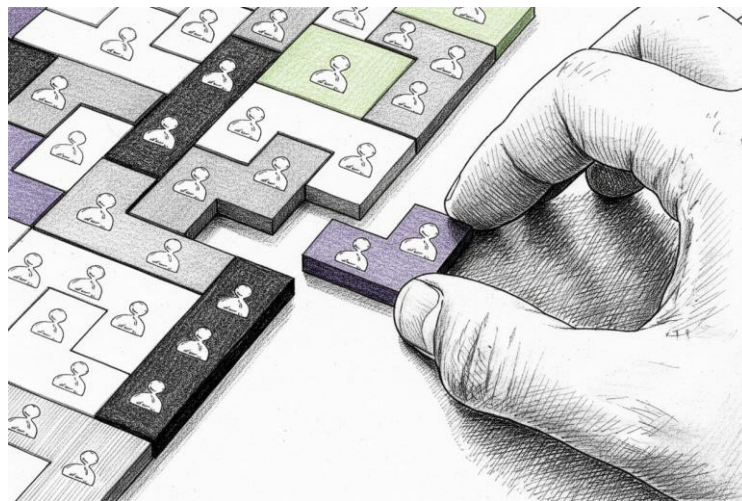




Diagnóstico e
explicação
sobre os estudos
do Plano de
Carreira Geral
dos Municipários

Análise do Quadro de Pessoal da Administração Direta do Município de Pelotas



Apresentamos a seguir uma análise do quadro de pessoal da chamada Administração Direta do Município de Pelotas, com a finalidade de contribuir para os estudos e formulações que serão realizados e dirigidos à **elaboração de um novo Plano de Carreira para o conjunto do funcionalismo municipal.**

Legislação Estruturante do Quadro de Pessoal

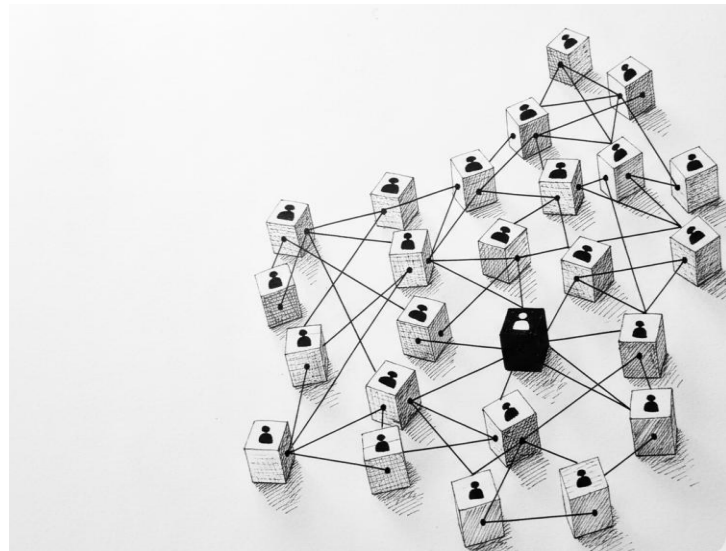
Primeiramente, cumpre assinalar que a legislação que estruturou e organizou o quadro de pessoal da Administração Direta do Município de Pelotas é da década de 1980, anterior à promulgação da Constituição de 1988, com algumas alterações e adaptações pontuais, como por exemplo as **Leis nºs 3.008/86** que trata do Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Pelotas; **3.115/88** que trata da Organização do Quadro de Pessoal Contratado (Celetistas - emprego público e não contratos emergenciais); e **3.116/88** que trata do Sistema de Classificação de Cargos dos Funcionários da Prefeitura (Estatutários).



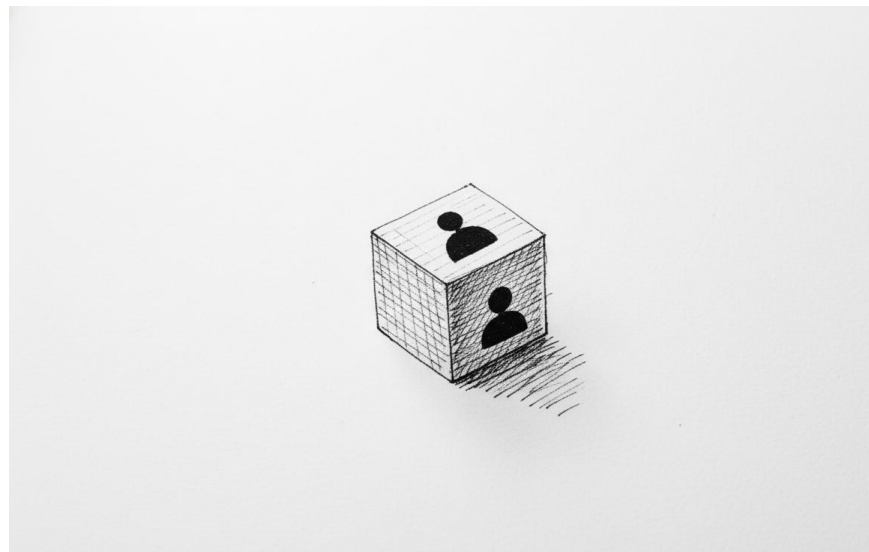
Evolução do Quadro de Pessoal e Coexistência de Regimes

À época havia prevalência de servidores contratados pelo regime de emprego, denominados **Celetistas**, e a legislação municipal para os **Estatutários** estruturou o quadro de pessoal com progressões horizontais, exclusivamente por tempo de serviço:

- ❖ **3 anos** c/acrécimo salarial de **3,5%**
- ❖ **15 anos** c/acrécimo salarial de **15%**
- ❖ **25 anos** c/acrécimo salarial de **25%**



A partir do final da década de 1980 o ingresso de servidores sob regime Estatutário aumentou significativamente e passaram a coexistir os dois regimes de pessoal no âmbito da Administração Direta (Celetistas e Estatutários), com elaboração de legislação esparsa para criação dos cargos.



Ocorre que, **de tal década até os dias atuais não foi criado um Plano de Carreira que organizasse o expressivo contingente existente de cargos e empregos** e, de forma desordenada, pontual, alguns agrupamentos tiveram reconhecidos determinados direitos e vantagens albergadas em legislação local, em detrimento de outros segmentos que permaneceram estagnados.

Desvinculação do Salário Mínimo Nacional e Complementação de Vencimentos

Havia, à época, legislação municipal para regular o padrão remuneratório dos cargos e empregos, fixando-os em número de salários mínimos.

Nos anos 2000, foi implementada valorização do salário mínimo nacional pelo Governo Federal e, no ano de **2006**, o reajuste foi na ordem de 16,67%, enquanto em nível Municipal o reajuste dos Municipários foi de 3,34% (Governo do então Prefeito Fetter Jr.), **sendo que até antes deste momento o menor vencimento básico municipal sempre acompanhava o mínimo nacional, logo, começou aí o distanciamento dos reajustes do mínimo nacional e o vencimento básico dos servidores de Pelotas.**



A partir desta data-base de 2006, se tornou necessária a instituição de complementação de vencimentos para aqueles que, somando todas as parcelas remuneratórias, mesmo assim não alcançavam o valor do mínimo nacional.

Nesse sentido, vários sindicatos de servidores no país que se enquadraram em tal situação (desvinculação do mínimo nacional), ingressaram com ações judiciais para tentar garantir o mínimo nacional como menor vencimento básico, resultando em decisão final no **STF**, onde através dos termos da sua **Súmula Vinculante 16**, assim entendeu: “*Os artigos 7º, IV, e 39, § 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público*”, ou seja, **o mínimo nacional não poderia ser vinculado ao menor vencimento básico, mas sim deve corresponder ao total da remuneração (vencimento bruto).**



PERDA
SALARIAL

Ajude outros pelotenses a também declarar o seu amor pela cidade,
estenda a mão e doe sangue.

O Hemopel espera por você.
Seja um pelotense de coração. Doe vida!

08:00hs às 18:00hs - Avenida Bento Gonçalves, 4569 - Centro (53) 3222-3002



PREFEITURA MUNICIPAL DE PELOTAS
DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Matrícula	Nome do funcionário	Referência
Cargo	Lotação	Regime Jurídico

Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos

LOCAL DO PAGAMENTO:	Vencimento
	Descontos
	TOTALS: Líquido a pagar

Base de Cálculo do FGTS	Base Previdência	Salário Base
Valor do Depósito do FGTS	Base IRRF	Margem Consignável

Com padrão salarial reduzido, mesmo com a edição de leis assegurando direitos e vantagens de cunho remuneratório, muitas vezes este conjunto de parcelas não representa valor igual ou superior ao salário mínimo nacional, havendo a necessidade de complementação.

Em âmbito local, foi criado um “**piso municipal**”, como base de incidência de vantagens, fixado em lei e remunerado sob o título “**complemento de piso**”, parcela esta que representava a diferença existente entre o padrão reajustado pelo percentual de revisão geral e o piso municipal. **Atualmente, tal piso corresponde ao título “vencimento básico” nos contracheques.**

Magistério e o Piso Salarial Profissional Nacional

Ainda que um grupo de servidores tivesse uma organização em carreira com plano próprio como o Magistério, **Lei Municipal nº 3.198/89**, o padrão salarial reduzido e uma tentativa de retribuição por qualificação denominada “**incentivo**”, não chegou a ser criado um sistema de progressão que combinasse tempo e qualificação para ascensão na carreira com acréscimo remuneratório expressivo que importasse mudança de padrão de vencimento e mesmo tal grupo, por muitos anos, conviveu com a complementação salarial.

Com o advento da **Lei Federal nº 11.738/08**, que instituiu o **Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica**, foi inaugurada uma nova realidade econômica para o Magistério que, após longa batalha nos tribunais, **teve reconhecida sua constitucionalidade pelo STF em 2011**, importando aí na fixação de um padrão salarial inicial para este segmento específico.





A partir de então, somente passaram a receber o Piso Salarial Nacional como vencimento básico em Pelotas àqueles Professores que ingressaram com ações judiciais e obtiveram êxito, **onde o SIMP conquistou um número significativo de decisões favoráveis, e obtendo a primeira decisão judicial neste sentido no Município.**

Em **2022**, a então Prefeita Paula Mascarenhas editou a **Lei Municipal nº 7.038**, que fixou o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério como vencimento básico e incluiu os Orientadores Educacionais, porém, além de alterar o que era previsto na Lei Municipal nº 3.198/89, **criou diversas desigualdades e disparidades entre aqueles profissionais que já estavam na rede e os que ingressariam no Município após tal legislação, inclusive retirando do quadro do Magistério os Auxiliares de Educação Infantil.**

Padrões Salariais

Reconhecidos em Legislação Federal

Outros cargos e empregos existentes no serviço público municipal têm seus padrões salariais reconhecidos em Leis Federais, como aqueles pertencentes a Enfermagem (Enfermeiro, Técnico e Auxiliar de Enfermagem), Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias. Também existe, por força de Legislação Federal, salários mínimos profissionais, como para Engenheiros, Arquitetos, Médicos, Dentistas, que em nosso Município somente são pagos para os ocupantes de empregos públicos (Celetistas), por meio de decisões judiciais individuais favoráveis.

Diante desta pluralidade de leis criando cargos e empregos no âmbito do serviço público municipal, não houve um tratamento minimamente organizado em padrões salariais equivalentes por nível de escolaridade exigido para provimento destes, coexistindo, por estas razões, os mais diversos padrões de vencimento.



Desigualdades Salariais e Ausência de Carreiras Organizadas

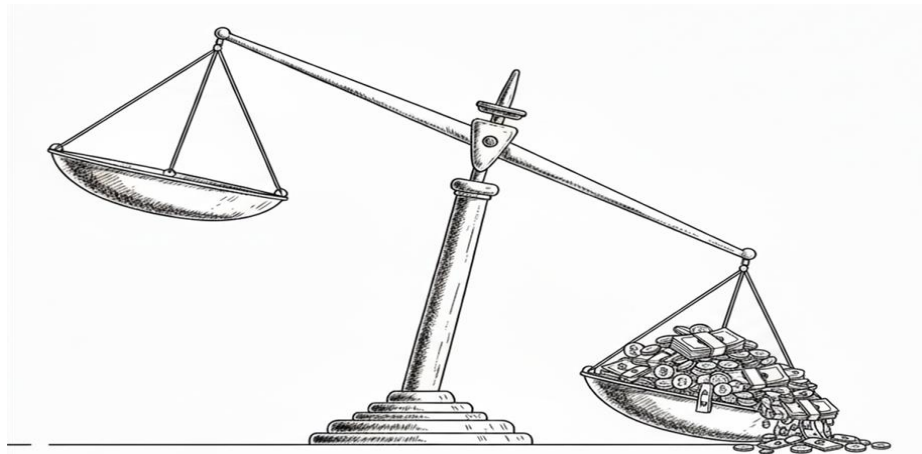
As Gestões Municipais passadas criaram, por sua iniciativa, várias legislações municipais com complementações de remuneração para alguns cargos, cuja base de cálculo para incidência de vantagens era superior ao piso municipal (menor vencimento básico), corroborando mais ainda para desigualdades salariais entre funções de mesmo nível de escolaridade exigido.

Esta diversidade de padrões também é consequência da inexistência de carreiras organizadas com padrões de vencimentos iniciais e regras claras de progressão com ascensão funcional de efetivo acréscimo remuneratório por critérios preestabelecidos (tempo de serviço/qualificação), que assegurem igualdade de tratamento a todos aqueles que os atendam.

Raras exceções, pode-se basicamente constatar nas **Leis Municipais nºs 7.300 e 7.301**, as quais consistem em uma reestruturação remuneratória em elevação por nível de qualificação, progressão por tempo de serviço e promoção por desempenho, nos cargos respectivamente de **Procurador Municipal e Auditor Fiscal da Receita Municipal** que, em 2024 por iniciativa exclusiva da então **Prefeita Paula Mascarenhas**, tiveram suas carreiras atualizadas.

Outro aspecto gerador de distorções remuneratórias diz com a ausência de regulamentação específica em carreira organizada, da qualificação obtida acima daquela a qual o concurso exigiu.

Poucos grupos de cargos e empregos têm retribuição pecuniária em decorrência da obtenção de titulação acadêmica, cite-se como exemplo os Professores, Orientadores Educacionais e Técnicos Científicos, pois para os demais cargos e empregos não há reconhecimento para qualquer fim, de eventual titulação obtida além daquela que é requisito para seu provimento.



Ausência de Progressão por Tempo de Serviço e Qualificação

Assim, a regra no âmbito do serviço público local é de que **há diferentes padrões salariais para cargos e empregos de mesma escolaridade**, e que ao longo do tempo também não se alteram por ausência de previsão em lei, assegurando progressão em classes e níveis salariais pelo decurso de tempo, e tampouco por qualificação profissional.

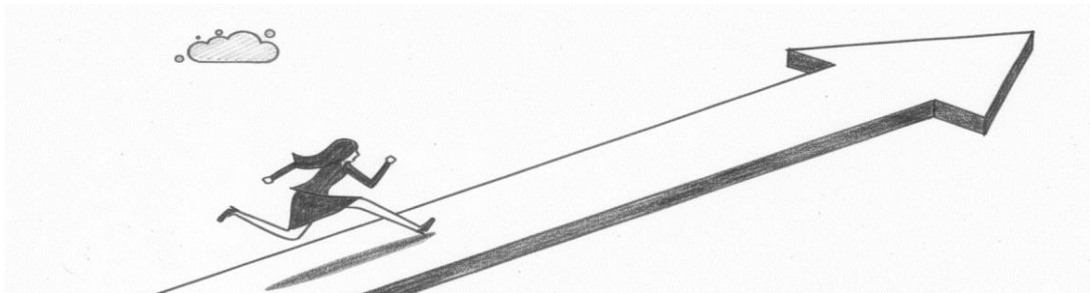
Daí que, na quase totalidade de cargos e empregos do quadro de pessoal da Administração Direta, **é comum que servidores em início de carreira tenham salário/vencimento padrão igual ao daqueles que já contam com mais de 10 ou 20 anos no serviço público**. Também se observa que **aqueles que não possuem qualificação profissional além da exigida para o cargo ou emprego, percebem o mesmo daqueles que, no mesmo cargo ou emprego, possuam título de graduação/pós-graduação/mestrado/doutorado/pós-doutorado, com ou sem afinidade em relação à função desempenhada**.

Como se vê, nos termos em que concebida a legislação de pessoal em âmbito local, tempo de serviço, capacitação e qualificação profissional, não se constituem em critérios de promoção/progressão ou reconhecimento funcional e tampouco de diferenciação salarial.

Não há previsão de cursos de capacitação com carga horária mínima exigida como meio de acesso a níveis salariais superiores e possibilidade de enquadramento funcional em posição superior.

Tudo isso ocorre porque os cargos e empregos não são organizados sob uma mesma hierarquia, não são classificados a partir do requisito de escolaridade, níveis de responsabilidade e complexidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço para o desempenho das atribuições.

Portanto, em síntese, não há um enquadramento por tempo de serviço público municipal que agrupe os servidores de acordo com sua capacitação e titulação.



Necessidade de um Plano de Carreira Geral

Diante destas linhas gerais, torna-se mais do que necessária a criação de um instrumento de gestão de pessoas voltado à valorização, organização e desenvolvimento dos servidores públicos no âmbito da Administração Municipal.



Este instrumento deve estabelecer critérios nítidos e objetivos para o ingresso, progressão, promoção, capacitação, remuneração e mobilidade funcional, permitindo que os servidores desenvolvam suas carreiras de forma planejada e justa ao longo do tempo.

Não há dúvidas de que este instrumento é o Plano de Carreira Geral dos Municipários (Celetistas e Estatutários), pois representa segurança, motivação e reconhecimento, eliminando as distorções anteriormente assinaladas.

Valorização Contínua dos Municipários



É por meio dele que o servidor visualiza oportunidades concretas de crescimento profissional, com base em seu **desempenho, tempo de serviço e qualificação**, oferecendo caminhos definidos **para progressão e promoção**, contribuindo a fim de construir um ambiente de trabalho saudável, evolutivo e positivo, promovendo a valorização contínua dos Municipários.



**AGRADECEMOS PELA
ATENÇÃO DE
TODOS E TODAS!**