

OFÍCIO Nº 033/2026 - SINTEPP

Barcarena, 11 de março de 2026.

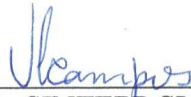
Ao
Ver. José Maria Rodrigues Júnior
Presidente da Câmara Municipal de Barcarena/PA

Assunto: Encaminhamento (Faz)

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação Pública do Pará – SINTEPP SUBSEDE BARCARENA/PA, por meio de sua Coordenação da Subsede de Barcarena, vem, diante de Vossa Excelência, encaminhar PARECER JURÍDICO com as respectivas proposições ao Poder Legislativo Municipal visando adequações em alguns pontos específicos de natureza técnica identificado na minuta do Projeto de Lei Complementar Nº 0004/2026 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração Geral dos Servidores do Município de Barcarena, em tramitação nesta Casa Legislativa.

Atenciosamente,



Coordenação Geral do SINTEPP SUBSEDE Barcarena

PROPOSIÇÕES AO PROJETO DE LEI Nº 0004/2026 – PCCR GERAL

I - VENCIMENTO INICIAL INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO E NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DAS TABELAS

A análise dos anexos mencionados no art. 75 indica que os cargos de Agente de Portaria, Agente de Serviços Gerais e Agente Administrativo (em extinção) apresentam vencimento-base fixado em R\$ 1.600,00, valor inferior ao salário-mínimo nacional vigente em 2026 (R\$ 1.621,00). Essa situação exige exame à luz da jurisprudência constitucional consolidada, especialmente da Súmula Vinculante nº 16 do Supremo Tribunal Federal.

A súmula vinculante estabelece que:

“Os artigos 7º, IV, e 39, §3º, da Constituição referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público.”

Isso significa que a vedação constitucional não se dirige necessariamente ao vencimento básico isoladamente, mas sim à remuneração total do servidor. Em outras palavras, não há inconstitucionalidade automática quando o vencimento-base é inferior ao salário-mínimo, desde que a soma da remuneração percebida pelo servidor — incluindo gratificações e adicionais — alcance ou ultrapasse o valor mínimo constitucional.

Entretanto, embora a jurisprudência constitucional admita essa situação sob o ponto de vista formal, não é recomendável, do ponto de vista da organização da carreira, manter vencimentos iniciais inferiores ao salário-mínimo nas tabelas do plano. Essa prática tende a gerar insegurança interpretativa, além de transmitir percepção negativa sobre a valorização das carreiras de nível fundamental.

Nesse contexto, como medida de aperfeiçoamento do projeto, seria aconselhável adequar o vencimento inicial dessas carreiras ao valor do salário-mínimo nacional vigente, que atualmente corresponde a R\$ 1.621,00. Essa adequação pode ser realizada por meio de simples atualização dos valores constantes nos anexos do plano de carreira, ajustando o vencimento inicial da classe A do Nível I para valor equivalente ao salário-mínimo vigente à época da aprovação da lei.

Essa solução preserva a coerência da estrutura remuneratória do plano, evita questionamentos jurídicos desnecessários e alinha o vencimento inicial das carreiras ao patamar mínimo constitucionalmente assegurado aos trabalhadores.

II – DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO CONTINUADA DOS SERVIDORES

Os arts. 46 e 47 do projeto de PCCR instituem a capacitação permanente dos servidores como atividade estruturante da administração pública municipal, reconhecendo a formação continuada como instrumento relevante para o aprimoramento da qualidade do serviço público e para o desenvolvimento profissional dos servidores.

A previsão é adequada e está alinhada às diretrizes contemporâneas de gestão pública, que reconhecem a qualificação contínua do corpo funcional como elemento essencial para o bom funcionamento da administração.

Entretanto, a redação dos dispositivos permanece predominantemente programática, limitando-se a estabelecer objetivos gerais e a indicar modalidades de capacitação, sem definir parâmetros mínimos para a organização e execução dessa política pública.

Na forma atual, o texto afirma a importância da capacitação, mas deixa indefinidos aspectos essenciais para sua efetiva implementação, como critérios de acesso dos servidores às ações formativas, a compatibilização das atividades de capacitação com a jornada de trabalho, a periodicidade das ações formativas e a forma de planejamento institucional do Programa de Capacitação Profissional mencionado no parágrafo único do art. 46.

A ausência desses elementos pode dificultar a concretização prática da política de formação continuada, uma vez que a legislação não estabelece referências mínimas para orientar sua aplicação administrativa. Em muitos planos de carreira, é comum que a própria lei fixe diretrizes gerais para a execução da política de capacitação, assegurando maior previsibilidade e transparência na oferta das ações formativas.

Nesse sentido, como aperfeiçoamento do projeto, recomenda-se que o dispositivo passe a prever, ainda que de forma geral, alguns parâmetros básicos para a política de capacitação dos servidores, tais como: definição de critérios transparentes para participação nos programas de formação; compatibilização das atividades de capacitação com a jornada de trabalho do servidor; previsão de planejamento periódico das ações formativas no âmbito do Programa de Capacitação Profissional; e incentivo institucional à qualificação permanente dos servidores.

PROPOSTA DO SINTEPP:

Sugere-se a inclusão de dispositivo complementar com a seguinte redação:

Art. __. O Programa de Capacitação Profissional deverá observar, no mínimo, as seguintes diretrizes:

I – Planejamento periódico das ações de capacitação de acordo com as necessidades da administração pública municipal;

II – Definição de critérios objetivos e transparentes para seleção dos servidores participantes;

III – Compatibilização das atividades de capacitação com a jornada de trabalho do servidor, podendo ser realizadas durante o horário de expediente ou mediante compensação de carga horária;

IV – Incentivo à qualificação permanente dos servidores por meio de cursos de formação, aperfeiçoamento, especialização e outras atividades de atualização profissional;

V – Articulação das ações de capacitação com os mecanismos de desenvolvimento funcional previstos neste Plano de Carreira.

III - DA PROGRESSÃO VERTICAL POR TITULAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM AS GRATIFICAÇÕES DO REGIME JURÍDICO

A Seção I do Projeto de Lei disciplina a progressão vertical na carreira dos servidores municipais, estabelecendo que a evolução funcional ocorrerá mediante a obtenção de nova titulação acadêmica e o respectivo requerimento administrativo instruído com a documentação comprobatória.

Os arts. 54 a 56 definem o conceito do instituto, o procedimento administrativo para análise do pedido e os critérios de validade da titulação apresentada pelo servidor. Sob o ponto de vista técnico, a estrutura normativa apresenta aspectos positivos relevantes, especialmente por instituir procedimento administrativo formal para apreciação do pedido de progressão vertical, fixando prazo para análise pela Administração e assegurando a possibilidade de recurso à Comissão de Gestão de Carreiras.

Além disso, o projeto estabelece critérios objetivos para a validade dos títulos apresentados, exigindo reconhecimento pelo Ministério da Educação, vedando a utilização do mesmo título mais de uma vez para fins de evolução funcional e impedindo a utilização de titulação que tenha sido exigida como requisito de ingresso no cargo. Tais disposições contribuem para preservar a coerência da estrutura da carreira e garantir maior segurança jurídica na aplicação do instituto.

Entretanto, a análise do art. 57 revela que os percentuais de aumento do vencimento-base decorrentes da progressão vertical são extremamente reduzidos. O projeto estabelece percentuais que variam entre **0,25% e 2%**, aplicados sobre o vencimento-base do Nível I da respectiva carreira, conforme o nível de escolaridade inicialmente exigido para o ingresso no cargo.

Assim, por exemplo, para cargos cujo requisito de ingresso é o ensino fundamental, a conclusão do ensino médio ou mesmo de curso superior gera acréscimo de apenas **0,25%** sobre o vencimento-base. Para cargos de nível médio, a conclusão de graduação gera acréscimo de **0,5%**, enquanto a obtenção de especialização resulta em aumento de **1%**. Já para cargos de nível superior, a obtenção de especialização, mestrado e doutorado gera acréscimos de **1%, 1,5% e 2%**, respectivamente.

Embora a existência de escalonamento entre os níveis de titulação seja compatível com a lógica de valorização progressiva da qualificação acadêmica, os percentuais estabelecidos mostram-se modestos quando comparados ao esforço formativo exigido para a obtenção dessas titulações. A obtenção de graduação, especialização, mestrado ou doutorado envolve significativo investimento de tempo, recursos financeiros e dedicação profissional por parte do servidor, circunstância que recomenda a adoção de mecanismos mais expressivos de valorização dentro da estrutura da carreira.

A progressão vertical constitui um dos principais instrumentos de desenvolvimento funcional e deve produzir impacto remuneratório suficiente para estimular a qualificação profissional e a formação continuada dos servidores públicos. Percentuais demasiadamente reduzidos tendem a esvaziar o caráter incentivador do instituto, reduzindo a efetividade da política de valorização profissional que o plano de carreira pretende implementar.

Diante desse cenário, mostra-se oportuno reavaliar os percentuais atualmente previstos no art. 57 do projeto, de modo a fortalecer o papel da progressão vertical como

instrumento efetivo de incentivo à qualificação acadêmica e ao desenvolvimento profissional dos servidores municipais.

Nesse sentido, **recomenda-se a adoção dos percentuais previstos na redação anterior do projeto de lei**, que estabeleciam escalonamento mais significativo entre os níveis de titulação e asseguravam impacto remuneratório mais compatível com o esforço formativo exigido para a obtenção dessas qualificações.

A retomada desses percentuais contribuirá para fortalecer a política de valorização do servidor público municipal, ampliará o incentivo à formação continuada e tornará o sistema de progressão vertical mais coerente com os objetivos estruturantes de um plano de carreira voltado ao desenvolvimento profissional e à qualificação permanente dos quadros da Administração Pública.

PROPOSTA DO SINTEPP:

Assim, propõe-se que o art. 57 passe a adotar o seguinte parâmetro de escalonamento máximo entre os níveis de formação:

Art. 57. Os percentuais de aumento do vencimento-base decorrentes das progressões verticais serão definidos nos Anexos III, IV e V desta Lei, observando-se o seguinte escalonamento máximo entre os níveis de formação:

I – diferença entre os níveis fundamental completo e médio: até 5% (cinco por cento);

II – diferença entre os níveis médio e superior: até 5% (cinco por cento);

III – diferença entre os níveis superior e pós-graduação lato sensu: até 5% (cinco por cento);

IV – diferença entre os níveis pós-graduação lato sensu e pós-graduação stricto sensu, na modalidade mestrado: até 5% (cinco por cento);

V – diferença entre os níveis pós-graduação stricto sensu, na modalidade mestrado, e pós-graduação stricto sensu, na modalidade doutorado: até 5% (cinco por cento).

IV - DA NECESSIDADE DE AJUSTE CONCEITUAL ENTRE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

O projeto de lei apresenta, na parte conceitual, as definições de progressão e promoção como mecanismos distintos de desenvolvimento na carreira. A progressão é definida como a passagem do servidor ao grau subsequente na carreira mediante avaliação de desempenho e cumprimento dos requisitos legais, enquanto a promoção é descrita como o desenvolvimento vertical do servidor vinculado à escolaridade e à capacitação profissional.

Entretanto, a leitura sistemática do próprio projeto demonstra que o instituto da promoção não é efetivamente regulamentado ao longo do texto da lei, sendo tratado apenas em nível conceitual. Por outro lado, o plano disciplina de forma clara os mecanismos de evolução funcional por meio da progressão horizontal e da progressão

vertical, esta última vinculada justamente à titulação acadêmica e à qualificação profissional do servidor.

Diante disso, a manutenção do inciso XVII pode gerar confusão conceitual desnecessária, pois o conteúdo ali descrito já se encontra contemplado na lógica de progressão prevista no plano. Assim, como medida de simplificação e de aprimoramento da técnica legislativa, recomenda-se a supressão do inciso XVII, evitando a duplicidade terminológica e mantendo a coerência entre os conceitos definidos na parte introdutória da lei e os mecanismos efetivamente regulamentados no corpo do PCCR.

PROPOSTA DO SINTEPP:

Suprimir o Inciso XVII do art. 2º do PL.

V – DA NECESSIDADE DE UNIFORMIZAÇÃO DO INTERSTÍCIO DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

A leitura conjunta dos arts. 51, 58 e 60 do projeto revela inconsistência quanto ao prazo aplicável à progressão horizontal.

O §2º do art. 51 estabelece que a progressão horizontal ocorrerá a cada dois anos, enquanto o parágrafo único do art. 58, fixa interstício de três anos para a passagem de uma classe para outra dentro do mesmo nível da carreira. Por sua vez, o art. 60 volta a se referir à progressão horizontal como processo bienal de aferição de desempenho.

Essa divergência de prazos pode gerar insegurança interpretativa quanto ao funcionamento do mecanismo de evolução funcional, especialmente sobre o tempo necessário para que o servidor avance de classe. Para evitar dúvidas na aplicação da norma, o mais adequado é uniformizar o interstício da progressão horizontal, adotando o prazo de dois anos, que já aparece em dois dispositivos do próprio projeto.

A padronização do prazo bienal contribui para tornar a redação mais clara e coerente, além de alinhar a periodicidade da avaliação de desempenho com o momento efetivo da evolução funcional.

PROPOSTA DO SINTEPP:

Ajustar o parágrafo único do art. 58 para estabelecer que o interstício da progressão horizontal será de dois anos, harmonizando o dispositivo com os arts. 51 e 60 e eliminando a atual inconsistência do texto.

VI – DA PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA À CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E DA NECESSIDADE DE APERFEIÇOAMENTO DO CRITÉRIO ADOTADO

Os arts. 64 e 65 do projeto estabelecem o sistema de pontuação relacionado à capacitação profissional para fins de evolução funcional, considerando tanto a obtenção de titulações acadêmicas quanto a participação em cursos, eventos e atividades de aperfeiçoamento.

A lógica adotada procura incentivar a formação continuada dos servidores, atribuindo pontuações mais elevadas para títulos acadêmicos — como graduação, especialização, mestrado e doutorado — e pontuação proporcional à carga horária para cursos de capacitação de menor duração.

Entretanto, ao se analisar especificamente o critério estabelecido para eventos de capacitação e aperfeiçoamento, observa-se que a pontuação atribuída - 0,13 ponto por hora de curso - revela-se extremamente reduzida em termos práticos.

Considerando esse parâmetro, um curso de 20 horas resultaria em apenas 2,6 pontos, enquanto um curso de 40 horas geraria aproximadamente 5,2 pontos. Em termos concretos, para que a capacitação tenha impacto significativo na pontuação do servidor, seria necessário acumular um número muito elevado de horas de formação ao longo do período avaliativo, o que acaba reduzindo a efetividade desse critério como instrumento de valorização da formação continuada.

Além disso, o texto não esclarece de forma suficientemente precisa como se dará o aproveitamento dessas capacitações ao longo dos ciclos de avaliação, especialmente considerando que o processo de evolução funcional ocorre de forma periódica.

Não fica claro se os cursos realizados poderão ser utilizados novamente em ciclos posteriores ou se cada formação poderá gerar pontuação apenas uma única vez. Essa ausência de definição pode gerar dúvidas quanto ao planejamento das atividades formativas pelos servidores.

Outro aspecto que merece atenção diz respeito às condições institucionais para participação nas atividades de capacitação. O projeto não estabelece parâmetros sobre a compatibilização entre capacitação e jornada de trabalho, não esclarecendo se os cursos poderão ser realizados durante o expediente, se haverá possibilidade de liberação parcial da jornada para participação em eventos formativos ou se as capacitações deverão ocorrer exclusivamente fora do horário de trabalho.

A ausência dessa definição pode comprometer a efetividade da política de formação continuada prevista no plano, pois a participação em cursos e atividades de aperfeiçoamento depende, em grande medida, da existência de condições institucionais adequadas para sua realização.

Dessa forma, embora o projeto reconheça a importância da capacitação profissional no processo de evolução funcional, o modelo atualmente proposto apresenta limitações que podem reduzir o impacto efetivo da formação continuada na progressão dos servidores.

A pontuação atribuída às atividades de capacitação mostra-se desproporcionalmente baixa quando comparada ao esforço exigido para a realização dessas atividades, ao mesmo tempo em que o texto carece de maior clareza quanto às regras de aproveitamento das formações e às condições institucionais para sua realização.

PROPOSTA DO SINTEPP

Diante dessas considerações, recomenda-se o aperfeiçoamento do dispositivo, mediante a elevação da pontuação atribuída às atividades de capacitação para patamar mais compatível com a realidade da formação continuada dos servidores, bem como a inclusão de diretrizes gerais que esclareçam a forma de aproveitamento das capacitações ao longo dos ciclos de avaliação e estabeleçam parâmetros para a compatibilização entre participação em cursos e a jornada de trabalho.

Como parâmetro de referência, poderia ser adotada pontuação mínima de 0,5 ponto por hora de capacitação, preservando-se a exigência de carga horária mínima e a pertinência temática com as atribuições do cargo, de modo a fortalecer o incentivo à qualificação profissional e tornar o sistema de evolução funcional mais efetivo.

VII - PROGRESSÃO HORIZONTAL BASEADA EXCLUSIVAMENTE EM DESEMPENHO: NECESSIDADE DE EQUILÍBRIO COM O TEMPO DE SERVIÇO

A leitura conjunta dos arts. 58 a 66 do projeto indica que a progressão horizontal não ocorrerá por simples decurso do tempo de serviço, estando condicionada essencialmente ao sistema de avaliação de desempenho previsto no próprio plano de carreira.

O tempo de exercício funciona apenas como interstício mínimo para abertura do processo de evolução funcional, enquanto o efetivo avanço de classe depende da pontuação obtida pelo servidor nos critérios definidos pela lei.

De fato, o projeto regulamenta de forma relativamente detalhada o sistema de pontuação, estabelecendo critérios relacionados à pontualidade, disciplina e capacitação profissional.

Dessa forma, diferentemente de modelos baseados exclusivamente na antiguidade, a evolução funcional passa a depender do desempenho aferido durante o período avaliativo.

Entretanto, do ponto de vista de política de carreira, pode-se sustentar que um modelo mais equilibrado seria aquele que combinasse os dois critérios - tempo de serviço e avaliação de desempenho. Essa solução foi adotada, por exemplo, no próprio PCCR da educação do município, no qual a progressão ocorre por alternância entre critérios de tempo de serviço e mérito. Esse tipo de arranjo tende a produzir maior equilíbrio no sistema de evolução funcional, pois reconhece simultaneamente a experiência acumulada pelo servidor ao longo do tempo e o desempenho apresentado no exercício de suas funções.

Assim, embora o modelo proposto no projeto privilegie a avaliação de desempenho como fator predominante para a progressão horizontal, a experiência de outros planos de carreira demonstra que a mediação entre tempo de serviço e mérito pode contribuir para maior estabilidade e previsibilidade no desenvolvimento da carreira, sem afastar a importância da avaliação do desempenho funcional.

PROPOSTA DO SINTEPP:

Art. 60. A Progressão Horizontal é um processo bienal de Evolução Funcional que possibilita a passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior dentro do mesmo nível da carreira.

§1º A progressão horizontal ocorrerá mediante critérios alternados de antiguidade e mérito, observando-se o interstício mínimo previsto nesta Lei.

§2º A progressão por antiguidade será concedida ao servidor que cumprir o interstício mínimo de efetivo exercício na classe, desde que não possua penalidade disciplinar impeditiva no período.

§3º A progressão por mérito dependerá da avaliação de desempenho funcional do servidor, nos termos do sistema de pontuação previsto nos arts. 60 a 65 desta Lei.

§4º A progressão horizontal ocorrerá de forma alternada entre os critérios de antiguidade e mérito, de modo que o servidor não poderá obter duas progressões consecutivas com base no mesmo critério.

§5º O interstício mínimo de dois anos será contado a partir da última evolução funcional obtida pelo servidor.

VIII – DA VANTAGEM PESSOAL (VP) E DA PROPOSTA DE ALTERAÇÃO NO PL

A Vantagem Pessoal (VP) prevista no projeto de PCCR tem por finalidade assegurar o cumprimento do princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos, garantindo que nenhum servidor tenha redução remuneratória em decorrência da implantação da nova estrutura de vencimentos prevista na lei.

Assim, caso o vencimento básico atualmente percebido pelo servidor seja superior ao vencimento estabelecido na nova tabela do cargo, a diferença será mantida a título de Vantagem Pessoal.

Essa parcela possui natureza remuneratória e caráter permanente, integrando a remuneração do servidor para todos os efeitos legais, inclusive para fins de aposentadoria, férias, décimo terceiro salário, licenças e afastamentos remunerados.

Sobre a Vantagem Pessoal também incidem os reajustes gerais concedidos ao funcionalismo, bem como vantagens previstas no próprio plano, como o adicional por tempo de serviço, as progressões horizontais e promoções verticais e determinadas gratificações.

Do ponto de vista material, a previsão da Vantagem Pessoal é positiva e necessária, pois garante segurança jurídica na transição entre o regime remuneratório atual e o novo modelo estabelecido pelo PCCR. Além disso, o projeto adotou uma solução mais favorável do que a utilizada em muitos planos de carreira, nos quais a vantagem pessoal é tratada como parcela congelada (VPNI), sem incidência de progressões ou adicionais. No caso do projeto em análise, a VP acompanha a evolução funcional do servidor, evitando a perda de valor real ao longo do tempo.

Sob o aspecto da técnica legislativa, contudo, a Vantagem Pessoal não constitui propriamente um conceito estrutural do plano de carreira, mas sim um mecanismo de proteção remuneratória aplicado na transição para a nova tabela de vencimentos. Por essa razão, recomenda-se suprimir sua definição do capítulo conceitual da lei e concentrar toda a disciplina da matéria no artigo que trata da irredutibilidade remuneratória, tornando o texto legal mais claro, organizado e sistemático.

PROPOSTA DO SINTEPP:

Suprimir o inciso XXV do art. 2º e reformular o art. 71, que ficaria assim:

Art. 71. A remuneração do servidor é irredutível, não podendo a implantação da nova estrutura de vencimentos

prevista nesta Lei resultar em redução da remuneração percebida pelos atuais ocupantes de cargo efetivo.

§1º Caso o vencimento básico atualmente percebido pelo servidor seja superior ao vencimento básico fixado para o respectivo cargo na tabela estabelecida por esta Lei, a diferença será paga a título de Vantagem Pessoal – VP.

§2º A Vantagem Pessoal possui natureza remuneratória e integrar-se-á à remuneração do servidor para todos os efeitos legais, inclusive para fins de aposentadoria, férias, décimo terceiro salário, licenças e afastamentos remunerados.

§3º Sobre a Vantagem Pessoal incidirão os mesmos índices de reajustes gerais e setoriais concedidos aos servidores municipais.

§4º Incidirão igualmente sobre a Vantagem Pessoal, nos mesmos percentuais previstos nesta Lei, o adicional por tempo de serviço, a progressão horizontal, a promoção vertical, a gratificação de plantão, a gratificação de zona rural e o adicional pela prestação de serviço extraordinário.