deste artigo serão contados até a data do processo de desenvolvimento profissional.

Art. 18. Para os efeitos desta Lei, considera-se tempo de efetivo exercício no cargo, além daqueles previstos no art. 58 da Lei nº 447, de 19 de setembro de 1995, os seguintes:

I – Licença para desempenho de mandato classista;

II – Afastamento do servidor médico para a realização de trabalho ou estudo fora do Município de Maracanaú, desde que do interesse da Administração Pública deste Município.

Seção VI

Progressão por tempo de serviço

Art. 19. A progressão por tempo de serviço é a passagem do servidor ocupante do cargo efetivo de médico de um padrão de vencimento da referência em que se encontra para a imediatamente superior, dentro do estágio de carreira a que pertence depois de cumpridos, cumulativamente, os seguintes critérios:

I – pelo tempo de efetivo exercício de 02 (dois) anos na referência, implicando na passagem de uma referência para outra imediatamente superior, com o acréscimo de 2% (dois por cento) sobre o vencimento base correspondente a referência, nível e classe na qual o servidor se encontra;

II – pela obtenção do conceito, no mínimo, BOM na avaliação de desempenho;



Palácio Antônio Gonçalves
 Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.906-430

Handwritten signature



AFIXADO
EM: 11/10/18
Ana Patrícia R. Cavalcanti
(Márcia F. C.)

III – Não tiver mais de 10 (dez) faltas injustificadas ao serviço nos últimos 24 (vinte e quatro meses) meses;

§ 1º. O tempo de efetivo exercício a que se refere o inciso I deste artigo será contado:

- a) do enquadramento descrito no art. 12 desta lei, para os ocupantes do cargo efetivo de médico que tenham sido investidos no cargo antes da publicação desta Lei;
- b) da data da investidura no cargo, para os ocupantes de cargo efetivo de médico que tenham ingressado na carreira após a publicação desta Lei.

§ 2º. Para os efeitos desta Lei, considera-se efetivo exercício o tempo de permanência do ocupante do cargo efetivo de médico no cargo ou função sem afastamentos, salvo os casos previstos na Lei Municipal nº 447, de 19 de setembro de 1995.

Seção VII

Progressão por titulação acadêmica

Art. 20. A progressão por titulação acadêmica implica na passagem de um nível de formação para outro, dentro da mesma classe, mediante requerimento com apresentação de diploma ou certificado, nos termos do Anexo V.

§ 1º. Incidirão sobre o padrão de vencimento correspondente ao nível inicial da classe, a qual o ocupante do cargo efetivo de médico se encontra, com os percentuais definidos no inciso V deste artigo e, após cumpridos os seguintes critérios:

I – tiver, obrigatoriamente, cumprido o critério do inciso I, do art. 19 desta Lei;

II – em função da titulação acadêmica que exceda a exigida para o cargo, implicando na passagem de um nível de formação para outro, dentro da mesma classe, mediante requerimento com apresentação de diploma ou certificado, nos termos do Anexo V, incidirão sobre o padrão de vencimento correspondente ao nível inicial da classe, a qual os ocupantes do cargo efetivo de médico) servidor médico se encontra;

III – não tiver mais de dez faltas injustificadas ao serviço nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

IV – tiver obtido conceito, no mínimo BOM na avaliação de desempenho;



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430

M



AFIXADO
EM: 11 / 10 / 18
Ana Patrícia R. Cavalcante
Mat. 21755

V – Serão aplicados na progressão por titulação acadêmica os seguintes percentuais:

- a) Especialização – 30% (trinta por cento);
- b) Residência – 50% (cinquenta por cento);
- c) Mestrado – 60% (sessenta por cento);
- d) Doutorado – 70% (setenta por cento).

§ 2º. Para concessão da progressão por titulação acadêmica de que trata o *caput* deste artigo, será considerado, apenas:

I – o título relativo ao grau de educação formal que exceda ao exigido para o cargo ou função, nos termos do Anexo I, desta Lei;

II – o maior título, sendo vedada sua cumulatividade;

III – o título obrigatoriamente deve manter correlação direta com o cargo que o ocupante do cargo efetivo de médico ocupa e as atribuições que ele exerce, será considerado apenas uma vez, para todos os efeitos;

IV – o título comprovado por certificado ou diploma emitido por instituição de ensino credenciada pelo Ministério da Educação, ou por esta reconhecida, no caso de curso realizado no exterior.

§ 3º. A titulação acadêmica conforme alíneas a, b, c e d do art. 20 não serão considerados para fins de promoção por capacitação, estes serão considerados apenas para fins de progressão por titulação acadêmica.

§ 4º. Somente será considerado o título de especialização, adicionado a este, o título de especialista reconhecido pela Associação Médica Brasileira na sua área de especialidade.

§ 5º. Será considerado título de Residência Médica somente o disposto na Resolução da Comissão Nacional de Residência Médica- CNRM Nº 02/2006, de 17 de maio de 2006.

10



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430



AFIXADO
EM: 11/10/18
Ana Patrícia R. Cavalcante
Mat. 44255

Seção VIII

Promoção por capacitação

Art. 21. A promoção dos ocupantes de cargo efetivo de médico dar-se-á por capacitação e mérito, com a passagem de uma classe para imediatamente superior, com acréscimo de 6% (seis por cento) mediante a obtenção, de certificação em cursos, congressos, seminários e afins em áreas correlatas ao seu cargo e função no município de Maracanaú, respeitada a carga horária mínima exigida, nos termos constantes do Anexo VI, e o interstício na classe, levando-se em consideração:

I – a avaliação de desempenho com conceito, no mínimo, BOM;

II – o tempo de efetivo exercício na classe, conforme anexo VI desta Lei;

III – a pontuação obtida com a capacitação relacionado ao cargo que os ocupantes do cargo efetivo de médico ocupem, conforme Anexo VI desta Lei.

§ 1º. Por Ato do Chefe do Poder Executivo será disciplinada a apuração da pontuação de que trata o inciso III deste artigo, devendo ser considerada a soma da carga horária obtida em cursos seminários e afins que tenham sido concluídos no período de permanência na classe.

§ 2º. Para todos os efeitos, os certificados de que trata o *caput* acima só poderão ser apresentados uma vez.

§ 3º. Na promoção o percentual de acréscimo será de 6% (seis por cento) entre cada classe.

§ 4º. O ocupante do cargo efetivo de médico que fizer jus a esta forma de promoção será posicionado na classe subsequente à ocupada, e caso não tenha o interstício mínimo obrigatório para progressão, será mantido na referência em que se encontra.

§ 5º. Será permitida a soma de carga horária obtida em capacitações, conforme citado no *caput* deste artigo, que tenham sido concluídos, a partir de janeiro de 2013 para os profissionais médicos admitidos anterior a esta Lei e a partir da data de admissão no Município de Maracanaú para os ocupantes do cargo efetivo de médico admitidos posterior a esta Lei.



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430



AFIXADO
EM: 11/12/18
Ana Patrícia R. Carvalho
Assessoria Jurídica

§ 6º. A carga horária mínima para cada curso e/ou eventos de capacitação similares, bem como a forma de pontuação das publicações, para fins de promoção por capacitação, serão definidas em Ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 7º. O ocupante do cargo efetivo de médico poderá ter direito a participação em cursos e um por semestre, congressos, seminários e afins, em número máximo de 02 (dois) por ano, bem como o abono de suas faltas, desde que comunicado oficialmente à sua chefia imediata, por meio de preenchimento de requerimento com antecedência mínima de trinta dias (30) dias, do início do curso, anexando a este a documentação comprobatória do evento.

§ 8º. Os critérios para liberação dos ocupantes do cargo efetivo de médico profissional médico para participação nas ações de capacitação citadas no § 7º deste artigo, serão disciplinados por Ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 22. Fica criada a Comissão de Avaliação Técnica do Desenvolvimento Funcional dos ocupantes do cargo efetivo de médico, cujos membros serão nomeados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, com as seguintes atribuições:

I – gerenciar os processos de desenvolvimento profissional e de Avaliação de Desempenho dos ocupantes do cargo efetivo de médico;

II – avaliar os documentos comprobatórios dos cursos a serem utilizados para fins de desenvolvimento profissional;

III – julgar os recursos administrativos dos ocupantes do cargo efetivo de médico relativos aos resultados da Avaliação de Desempenho e as questões referentes ao desenvolvimento profissional.

§ 1º. Os recursos administrativos devem ser interpostos em até 15 (quinze) dias, contados da ciência da avaliação de desempenho pelo ocupante do cargo efetivo de médico e/ou do resultado da pontuação para o desenvolvimento profissional.

§ 2º. A Comissão, no julgamento dos recursos, poderá utilizar todas as informações existentes sobre o ocupante do cargo efetivo de médico avaliado, bem como realizar diligências junto às unidades e chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

Art. 23. O Chefe do Poder Executivo Municipal, através de ato próprio, regulamentará a composição e os trabalhos da Comissão de Avaliação Técnica do Desenvolvimento Funcional dos Profissionais Médicos.



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430

Handwritten signature



AFIXADO
EM: 11/12/18
Ana Patrícia R. Cavalcanti
Mat. 41755

Art. 24. O Sistema de Avaliação de Desempenho com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão de pessoal, valorização dos servidores ocupantes do cargo efetivo de médico, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público para fins de Desenvolvimento Profissional, será instituído por Decreto Municipal no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da publicação desta Lei.

Art. 25. Por Ato do Chefe do Poder Executivo serão definidos:

I – a periodicidade, os critérios e a forma de aferição a serem utilizados na avaliação de desempenho, bem como o conceito ou nota mínima exigida para o desenvolvimento profissional;

II – o local de apresentação do requerimento e demais requisitos para a concessão da promoção de que trata esta Lei.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 26. O enquadramento e o desenvolvimento profissional previsto nesta Lei estarão condicionados à disponibilidade orçamentária e aos limites previstos na Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) e nas demais leis municipais vigentes sobre limitação de despesas públicas.

Art. 27. A Administração Pública Municipal deve estabelecer nas leis orçamentárias a cada ano os recursos orçamentários necessários ao desenvolvimento profissional da categoria médica, de acordo com esta Lei.

Art. 28. O processo de desenvolvimento profissional deve ocorrer anualmente, considerando a situação funcional do ocupante do cargo efetivo de médico nos últimos 24 (vinte e quatro) meses até 1º de outubro do ano em curso, tendo seus efeitos financeiros em 1º de outubro de cada exercício.

Art. 29. As Tabelas constantes do Anexo III fixam os vencimentos a serem percebidos pelo ocupante do cargo efetivo de médico, de acordo com a sua posição na carreira.

Art. 30. Os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos ocupantes do cargo efetivo de médico incidirão sobre o vencimento base.



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430

Handwritten signature



ATIXADO
 EM: 11 / 10 / 18
 Ana Patrícia R. Cavalcanti
 Mat. 40255

Art. 31. A Secretaria de Recursos Humanos e Patrimoniais (SRHP) e a Gerência de Recursos Humanos do Hospital Municipal Dr. João Elísio de Holanda, vinculado à Secretaria de Administração Hospitalar, serão responsáveis pela coordenação dos processos de enquadramento e desenvolvimento profissional, previstos nesta Lei.

Art. 32. O disposto estabelecido nos §§ 1º e 2º, do art. 1º, da Lei 2.600, de 13 de abril de 2017, não se aplica a presente Lei.

Art. 33. Fica revogada a Lei Municipal nº 1.583, de 17 de junho de 2010.

Art. 34. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de outubro de 2018.

PAÇO QUATRO DE JULHO DA PREFEITURA DE MARACANAÚ, AOS 11 DE OUTUBRO DE 2018.

FIRMO CAMURÇA
PREFEITO DE MARACANAÚ

**ORIUNDA DO PROJETO DE
 LEI Nº 052/2018 DE
 AUTORIA DO PODER
 EXECUTIVO.**



Palácio Antônio Gonçalves
 Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.906-430



AFIXADO
 EM: 11 / 12 / 18
 Ana Patrícia B. Cavalcanti
 Mat. 11111111

ANEXO I DA LEI Nº 2.752/2018
QUADRO PERMANENTE DOS SERVIDORES
CARGO EFETIVO DE MÉDICO DO GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE

CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	QUANTIDADE DE CARGOS	LEIS DE CRIAÇÃO	ESCOLARIDADE MÍNIMA EXIGIDA
Médico	Saúde	429		Graduação em Medicina
Cardiologista	Saúde	3	Lei Nº 333/94	
Neuro Pediatra		5		
Neurologista		4		
Otorrino		5		
Médico 20 h / 30 h / 40 h	Saúde	190	Leis Nº 058/86 e Nº 266/92	
Médico 20 h		80	952/04	
Médico 40 h		06		
Médico Anestesista 20 h		15	1.257/07	
Médico Cardiologista – 20 h		2		
Médico Cirurgião Geral – 20 h		12		
Médico Clínico Geral – 20 h		15		
Médico do Trabalho – 20 h		4		
Médico Neurologista – 20 h		2		
Médico Pediatra – 20 h		10		
Médico radiologista – 20 h		7		
Médico Cirurgião Geral – 24 h / semanais		10	LEI Nº 1.350/08	



Palácio Antônio Gonçalves
 Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.906-430

Handwritten signature



AFIXADO
 EM: 11 / 10 / 18
 Ana Patrícia R. Cavalcante
 Mat. 41255

CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	QUANTIDADE DE CARGOS	LEIS DE CRIAÇÃO	ESCOLARIDADE MÍNIMA EXIGIDA
Médico Anestesiologista – 24 h / semanais		8		
Médico Clínico Geral – 24 h / semanais		15		
Médico Ginecologia Obstetrícia – 20 h		1		
Médico Neonatologista – 24 h		8		
Médico Neuro Pediatra – 20 h		2		
Médico Pediatra – 24 h		12		
Médico Ortopedista – 20 h		5	LEI N° 1.280/07	
Médico Otorrino – 20 h		1	LEI N° 1.328/08	
Médico Psiquiatra – CAPS – 40 h		3	LEI N° 1.247/07	
Médico Psiquiatra – CAPS – 20 h		4		

M



Palácio Antônio Gonçalves
 Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.906-430



AFIXADO
M: 11 / 09 / 18
Ana Patrícia R. Cavalcante
MAY 11 2018

ANEXO II DA LEI Nº 2.752/2018
DESCRIÇÃO DO CARGO

CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	REQUISITOS DE INGRESSO
Médico	Saúde	Curso de graduação completo em Medicina com registro profissional do Conselho Regional de Medicina
ESCOLARIDADE: Ensino Superior Completo em Medicina		
DESCRIÇÃO SUMÁRIA:		
Prestar assistência médica em Hospitais, postos de saúde e demais unidades assistenciais de saúde da Prefeitura, por meio da realização de consultas e atendimentos médicos; diagnóstico e tratamento de pacientes; implementação de ações para prevenção de agravos e promoção da saúde; coordenação de programas e serviços em saúde, realização de perícias, pareceres, auditorias e sindicâncias médicas; elaboração de documentos específicos e difusão de conhecimentos da área médica, bem como elaborar, executar e avaliar planos, programas e subprogramas de saúde pública, direcionados ao atendimento das necessidades da população com equilíbrio emocional e autocontrole; disposição para cumprir ações orientadas; iniciativa e facilidade de comunicação; destreza manual e física para trabalhar em unidades de urgência e emergência; trabalhar em equipe.		
ATRIBUIÇÕES:		
1. Exercer a regulação médica do sistema, compreendendo análise da demanda, classificação em propriedades de atendimento, acompanhamento do atendimento local, determinação do local de destino do paciente; 2. Prestar assistência direta aos pacientes na urgência e emergência e nas unidades de internação, Centro de Especialidade, Centro de Imagem, Unidades Básicas e Especializadas de saúde e Instituto de Previdência do Município, realizando os atos médicos possíveis e necessários; 3. Exercer o controle operacional da equipe assistencial; 4. Fazer controle de qualidade do serviço nos aspectos inerentes à sua profissão; 5. Avaliar a qualidade profissional dos socorristas e técnicos em emergência médica e subsidiar os responsáveis pelo desenvolvimento de recursos humanos para as necessidades de educação continuada da equipe; 6. Integrar o Centro de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos, participarem do desenvolvimento de recursos humanos para o serviço e a comunidade; 7. Obedecer às normas técnicas vigentes no serviço; 8. Participar de Comissões Internas do hospital e demais unidades de saúde do Município; 9. Observar sempre o Código de Ética Médica; 10. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão; 11. Participar de programa de treinamento, quando convocado.		



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430



AFIXADO
M: 11/12/18
Ana Patrícia R. Cavalcanti
MOT 11/18

ANEXO IV DA LEI Nº 2.752/2018
CARGOS COM NOVA DENOMINAÇÃO

CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	NOVA DENOMINAÇÃO
Cardiologista	Saúde	Médico
Neuro Pediatra		
Neurologista		
Otorrino		
Médico 20 h/ 30 h/ 40 h		
Médico 20 h		
Médico 40 h		
Médico Anestesista 20 h		
Médico Cardiologista – 20 h		
Médico Cirurgião Geral – 20 h		
Médico Clínico Geral – 20 h		
Médico do Trabalho – 20 h		
Médico Neurologista – 20 h		
Médico Pediatra – 20 h		
Médico radiologista – 20 h		
Médico Cirurgião Geral – 24 h / semanais		
Médico Anestesiologista – 24 h / semanais		
Médico Clínico Geral – 24 h / semanais		
Médico Ginecologia Obstetrícia – 20 h		
Médico Neonatologista – 24 h		
Médico Neuro Pediatra – 20 h		
Médico Pediatra – 24 h / semanais		
Médico Ortopedista – 20 h		
Médico Otorrino – 20 h		
Médico Psiquiatra – CAPS – 40 h		
Médico Psiquiatra – CAPS – 20 h		



Palácio Antônio Gonçalves
Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
CEP 61.906-430



AFIXADO
 M: 11 / 10 / 18
 Ana Patrícia R. Cavalcante
 Mat. 111555

ANEXO V DA LEI Nº 2.752/2018
TABELA DE NÍVEIS DE FORMAÇÃO

NÍVEIS DE FORMAÇÃO		FORMAÇÃO EXIGIDA
N4	Graduação em Medicina	Ensino superior completo em Medicina
N5	Especialização	Formação de Pós-graduação <i>lato sensu</i> com título de especialização e o título de especialista reconhecido pela Associação Médica Brasileira na sua área de especialidade
N6	Residência médica	Formação em residência Médica, com título de residência médica, de acordo o disposto na Resolução CNRM Nº 02/2006
N7	Mestrado	Formação Stricto sensu com título de mestrado
N8	Doutorado	Formação Stricto sensu com título de Doutorado

110



Palácio Antônio Gonçalves
 Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.906-430



AFIXADO
 EM: 11/10/18
 Ana Patrícia R. Cavalcante
 Matr. 21255

ANEXO VI DA LEI Nº 2.752/2018
TABELA DE PONTUAÇÃO PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

CLASSE	TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NA CLASSE	PONTUAÇÃO EXIGIDA
I PARA II	3 anos	400 pontos
II PARA III	5 anos	600 pontos
III PARA IV	7 anos	800 pontos
IV PARA V	9 anos	1000 pontos

Ass.



Palácio Antônio Gonçalves
 Rua 01, nº 652, Conjunto Novo Maracanaú, Maracanaú, Ceará
 CEP 61.906-430