

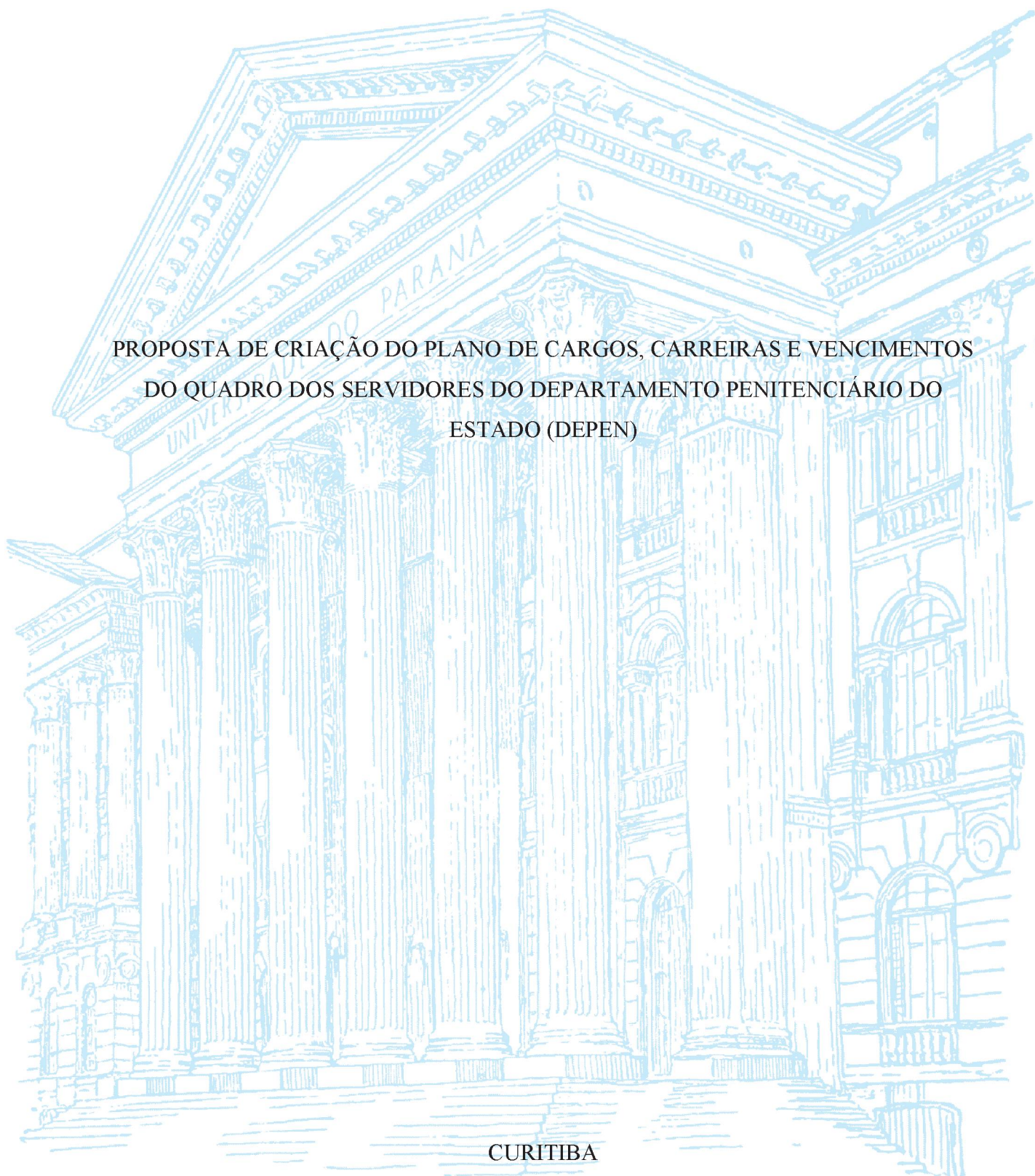
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DENILSON MOURA DA SILVA

PROPOSTA DE CRIAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS
DO QUADRO DOS SERVIDORES DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO DO
ESTADO (DEPEN)

CURITIBA

2019



DENILSON MOURA DA SILVA

PROPOSTA DE CRIAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS
DO QUADRO DOS SERVIDORES DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO DO
ESTADO (DEPEN)

Projeto Técnico apresentado ao curso de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Me. Michael Dias Corrêa.

CURITIBA

2019

Aos Servidores Públicos desse País que apesar de todas as dificuldades enfrentadas
no cotidiano de trabalho fazem as coisas acontecerem!
Em especial aos companheiros de trabalho da Penitenciária Estadual de Piraquara II
(PEPII) que conseguem fazer a diferença nesse ambiente tão complexo e singular
que é o sistema penitenciário brasileiro...

AGRADECIMENTOS

Ao Deus, que me deu o dom da vida e da inteligência que me conduziram até aqui, por ter me sustentado nos momentos mais difíceis, não permitindo que eu desistisse da minha luta.

A todos os professores do curso que contribuíram para a minha formação. Em especial à Professora/Tutora Cecília Souto Maior de Brito que foi o meu norte nessa Especialização.

Ao Professor Orientador Michael Dias Corrêa, pela colaboração na construção desse trabalho.

A minha mãe, que na sua simplicidade, de forma particular contribuiu para que eu ampliasse os meus horizontes, nunca medindo esforços para me apoiar. Mãe saiba que todas as minhas conquistas são frutos das suas lutas enquanto mulher que batalha.

VOCÊ PODE DIZER QUE EU SOU UM SONHADOR
MAS EU NÃO SOU O ÚNICO
ESPERO QUE UM DIA VOCÊ JUNTE-SE A NÓS
E O MUNDO SERÁ COMO UM SÓ!
(IMAGINE, JOHN LENNON)

RESUMO

O debate em torno da motivação no serviço público é recorrente, notadamente quando se analisa a qualidade dos serviços que são prestados nas diferentes instituições públicas. O presente trabalho faz uma análise do Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE), que é o Plano de Carreira que os servidores do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN) fazem parte. Neste sentido, este projeto técnico tem por objetivo propor a criação de um Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos específico para os Servidores do DEPEN, considerando a perspectiva da satisfação e motivação funcional. A metodologia utilizada neste trabalho foi à pesquisa bibliográfica e documental. Para atingir o seu objetivo, esse projeto técnico parte da construção de um referencial teórico sobre o tema motivação, aborda as suas definições, além de conceituar as principais teorias contemporâneas sobre motivação humana. Realiza um estudo sobre a lei, decretos e resoluções que regulamentam o QPPE, com intuito de levantar as inconsistências do quadro, e que conseqüentemente necessitam passar por uma reestruturação. Nesse caminho, a partir das informações levantadas nesse estudo foi elaborado um Quadro Próprio destinado aos servidores do sistema penitenciário, visando corrigir essas inconsistências, além de considerar as peculiaridades da área.

Palavras-chave: Gestão Pública. Motivação no serviço público. Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

RESUMEN

El debate en torno a la motivación en el servicio público es recurrente, especialmente cuando se analiza la calidad de los servicios que se prestan en las diferentes instituciones públicas. El presente trabajo hace un análisis del cuadro propio del poder ejecutivo (QPPE), que es el Plan de Carrera que los servidores del Departamento Penitenciario del Estado (DEPEN) forman parte. En este sentido, este proyecto técnico tiene por objetivo proponer la creación de un Plan de Cargos, Carreras y Salarios específico para los Servidores del DEPEN, considerando la perspectiva de la satisfacción y la motivación funcional. La metodología utilizada en este trabajo fue a la investigación bibliográfica y documental. Para alcanzar su objetivo, ese proyecto técnico parte de la construcción de un referencial teórico sobre el tema de motivación, aborda sus definiciones, además de conceptuar las principales teorías contemporáneas sobre motivación humana. Realiza un estudio sobre la ley, decretos y resoluciones que regulan el QPPE, con el fin de levantar las inconsistencias del cuadro, y que, por consiguiente, necesitan pasar por una reestructuración. En ese camino, a partir de las informaciones levantadas en ese estudio se elaboró un cuadro propio destinado a los servidores del sistema penitenciario, con el fin de corregir esas inconsistencias, además de considerar las peculiaridades del área.

Palabras clave: Gestión Pública. Motivación en el servicio público. Plan de Cargos, Carreras y Salarios.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – ANÁLISE DE HERZBERG	18
QUADRO 2 – ESTABELECIMENTOS PENAIS DEPEN	23
QUADRO 3 – QUANTITATIVO DE SERVIDORES DO DEPEN	24
QUADRO 4 – PROMOÇÃO QPPE	28

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	APRESENTAÇÃO	9
1.2	OBJETIVO GERAL	10
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
1.4	JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO	11
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	12
2.1	ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE MOTIVAÇÃO	12
2.2	TEORIAS DA MOTIVAÇÃO.....	16
2.2.1	Teoria da hierarquia das necessidades humanas	16
2.2.2	A teoria dos dois fatores.....	17
2.2.3	Teoria da expectativa	19
2.2.4	Teoria da equidade.....	20
3	DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	22
3.1	DESCRIÇÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO.....	22
3.2	DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	24
4	PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	31
4.1	PROPOSTA TÉCNICA.....	31
4.1.1	Plano de implantação	33
4.1.2	Recursos.....	34
4.1.3	Resultados esperados	34
4.1.4	Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas	34
5	CONCLUSÃO	38
	REFERÊNCIAS	40
	APÊNDICE – QUADRO PRÓPRIO DOS SERVIDORES DO DEPEN (QPDPE)	43

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

O debate acerca da motivação no serviço público é recorrente e muito se questiona sobre a relação da qualidade dos serviços públicos prestados com uma possível insatisfação dos servidores envolvidos. Nesse sentido, “entender quais fatores potencialmente explicam a evasão e a satisfação nessa carreira pode ser um importante passo para a formulação e implementação de políticas mais eficazes de gestão dessa e de outras carreiras públicas no Brasil.” (KLEIN; MASCARENHAS, 2016, p. 18).

O autor desta proposta de projeto técnico atualmente é servidor de carreira lotado na Penitenciária Estadual de Piraquara II (PEPII), unidade vinculada ao Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN), onde atua desde janeiro de 2010.

Na atualidade os servidores lotados no DEPEN integram o Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE), instituído pela Lei Estadual nº 13.666 de 05 de julho de 2002. O QPPE é incoerente em muitos pontos da sua redação, tendo em vista que não cumpre um dos seus papéis que é motivar o servidor para que ele se capacite constantemente e conseqüentemente estando sempre qualificado.

Ao se analisar a lei, decretos e resoluções que regulamentam o QPPE, pode-se observar que da maneira como está configurado o quadro não estimula o servidor a buscar uma formação superior a exigida do seu ingresso no estado, tendo em vista que o plano não faz diferenciação salarial alguma, entre um servidor com essa formação superior e outro que não a tem.

Existe um intervalo de tempo muito grande entre uma promoção e outra podendo chegar até 15 (quinze) anos. Quando o servidor entra no direito de receber a sua progressão ou promoção e faz a entrega da titulação para que receba o benefício o pagamento não é automático na maioria das vezes.

A tabela salarial como está configurada em suas classes e níveis não permite que o servidor chegue até o seu fim, tendo em vista o intervalo muito grande entre as progressões e também entre as promoções. Além disso, a tabela salarial do QPPE encontra-se desatualizada, situação essa que pode ser verificada se comparada com outros planos de carreiras vigentes no estado, cenário esse agravado considerando que os servidores do Poder Executivo do estado estão há 03 (três) anos sem a reposição da inflação conhecida como data-base.

Durante o processo de solicitação da progressão e/ou da promoção funcional, observa-se certo desinteresse por parte dos servidores do DEPEN. Esse desinteresse pode ser percebido em determinados comportamentos, tais como: quando o servidor deixa passar o prazo para entrega dos cursos para ascensão funcional, entregando a documentação com atraso; ou quando o servidor não faz cursos de capacitação para serem utilizados nos pedidos de ascensão funcional; ou ainda o servidor considerar muito grande o intervalo entre cada progressão e promoção; falta de interesse em cursar uma Graduação e/ou Pós Graduação; entre outros exemplos.

A questão é que na prática o QPPE como está configurado não contribui para a motivação do servidor por meio da perspectiva da ascensão na carreira vinculada a uma meritocracia, porém, o efeito contrário acaba por desestimulá-lo pela maneira que está estruturado. Nesse caminho,

[...] para que uma organização disponha de um ambiente motivador, com funcionários produtivos e engajados, se fazem necessários planos de gestão de recursos humanos. Na sua visão, o plano de cargos e salários é premissa para a existência de demais planos como: carreiras, remuneração variável, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e potencial e planejamento de recursos humanos. Sem uma definição clara para os funcionários das políticas de cargos e salários de forma justa, dificilmente as pessoas se incentivarão a buscar desenvolvimento profissional, ascensão na carreira, etc. (PONTES, 2013 apud OSTEN, 2016, p. 18).

1.2 OBJETIVO GERAL

O presente projeto técnico tem como objetivo geral de trabalho: Propor a criação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários próprio para os Servidores do DEPEN, com intuito de melhorar a motivação de seus funcionários.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar uma análise nos textos das legislações que regulamentam o Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE);
- Examinar os resultados do estudo, com a finalidade de reconhecer as principais inconsistências do QPPE;
- Analisar os Planos de Carreiras de outros Servidores do Estado;

- Avaliar o atual Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do DEPEN sobre a perspectiva motivacional para o funcionário.

1.4 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO

É de grande relevância um Plano de Carreira bem estruturado, que de fato consiga valorizar o servidor que busque a qualificação de maneira constante, e por consequência esteja motivado para desenvolver as suas atribuições profissionais. Nesse caminho, poderemos ter quadros cada vez mais qualificados no serviço público para atender as demandas da sociedade.

Considerando a importância do trabalho desenvolvido pelos servidores do DEPEN junto à comunidade prisional, a fim de fazer com que o tratamento penal aconteça, é de suma importância corrigir essas deficiências com a criação de um plano de cargos, carreiras e vencimentos próprio para os funcionários do Departamento Penitenciário.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE MOTIVAÇÃO

A motivação pode ser definida como o resultado da relação entre o indivíduo e a situação que o cerca. (MASLOW, 1996 apud VIEIRA et al., 2011). Sem dúvida, as pessoas diferenciam quanto ao seu impulso motivacional básico, sendo que a mesma pessoa pode ter diferentes níveis de motivação que se alteram com o decorrer do tempo (BERGAMINI; CODA, 1995 apud VIEIRA et al., 2011).

Assim, deve-se ter em mente quando se analisa o conceito de motivação, que o nível de motivação varia tanto entre pessoas quanto numa mesma pessoa em tempos diferentes. A motivação está relacionada com três aspectos: a) A direção do comportamento (objetivo); b) A força e intensidade do comportamento (esforço); e c) A duração e persistência do comportamento (necessidade). Logo, a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais. (VIEIRA, et al. 2011, p. 10).

Pesquisas sobre a motivação humana aceitam diversas abordagens e perspectivas, o que por consequência, direciona a vários conceitos possíveis. Para Robbins (2005 apud Bergue, 2014, p. 19), “a motivação está associada a um processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa orientados para o alcance de determinado propósito.”

De maneira abrangente, a motivação pode ser conceituada como o interesse de certa pessoa para desenvolver uma ação, o que acaba por ser um estímulo continuado cuja intensidade varia, voltado para atingir um objetivo, sendo resultado de uma necessidade ou de um estado de satisfação.

Nesse mesmo sentido, Bergamini (2008) afirma que os determinantes do comportamento encontram-se no interior das pessoas, tais como os seus traços de personalidade, suas propensões emocionais, suas aptidões culturais e intelectuais, assim como as atitudes e crenças que constituem a sua hierarquia de valores, a qual cada ação está submetida. Destarte, infere-se que essa força estimuladora da ação humana a fim de alcançar determinados objetivos é inerente a cada um, isto é, o nível motivacional altera-se de indivíduo para indivíduo e até em um mesmo indivíduo ao longo dos anos. Assim, a motivação é compreendida como um impulso que vem de dentro, decorrente das necessidades não atendidas, levando, por conseguinte, ao entendimento de que não há como uma pessoa motivar outra. (BERGAMINI, 2008 apud FARIAS, 2015, p. 15-16).

Ao analisarmos a motivação humana no espaço de trabalho, percebemos que ela é propensa a ser influenciada por alguns fatores, “[...] temos as limitações culturais (crenças, valores etc.), os objetivos individuais e os métodos de diagnóstico e intervenção (variáveis de análise).” (BERGUE, 2014, p. 18).

Associadas aos fatores citados, as diversas bases teóricas de tendência mecanicista, humanista e comportamental autorizam variadas perspectivas sobre o fenômeno da motivação humana.

Perceba que esses modelos teóricos são esforços de articulação conceitual e empírica coerentes, produzidos com a finalidade de permitir a análise e compreensão de fenômenos comportamentais nos diferentes ambientes organizacionais, incluindo aqueles próprios do setor público. (BERGUE, 2014, p. 18).

Apesar dos limites no que se refere à possibilidade de conceituar a motivação humana, limitação essa inerente a qualquer construção teórica, é necessário reconhecer que cada uma delas propicia certa proximidade para que se possa entender o fenômeno motivação.

Se compararmos a motivação das pessoas no espaço público em oposição à iniciativa privada, deve-se considerar que essa é envolvida de certa complexidade, resultado de um número considerável de peculiaridades “[...] natureza cultural, política, econômica e legal que particularizam esse setor.” (BERGUE, 2014, p. 18).

Ainda assim, é presumível que os servidores ao serem indagados sobre os motivos que os estimularam a ingressar no serviço público ou ocupar um cargo público, respondam que a remuneração, a estabilidade e o status do cargo exerceram grande influência. No que se refere aos fatores que podem levar um agente público a ser mais produtivo, a remuneração é o quesito mais citado.

De acordo com Bergue (2014, p. 19) “[...] a motivação é a força interior que faz com que as pessoas se esforcem para conseguir determinado resultado [...]”. Nesse caminho faz-se necessário que o Gestor Público busque entender quais são os efeitos causados pela organização na vida dos servidores, isto é, que ele entenda quais são as motivações que levam as pessoas a agirem ou se comportarem de certa forma no espaço de trabalho, e o que elas esperam de suas vidas profissional e pessoal, desta forma poderá permear um caminho onde possa haver concordância entre os propósitos institucionais e individuais.

Mesmo com estudos insuficientes produzidos nesta área, podem-se identificar componentes bem peculiares para se analisar o fenômeno organizacional no contexto do setor público. “Os condicionantes normativos das relações entre Administração Pública e agente

público, a natureza do produto do setor público (bens e serviços públicos), a dinâmica das atividades internas ao ambiente de trabalho, as relações pessoais etc.” (BERGUE, 2014, p. 20).

A tendência é que o homem aja com maior ou menor estímulo na medida em que está sujeito a possibilidade de ganhar ou perder. Dessa forma, a principal ameaça que um trabalhador da iniciativa privada está exposto é ser demitido da organização em que está vinculado, fato esse que não ocorre no serviço público em condições normais. Nesse mesmo raciocínio, a flexibilização da estabilidade pode ser considerada uma forma de coagir o servidor público, cuja intenção seria aumentar a produtividade no trabalho, tendo em vista que muitos consideram que a estabilidade é um estímulo a acomodação no serviço público.

Ao considerarmos que o comportamento humano é complexo e por consequência não sujeito de determinismos que se aproximam do absoluto, faz-se necessário o desenvolvimento de modelos conceituais que tenham a capacidade contribuir na sua compreensão. Nesse sentido:

[...] é possível adotarmos medidas de intervenção mais compatíveis e com algum grau de segurança para nos auxiliar nesse intento. Para fins mais específicos, a ênfase analítica adotada nesta disciplina recai sobre o que ora convencionamos denominar de abordagem comportamental das teorias administrativas. (BERGUE, 2014, p. 22).

Um dos meios para assimilar a ênfase analítica resultado da “teoria comportamental” abrange o trinômio: necessidades, satisfação e motivação do indivíduo. As pessoas inclinam-se a apresentar uma série de necessidades que as diferenciam de maneira individual em termos de objeto e intensidade, variando de indivíduo para indivíduo, em quantidade e qualidade. “Atender ou satisfazer essas necessidades constitui, portanto, a aspiração que transcende a mera e objetiva demanda de sobrevivência. Há, pois, elementos que conduzem ou orientam a ação do indivíduo para a satisfação dessas necessidades.” (BERGUE, 2014, p. 22).

Nesse âmbito de discussão, o objetivo de estudo dos teóricos de orientação comportamental encontra-se nas necessidades humanas e na satisfação do indivíduo no que se refere às atividades laborais que desenvolve no seu campo de trabalho, sendo esses vetores de estudo, mesmo não sendo os únicos que tem relevância para entendermos o comportamento humano no espaço das organizações do setor público. Segundo Bergue (2014, p. 22) “Essa capacidade de compreensão e diagnóstico da realidade organizacional por parte do gestor

público é condição prévia essencial para a concepção, implementação e avaliação de qualquer programa de gestão ou política pública, independentemente da área de competência.”

A “teoria comportamental”, também conhecida como “behaviorismo”, consolidou-se na década de 1950, fundamentando-se na dimensão humana das organizações, centraliza esforços na tentativa de elucidar o funcionamento da dinâmica do comportamento humano no âmbito das organizações.

O sociólogo Elton Mayo destacou que as teorias que tinham como finalidade explicar a melhoria da eficiência do indivíduo necessitavam realizar uma análise do elemento humano no âmbito das relações de trabalho.

Os resultados alcançados a partir da experiência de Hawthorne¹ revelaram que o desempenho das pessoas estava relacionado, sobretudo a questões de natureza social, sendo os seus elementos principalmente de caráter afetivo, decorrentes da interação do homem em seu grupo.

A partir desse contexto, podemos inferir que as soluções técnicas, proporcionadas pelos estudos e pelas proposições na esfera da formulação de métodos e processos de trabalho, possuíam sensíveis limitações para explicar a relação entre a dimensão social e as relações no ambiente laboral. (BERGUE, 2014, p. 23).

Os estudos de Hawthorne concentram-se em três etapas. A primeira etapa, iniciada em 1923, investigou a influência que a iluminação exercia no desempenho dos colaboradores, isso sem alterar as suas remunerações e a metodologia de trabalho.

O experimento comparou o desempenho de dois grupos de colaboradores: um grupo de teste e um grupo de controle. O grupo de teste foi submetido a elevações constantes no nível de intensidade de iluminação. A produtividade de ambos os grupos (de teste e de controle) sofreu elevação. Após determinado período, o nível de iluminação do grupo de teste foi reduzido gradativamente e mesmo assim a produtividade continuou aumentando. Esses resultados permitiram aos estudiosos inferirem que havia outras variáveis intervenientes na produtividade e que estas não estavam sendo controladas. (BERGUE, 2014, p. 23-24).

Conjecturas outras possibilitaram formular o que ficou conhecido de efeito Hawthorne. A comunicação entre os pesquisadores e os trabalhadores durante a fase de observação destes em sua jornada de trabalho, permitiu pressupor que a preocupação da direção com a melhoria das condições de trabalho exerceu influência na produtividade,

¹ Os estudos de Hawthorne foram empreendidos por pesquisadores da Universidade de Harvard na fábrica de equipamentos telefônicos da Western Electric, a partir da década de 1920. (BERGUE, 2014, p. 23).

independentemente do fator iluminação. (MOTTA; VASCONCELOS, 2006 apud BERGUE, 2014).

A segunda etapa da experimentação envolveu formas de pagamento e de trabalho, bem como a autorização do diálogo e interações entre os colaboradores e também entre estes e os pesquisadores no espaço de trabalho. As condições foram sofrendo modificações, sendo elevadas e reduzidas. O que permitiu o experimento identificar que a perspectiva de relacionamentos entre os colaboradores, e destes com o pesquisador exerceu influencia direta no desempenho dos trabalhadores.

Na terceira etapa da experimentação, ocorrida em 1931, houve a redução das interações com o pesquisador, como resultado houve a falta de acréscimo, além da diminuição do ritmo de trabalho e da produção dos colaboradores. “Mais uma vez restou destacada a influência das relações humanas (comunicação, interação, afetividade etc.) no desempenho das pessoas no ambiente de trabalho.” (BERGUE, 2014, p. 24).

2.2 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

Conforme autores como, Robbins (2002), Hendry e Petti Grew (2000), Maslow (1996), Bergamini e Coda (1995) e Neignez (1965), foi na década de 1950 que as primeiras teorias sobre motivação foram formuladas. Nos dias de hoje estão sendo questionadas em termos de validade, mesmo assim, ainda são o fundamento das teorias contemporâneas, sendo os principais estudos, considerando a abrangência e o pioneirismo. (VIEIRA et al., 2011).

2.2.1 Teoria da hierarquia das necessidades humanas

Apresentada por Abraham Maslow, a teoria da hierarquia das necessidades humanas, possivelmente deve ser a mais conhecida entre as teorias de motivação humana. (VIEIRA et al., 2011).

Segundo Bergue (2014) o comportamento humano é extremamente complexo, sendo a motivação um de seus determinantes, nesse sentido, as pessoas são motivadas pelas suas necessidades, que por sua vez podem ser hierarquizadas.

A hierarquia das necessidades humanas norteia o comportamento das pessoas, sendo que os seus reflexos também podem ser observados no espaço laboral.

O autor sustenta que esse comportamento motivacional pode ser explicado pelas necessidades humanas e pelo impulso natural com vistas a satisfazê-las. Conforme a proposição inicial de Maslow (2003), as necessidades dos indivíduos obedecem a uma hierarquia, ou seja, a uma escala de valores a serem alcançados segundo uma ordem de prioridades. (MASLOW, 2003 apud BERGUE, 2014, p. 25).

O autor elaborou a hipótese onde dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco necessidades que são:

1. Necessidades fisiológicas: incluem fome, sede, sono, sexo e outras necessidades corporais. São as necessidades básicas de sobrevivência biológica;
2. Necessidades de segurança: incluem segurança e proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional. Buscam assegurar a estabilidade da pessoa;
3. Necessidades sociais: incluem afeição, filiação, aceitação social e amizade. Envolvem a necessidade de amor, integração e relacionamento humano;
4. Necessidades de estima: incluem fatores internos de estima, como auto-respeito, autonomia, senso de competência, e fatores externos de estima, como status, reconhecimento, prestígio, atenção e consideração;
5. Necessidades de auto-realização: é a necessidade mais elevada do ser humano. Constitui o impulso de ser aquilo que é capaz de ser e de maximizar aptidões e capacidades potenciais. Incluem o crescimento pessoal e o alcance da plena potencialidade da pessoa (MASLOW, 1996 apud VIEIRA et al., 2011, p. 11).

Nesse sentido, para esta teoria, quando uma necessidade é relativamente satisfeita pelo sujeito, a próxima necessidade na ordem hierárquica torna-se mais importante no comportamento da pessoa. Assim as necessidades mais altas apenas exercerão influência no comportamento quando as necessidades hierarquicamente inferiores forem um tanto que satisfeitas.

Mesmo que nenhuma necessidade seja totalmente satisfeita, essa necessidade que foi satisfeita em partes não motiva mais. “Logo, de acordo com Maslow, o primeiro passo para se motivar uma pessoa é conhecer o nível da hierarquia que ela está focalizando para poder satisfazer essa necessidade ou carência específica”. (MASLOW, 1996 apud VIEIRA et al., 2011, p. 11).

Para Bergue (2014) a tendência é que o indivíduo não busque satisfazer necessidades como de reconhecimento pessoal ou de *status* pessoal ou profissional, caso as suas necessidades básicas ainda não estiverem minimamente satisfeitas.

2.2.2 A teoria dos dois fatores

Proposta pelo psicólogo Frederick Herzberg, a teoria dos dois fatores aborda a motivação para o trabalho. Ela também é conhecida como teoria dos fatores higiênicos e motivacionais ou, ainda, teoria da higienemotivação. (VIEIRA et al., 2011).

Uma particularidade interessante da teoria elaborada por Herzberg (1973 apud BERGUE, 2014) reside no fato que existe um grupo de fatores que responde pela satisfação e outro que responde pelo oposto, ou seja, pela insatisfação do indivíduo em seu ambiente de trabalho. Com suporte em pesquisa científica, o autor identificou certos fatores que tem relação com as características do cargo e servem como vetores de satisfação do sujeito no trabalho. Eles foram identificados de fatores motivacionais, ou satisfacientes.

De outra parte, Herberg (1973) identificou o conjunto de fatores relacionados às condições gerais do ambiente em que o cargo está inserido como fatores de natureza higiênica. Os fatores de natureza higiênica não contribuem para aumentar o nível de satisfação do indivíduo, apenas garantem, em seu nível máximo, que o indivíduo não se sinta insatisfeito em relação ao trabalho. (HERZBERG, 1973 apud BERGUE, 2014, p. 28).

Considerando esse ponto de vista de análise o autor afirma que a motivação para o trabalho necessita de dois fatores. Conforme descrito no quadro 01 abaixo:

QUADRO 1 - ANÁLISE DE HERZBERG.

FATORES	
Motivacionais Conteúdo do Cargo Sentimento em relação ao seu cargo	Higiênicos Extrínsecos ao Cargo Sentimento em relação à sua empresa
1. O trabalho em si 2. Realização 3. Reconhecimento 4. Progresso 5. Responsabilidade	1. As condições de trabalho 2. Administração da empresa 3. Salário 4. Relações com o supervisor 5. Benefícios e incentivos sociais

FONTE: Adaptado de Lorena (2011 apud BERGUE, 2014, p. 28).

Percebe-se que os dois conjuntos de fatores são compostos de elementos diferentes e que não ocupam o mesmo espaço, ou seja, não integram um mesmo continuum.

Herzberg (1973 apud BERGUE, 2014) cita como exemplo de fatores higiênicos, as condições gerais do ambiente de trabalho (iluminação, limpeza, nível de ruídos etc.); a remuneração; e as relações com superiores e colegas. Já os fatores motivacionais abrangem o nível de responsabilidade; o conteúdo e as atribuições do cargo; o nível de responsabilidade do cargo, bem como o nível de reconhecimento do trabalho executado.

Como afirmou o próprio Herzberg, os fatores higiênicos dizem respeito a como as pessoas são tratadas pela organização e os fatores motivacionais estão ligados ao uso que a organização faz da energia motivacional de cada um. Os fatores higiênicos e motivacionais são independentes e não se vinculam entre si. Os fatores responsáveis pela satisfação profissional das pessoas são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional. Diante desses aspectos, muitos consideram a teoria dos dois fatores como a teoria dos determinantes da satisfação e

insatisfação no emprego, e não propriamente uma teoria de motivação. (VIEIRA et al., 2011, p. 12).

Considerando esse modelo de análise, o gestor público pode identificar condições intrínsecas e extrínsecas que prejudica a satisfação do servidor no tocante ao cargo que ocupa bem como a sua inserção na estrutura organizacional com intuito de executar a correta ação gerencial. (BERGUE, 2014).

Estudos em âmbito internacional buscam entender as particularidades do processo de motivação no serviço público. Pesquisas baseadas na teoria de Herzberg (1973) têm chegado a conclusões um tanto que controversas. Certos pontos da teoria do autor tem sido alvo de críticas, uma delas é a amostra original composta por engenheiros e cientistas, que era um grupo bem reduzido na população de colaboradores. “A teoria também é bastante criticada por não levar em conta as diferenças individuais e por não desenvolver e definir melhor a relação existente entre satisfação e motivação.” (HERZBERG, 1973 apud BERGUE, 2014, p. 30).

O que pode se observar que mesmo sendo um estudo de vanguarda na área da motivação humana, estudos posteriores demonstraram que a Teoria de Herzberg apresenta algumas lacunas.

2.2.3 Teoria da expectativa

Proposta por Victor Vroom² em 1964, a teoria da expectativa pode ser considerada uma das explicações sobre a motivação mais vastamente aceita nos dias atuais. O estudo de Vroom propõe que a motivação depende das expectativas dos sujeitos relacionadas à propensão de realizar atividades e receber retribuições almejadas.

Ela baseia-se no relacionamento entre o esforço do indivíduo, o desempenho e o desejo dos resultados associados com o alto desempenho. Assim, a chave para a teoria da expectativa é o entendimento das metas de um indivíduo e a ligação entre esforço e desempenho, entre desempenho e recompensas e, finalmente, entre as recompensas e a satisfação individual da meta. (VIEIRA et al., 2011, p. 16).

² Autoridade em análise psicológica do comportamento nas organizações, particularmente, nas áreas de liderança e tomada de decisão. Seu livro *O trabalho e a motivação* – que apresenta a teoria das expectativas – publicado em 1964, é considerado um marco nesta área e ainda continua sendo citado em estudos sobre o comportamento organizacional. (BERGUE, 2014, p. 31).

A associação entre esforço e desempenho gera a expectativa no sujeito que certo esforço pessoal o fará atingir o desempenho. Nesse sentido “[...] a motivação de uma pessoa para determinada ação está sujeita à probabilidade percebida de alcançar determinado resultado e do valor a ele atribuído.” (BERGUE, 2014, p. 31).

Dessa forma, um servidor esta propenso a se esforçar mais na realização de certa atividade quanto maior for a sua percepção de que essa atividade será mais bem avaliada, tendo em vista o seu desempenho. Esse tipo de abordagem motivacional é relacionada com o tema avaliação de desempenho, um conceito novo e em evolução na área da Gestão Pública.

Nessa perspectiva, a formulação da teoria da expectativa sugere que a boa avaliação de desempenho conduzirá o colaborador à percepção de recompensas organizacionais (econômicas ou simbólicas, como a pontuação para promoção na carreira, a promoção para uma posição de chefia ou de assessoramento que possa significar, por exemplo, uma função gratificada ou uma posição de maior status); e, por fim, que essas compensações promovam o alcance de objetivos pessoais (consumo, lazer etc.). Essa formulação envolve quatro aspectos ou variáveis: o esforço; o desempenho; a recompensa e os objetivos. (BERGUE, 2014, p. 31).

Vale ressaltar, que o grande desafio para o Gestor Público é conseguir manter os servidores motivados, e a teoria da motivação trás importantes colaborações nesse sentido.

2.2.4 Teoria da equidade

O enfoque dessa teoria reside na percepção dos sujeitos de como são tratados em comparação com os outros. Elaborada por J. Stacy Adams, o estudo propõe que os indivíduos sejam motivados a buscar uma equidade social nas recompensas que aguardam pelo seu desempenho. Para a teoria, se os indivíduos percebem suas remunerações como iguais as que os colegas de trabalho recebem por uma colaboração próxima, eles acreditarão que o tratamento é justo e equitativo. (VIEIRA et al., 2011). Nesse sentido, para Bergue (2014, p. 32-33):

Imagine, o que não é difícil, uma situação na qual dois servidores apresentam desempenhos diferentes e têm remunerações iguais; ou o caso mais grave, de alguém com alta capacitação profissional e desempenho “reconhecidamente” superior, que tem sua remuneração menor do que a de outro, recém-ingresso, por exemplo. Enfim, são muitas as possibilidades de arranjos geradores de desigualdades capazes de afetar negativamente o comportamento e, em particular, a motivação das pessoas no ambiente de trabalho. A teoria da equidade pode nos auxiliar na compreensão desse fenômeno.

A teoria da equidade tem uma força particular para explicar certos comportamentos dos sujeitos, notadamente em organizações públicas, tendo em vista que esses espaços inclinam-se de certo modo a privilegiar relações personalistas, resultado da herança cultural patrimonialista³ da gestão pública brasileira. “Aliada a isso, temos a fragilidade das políticas de carreira e remuneração que não contemplam fatores de qualificação e desempenho capazes de justificar as diferenciações remuneratórias.” (BERGUE, 2014, p. 34).

É importante lembrarmos a relevância de sistemas remuneratório e de carreira que proporcionem remunerações diferenciadas para os integrantes da organização. Tendo em vista que a competências e os desempenhos dos sujeitos tenderão a ser desiguais entre si. Assim, para ser coerente com o espírito de justiça remuneratória faz-se necessário que a remuneração seja compatível.

³ Podemos definir Patrimonialismo como a incapacidade do Líder Político de fazer distinção entre as esferas pública e privada, sendo que em muitos casos, tornam-se quase indistintas. Para Bresser-Pereira (1997 apud Machado-da-Silva et al, 2003, p. 193) “O patrimonialismo significa a incapacidade ou a relutância do príncipe distinguir entre o patrimônio público e seus bem privados”. O coronelismo durante a República Velha foi um dos fenômenos mais explicitamente patrimonialistas da história política brasileira. Como características do patrimonialismo podemos destacar as seguintes: apropriação do público pelo privado; nepotismo; corrupção; fisiologismo; A contratação de empregados sem concurso público; o não desenvolvimento da carreira dos altos administradores; predominância do clientelismo onde postos públicos são destinados a clientelas de certos grupos políticos e econômicos.

3 DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

3.1 DESCRIÇÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO

De acordo com o art. 1º do Decreto nº 1.276 de 31 de outubro de 1995 que regulamenta o Estatuto Penitenciário do Estado do Paraná, o Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN) tem a responsabilidade administrar o Sistema Penitenciário estadual. É elemento integrante de natureza programática da Secretaria da Segurança Pública e Administração Penitenciária (SESP), e as suas principais funções são:

- I - a administração do sistema penitenciário, através do apoio e orientação técnica e normativa às unidades componentes do sistema;
- II - a coordenação, a supervisão e o controle das ações dos estabelecimentos penais e das demais unidades integrantes do sistema penitenciário;
- III - a adoção de medidas que visem ao aperfeiçoamento do pessoal do sistema penitenciário, bem como à promoção da educação formal e profissionalizante dos presos;
- IV - o cumprimento das disposições constantes da Lei de Execução Penal;
- V - o relacionamento interinstitucional de interesse do sistema penitenciário, visando ao aprimoramento das ações na área penitenciária; e
- VI - o desempenho de outras atividades correlatas. (PARANÁ, 2011, p. 21).

O Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN) é composto pela seguinte estrutura organizacional em nível de execução:

Estabelecimentos Penais de Regime Fechado: compete a segurança e a custódia das pessoas que se encontram internadas nos estabelecimentos, do sexo masculino e feminino em suas respectivas Unidades, em virtude de decisão judicial em cumprimento de pena em regime fechado.

Estabelecimentos Penais de Regime Semiaberto: compete a segurança e a custódia das pessoas que se encontram internadas nos estabelecimentos, do sexo masculino e feminino em suas respectivas Unidades, em virtude de decisão judicial em cumprimento de pena em regime semiaberto.

Estabelecimentos Penais de Regime Aberto: compete a assistência aos albergados e aos egressos; a orientação aos condenados à pena restritiva de direitos; a fiscalização do cumprimento das penas de prestação de serviços à comunidade e de limitação de finais de semana; a colaboração na fiscalização do cumprimento das condições de suspensão do livramento condicional; a manutenção de serviços de orientação social, psicológica, jurídica e de colocação profissional.

Cadeias Públicas e Compartilhadas: compete a segurança e a custódia das pessoas de sexo masculino e feminino em suas respectivas Unidades, que se encontram presas por decisão judicial.

Complexo Médico Penal: [...] como estabelecimento penal de regime fechado e de segurança máxima, destinado aos presos que necessitam de tratamentos ambulatoriais e psiquiátricos, decorrente de decisão judicial, de medida de segurança imposta ou de prescrição médica [...], compete: o tratamento médico e psiquiátrico aos presos provisórios e condenados do sexo masculino e feminino, sujeitos a medida de segurança e de tratamento por determinação judicial; a coordenação da assistência à saúde dos presos, de caráter preventivo e curativo, compreendendo o

atendimento médico, farmacêutico, odontológico, fisioterápico de enfermagem, inerentes aos estabelecimentos penais; a segurança e a custódia dos internados por medida judicial; o internamento de presos de todos os estabelecimentos penais para tratamento hospitalar; a promoção da reintegração social dos internados e o zelo pelo seu bem estar, através da profissionalização, educação, prestação de assistência jurídica, psicológica, social, médica, odontológica, religiosa e material; a prestação de assistência social aos familiares dos presos do estabelecimento. (PARANÁ, 2016).

O objetivo principal do DEPEN é oportunizar a devida aplicação das legislações relacionadas à execução penal, principalmente as que têm relação à custódia, segurança e assistência aos presos provisórios, condenados, bem com os que estão em cumprimento de medida de segurança, efetivando as normas governamentais para a administração prisional.

No orçamento do ano de 2019 o poder executivo destinou o valor de R\$ 770.707.101,00 (setecentos e setenta milhões, setecentos e sete mil e cento e um reais) para o Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN). A peça orçamentária específica que os recursos destinados ao DEPEN deverão ser utilizados da seguinte forma:

Prestar assistência aos egressos do sistema penitenciário; Manter sob custódia e prestar assistência geral aos presos condenados e provisórios em regime fechado; Manter sob custódia e prestar assistência geral aos presos em regime semiaberto; Realizar cursos de capacitação para os servidores do Depen; Construir, ampliar e/ou reformar estabelecimentos penais. (PARANÁ, 2018, p. 350-351).

Nesse sentido, as ações que serão desenvolvidas com os recursos do orçamento de 2019 para a gestão do sistema penitenciário deverão:

Administrar o Departamento Penitenciário (DEPEN), buscando a ampliação de vagas para a manutenção das condições de vida dentro dos estabelecimentos penais, visando melhorar a ressocialização e reinserção dos apenados. Manter os programas de assistência aos egressos do sistema penitenciário, verificando junto ao Sistema Integrado de Informações Penitenciárias (INFOPEN) e monitorando a vida do ex-detento em sociedade. (PARANÁ, 2018, p. 350).

Em janeiro de 2019 o sistema penitenciário do Paraná contava 21.263 (vinte e um mil e duzentos e sessenta e três) presos distribuídos entre os seus estabelecimentos penais, conforme o quadro abaixo:

QUADRO 2 – ESTABELECIMENTOS PENAIS DEPEN

TIPOS DE REGIME	ESTABELECIMENTOS PENAIS SEXO MASCULINO	ESTABELECIMENTOS PENAIS SEXO FEMININO	TOTAL
Regime Fechado (Provisórios)	05	0	05
Regime Fechado (Condenados)	18	02	20
Regime Semiaberto	05	0	05

Outros ⁴	xxx	xxx	03
TOTAL			33

FONTE: (PARANÁ, 2019).

Além desses 33 (trinta e três) estabelecimentos penais, o Departamento Penitenciário é o responsável pela gestão de forma independente ou compartilhada com a Polícia civil de 60 (sessenta) Cadeias Públicas do Estado⁵.

Atualmente, o quadro de servidores ativos do DEPEN conta com a seguinte composição:

QUADRO 3 – QUANTITATIVO DE SERVIDORES DO DEPEN

CARGOS	QUANTIDADE DE SERVIDORES
Agente de Apoio	92
Agente de Execução	274
Agente Penitenciário	3.057
Agente Profissional	159
TOTAL	3.582

FONTE: (PARANÁ, 2019).

Esses servidores têm a responsabilidade de efetivar o tratamento penal no âmbito do sistema penitenciário paranaense, em atendimento ao que é determinado nas legislações que regulamentam a gestão prisional no Brasil.

3.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Realizamos uma análise minuciosa na Lei nº 13.666 de 05 de julho de 2002, que instituiu o Quadro Próprio do Poder Executivo do Estado do Paraná (QPPE), a partir dessa análise, pontuamos os pontos que consideramos mais críticos no QPPE e que necessitam ser reestruturados.

Na época da sua criação, o QPPE passou a ser composto por todos os funcionários civis da administração direta e autárquica, que pertenciam ao Quadro Geral do Estado (QGE). De acordo com o Art. 3º da Lei 13.666/2002, as carreiras do QPPE estão estruturadas em 08 (oito) cargos, organizados conforme a natureza profissional, complexidade de suas atribuições e nível de escolaridade, sendo que, cada cargo será composto de 03 (três) classes III, II e I, com 12 referências cada, correspondentes a tabela salarial.

⁴ São Estabelecimentos Penais que em virtude da sua finalidade são destinados a presos do sexo masculino e feminino.

⁵ Os funcionários que atuam nas Cadeias Públicas são contratados temporariamente através de Processo Seletivo Simplificado (PSS), mediante contrato em regime especial (CRES).

§ 1º. As carreiras do Quadro Próprio do Poder Executivo do Estado do Paraná - QPPE⁶, são: Apoio, Execução, Aviação, Penitenciária, Profissional e Fazendária, conforme segue:

~~I - Apoio, composta pelo cargo de Agente de Apoio;~~

I - Apoio, composta pelo cargo de Agente de Apoio, em extinção; (Redação dada pela Lei 19130 de 25/09/2017)

II - Execução, composta pelo cargo de Agente de Execução;

III - Aviação, composta pelo cargo de Agente de Aviação;

IV - Penitenciária, composta pelo cargo de Agente Penitenciário;

V - Profissional, composta pelo cargo de Agente Profissional;

~~VI - ...Vetado....~~

VI - Fazendária, composto pelos cargos de Agente Fazendário A, Agente Fazendário B e Agente Fazendário C, exclusiva dos funcionários efetivos do QG alocados na Secretaria de Estado da Fazenda ou Coordenação da Receita do Estado, na data de publicação desta lei⁷. (PARANÁ, 2002).

Com o passar dos anos o QPPE foi sendo desmembrado, tendo em vista que o Estado foi criando carreiras que abrangiam servidores apenas de determinadas secretarias ou departamentos⁸, com as suas peculiaridades que lhes caracterizam.

Podemos considerar que a criação desses quadros próprios é resultado da luta dos servidores lotados nesses órgãos, que batalharam por um plano de carreira mais justo que de fato atendesse as suas demandas.

O avanço profissional na carreira ocorre por meio dos institutos da progressão e promoção. De acordo com o Art. 9º da Lei 13.666/2002: “A progressão se dará na classe, ao funcionário estável, por antigüidade, avaliação de desempenho e por titulação.”

Podemos considerar que uma das lacunas do QPPE encontra-se no desenvolvimento da carreira. Ao analisarmos os artigos que regulamentam os institutos da progressão e progressão encontramos vários problemas.

O § 2º e incisos do Art. 9º define os critérios para a concessão de progressão por avaliação de desempenho.

⁶ O Perfil Profissiográfico dos cargos e respectivas funções do QPPE encontram-se disponível em: <<http://www.portaldoservidor.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=166>>

⁷ Com a promulgação da Lei 13.803 de 23 de setembro de 2002 foi instituída a Carreira de Agente Fazendário Estadual – AFE.

⁸ Como exemplos: Lei Complementar 123 de 09 de setembro de 2008 - institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná; Lei 18.136 de 03 de julho de 2014 – Dispõe sobre o Quadro Próprio dos Servidores da Secretaria de Estado da Saúde – QPSS; Lei 18.467 de 27 de abril de 2015 - Que regulamenta o Quadro Próprio e cargos comissionados do Departamento de Trânsito do Paraná – DETRAN/PR.

§ 2º. A progressão por Avaliação de Desempenho será equivalente a uma referência salarial.

I - O critério "conceito" para a progressão de que trata esse parágrafo, deverá ser o equivalente ao conceito máximo estabelecido em regulamento específico; e

II - O Chefe do Poder Executivo, ouvida previamente a Secretaria de Estado da Administração e da Previdência – SEAP, estabelecerá os demais critérios, a periodicidade e a competência para a aplicação e concessão desta modalidade de progressão. (PARANÁ, 2002).

Ocorre que a Chefia do Poder Executivo juntamente com a Secretaria da Administração e Previdência (SEAP), não vem realizando a regulamentação para que ocorra a avaliação de desempenho e por consequência a concessão da progressão.

O § 3º e incisos do Art. 9º define os critérios para a concessão de progressão por titulação.

I - para o cargo de Agente de Apoio e Agente Fazendário C: até dois níveis na função, a cada quatro anos, por ter concluído cursos relativos ao desempenho na função exercida, sendo um nível para cada 40 (quarenta) horas ou por experiência.

II - para o cargo de Agente de Execução e Agente Fazendário B: até dois níveis na função, a cada quatro anos, por ter concluído cursos relativos ao desempenho na função exercida, sendo um nível para cada 80 (oitenta) horas ou por experiência.

III - para o cargo de Agente de Aviação: até dois níveis na função, a cada quatro anos, por ter concluído cursos relativos ao desempenho na função exercida, sendo um nível para cada 80 (oitenta) horas ou por experiência.

IV - para o cargo de Agente Penitenciário: até dois níveis na função, a cada quatro anos, por ter concluído cursos relativos ao desempenho na função exercida, sendo um nível para cada 80 (oitenta) horas ou por experiência.

V - para o cargo de Agente Profissional e Agente Fazendário A: até dois níveis na função, a cada quatro anos, por ter concluído cursos relativos ao desempenho na função exercida, sendo um nível para cada 180 (cento e oitenta) horas ou por experiência. (PARANÁ, 2002).

Conforme esta definido nos incisos do § 3º o servidor terá direito a até duas referências salariais, a cada quatro anos, mediante a apresentação de cursos relacionados à função exercida, e respeitando-se o intervalo de 4 (quatro) anos entre cada concessão.

Vale ressaltar que o poder executivo raramente efetua o pagamento da progressão por titulação considerando a data em que o servidor entra no direito de receber o benefício, já ocorreram atrasos de mais de 02 (dois) anos para o devido pagamento. É importante observarmos que o poder executivo não considera a data do protocolo que o servidor entrou com o pedido de progressão, tanto para fins de pagamento do retroativo quando ocorrer atrasos de implantação no dossiê histórico funcional, bem como para a próxima solicitação de progressão por titulação.

Em virtude dessa situação, a data para a sua próxima progressão funcional por titulação vai atrasar e o intervalo, que por lei deveria seria ser de 04 (quatro) anos, será de 06

(seis) anos ou até mais e o servidor sofrerá sério prejuízo, pois terá atrasos no desenvolvimento da sua carreira. Para corrigir essa questão, servidores têm recorrido ao poder judiciário.

Além dos problemas levantados, consideramos esse intervalo entre uma e outra progressão funcional por titulação muito grande, o que por consequência não estimula o servidor a buscar capacitação constante.

O instituto da Promoção ocorre quando se tem a mudança de uma classe para outra imediatamente elevada (na sequência III, II e I). A promoção para as carreiras do QPPE pode acontecer por antiguidade ou merecimento.

É a mudança de classe para outra imediatamente superior. A promoção para as carreiras do Quadro Próprio do Poder Executivo – QPPE pode ocorrer por antiguidade ou merecimento. Está regulamentada no art. 10º da Lei n.º 13.666/02, Decreto n.º 1.982/07 (Agente Profissional) e Decreto n.º 3.739/08 (Agente de Execução, Agente Penitenciário, Agente de Aviação e Agente de Apoio).

De acordo com os decretos n.º 1.982/07 e 3.739/08 que regulamentam os critérios para concessão de promoção no QPPE, o servidor poderá escolher entre a promoção por merecimento ou por antiguidade. Nesse sentido⁹,

Art. 3º. Para fins da promoção, considera-se título o critério utilizado para o instituto de desenvolvimento na carreira, dentre os previstos neste artigo.

§ 1º. Os títulos subdividem-se em critérios conforme segue:

I - Antiguidade:

- a) Para servidor que se encontre na classe III, critério de tempo mínimo de 15 (quinze) anos completos de efetivo exercício.
- b) Para servidor que se encontre na classe II, critério de tempo mínimo de 25 (vinte e cinco anos) anos completos de efetivo exercício.

II - Merecimento:

- a) Para servidor que se encontre na classe III, critério de tempo mínimo de 10 (dez) anos completos de efetivo exercício e titulação superior à graduação exigida para o ingresso e exercício de seu cargo e função, na forma de pós-graduação, nas modalidades especialização, mestrado ou doutorado, conforme a legislação que rege a matéria, realizada por instituição de ensino legalmente reconhecida, compatível com o exercício de seu cargo/função/atividade ou dentro de sua área de atuação.
- b) Para servidor que se encontre na classe II, critério de tempo mínimo de 20 (vinte) anos completos de efetivo exercício e titulação superior à graduação exigida para o ingresso e exercício de seu cargo e função, na forma de pós-graduação, nas modalidades especialização, mestrado ou doutorado, conforme a legislação que rege a matéria, realizada por instituição de ensino legalmente reconhecida, compatível com o exercício de seu cargo/função/atividade ou dentro de sua área de atuação.

⁹ A título de exemplo utilizamos o Decreto n.º 1.982/07 que dispõe sobre o regulamento da promoção para os ocupantes do cargo de Agente Profissional da carreira do Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE), a que se refere o artigo 10 da Lei Estadual n.º 13.666 de 2002. Mas a essência de ambos os decretos, no que se refere a escolha e alternância entre a promoção por merecimento ou antiguidade é a mesma.

§ 2º. A titulação de que tratam as alíneas "a" e "b" do inciso II deste artigo, não poderão ter sido objeto de utilização anterior para fins de promoção ou de progressão funcional no desenvolvimento da carreira e restarão sem eficácia administrativa após sua utilização pelo servidor. (PARANÁ, 2007).

Podemos observar que o QPPE ao mesmo tempo em que permite o servidor “escolher” de qual forma prefere progredir na carreira, ele também o limita. Como exemplo, um servidor que se encontra na Classe III poderá solicitar a sua promoção para a Classe II com 10 anos de serviço (merecimento) ou com 15 anos de serviço (antiguidade). Tendo em vista que os decretos estabelecem que deve haver alternância entre os critérios (merecimento ou antiguidade), ele só poderá ser promovido para a Classe I com 20 anos de serviço (merecimento), caso a sua 1ª promoção tenha sido por antiguidade, ou apenas com 25 anos de serviço (antiguidade) caso a sua 1ª promoção tenha sido por merecimento.

Dessa forma, o servidor pode demorar até 15 (quinze) anos para ter a sua 1ª promoção funcional ou pode demorar até 15 (quinze) anos para conseguir a 2ª promoção funcional, podemos considerar um lapso temporal muito grande.

Os decretos ainda condicionam que o servidor só poderá ser promovido para a Classe imediatamente superior desde que exista vaga naquela Classe.

QUADRO 4 – PROMOÇÃO QPPE.

TÍTULO	CRITÉRIO	POSIÇÃO ATUAL	PROMOÇÃO
ANTIGUIDADE	15 (quinze) anos completos de tempo para efeitos legais	Na Classe III (três), qualquer referência	Para a Classe II (dois), referência I (um)
	25 (vinte e cinco) anos completos de tempo para efeitos legais	Na Classe II (dois), qualquer referência	Para a Classe I (um), referência I (um)
MERECIMENTO	Titulação exigida (cursos) e 10 (dez) anos completos de tempo para efeitos legais	Na Classe III (três), qualquer referência	Para a Classe II (dois), referência I (um)
	Titulação exigida (cursos) e 20 (vinte) anos completos de tempo para efeitos legais	Na Classe II (dois), qualquer referência	Para a Classe I (um), referência I (um)

FONTE: Adaptado do Decreto nº 1.982/07 e Decreto nº 3.739/08.

Outra questão que merece destaque nos Decretos que regulamentam a promoção é sobre a titulação exigida na promoção por merecimento dos cargos de Agente de Execução, Agente Penitenciário, Agente de Aviação e Agente de Apoio.

§ 3º. Considerar-se-á, em termos de Merecimento para o servidor ocupante do cargo de Agente de Execução, Agente Penitenciário e Agente de Aviação e que se encontre na Classe III, critério de tempo mínimo de 10 (dez) anos completos de efetivo exercício, medido em tempo para efeitos legais e:

I - titulação escolar (cursos) limitados ao âmbito educacional/profissional, que perfaçam, no mínimo, somatório de 180 h (cento e oitenta horas) compatível com o exercício de seu cargo/função/atividade, dentro de sua área de atuação, ou

II - titulação superior à escolaridade exigida para o ingresso e exercício de seu cargo/função, na forma de curso profissionalizante que não tenha sido exigência de ingresso, curso pós - médio, graduação, aperfeiçoamento, pós-graduação - nas modalidades especialização, mestrado ou doutorado – ofertado por instituição formal de ensino, conforme a legislação que rege a matéria. (PARANÁ, 2008).

Percebe-se, que o Decreto nº 3.739/08 estabelece o mesmo peso valorativo para o somatório da carga horária referente a diferentes cursos que o servidor tenha utilizado para fins de promoção, bem como para uma graduação que tem uma carga horária infinitamente maior e que exige bem mais da pessoa em todos os sentidos, afinal é uma formação de nível superior. Em termos práticos, 10 (dez) cursos com duração de 18 horas cada terão o mesmo peso que um curso de graduação que tem mais de 3000 horas de carga horária.

O artigo 18 da Lei 13.666/2002 criou vantagens que serão aplicadas exclusivamente aos servidores que integram o QPPE.

I - Adicional de Atividade Penitenciária – AAP: retribuição financeira fixada em valor, de natureza permanente, exclusiva para o cargo e função de Agente Penitenciário, relativa ao caráter penoso, perigoso, insalubre e com risco de vida inerente à função, incorporável para todos os efeitos legais;

VI - Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intra Muros – GADI: retribuição financeira fixada em valor, de natureza transitória, para outros cargos e funções nas unidades penais ou correccionais, relativa ao caráter penoso, perigoso, insalubre e com risco de vida no contato direto e contínuo com o presidiário, não incorporável na inatividade¹⁰. (PARANÁ, 2002).

O Decreto nº 2.471/2004 dispõe sobre a regulamentação do Adicional de Atividade Penitenciária (APP) e da Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intra Muros (GADI).

Art. 2º. Fica regulamentada a Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intra Muros – GADI, prevista no inciso VI do artigo 18 da Lei nº 13.666/02, concedida para os outros cargos e funções nas unidades penais do Departamento Penitenciário do Estado – DEPEN, e nas Unidades Privativas de Liberdade do Instituto de Ação Social do Paraná – IASP, relativa ao caráter penoso, perigoso, insalubre e com risco de vida no contato direto e contínuo com os internos dessas unidades, não incorporável na inatividade.

§ 1º. A Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intra Muros – GADI, para os atuais ocupantes dos cargos e funções a que se refere este artigo, fica

¹⁰ Abordamos nesse trabalho apenas o Adicional e a Gratificação que os servidores lotados no DEPEN recebem.

fixada nos valores constantes do Anexo I do presente Decreto, considerando o artigo 30 da Lei nº 13.666/02 e será atribuída em substituição às vantagens correspondentes ao risco de vida, zona e insalubridade.

§ 2º. A Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intra Muros – GADI, para aqueles que ingressarem nos cargos e funções ou nas unidades a que se refere este artigo, após a publicação do presente Decreto, fica fixada nos valores constantes do Anexo II. (PARANÁ, 2004).

Ao analisarmos os anexos do referido decreto, podemos observar que foram atribuídos valores diferentes para a mesma Gratificação, ou seja, os servidores que já faziam parte do QPPE na data de edição do decreto recebiam um valor maior, e que ainda existia diferença por nível de escolaridade e carga horária.

Os servidores que ingressaram no estado posteriormente à publicação do decreto recebiam um valor menor, e com a mesma diferenciação entre os níveis de escolaridade ou carga horária. Para a mesma Gratificação existiam 10 (dez) valores diferentes¹¹, dessa forma o estado não respeita a isonomia entre os seus servidores.

O artigo 170 e 171 do Estatuto do Servidor Público do Paraná e o artigo 15, inciso II da Lei 13.666/2002, regulamentam o adicional por tempo de serviço.

Art. 170 - O funcionário efetivo ou interino terá acréscimo aos vencimentos, de cinco em cinco anos de exercício, cinco por cento até completar vinte e cinco por cento, por serviço público efetivo prestado ao Estado do Paraná.

Parágrafo único - A incorporação do acréscimo será imediata, inclusive para efeito da aposentadoria e disponibilidade, e será computada igualmente sobre as alterações dos vencimentos do cargo efetivo, somados ao anteriormente deferido.

Art. 171 - Ao completar trinta anos de exercício o funcionário terá direito ao acréscimo aos vencimentos de cinco por cento por ano excedente, até o máximo de vinte e cinco por cento. (PARANÁ, 1970).

No cálculo para o pagamento do adicional por tempo de serviço, o Poder Executivo faz o cálculo apenas sobre o salário base, desconsiderando os valores recebidos através da GADI, tendo em vista que considera essa gratificação um benefício de natureza transitória. Nesse caminho acaba trazendo mais prejuízos financeiros na remuneração dos servidores.

¹¹ Com a publicação do Decreto nº 2.950/2011 houve a equiparação do valor da GADI dos Agentes de Execução e Apoio. Permanecendo a diferenciação entre os outros cargos.

4 PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

4.1 PROPOSTA TÉCNICA

Após realizarmos uma leitura detalhada na Lei nº 13.666/2002 que institui o Quadro Próprio do Poder Executivo do Estado do Paraná (QPPE) elaboramos um levantamento dos pontos que consideramos mais críticos no Plano de Carreira que atualmente os servidores do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN) integram. Foi realizada uma análise desses pontos que acreditamos que devem ser melhorados.

Considerando que o QPPE vem sendo desmembrado nos últimos anos, tendo em vista que o Poder Executivo está criando carreiras específicas para determinadas secretarias, departamentos e autarquias, acreditamos que seria importante a elaboração de um Quadro que abrangesse exclusivamente os servidores lotados no DEPEN, respeitando as peculiaridades da área em questão.

Nesse sentido elaboramos o Quadro Próprio dos Servidores do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN), visando à valorização e conseqüentemente à motivação dos funcionários. Na configuração desse Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, procuramos corrigir as falhas que existem no QPPE, melhorando sensivelmente o desenvolvimento na carreira dos servidores que dele fazem parte.

No texto o Plano de Carreira cita entre os seus princípios e garantias a obrigatoriedade do estado possibilitar a formação e qualificação profissional aos seus servidores de forma continuada, o que não vem ocorrendo atualmente no DEPEN, permitindo dessa forma um aprimoramento na prestação dos serviços públicos.

A Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intra Murros (GADI) passará a ter valor único entre os servidores que fazem jus a essa gratificação. Atualmente a GADI tem valores diferentes, tendo em vista que considera a data de ingresso do servidor no estado e o nível de escolaridade.

Faz-se necessário tratar todos de maneira isonômica eliminando essa diferenciação. É importante cumprir o que está definido no Artigo 18, Inciso VI da Lei 13.666/2002, que assim define a GADI:

[...] retribuição financeira fixada em valor, de natureza transitória, para outros cargos e funções nas unidades penais ou correccionais, **relativa ao caráter penoso, perigoso, insalubre e com risco de vida no contato direto e contínuo com o presidiário**, não incorporável na inatividade. (PARANÁ, 2002, grifo nosso).

Ainda em relação à GADI o texto do Plano de Carreira prevê que a Gratificação será reajustada na mesma data e percentual aplicado na reposição inflacionária anual. Todo ano na fase de negociação entre o estado e os servidores, para definição da data base, existe aquela apreensão se a GADI e outras gratificações serão incluídas na reposição dos servidores. A previsão em lei a princípio eliminará essa incerteza, impedindo que essa gratificação fique com defasagem no seu valor.

A GADI passará a compor a base de cálculo para fins de concessão do Adicional por Tempo de Serviço (ATS), conhecidos como quinquênios e anuênios, permitindo que os servidores do DEPEN passem a ter uma sensível melhora nos seus vencimentos.

A tabela de vencimentos do novo quadro deverá passar por uma correção de valores visando eliminar a defasagem salarial que se encontra na atualidade. Existe uma diferença perceptível se comparado com os Quadros Próprios de outras secretarias que foram criados recentemente. Vale ressaltar que a tabela de vencimentos terá (50) cinquenta níveis em sentido vertical diferentemente da tabela do QPPE que é configurada em 03 (classes) cada uma com 12 (doze) referências.

No que se refere ao desenvolvimento na carreira, os institutos da progressão e promoção darão uma nova cara ao Plano de Carreira dos servidores do sistema penitenciário, principalmente se fizermos uma analogia com a maneira como está configurado o QPPE.

O servidor estável poderá ter a sua progressão funcional a cada 02 (dois) anos, diminuindo pela metade o intervalo entre cada progressão. Já a promoção na carreira pode ocorrer a partir do momento que o servidor cumprir o estágio probatório, respeitando o intervalo de 02 (dois) anos entre cada promoção. No QPPE a 1ª promoção pode demorar até 15 anos para acontecer, e o intervalo entre a 1ª e a 2ª promoção até 15 anos também. É importante salientar que além do lapso temporal muito grande na promoção do QPPE, o benefício fica condicionado à existência de vaga na classe que o servidor pretende ingressar.

A promoção possibilitará avanços maiores na carreira ao servidor em um espaço menor de tempo, além de valorizar a formação através do grau de escolaridade superior ao exigido no ingresso do seu cargo. Dessa forma será mais um incentivo para que o servidor continue estudando, e dessa forma faça o Ensino Médio, um Curso Superior e uma Pós-Graduação em seus diferentes níveis.

Vale ressaltar, que quando o requerimento de progressão ou promoção estiver instruído de maneira devida, o benefício será pago retroativamente a data que foi solicitado, caso ocorra atrasos na sua implantação no contracheque do servidor.

O novo Plano de Carreira dos Servidores do DEPEN vai garantir aos servidores em mandato sindical todos os direitos previstos em lei, eliminando a possibilidade de possível restrição a determinado direito por estar à disposição do Sindicato de Servidores.

4.1.1 Plano de implantação

A implantação do Quadro Próprio dos Servidores Departamento Penitenciário (QPDPE) ocorrerá por etapas.

A 1ª etapa (que seria antes da implantação do Plano) é abrir a Minuta do Projeto do QPDPE para discussão. Deverá ser criado um Grupo de Trabalho com representantes dos sindicatos dos servidores do sistema penitenciário e também com O Departamento de Recursos Humanos da Secretaria de Estado de Administração e Previdência (SEAP).

O objetivo central desse grupo de trabalho é realizar uma análise da estrutura do Plano, e conseqüentemente melhorar o texto a partir da colaboração dos representantes dos servidores. O GT deverá reunir-se quinzenalmente por até 03 (três) meses.

Na sequência o texto definitivo do projeto de lei deverá ser encaminhado para a Assembleia Legislativa, seguindo o tramite normal junto às comissões do Legislativo Paranaense, até a sua aprovação definitiva em plenário.

Após a aprovação do QPDPE pelo Poder Legislativo e sanção pelo Chefe do Poder Executivo, o Departamento de Recursos Humanos da SEAP criará uma equipe de trabalho que será responsável pelo processo de transição entre os Quadros, promovendo a migração dos servidores lotados no DEPEN para o QPDPE. Essa equipe de trabalho terá até 180 (cento e oitenta dias) para promover esse processo de transição.

A equipe de trabalho deverá realizar um levantamento dos possíveis problemas encontrados nas configurações do quadro, elaborando um relatório para que o Departamento de Recursos Humanos da SEAP providencie as devidas soluções dando os encaminhamentos necessários.

Após a efetivação do processo de transição o Grupo Auxiliar de Recursos Humanos do DEPEN (GARH) deverá providenciar ampla divulgação do QPDPE junto aos servidores dos diferentes Estabelecimentos Penais do Estado. Essa divulgação permitirá que todos tenham conhecimento das configurações do novo Plano de Carreira que estão fazendo parte.

4.1.2 Recursos

- Financeiros: A Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA) elaborará um estudo técnico para avaliar o impacto na folha de pagamento mensal do executivo estadual, fazendo um comparativo entre o antes e depois. Acreditamos que inicialmente o impacto será mínimo, em virtude do número reduzido de servidores do DEPEN que integrarão o QPDPE.
- Humanos: servidores estaduais que participarem das etapas de implantação do QPDPE.
- Materiais: folders para divulgação do QPDPE.

4.1.3 Resultados esperados

Com a implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Servidores do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN), espera-se um aprimoramento na carreira dos funcionários do sistema penitenciário, tendo em vista as mudanças significativas que foram efetuadas.

A intenção do plano é melhorar a satisfação dos servidores públicos, no que se refere a sua remuneração e expectativas de desenvolvimento profissional, o que por consequência os manterá motivados.

Acreditamos que o novo Quadro incentivará os servidores a buscarem capacitação profissional de maneira continuada, pois, o retorno na carreira acontecerá de maneira mais rápida do que anteriormente.

Esperamos que isso se reflita na qualidade dos serviços prestados aos mais diversos usuários do sistema penitenciário.

4.1.4 Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas

Qualquer projeto é suscetível a riscos, ainda mais no serviço público com as suas particularidades. Sendo assim, na atualidade a gestão de risco esta adquirindo relevância na gestão das organizações públicas.

Nesse caminho, “risco representa algo que pode ou não ocorrer, porém, se ocorrer, trará impactos ao projeto em termos de custos, prazos, qualidade, tempo ou satisfação do usuário.” (PMBOK, 2008 apud VENCATO, 2014, p. 104).

A metodologia para identificação de riscos tem por meta elaborar uma relação das ocorrências que possivelmente vão prejudicar ou criar benefícios com relação aos objetivos do projeto. O risco do projeto tem o seu início na indefinição presente em todos os projetos.

Os riscos conhecidos são aqueles que foram identificados, possibilitando o planejamento de respostas. Determinados riscos não podem ser gerenciados de forma proativa, o que sugere que a equipe do projeto deveria criar um plano de contingência. Um risco, que já ocorreu em um projeto anterior, também pode ser considerado um problema. (PMBOK, 2008 apud VENCATO, 2014, p. 104).

É na etapa do planejamento do projeto que deve acontecer a identificação dos riscos, a metodologia a ser utilizada pode se basear na similitude com outros projetos, classificando os riscos existentes e reconhecendo os novos. “Os objetivos do gerenciamento dos riscos são aumentar a probabilidade e o impacto dos eventos positivos e reduzir a probabilidade e o impacto dos eventos negativos no projeto.” (PMBOK, 2008 apud VENCATO, 2014, p. 104).

Nesse sentido, gerenciar riscos aborda essencialmente, a forma como as organizações trabalham na confrontação das indefinições que podem interferir de maneira negativa em seus projetos.

Atualmente estamos vivendo uma crise econômica e financeira no País, e a aprovação da Proposta de Emenda a Constituição (PEC) do Teto de Gastos (Emenda Constitucional 95/2016) que limita por 20 anos os gastos públicos, foi o argumento utilizado pelo Governo Federal para que o Brasil limitasse o crescimento das despesas do governo colaborando assim para superar esse momento de dificuldade que passa o País.

Nessa esteira do ajuste fiscal e contenção dos gastos públicos, foi promulgada a Lei Complementar nº 159/2017, que institui o Regime de Recuperação Fiscal dos Estados e do Distrito Federal, que tem por objetivo recuperar a capacidade de solvência dos estados brasileiros frente aos problemas financeiros encontrados. Esse Plano de recuperação exige dos Estados algumas contrapartidas para adesão.

[...] a adesão ao RRF traria algumas restrições aos estados visando a evitar o aumento de despesas e a promover o controle fiscal. Esse conjunto de regras vedam majoritariamente despesas relacionadas à pessoal e previdenciárias, mas também impedem o crescimento de despesas de outra natureza e as transferências para municípios e entidades. O Art. 8.º relaciona quais os condicionantes para a adesão, sendo essas medidas impostas a todos os poderes estaduais. Aqui segue uma síntese das medidas: (I) concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração de membros dos Poderes ou de órgãos, de servidores e empregados públicos e de militares, exceto aqueles provenientes de sentença judicial transitada em julgado; (II) criação de cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa; (III) alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; (IV) admissão ou a contratação de pessoal, a qualquer título, ressalvadas as

reposições de cargos de chefia e de direção que não acarretem aumento de despesa e aquelas decorrentes de vacância de cargo efetivo ou vitalício; (v) realização de concurso público, ressalvadas as hipóteses de reposição de vacância; (vi) criação ou a majoração de auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza em favor de membros dos Poderes, do Ministério Público ou da Defensoria Pública, de servidores e empregados públicos e de militares [...]. (TORREZAN, 2017, p. 106).

Percebe-se que estamos vivendo um período de recursos financeiros escassos no poder público, onde os nossos governantes estão administrando os recursos disponíveis com austeridade, cortando verbas de políticas públicas essenciais. Nesse caminho a valorização do servidor público especialmente do poder executivo tem ficado em segundo plano¹².

Acreditamos que a principal dificuldade para implantação do Quadro Próprio dos Servidores Departamento Penitenciário (QPDPE) será com o limite máximo de despesa com pessoal, tendo em vista que o Poder Público é obrigado a manter um limite prudencial para cumprir o que está previsto na Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, popularmente conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). De acordo com a LRF (Art. 20, Inciso II, Alínea C) o estado não poderá exceder o limite de 49% da receita corrente líquida (RCL) com despesas de pessoal.

O Governo do Estado do Paraná atingiu 94,20% do limite de gastos com pessoal - 46,16% da RCL - no período de verificação compreendido entre setembro de 2017 e agosto de 2018.

Se o Executivo estadual ultrapassar 95% do limite, serão vedados (parágrafo único do artigo 22 da LRF): concessão de vantagens, aumentos, reajuste ou adequações de remuneração a qualquer título; criação de cargos, empregos ou funções; alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal, ressalvada reposição de aposentadoria ou falecimento de servidores nas áreas de educação, saúde e segurança; e contratação de hora extra, ressalvadas exceções constitucionais.

Caso ultrapasse o limite em 100%, o governo estadual deverá reduzir os gastos com pessoal, conforme determina a Constituição Federal. (TCEPR, 2019, s/p.).

Além da crise econômica e financeira que o País está passando, o Poder Executivo também tem utilizado como justificativa para não conceder a reposição da inflação aos seus servidores, o risco de extrapolar o limite de gastos com pessoal. Nesse horizonte o QPDPE corre o que consideramos o seu maior risco.

¹² Mesmo não aderindo formalmente ao Regime de Recuperação Fiscal dos Estados, o então Governador do Paraná Beto Richa (PSDB) promoveu um ajuste fiscal iniciado em 2014, com uma série de medidas visando equilibrar as contas do Estado. Muitas deles atacavam diretamente direitos do funcionalismo público. Vale ressaltar que os Servidores do Poder Executivo Estadual encontram-se sem a reposição da inflação salarial conhecida como data base desde o ano de 2016.

É importante ressaltar que atualmente o número de servidores que farão parte do QPDPE é de aproximadamente 3.582 (três mil quinhentos e oitenta e dois) pessoas, uma quantidade pequena se considerarmos o universo de funcionários que compõem a estrutura do executivo estadual.

O 1º impacto na folha de pagamento será com a reestruturação que será realizada na Tabela de Vencimentos do quadro. E o 2º impacto ocorrerá na sequência com a equiparação da GADI entre os Agentes de Apoio, Execução e Profissional envolvendo apenas 525 servidores. Essas duas medidas causarão um aumento de despesas com pessoal bem pequeno praticamente imperceptível na folha de pagamento do estado.

Nesse caminho, o envolvimento e a mobilização dos diversos atores dessa política pública é essencial. Faz-se necessário demonstrar a importância de uma carreira bem estruturada, com servidores valorizados, reforçando que o resultado será imediato ao se analisar qualidade dos serviços prestados.

5 CONCLUSÃO

O presente projeto técnico buscou construir uma proposta de Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, específico para os servidores do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN). A configuração do Plano de Carreira em questão tem por objetivo a satisfação e a motivação funcional daqueles que o integram.

Nesse sentido, faz-se necessário estruturar carreiras do modo que consigam influenciar diretamente na motivação do servidor público. Para Klein e Mascarenhas (2016, p. 17) “A questão é relevante para a administração pública brasileira, pois problemas de evasão e insatisfação profissional têm sido observados em várias carreiras públicas no país.”

Atualmente os servidores do DEPEN fazem parte do Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE), plano de carreira que foi regulamentado pela Lei nº 13.666 de 05 de Julho de 2002. Com o passar dos anos o QPPE foi sendo esvaziado, tendo em vista que o Poder Executivo Estadual foi criando Quadros Próprios específicos para determinadas áreas do Estado, como exemplo podemos citar a Educação, Saúde e o Detran.

Consideramos que da maneira que o QPPE encontra-se estruturado não contribui para que os servidores busquem capacitação e qualificação de forma continuada, pois ele não oferece condições e vantagens para que isso ocorra. Acreditamos que uma das funções de um Plano de Carreira bem estruturado é manter os funcionários motivados.

Com quase 17 (dezessete) anos de vigência o Estado não promoveu uma reestruturação que se faz necessária no quadro, acreditamos que por influência desse esvaziamento promovido no QPPE nesses últimos anos.

Nesse caminho, esse projeto técnico realizou uma análise minuciosa na Lei nº 13.666/2002 e demais Decretos e Resoluções que regulamentam o QPPE. Podemos observar que o QPPE apresenta uma série de problemas na sua estruturação que afetam de maneira sensível o desenvolvimento da carreira dos funcionários que o integram.

O objetivo do Projeto Técnico foi construir um Plano de Carreira que conseguisse sanar os principais problemas levantados no estudo realizado em cima do QPPE, melhorando sensivelmente a carreira dos servidores do DEPEN. Sendo assim, o Quadro Próprio dos Servidores Departamento Penitenciário (QPDPE) estruturou-se considerando esses pontos específicos.

Acreditamos que a principal dificuldade na implantação do QPDPE encontra-se no possível impacto que se produzirá na folha de pagamento do Poder Executivo. Na atualidade o DEPEN conta com um universo de apenas 3.582 funcionários, um número insignificante

quando se compara com o número total do Estado. O QPDPE gerará um impacto financeiro irrisório nas contas do governo estadual.

O país esta passando por uma crise econômica muito grave, o que tem contribuindo na queda da arrecadação dos estados da federação. Aliado a essa crise o Poder Executivo Estadual deve respeitar o limite de gastos com pessoal, imposto pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Nessa esteira o Paraná não tem pago a reposição inflacionária anual aos seus servidores e também não tem dado respostas satisfatórias a qualquer pleito que envolva aumento de gastos na folha de pagamento de pessoal.

Mesmo com este cenário, é de suma importância a criação do Plano de Carreira específico para os servidores do sistema penitenciário, visando gerar um ambiente de satisfação e motivação profissional. Uma política pública importante como a gestão do sistema prisional tem as suas particularidades, dessa forma deve ter servidores motivados e capacitados para uma prestação de serviços cada vez mais qualificados aos cidadãos.

Portanto, a continuidade do debate é primordial para que possamos avançar na luta para construção de Planos de Carreira que pretendam valorizar os servidores públicos.

REFERÊNCIAS

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento Organizacional**. 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2014.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95, de 15 de Dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências.

_____. Lei Complementar nº 101, de 04 de Maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

_____. Lei Complementar nº 159, de 19 de Maio de 2017. Institui o Regime de Recuperação Fiscal dos Estados e do Distrito Federal e altera as Leis Complementares nº 101, de 4 de maio de 2000, e nº 156, de 28 de dezembro de 2016.

FARIAS, Liteli Tadiello Bedinoto. **Fatores motivacionais no serviço público: um estudo de caso em um campus descentralizado de uma universidade pública**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em:
< <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/131542>>. Acesso em: 11 jan. 2019.

KLEIN, Fábio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista Adm. Pública**, v. 50, n. 1, p. 17-39, jan./fev. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v50n1/0034-7612-rap-50-01-00017.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L. et al. **Institucionalização da mudança na sociedade brasileira: o papel do formalismo**. Disponível em:
<https://www.academia.edu/1301823/Institucionaliza%C3%A7%C3%A3o_da_mudan%C3%A7a_na_sociedade_brasileira_o_papel_do_formalismo>. Acesso em: 05 maio 2018.

OSTEN, Leda Mara dos Reis Von Der. **Proposta de avaliação da carreira do quadro próprio do poder executivo (QPPE), no cargo agente profissional, do governo do estado do Paraná**. 2016. Projeto Técnico (Especialização em Gestão Pública) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba. Disponível em:
<<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/51517/R%20-%20E%20-%20LEDA%20MARA%20DOS%20REIS%20VON%20DER%20OSTEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 07 jan. 2019

PARANÁ. Decreto nº 1.276 de 31 de outubro de 1995. Estatuto Penitenciário do Estado do Paraná.

_____. Decreto nº 2.471 de 14 de janeiro de 2004. Dispõe sobre a regulamentação do Adicional de Atividade Penitenciária - AAP, da Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intra Muros - GADI, da jornada de trabalho, do Regime de Trabalho em

Turnos - RTT e do Regime de Plantão de Sobreaviso - RPS, dos servidores do Quadro Próprio do Poder Executivo – QPPE.

_____. Decreto nº 1.982 de 24 de dezembro de 2007. Dispõe sobre o regulamento da promoção para os ocupantes do cargo de Agente Profissional da carreira do Quadro Próprio do Poder Executivo - QPPE, a que se refere o artigo 10 da Lei Estadual nº 13.666, de 2002.

_____. Decreto nº 3.739 de 12 de novembro de 2008. Dispõe sobre o regulamento da promoção para os servidores ativos ocupantes dos cargos de Agente de Execução, Agente Penitenciário, Agente de Aviação e Agente de Apoio, das carreiras do Quadro Próprio do Poder Executivo - QPPE, a que se refere o artigo 10 da Lei Estadual nº 13.666, de 2002.

_____. Decreto nº 2.950 de 10 de outubro de 2011. Dispõe dos valores da Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intramuros - GADI.

_____. Departamento Penitenciário do Paraná. Cadernos do DEPEN- Práticas de segurança nas unidades penais do Paraná. Disponível em: <http://www.espen.pr.gov.br/arquivos/File/caderno_seguranca.pdf>. Acesso em: 20 out. 2018.

_____. Lei nº 6.174 de 16 de novembro de 1970. Estabelece o regime Jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná.

_____. Lei nº 13.666 de 05 de julho de 2002. Institui o Quadro Próprio do Poder Executivo do Estado do Paraná – QPPE, conforme especifica e adota outras providências.

_____. Lei nº 13.803 de 27 de setembro de 2002. Objetiva instituir a carreira de Agente Fazendário Estadual – AFE, vinculada à Secretaria de Estado da Fazenda do Paraná, composta pelos atuais ocupantes de cargos públicos do quadro geral, alocados na Secretaria da Fazenda do Paraná ou coordenação da Receita do Estado (CRE).

_____. Lei complementar nº 123 de 09 de setembro de 2008. Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná, conforme especifica e adota outras providências.

_____. Lei nº 18.136 de 03 de julho de 2014. Dispõe sobre o Quadro Próprio dos Servidores da Secretaria de Estado da Saúde - QPSS.

_____. Lei nº 18.467 de 27 de abril de 2015. Regulamentação do Quadro Próprio e cargos comissionados do Departamento de Trânsito do Paraná – Detran/Pr.

_____. Lei nº 19.766 de 17 de dezembro de 2018. Estima a receita e fixa a despesa para o exercício financeiro de 2019.

_____. Mapa Carcerário WEB. Disponível em: <<http://201.77.18.66/QvAJAXZfc/opedoc.htm?document=MapaCarcerarioWEB.qvw&host=QVS%40sparana00541&anonymous=true>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

_____. Perfil Profissiográfico QPPE. Disponível em:
<<http://www.portaldoservidor.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=166>>.
Acesso em: 04 fev. 2019.

_____. Relação de Servidores. SESP - Secretaria da Segurança Pública e Administração Penitenciária. Disponível em: <<http://www.transparencia.pr.gov.br/pte/pessoal/relacao-servidores?windowId=447>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

_____. Resolução nº 233 de 12 de agosto de 2016. Aprova o Regimento Interno do Departamento Penitenciário – DEPEN da Secretaria de Estado da Segurança Pública e Administração Penitenciária na forma do Anexo.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ. **Tribunal de contas alerta estado do Paraná sobre excesso de gastos com pessoal.** 2019. Disponível em:
<<https://www1.tce.pr.gov.br/noticias/tribunal-de-contas-alerta-estado-do-parana-sobre-excesso-de-gastos-com-pessoal/6588/N>>. Acesso em: 19 fev. 2019.

TORREZAN, Raphael Guilherme Araújo. **Federalismo fiscal e a desconstrução dos estados: uma análise sob a perspectiva do endividamento público.** 2017.
Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdades de Ciências e Letras – UNESP, Araraquara - SP. Disponível em: < <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/152229>>.
Acesso em: 13 fev. 2019.

VENCATO, Marta Fátima. Ferramenta para análise e avaliação de riscos no planejamento de projetos de pesquisa e desenvolvimento. **Revista de Gestão e Projetos - GeP**, v. 5, n. 2, p. 102-111, maio/ago. 2014. Disponível em:
<<http://www.revistagep.org/ojs/index.php/gep/article/view/253>>. Acesso em: 13 fev. 2019.

VIEIRA, C. B. *et al.* Motivação na administração pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista ADMpg Gestão Estratégica**, v. 4, n. 1, p. 1-18, 2011. Disponível em:
<<http://www.admpg.com.br/revista2011/artigos/12.pdf>>. Acesso em: 16 jan. 2019.

APÊNDICE - QUADRO PRÓPRIO DOS SERVIDORES DO DEPEN (QPDPE)

Minuta do Projeto de Lei nº xxxx, de 2019

Súmula: Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Servidores do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN).

A Assembleia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º Esta lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Servidores do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN).

Art. 2º Fazem parte do Quadro Próprio dos Servidores do Departamento Penitenciário do Estado (QPDPE), regulamentado por esta lei os servidores estatutários, ocupantes de cargos de provimento efetivo, regidos pela Lei 13.666 de 05 de julho de 2002, alocados no Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN).

Art. 3º O Quadro Próprio dos Servidores Departamento Penitenciário é composto por 04 (quatro) cargos, dispostos de acordo com a natureza profissional, complexidade de suas atribuições e nível de escolaridade:

I – Agente Penal de Apoio: exigência de escolaridade de nível fundamental;

II – Agente Penal de Execução: exigência de escolaridade de nível médio, profissionalizante ou pós-médio e registro profissional no órgão de classe, para as funções cujo exercício profissional esteja regulamentado por lei;

III – Agente Penal Penitenciário: exigência de escolaridade de nível médio;

IV – Agente Penal Profissional: exigência de escolaridade de nível superior e registro profissional no órgão de classe, para as funções cujo exercício profissional esteja regulamentado por lei;

V – Outros requisitos vinculados ao exercício do cargo/função, previstos em legislação e contemplados no edital de regulamentação do concurso público.

§1º O Perfil Profissiográfico, é o documento formal de descrição do cargo e suas funções e das exigências a elas associadas, servirão de base para a efetivação do processo de avaliação de desempenho no estágio probatório, e serão publicados por ato conjunto dos titulares das Secretarias de Estado da Administração e da Previdência (SEAP) e do Departamento Penitenciário (DEPEN), em até 120 (cento e vinte) dias, a contar da data da publicação desta lei.

§2º A carreira referida no inciso I deste artigo constará no QPDPE em extinção.

§3º Autoriza o aproveitamento de candidatos aptos de editais de concurso dos quadros de pessoal do Poder Executivo nos casos de inexistência de candidatos pertencentes a edital do Quadro Próprio dos Servidores do Departamento Penitenciário, desde que ocorra a similaridade de requisitos de qualificação e anuência do candidato.

Art. 4º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Servidores do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN) objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do funcionário mediante remuneração digna e, por conseqüência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Estado do Paraná, baseado nos seguintes princípios e garantias:

I - valorização, desenvolvimento e profissionalização dos servidores do sistema penitenciário, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;

II - vencimento digno e desenvolvimento na carreira mediante formação e qualificação profissional;

III - possibilitar a formação e qualificação profissional, de forma continuada ofertada pela Administração.

Art. 5º O ingresso no QPDPE se dará mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, podendo fazer parte da seleção outros requisitos vinculados ao exercício do cargo/função e contemplados no edital de regulamentação do concurso público.

§1º O ingresso ocorrerá na referência inicial de vencimento do respectivo cargo.

Art. 6º É assegurada a reserva de vagas, conforme estabelecido em lei.

Art. 7º O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, onde o Agente Penal de Apoio, Agente Penal de Execução, Agente Penal Penitenciário e o Agente Penal Profissional serão avaliados por uma comissão especial, para atingir a estabilidade no cargo para o qual foram nomeados.

§1º Nesse período, serão proporcionados meios para a integração e o desenvolvimento das potencialidades do servidor em relação ao interesse público, com intuito de inseri-lo na estrutura e organização do Sistema Penitenciário e da Administração Pública.

§2º É responsabilidade do Departamento Penitenciário do Estado (DEPEN) assegurar os meios necessários para acompanhamento e avaliação do Agente Penal de Apoio, Agente Penal de Execução, Agente Penal Penitenciário e o Agente Penal Profissional que encontra-se em estágio probatório.

§3º Em caso de reprovação na avaliação, o funcionário será exonerado, mediante decisão fundamentada, sendo-lhe asseguradas as garantias do contraditório e da ampla defesa.

Art. 8º A estrutura de remuneração da Carreira do Agente Penal é composta por:

I – Vencimento básico;

II – Adicional por tempo de serviço;

III – Salário família;

IV - **Adicional de Atividade Penitenciária (AAP)**: retribuição financeira fixada em valor, de natureza permanente, exclusiva para o cargo e função de Agente Penitenciário, relativa ao caráter penoso, perigoso, insalubre e com risco de vida inerente à função, incorporável para todos os efeitos legais;

V - **Gratificação de Atividade em Unidade Penal ou Correccional Intra Muros (GADI)**: retribuição financeira fixada em valor, de natureza permanente, para outros cargos e funções nas unidades penais ou correccionais, relativa ao caráter penoso, perigoso, insalubre e com risco de vida no contato direto e contínuo com o presidiário, incorporável para todos os efeitos legais;

§1º A GADI terá valor único para todos os cargos e funções do QPDPE;

§2º A GADI será corrigida, passando a ter validade o valor mais alto em vigência na atualmente;

§3º A GADI será reajustada na mesma data e percentual aplicado a título de reajuste geral anual.

§4º A tabela de vencimento básico do QPDPE será composta de 50 níveis, sendo o nível 01 (um) o inicial e o nível 50 (cinquenta) o final;

§5º A tabela de vencimento básico do QPDPE deverá passar por uma correção de valores visando eliminar as percas acumuladas nos últimos anos.

VI - A GADI compõe a base de cálculo para concessão do adicional por tempo de serviço;

Art. 9º A carga horária dos servidores do QPDPE será de 40 horas semanais, correspondendo à jornada de oito horas diárias, com exceção da função de médico que será de 20 horas semanais com jornada de quatro horas diárias.

§1º A jornada de trabalho poderá ser cumprida em Regime de Trabalho em Turno, que poderá ser utilizada pela Administração para as atividades com atuação ininterrupta de 24 horas de serviço, correspondendo à jornada de trabalho semanal fixada nesta Lei, na seguinte forma:

I - 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e compensação de 24 horas mensais, para adequação de 40 horas semanais de trabalho.

II - 24 horas de trabalho por 48 horas de descanso, alternadas com 12 horas de trabalho, por 60 horas de descanso e compensação de 24 horas mensais, para adequação de 40 horas semanais de trabalho, exclusivamente para o cargo de Agente Penal Penitenciário.

§2º Funções com jornadas de trabalho diferenciadas com regulamentação em lei deverão ser respeitadas.

Art. 10º O desenvolvimento profissional nas carreiras, para os servidores estáveis, se dará pelos institutos da progressão e promoção, com avanço nos níveis, atendendo às normas estabelecidas.

Parágrafo único. A diferença percentual de vencimentos base entre os níveis das carreiras de Agente Penal é de 4% (quatro por cento).

Art. 11º A progressão na carreira é a passagem de um nível para outro e ocorrerá através da participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionadas à sua área de atuação.

§1º O Departamento Penitenciário do Estado – DEPEN incentivará os servidores a participarem de processos de capacitação, ofertados pela administração pública ou iniciativa privada, observada a compatibilidade de horário de trabalho e a área de atuação.

§2º A cada intervalo de dois anos, o servidor poderá progredir até dois níveis, correspondentes à participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional, com critérios estabelecidos por meio de resolução.

§3º A primeira progressão poderá ocorrer a partir da data do cumprimento do estágio probatório, atendendo aos seguintes requisitos:

I - para o cargo de Agente Penal de Apoio: até dois níveis, mediante apresentação de certificados de cursos compatíveis com o exercício do cargo, função e/ou área de atuação, sendo um nível para cada 40 (quarenta) horas.

II - para o cargo de Agente Penal de Execução: até dois níveis, mediante apresentação de certificados de cursos compatíveis com o exercício do cargo, função e/ou área de atuação, sendo um nível para cada 80 (oitenta) horas.

III - para o cargo de Agente Penal Penitenciário: até dois níveis, mediante apresentação de certificados de cursos compatíveis com o exercício do cargo, função e/ou área de atuação, sendo um nível para cada 80 (oitenta) horas.

IV – para o cargo de Agente Penal Profissional: até dois níveis, mediante apresentação de certificados de cursos compatíveis com o exercício do cargo, função e/ou área de atuação, sendo um nível para cada 120 (cento e vinte) horas.

§4º Somente serão aceitos certificados de cursos com carga horária mínima de oito horas.

§5º A progressão será efetivada mediante requerimento devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

Art. 12º A promoção na carreira é o avanço nos níveis da carreira mediante grau de escolaridade.

Art. 13º O Agente Penal de Apoio poderá avançar na carreira, por promoção:

I – 5 (cinco) níveis, se concluir o ensino médio;

II – 6 (seis) níveis, se concluir curso de graduação;

III – 7 (sete) níveis, se concluir pós-graduação em nível de Especialização.

§1º A primeira promoção do Agente Penal de Apoio poderá ocorrer a partir da data do cumprimento do estágio probatório, e será efetivada mediante requerimento devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

§2º Será respeitado o intervalo de 02 (dois) anos entre as promoções. Na primeira promoção o servidor deverá utilizar o critério determinado no inciso I deste artigo, na segunda promoção, deverá utilizar o critério determinado no inciso II deste artigo, na terceira promoção, deverá utilizar o critério determinado pelo inciso III deste artigo.

Art. 14º O Agente Penal de Execução poderá avançar na carreira, por promoção:

I – 5 (cinco) níveis, se concluir curso de graduação;

II – 6 (seis) níveis, se concluir pós-graduação em nível de Especialização;

III – 7 (sete) níveis, se concluir pós-graduação em nível de Mestrado.

§ 1º. A primeira promoção do Agente Penal de Execução poderá ocorrer a partir da data do cumprimento do estágio probatório, e será efetivada mediante requerimento devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

§2º Será respeitado o intervalo de 02 (dois) anos entre as promoções. Na primeira promoção o servidor deverá utilizar o critério determinado no inciso I deste artigo, na segunda promoção, deverá utilizar o critério determinado no inciso II deste artigo, na terceira promoção, deverá utilizar o critério determinado pelo inciso III deste artigo.

Art. 15º O Agente Penal Penitenciário poderá avançar na carreira, por promoção:

I – 5 (cinco) níveis, se concluir curso de graduação;

II – 6 (seis) níveis, se concluir pós-graduação em nível de Especialização;

III – 7 (sete) níveis, se concluir pós-graduação em nível de Mestrado.

§1º A primeira promoção do Agente Penal Penitenciário poderá ocorrer a partir da data do cumprimento do estágio probatório, e será efetivada mediante requerimento devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

§2º Será respeitado o intervalo de 02 (dois) anos entre as promoções. Na primeira promoção o servidor deverá utilizar o critério determinado no inciso I deste artigo, na segunda promoção, deverá utilizar o critério determinado no inciso II deste artigo, na terceira promoção, deverá utilizar o critério determinado pelo inciso III deste artigo.

Art. 16º O Agente Penal Profissional poderá avançar na carreira, por promoção:

I – 5 (cinco) níveis, se concluir pós-graduação em nível de Especialização;

II – 6 (seis) níveis, se concluir pós-graduação em nível de Mestrado;

III – 7 (sete) níveis, se concluir pós-graduação em nível de Doutorado.

§1º A primeira promoção do Agente Penal Profissional poderá ocorrer a partir da data do cumprimento do estágio probatório, e será efetivada mediante requerimento devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

§2º Será respeitado o intervalo de 02 (dois) anos entre as promoções. Na primeira promoção o servidor deverá utilizar o critério determinado no inciso I deste artigo, na segunda promoção, deverá utilizar o critério determinado no inciso II deste artigo, na terceira promoção, deverá utilizar o critério determinado pelo inciso III deste artigo.

Art. 17º Não poderá ser utilizado o mesmo certificado, diploma ou titulação para mais de uma forma de avanço na carreira, seja por promoção ou progressão.

Art. 18º A contagem de tempo para os efeitos dos institutos de desenvolvimento nesta carreira, considerará o tempo transcorrido e não aproveitado para o desenvolvimento nas carreiras do QPPE.

Art. 19º São aplicáveis aos servidores do QPDPE as disposições da Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970 e demais regulamentações, respeitadas as normas especiais contidas nesta Lei.

Art. 20º O Departamento de Recursos Humanos da SEAP em parceria com o Grupo Auxiliar de Recursos Humanos do DEPEN deverão realizar um levantamento sobre o quantitativo de vagas disponíveis e ocupadas dos cargos e suas respectivas funções do QPDPE.

Art. 21º Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará as disposições necessárias à execução da presente Lei, por iniciativa do DEPEN, ouvidos os órgãos competentes.

Art. 22º Os servidores atualmente lotados no DEPEN têm o prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da publicação desta Lei para optar pelo não enquadramento no QPDPE.

Parágrafo Único. O enquadramento no QPDPE deverá obedecer à correlação de cargos e funções, no mesmo nível na tabela de vencimentos ou com valor igual ou imediatamente superior ao atualmente recebido.

Art. 23º Assegura aos servidores, em afastamento funcional para desempenho de mandato eletivo em sindicato ou associação de classe, o direito de promoção e progressão na carreira, irredutibilidade dos vencimentos e retorno à lotação de origem, respeitados os critérios definidos nesta Lei.

Art. 24º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.