



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO A
DISTÂNCIA - PROEAD
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

NEY GUIMARÃES MARTINS

**IMPLANTAÇÃO DO PCCR – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NO MUNICÍPIO DE
ARARA - PB**

**CAMPINA GRANDE - PB
2014**

NEY GUIMARÃES MARTINS

**IMPLANTAÇÃO DO PCCR – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NO MUNICÍPIO DE
ARARA - PB**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao Curso de Administração
Pública, modalidade de ensino a distância, da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito à obtenção do título de Bacharel em
Administração Pública, Linha de Formação
Específica em Gestão Municipal.

Orientador: Prof. Dr. José Nilton Conserva de Arruda

**CAMPINA GRANDE - PB
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

M383i Martins, Ney Guimarães
Implantação do PCCR plano de cargos, carreiras e remuneração do servidor público no Município de Arara - PB [manuscrito] / Ney Guimarães Martins. - 2014.
26 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública EAD) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância, 2014.

"Orientação: Prof. José Nilton Conserva de Arruda, Secretaria de Educação à Distância".

1. Plano de Cargos Carreiras e Remuneração. 2. Servidor Público. 3. Administração Pública. I. Título.

21. ed. CDD 351

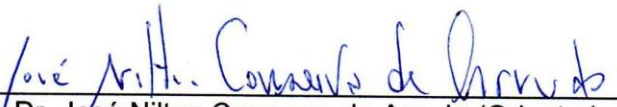
NEY GUIMARÃES MARTINS


**IMPLANTAÇÃO DO PCCR – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NO MUNICÍPIO DE ARARA - PB**

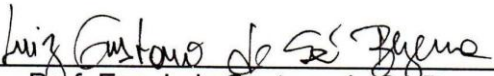
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao Curso de Administração
Pública, modalidade de ensino a distância,
da Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito à obtenção do título de Bacharel
em Administração Pública, Linha de
Formação Específica em Gestão Municipal.

Aprovado em: 06/12/2014.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. José Nilton Conserva de Arruda (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Dr. Filipe Reis Melo
Banca Examinadora


Prof. Esp. Luis Gustavo de Sá Bezerra
Banca Examinadora

As maravilhas de Deus estão a nosso dispor por toda a vida, basta que lutemos para conquistar o espaço que é nosso no mundo. Obrigado a todos que fizeram parte dessa minha longa e feliz trajetória.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha esposa, Tereza Cristina, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades; quero agradecer também aos meus filhos, Aline Maria e João Henrique, que iluminaram de maneira especial os meus pensamentos me levando a buscar mais conhecimentos. E não deixando de agradecer de forma grata e grandiosa meus pais, Seu Antonio e Dona Jaci, a quem eu rogo todas as noites a minha existência.

Agir, eis a inteligência verdadeira. Serei o que quiser. Mas tenho que querer o que for. O êxito está em ter êxito, e não em ter condições de êxito. Condições de palácio tem qualquer terra larga, mas onde estará o palácio se não o fizerem ali ?
(Fernando Pessoa)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	12
2.10 PCCR – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO.....	
3 A IMPLANTAÇÃO DO PCCR NO MUNICÍPIO DE ARARA-PB E SEUS PRINCIPAIS DESDOBRAMENTOS.....	15
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	17
5 METODOLOGIA.....	21
6 CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS.....	23
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO (SERVIDORES PÚBLICOS).....	25

RESUMO

O trabalho em questão faz uma reflexão e uma análise acerca da implantação do PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração no município de Arara - PB. O problema em questão será analisado sob a ótica de que a qualidade do trabalho do servidor público irá melhorar com a implantação do PCCR neste município objetivando o aperfeiçoamento profissional e contínuo, valorizando o funcionalismo público, a percepção de remuneração digna, a melhoria do desempenho profissional e da qualidade do serviço prestado a população municipal. A princípio faremos uma análise geral sobre o PCCR, além de compreender por meio de entrevistas com os servidores públicos do município de Arara - PB sua concepção sobre esta temática e por fim esmiuçaremos estes questionários e entenderemos os principais desdobramentos da implantação do PCCR em Arara - PB, sabendo que o tempo médio de implantação depende da metodologia utilizada, da colaboração pessoal e das ferramentas escolhidas. Para o desenvolvimento desta pesquisa foram feitas pesquisas bibliográficas, livros, revistas e internet, os quais serviram de fundamentação teórica sobre o tema em discussão. Para a execução do mesmo, foram feitas entrevistas com os servidores públicos, levantamento de questionários, análise comparativa de dados entre os municípios que possuem e não possuem o PCCR. Apresentaremos também resultados e conclusões detalhados sobre a implantação do PCCR no município de Arara - PB e seus principais desdobramentos

Palavras - Chave: PCCR. Remuneração. Servidor Público.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho que ora apresentamos é fruto de muitas pesquisas e discussões sobre a implantação do PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração no município de Arara - PB.

O problema em questão será analisado sob a ótica de que a qualidade do trabalho do servidor público irá melhorar com a implantação do PCCR neste município.

Dessa maneira, torna-se necessário analisar e compreender alguns conceitos relacionados a esta temática, como também algumas análises que relatam e abordam situações e proposições sobre a administração pública.

Neste sentido nos apropriaremos dos conceitos de Nelson Savioli Carreira - principal propagador do Planejamento Estratégico de Carreira no Brasil, ele enfatiza que o indivíduo “Deve Ser Dono do Seu Passe”, e ser o principal responsável em gerenciar a sua carreira, e não a empresa. Também recorreremos a Idalberto Chiavenato, para ele a gestão de pessoas, assim como recursos humanos, faz parte da área de administração; além desses autores citados, utilizaremos na nossa análise de outros trabalhos acadêmicos focados nesta problemática.

A princípio faremos uma análise geral sobre o PCCR, depois buscaremos sondar por meio de entrevistas com os servidores públicos do município de Arara PB suas concepções sobre esta temática; por fim, analisaremos estes questionários e procuraremos entender os principais desdobramentos da implantação do PCCR no município, sabendo que o tempo médio de implantação depende da metodologia utilizada, da colaboração pessoal e das ferramentas escolhidas.

Pretende-se com este trabalho, além de sondar sobre as condições para a implantação do PCCR do servidor público do município, contribuir para o aperfeiçoamento profissional e contínuo, conduzindo a uma valorização do funcionalismo público; despertar para a percepção de se instituir uma remuneração digna, como um fator fundamental para a melhoria do desempenho profissional e da qualidade do serviço prestado a população municipal.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.10 PCCR – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

O plano de Cargos, carreiras e remuneração é uma ferramenta utilizada para determinar e sustentar as estruturas de cargos e salários de forma justa, dentro da organização. Esse plano tem como objetivo alcançar os equilíbrios internos e externos, através da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e os seus níveis salariais (SILVA, 2002).

Dessa maneira, pode-se definir que este instrumento quando bem elaborado pode trazer um equilíbrio entre as funções dentro da organização, ou seja, todos passam a ter possibilidades de crescimento de forma igualitária.

É sabedor que não basta apenas remunerar as pessoas pelo tempo dedicado à organização, é preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar metas e resultados desafiantes.

O PCCR pode ser entendido como um sistema composto por funções e atribuições, assim ele vem ao encontro de algumas ações desenvolvidas pela área de gestão de pessoas nas organizações. Esta ferramenta é composta por três aspectos principais: cargos, carreiras e remuneração.

De acordo com Pontes (2002), Cargo é o agregado de funções substancialmente idênticas quanto à natureza das tarefas executadas e especificações exigidas, o que leva a considerar que numa empresa existe um menor número de cargos, em relação ao de funções.

Tratando-se de cargo e função, Souza (2005) afirma que cargo é um conjunto de funções de mesma natureza e complexidade. Função é o agregado de tarefas atribuídas a cada indivíduo na organização.

No tocante aos conceitos dos autores acima citados, é possível verificar que existe uma breve concordância sobre cargos quando salientam que os mesmos são planejados e também executados para satisfazer as necessidades da empresa, e logo após ter feito o planejamento e definido os cargos a empresa pode começar a desenvolver as descrições dos cargos.

Para Gil (2001), a descrição de cargos “é a exposição ordenada das tarefas ou atribuições de um cargo”, e sua análise é o estudo que se faz para obter informações sobre as tarefas ou atribuições de um cargo.

Nesta linha de pensamento, podemos entender que a carreira segundo Savioli (1991) pode ser definida de maneira sistêmica, relacionando o profissional com o seu meio ambiente no decurso do tempo, estabelecendo assim, uma relação direta com o autoconhecimento, de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades, comportamentos e atingir seus objetivos de vida.

Dutra (1996) afirma que:

Carreira é um termo muito utilizado no qual agrega vários significados, alguns deles de difícil definição. Pode também ser utilizado para referir à mobilidade ocupacional como o caminho a ser trilhado por um executivo, ou carreira como profissão como a carreira militar, por exemplo. Nos casos citados pode-se compreender que a carreira transmite uma idéia de um caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que pode ser seguido por alguém. (DUTRA, 1996 p. 16)

Para eficácia de um plano de carreiras é necessário integrá-lo aos demais programas de recursos humanos, integrando o desempenho, avaliando o potencial, o programa de treinamento, os planos de sucessão, entre outros (Chiavenato, 2004).

Assim, pode-se inferir que o sistema de remuneração é um assunto relevante em relação aos seus concorrentes, pois, o salário é importante para os trabalhadores por inúmeras razões, uma delas é que através do dinheiro podemos adquirir os bens de serviços desejados.

Segundo Chiavenato (2004):

A remuneração é constituída de três componentes principais, sendo que, a proporção relativa de cada um deles varia de uma organização para outra. São eles remuneração básica, incentivos salariais e benefícios extras que são concedidos através de programas, como por exemplo, seguro de vida, plano de saúde (...) que são chamados de remuneração indireta. (CHIAVENATO, 2004 p. 256)

As recompensas concedidas pelas organizações aos seus funcionários podem ser financeiras e não financeiras. A primeira pode ser direta ou indireta. A recompensa financeira direta são os pagamentos que os funcionários recebem, a retribuição em dinheiro pela prestação de seus serviços; já a indireta, origina-se dos

acordos coletivos de trabalho e dos programas de benefícios da empresa. (Amaral, 2009).

Dessa forma, é correto afirmar que a importância do salário deve ser analisada sob dois pontos de vista: o do empregado e da organização. Para o empregado significa retribuição, sustento, padrão de vida, reconhecimento. Para a organização representa custo e fator influenciador do clima organizacional e da produtividade. (Paschoal, 2007).

Neste sentido, podemos pensar na gestão de pessoas conforme Dutra (2006) que afirma que gestão de pessoas é um conjunto de políticas e práticas reunidas para possibilitar a harmonização de expectativas, objetivos e interesses entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-los ao longo do tempo. Chiavenato conceitua gestão de pessoas como:

Conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionado às “pessoas” ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensa e avaliação de desempenho. (CHIAVENATO, 1999, p. 08)

Portanto, as políticas são os princípios que delimitam as decisões e comportamentos da organização e das pessoas, enquanto que as práticas referem-se às rotinas e aos processos utilizados para implementar decisões e guiar as ações no ambiente interno e externo à organização.

A gestão com pessoas, (Carioca 2004), tem de possuir foco integrador, por estar intimamente ligada às outras funções da organização, e uma visão estratégica por estar inserida no processo de decisão organizacional. Além disso, está incluída na missão da empresa, no seu planejamento estratégico, nos objetivos traçados e nos resultados a serem alcançados.

3. A IMPLANTAÇÃO DO PCCR NO MUNICÍPIO DE ARARA - PB E SEUS PRINCIPAIS DESDOBRAMENTOS

O município de Arara - PB localiza-se na Mesorregião do Agreste Paraibano e na Microrregião do Curimataú Ocidental. Em 2014, possui uma população de 13.258 habitantes, em uma área territorial de 99 km². Sua principal via de acesso é pela rodovia PB-105, está distante 155 quilômetros de João Pessoa, a capital do estado.

A sede municipal tem uma temperatura média anual de 22,4 °C e a vegetação predominante é a caatinga, tendo remanescentes de mata atlântica na região leste do município, localizando-se, neste modo, numa área de transição. Cerca de 70% da população vive na zona urbana.

O município foi emancipado da cidade de Serraria e instalado em 1961. A origem de seu nome se deve-se pela grande quantidade de aves deste tipo (araras) que existiam antigamente no local.

Segundo informações obtidas com o secretariado do município, o quadro de funcionários do poder executivo do município de Arara – PB na época da realização do levantamento das informações (outubro/2014), possui 509 funcionários, sendo 420 do quadro efetivo, 28 do quadro de comissionados, 7 são eletivos e 54 são contratados, com relação ao nível de escolaridade, foi constatado ainda que, 105 funcionários possuem o ensino fundamental, 233 possuem o ensino médio, e 171 possuem o ensino superior, foi verificado ainda que, com relação ao sexo, 354 funcionários são do sexo feminino e 155 são do sexo masculino.

A proposta do plano de cargos carreira e remuneração é elaborada com base na entrevista realizada com os funcionários do município e na pesquisa documental.

Pode-se existir uma expressiva distorção entre o conteúdo da descrição dos cargos e a real função das pessoas. Isso ocorre porque as tarefas e funções não são bem registradas e analisadas. Para que isso não ocorra, a descrição dos cargos deve ser feita de forma bem detalhada, baseando-se nas reais funções dos funcionários. (RODRIGUES, 2006).

No tocante a política salarial é sabedor que ela reflete a filosofia do município, procurando estar de acordo com o sindicato e com determinações do governo, ser justa, segura, incentivadora e eficaz quanto aos custos, no entanto o

salário admissional pode ser acima do limite mínimo da classe, se o candidato apresentar qualificações excepcionais, e das quais o município precise para uma posição específica.

Os aumentos salariais podem ser: reajustes salariais, promoção vertical, reclassificação do cargo e reajuste por mérito. Os reajustes salariais acontecem mediante mudanças na conjuntura econômica do país, seguindo índices legais. Esses índices devem ser aplicados totalmente sobre os salários dos funcionários admitidos até o dia anterior à data do reajuste, podendo a empresa fixá-los acima das determinações legais.

Em termos gerais, a promoção vertical deve-se acontecer quando o funcionário passar a ocupar um cargo classificado em classes superiores, essa é a demonstração ao funcionário do reconhecimento de sua dedicação. Para que haja a promoção vertical, é necessária a permanência de um tempo mínimo de seis meses no cargo atual. O aumento deve ser de no máximo 15%, mas podem ser concedidos aumentos adicionais para que seja atingido o mínimo da faixa salarial.

A reclassificação de um cargo é a modificação de um cargo classificado em uma classe para outra superior, originado pela mudança do escopo do cargo. O aumento pela reclassificação deve ser de no máximo 15%, podendo ser concedidos aumentos adicionais para que seja alcançado o mínimo da faixa salarial.

Com relação aos reajustes por mérito, eles devem ocorrer quando o funcionário demonstrar um desempenho acima do esperado, o intervalo mínimo de tempo para reajustes por mérito deve ser de no mínimo um ano. O valor do aumento definido pela diretoria da empresa dependerá da quantia anual destinada a esse tipo de ampliação salarial.

Por fim, o método de remuneração por competências ou habilidades também pode ser introduzido na organização, porém, em um espaço maior de tempo, quando a empresa possuir um quadro maior de funcionários.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para desenvolver este trabalho foram feitos questionários e aplicados com servidores públicos do município de Arara - PB, para que fosse possível a compreensão mais estendida sobre a real situação deste município.

No primeiro momento procurou-se saber o gênero e constatamos que foram entrevistadas mais pessoas do sexo masculino, que do sexo feminino.

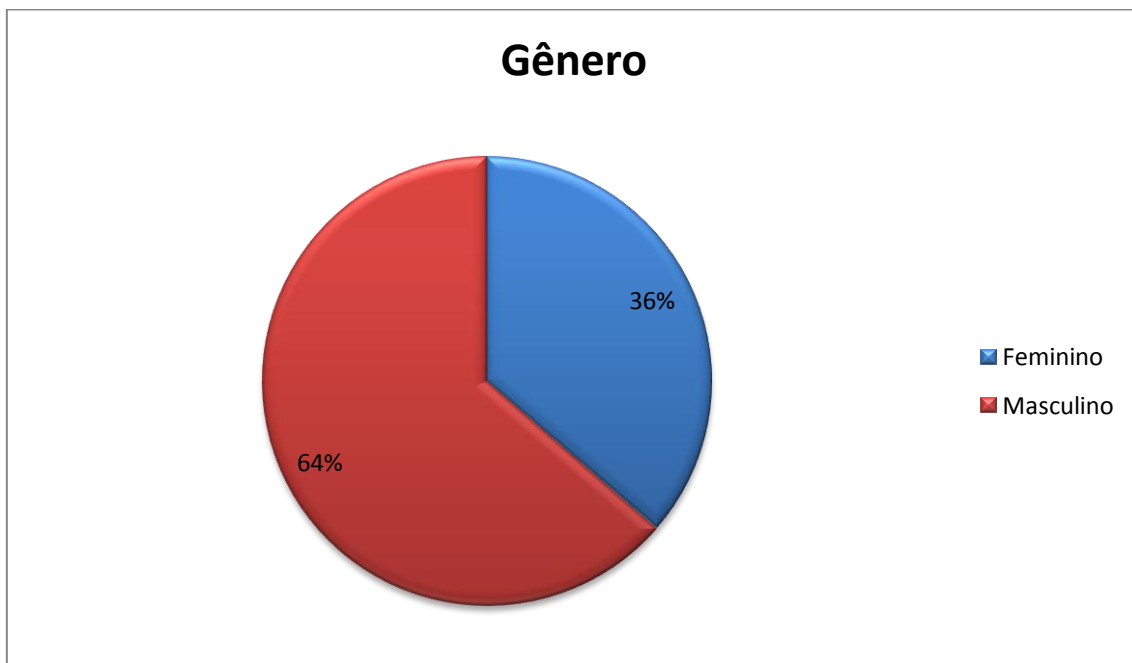


Gráfico 01: Gênero dos entrevistados
Fonte: Pesquisa de Campo para elaboração de TCC
Org.: Ney Guimarães Martins – 2014.

Em um segundo momento, foi necessário saber sobre o nível de escolaridade dos entrevistados, e foi possível constatar que mais de 40% dos entrevistados, apresentam nível superior de Especialização, Mestrado e Doutorado.

Ainda é correto afirmar, que mesmo ocupando outras funções que não necessitam de curso superior, os funcionários estão se capacitando e fazendo cursos complementares para função que ocupam, conforme descrito no gráfico a seguir:

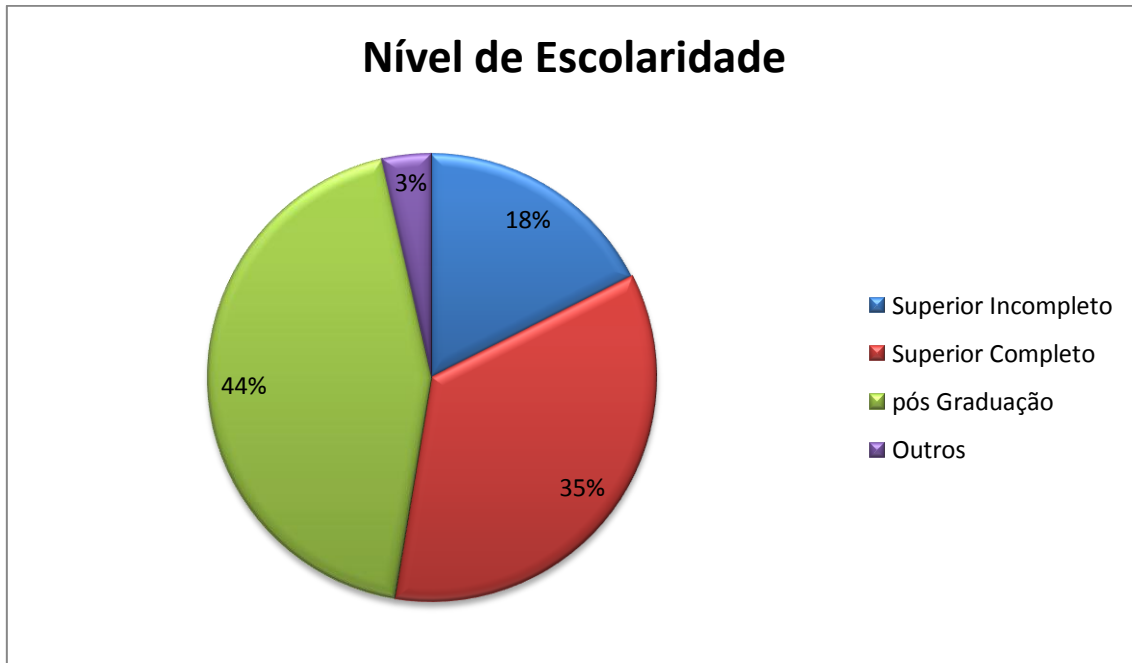


Gráfico 02: Nível de Escolaridade

Fonte: Pesquisa de Campo para elaboração de TCC

Org.: Ney Guimarães Martins – 2014.

No tocante as profissões por formação e designação em concurso público, foram possíveis constatar que 46% são professores, e, no entanto mais da metade deste percentual ocupam outras funções, como outras profissões também no gráfico a seguir:

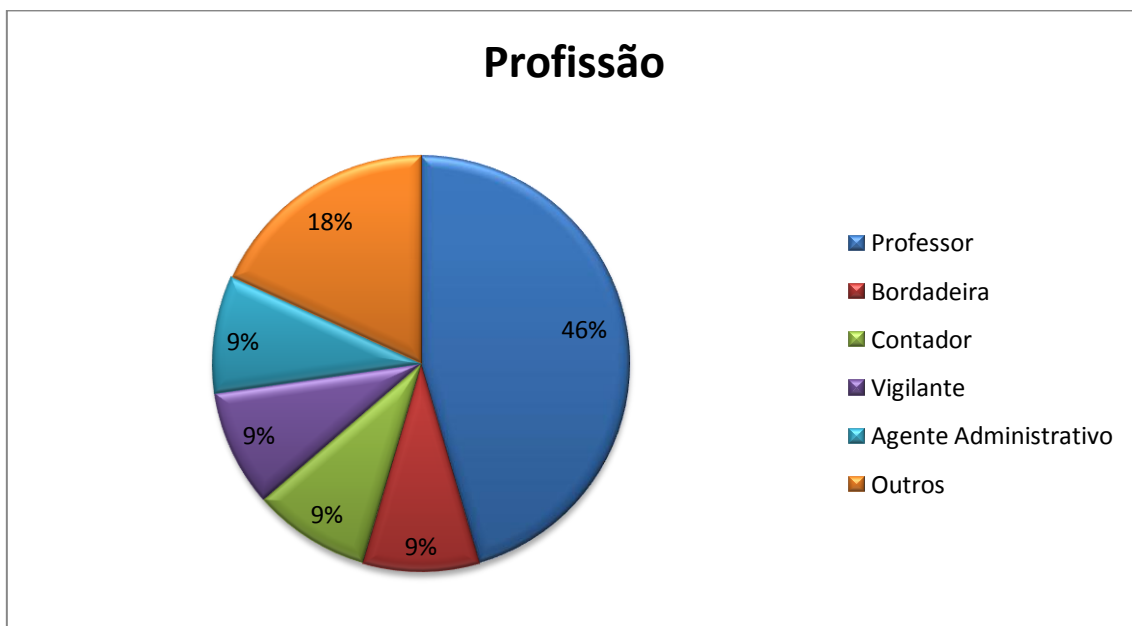


Gráfico 03: Profissão dos servidores

Fonte: Pesquisa de Campo para elaboração de TCC

Org.: Ney Guimarães Martins – 2014.

No tocante a profissões, isto é uma prática muito comum em muitos municípios, principalmente na profissão de professor, pois muitos trabalham em coordenações pedagógicas, executam programas na secretaria de educação, etc.

Com os outros funcionários, a situação é bem parecida, pois muitos ocupam cargos de Diretorias, chefias, Coordenação, entre outros, sendo agente, ou auxiliar administrativo, conforme gráfico:

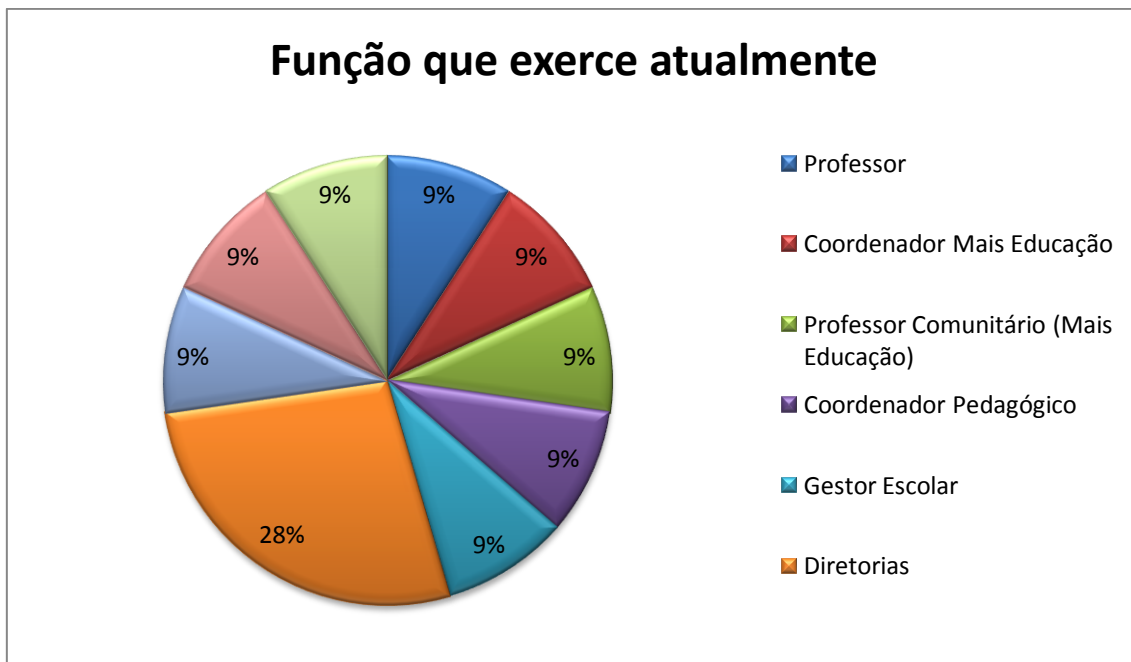


Gráfico 04: Função que exerce atualmente

Fonte: Pesquisa de Campo para elaboração de TCC
Org.: Ney Guimarães Martins – 2014.

É necessário ao fazer um estudo destes buscar compreender se os entrevistados são ou não realizados na sua atual profissão, e se também são reconhecidos. Nesta vertente pode-se constatar que 82% dos entrevistados se auto declararam reconhecidos na atual profissão.

No entanto, chamou atenção um depoimento de um servidor que diz não ser reconhecido na atual profissão, ele afirma que por ser uma profissão de nível intermediário, às vezes gera menosprezo por parte de outros.

Assim, fazendo uma análise mais detalhada podemos perceber que nestas profissões como: Vigia, Auxiliar de Serviços Gerais, Auxiliar administrativo, Coveiro, entre outros, existe determinado preconceito por parte da população, sendo necessário assim uma política de reestruturação nos cargos, carreira e remuneração. Conforme o gráfico a seguir:

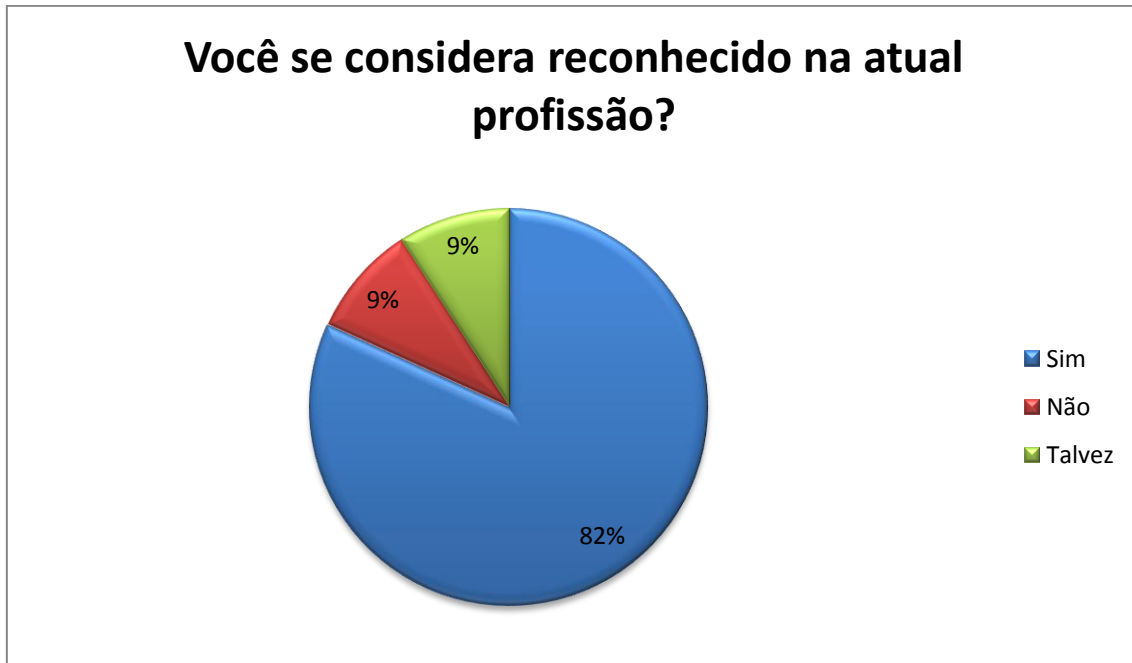


Gráfico 05: Você se considera reconhecido na atual profissão?

Fonte: Pesquisa de Campo para elaboração de TCC

Org.: Ney Guimarães Martins – 2014.

Ainda por meio da entrevista foi possível constatar que todos os funcionários são favoráveis a implantação do PCCR no município de Arara - PB, pois quando foi perguntado se eles consideram importante a implantação do PCCR no município, eles responderam:

Sim, pois, valoriza mais o servidor, e faz com que ele se aperfeiçoe para se enquadrar em categorias melhores.
(M.J.M.A.FUNCIONÁRIO PÚBLICO)

Sim, pois ajudará os funcionários tanto no reconhecimento social, quanto no financeiro. (J.C.L. FUNCIONÁRIO PÚBLICO)

Assim, é possível considerar que, além de benefícios com a implantação do PCCR, os funcionários terão uma melhoria significativa na qualidade do trabalho, os benefícios podem ser: adicional por tempo de serviço, periculosidade, ascensão horizontal e vertical, por tempo de serviço e por escolaridade, dessa maneira cada vez mais os funcionários buscariam se especializar e melhorar o rendimento.

5. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos representam uma parte significativa da pesquisa, norteados pelo pesquisador a alcançar seus objetivos.

A temática em questão será analisada sob a ótica de que a qualidade do trabalho do servidor público irá melhorar com a implantação do PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração. Tendo em vista que esta pesquisa será realizada no município de Arara - PB, este que por sua vez necessita desta política para que contemple os dispositivos relacionados aos profissionais e à própria educação no sentido de mudanças e estímulos destes servidores.

Dessa maneira, o caminho de pesquisa utilizado se desenvolve a partir de pesquisas bibliográficas, artigos científicos, revistas e internet, os quais servirão de fundamentação teórica sobre o tema em discussão. Para coletar os dados a serem analisados, aplicaremos entrevistas com os servidores públicos, levantamento de questionários.

Apresentaremos resultados e conclusões detalhados sobre a implantação do PCCR no município de Arara - PB e seus principais desdobramentos, tratando-se assim de uma pesquisa quanti-qualitativa, pois, segundo (PRATES, 2005) trabalha com dados de fácil quantificação e complementa-os com dados subjetivos ou descritivos.

6. CONCLUSÃO

O objetivo que orientou a construção deste trabalho foi sondar sobre as possíveis conseqüências de se implantar o PCCR no município de Arara – PB. Perguntávamo-nos sobre o grau de conhecimento do funcionalismo municipal sobre a temática e do que achavam de uma possível aplicação do PCCR no município. Constatamos que a execução de um projeto dessa natureza pode ser lenta e onerosa, porem necessário.

O grande problema enfrentado pelos profissionais de Recursos Humanos de muitas empresas é conseguir mostrar para diretoria a importância desse investimento para um melhor desempenho e organização. (Micheletti, 2007). Por isso, para implantação desta política as organizações devem ter apoio de seus diretores, gerentes e todos que estão envolvidos no processo.

A execução do plano promove o aperfeiçoamento dos funcionários, garantindo-lhes o desenvolvimento profissional dentro da empresa, fundamentado nas possibilidades de aproveitamento interno através da ocupação de outros cargos. Como conseqüência aumenta-se o comprometimento dos funcionários em relação à empresa e a satisfação com os ganhos e perspectivas de crescimento interno.

Neste sentido, (Pontes 1998) afirma que na implantação de programa de administração de Cargos e Salários em uma organização é necessário seguir etapas de planejamento e divulgação do plano, análise e avaliação dos cargos, pesquisa salarial, estrutura salarial e definição da política salarial.

Foi necessário antes de fazer esta pesquisa analisar alguns conceitos, como o de carreiras, cargos e remuneração, como também compreender que existe uma necessidade de melhor valorização dos funcionários em todos os vários aspectos, pois com a implantação do PCCR irá melhorar a qualidade do serviço prestado e seu reconhecimento dentro do município.

Portanto, diante do processo de implantação, todos querem o sucesso da organização e de seus colaboradores, por isso a importância de todo um planejamento para que os objetivos do plano sejam favoráveis ao que foi pensado e planejado.

ABSTRACT

The work in question is a reflection and analysis about the implantation of PCCR - Career Plan, Career and Remuneration in the town of Arara - PB. The problem in question will be analyzed from the perspective of the quality of the work of public servants will improve with the implementation of this PCCR municipality aiming professional and continuous improvement, valuing the civil service, the perception of fair pay, improved job performance and quality of service to municipal population. At first we will make a general analysis of the PCCR, besides understanding through interviews with the civil servants of the municipality of Arara his views on this subject and finally crutinize these questionnaires and understand the major developments in the implementation of the PCCR Arara - PB, knowing that the average deployment time depends on the methodology used, and the personal assistance of the tools. To develop this research literature searches, books, magazines and the internet were made, which served as the theoretical basis on the subject under discussion. For the implementation, interviews with civil servants, survey questionnaires, comparative data between municipalities that have and do not have the PCCR were made. We will also present detailed results and conclusions on the implementation of the PCCR in the municipality of Arara - PB and their main outcomes.

KEY WORDS: PCCR. Remuneration. Public servant.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

CARIOCA, José Marcio. **A remuneração por competências: uma inovação na Administração de salários**. 2004. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Engenharia Mecânica, Campinas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Gestão de Pessoas com Base em Competência**. In. DUTRA. J. S. (Org.) **Gestão por competências**. São Paulo: Gente, 2001.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**. 3ª ed. São Paulo: Futura, 2000.

MICHELETTI, Camila. **Plano de Cargos e Salários: Sua empresa ainda vai ter um**. Artigo na Comunidade RH Artigos. São Paulo, Abril, 2009.

OLIVEIRA, A. de. **Manual de descrição de Cargos e Salários**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PASCHOAL, Luiz. **Administração de Cargos e Salários: Manual prático e novas metodologias**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários**. 7ª Ed. São Paulo: Ltr. 1998.

_____. **Administração de Cargos e Salários**. 9ª Ed. São Paulo: Ltr. 2004.

SAVIOLI, N. Carreira. **Manual do Proprietário**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991.

SOUZA. M. Z. A. **Cargos, Carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro: editora FGV, 2005.

ZIMPECK, B. G. **Administração de cargos e salários. Incluindo: Programas de computador para a ponderação de fatores**. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

APÊNDICE

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA –
PROEAD

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

QUESTIONÁRIO (SERVIDORES PÚBLICOS)

1. Nome (opcional) _____

2. Gênero:

 Masculino Feminino

3. Nível de Escolaridade:

 Fundamental Incompleto Fundamental Completo Ensino médio Incompleto Ensino médio Completo Superior Incompleto Superior Completo Pós Graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado)

4. Profissão: _____

5. Função que exerce atualmente: _____

6. Você se considera reconhecido na sua atual profissão? Por quê?

7. Você considera importante a implantação do PCCR no seu município? Por quê?

8. Quais benefícios você teria com a implantação do PCCR no seu município? Em que sentido a qualidade do seu trabalho poderia melhorar?
