

Assunto: Possibilidade jurídica de pagamento retroativo de reajuste do piso nacional do magistério, com base em plano de carreira municipal vigente, e necessidade de revisão da estrutura remuneratória da carreira.

Resumo: Analisa-se a viabilidade jurídica de o Município de Itaúna do Sul, mediante lei específica, autorizar o pagamento retroativo de valores não aplicados no exercício de 2023 em decorrência do reajuste do piso nacional do magistério, conforme determinações expressas na Lei Municipal nº 1.276/2019, que institui vinculação obrigatória entre o piso e toda a estrutura da carreira docente.

Constata-se que, embora o reajuste não tenha sido implementado à época por insuficiência de índice orçamentário, a obrigação permanece vigente e sua regularização é juridicamente admissível, desde que precedida dos devidos estudos de impacto orçamentário, financeiro e previdenciário, bem como respeitados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

O parecer ressalta, ainda, a necessidade de revisão urgente da matemática da carreira do magistério, como medida de justiça interfuncional e sustentabilidade fiscal, e observa que a diferenciação remuneratória entre categorias, quando fundada em plano de carreira específico, não viola os princípios da isonomia nem as disposições da Lei Orgânica Municipal.

Por fim, registra-se que este parecer possui natureza opinativa, não substitui a manifestação da Procuradoria-Geral do Município, e deve ser avaliado em conjunto com os demais elementos jurídicos e técnicos do processo decisório.

1. INTRODUÇÃO

O presente parecer tem por finalidade analisar solicitação encaminhada pelo Senhor Prefeito Municipal de Itaúna do Sul, por meio da qual se requer manifestação acerca da possibilidade jurídica de encaminhamento de projeto de lei ao Poder Legislativo, visando autorizar o pagamento retroativo de valores correspondentes ao reajuste do piso salarial nacional do magistério, relativo ao

exercício de 2023, cuja atualização não foi implementada no tempo próprio, conforme estrutura remuneratória prevista no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, instituído pela Lei Municipal nº 1.276, de 22 de janeiro de 2019.

A motivação da ausência de aplicação do reajuste à época decorreu da inexistência de índice oficial definido para fins de revisão da tabela de vencimentos da carreira do magistério, situação que, aliada à limitação orçamentária e prudencial, impediu a adoção da medida no exercício de 2023. Superado o referido obstáculo, com a atual disponibilidade orçamentária e a definição posterior do índice de reajuste, discute-se a viabilidade de promover, por meio de lei específica, o pagamento dos valores devidos de forma retroativa, em respeito à legislação municipal vigente.

Importa registrar que a estrutura remuneratória da carreira do magistério, atualmente vigente, adota uma “matemática funcional” que vincula todos os demais níveis da tabela ao vencimento inicial, este por sua vez atrelado, obrigatoriamente, ao valor do piso nacional. Essa lógica faz com que qualquer majoração do piso repercuta automaticamente nos demais níveis, conforme disposto expressamente nos artigos 57 e 58 da Lei Municipal nº 1.276/2019.

Tal característica implica, na prática, que a carreira do magistério receberá, anualmente, um reajuste específico e diferenciado, além de eventual revisão geral anual aplicada a todos os servidores do município. Essa situação exige atenção redobrada do gestor público quanto à sustentabilidade fiscal e, sobretudo, evidencia a urgência de revisão da estrutura do plano de carreira, a qual, segundo boas práticas administrativas e orientações técnicas, deve ocorrer, preferencialmente, a cada três anos, sob pena de obsolescência e comprometimento do equilíbrio das finanças públicas.

Diante desse cenário, o presente parecer tem como objetivo esclarecer os aspectos legais da matéria à luz da legislação federal e municipal aplicável, bem como da jurisprudência pacificada do Superior Tribunal de Justiça (Tema 911), de forma a subsidiar tecnicamente a deliberação administrativa quanto à viabilidade da proposta.

2. DO PISO SALARIAL NACIONAL DO MAGISTÉRIO E SUA VINCULAÇÃO AO VENCIMENTO INICIAL POR FORÇA DA LEGISLAÇÃO LOCAL

O Superior Tribunal de Justiça, ao julgar o Tema Repetitivo nº 911, fixou entendimento no sentido de que a fixação do piso salarial profissional nacional do magistério, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008, é obrigatória apenas em relação ao vencimento inicial da carreira, não havendo imposição legal para que seus efeitos se estendam automaticamente a toda a estrutura da carreira, salvo quando houver previsão expressa na legislação local.

A Lei n. 11.738/2008, em seu art. 2º, § 1º, ordena que o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica deve corresponder ao piso salarial profissional nacional, sendo vedada a fixação do vencimento básico em valor inferior, **não havendo determinação de incidência automática em toda a carreira e reflexo imediato sobre as demais vantagens e gratificações, o que somente ocorrerá se estas determinações estiverem previstas nas legislações locais.* (STJ, Tema 911)

No caso de Itaúna do Sul, essa exceção se verifica, pois a Lei Municipal nº 1.276, de 22 de janeiro de 2019, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, determina expressamente a vinculação do vencimento inicial ao piso nacional e a repercussão proporcional nas demais faixas da tabela.

O referido diploma legal, ao tratar dos princípios estruturantes da carreira e da fixação do vencimento inicial, assim dispõe:

Art. 4º, inciso III: “remuneração condigna, com vencimento inicial da carreira, para a formação em nível médio na modalidade normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008 ou de outra que a venha substituir.”

E ainda:

Art. 57: “O Poder Executivo atualizará, obrigatoriamente, no mesmo percentual, as tabelas de vencimentos dos

profissionais do magistério, todas as vezes que houver, em qualquer uma delas, majoração do vencimento Inicial da carreira.”

Portanto, a obrigatoriedade de aplicação do piso nacional ao vencimento inicial, e sua repercussão automática nos demais níveis da carreira, decorre da opção legislativa adotada no âmbito do Município, e não apenas do entendimento sobre a imposição ou não da norma federal.

3. DA ESTRUTURA JURÍDICA DA CARREIRA MUNICIPAL E SUA VINCULAÇÃO AO PISO

A estrutura remuneratória da carreira do magistério no Município de Itaúna do Sul, prevista na Lei Municipal nº 1.276, de 22 de janeiro de 2019, é construída com base em uma tabela escalonada de vencimentos, organizada por níveis e classes, cujos valores se inter-relacionam por percentuais fixos de progressão vertical, a partir do vencimento inicial da carreira.

O art. 58 da referida norma estabelece a fórmula matemática que rege essa lógica de crescimento remuneratório, nos seguintes termos:

Art. 58. “As tabelas de vencimentos dos profissionais do magistério, detentores de cargo de Professor, com jornada de vinte horas semanais de trabalho, e de cargo de Professor de Educação Infantil, com jornada de quarenta horas semanais de trabalho, serão compostas por Níveis, aos quais estão associados critérios de habilitação ou titulação, conforme previsto nesta Lei, e terão os valores definidos da seguinte forma:

I – o valor do vencimento do Nível II corresponde ao valor do vencimento do Nível I, acrescido de 20% (vinte por cento);

II – o valor do vencimento do Nível III corresponde ao valor do vencimento do Nível II, acrescido de 15% (quinze por cento).

Parágrafo único. O vencimento inicial da carreira, que corresponde ao nível I, classe 0 (zero), não será inferior ao valor do piso salarial nacional do magistério, conforme previsto na Lei Federal nº 11.738/2008 ou outro que o substitua.”

Esse regramento revela que o piso nacional do magistério funciona, no plano municipal, como base de cálculo para toda a estrutura da carreira, de modo que qualquer alteração no vencimento do nível inicial implica, obrigatoriamente, a reestruturação proporcional dos demais níveis.

Tal consequência é reforçada pelo disposto no art. 57 da mesma lei:

“O Poder Executivo atualizará, obrigatoriamente, no mesmo percentual, as tabelas de vencimentos dos profissionais do magistério, todas as vezes que houver, em qualquer uma delas, majoração do vencimento Inicial da carreira.”

A legislação municipal, portanto, conferiu ao piso nacional um efeito estrutural em cascata, que se projeta de forma automática sobre toda a tabela remuneratória do magistério. Essa opção legislativa não decorre da imposição da Lei Federal nº 11.738/2008, mas de escolha normativa própria, como também reconhecido pelo Superior Tribunal de Justiça, no Tema 911.

Esse modelo, embora juridicamente válido, apresenta consequências significativas para a política de pessoal e para a gestão fiscal do Município, uma vez que impõe reajustes diferenciados e frequentes ao magistério, além da revisão geral anual que, em tese, deve ser estendida a todos os servidores. Na prática, a estrutura atual pode resultar na concentração de recursos orçamentários em uma única categoria, criando desequilíbrios interfuncionais e rigidez progressiva na folha de pagamento.

Ademais, por adotar percentuais fixos de progressão, a fórmula remuneratória tende a acelerar a ampliação das faixas salariais, tornando o plano de carreira cada vez mais oneroso com o passar dos anos. Tal dinâmica reforça a necessidade de revisão periódica da estrutura da carreira, conforme já reconhecido em recomendações técnicas do TCE/PR e em diretrizes da administração pública, que sugerem revisões a cada três anos, no máximo.

Em síntese, embora o plano de carreira do magistério esteja legalmente estruturado e produza efeitos válidos enquanto vigente, sua manutenção sem ajustes compromete a equidade entre os servidores e a própria sustentabilidade fiscal do Município. A eventual correção do modelo, caso se deseje atenuar ou eliminar os efeitos automáticos do reajuste do piso nacional, deve ser feita por meio de projeto

de lei que altere a base matemática da carreira, e não por meio da simples omissão no cumprimento da lei atualmente em vigor.

4. DA POSSIBILIDADE JURÍDICA DE REGULARIZAÇÃO POR MEIO DE PROJETO DE LEI ESPECÍFICO

Conforme exposto nos itens anteriores, a legislação municipal vigente — notadamente a Lei Municipal nº 1.276/2019, que estrutura a carreira do magistério — determina que o vencimento inicial da carreira deve ser, obrigatoriamente, vinculado ao piso salarial nacional, e que os demais níveis da tabela de vencimentos devem ser ajustados no mesmo percentual, sempre que houver majoração desse vencimento inicial.

É importante destacar que, caso o Município entendesse ser financeiramente inviável a aplicação integral da estrutura remuneratória vigente, caberia, oportunamente, ter proposto a alteração legislativa do próprio plano de carreira, modificando a lógica de progressão vertical, os percentuais de escalonamento ou o critério de atualização da tabela. A ausência dessa medida de reestruturação mantém em vigor o modelo atual e, com ele, as obrigações legais dele decorrentes.

Enquanto o plano não for formalmente reformulado, os efeitos vinculados ao piso nacional permanecem exigíveis nos termos originalmente previstos, inclusive com relação às repercussões sobre os demais níveis da carreira, nos percentuais definidos pela própria legislação local.

Ressalte-se, ademais, que a atualização decorrente do reajuste do piso nacional, quando projetada sobre a estrutura da carreira do magistério, não se confunde com a revisão geral anual prevista no art. 37, inciso X, da Constituição Federal, que tem natureza distinta, caráter geral e deve ser aplicada de forma isonômica a todos os servidores públicos.

No presente caso, trata-se de reajuste decorrente de carreira específica, amparado em norma legal municipal própria e aplicável apenas à categoria

do magistério, cuja dinâmica remuneratória opera com base em critérios e gatilhos internos, de natureza objetiva, previamente definidos.

5. DA COMPATIBILIDADE COM A LEI ORGÂNICA MUNICIPAL

A Lei Orgânica do Município de Itaúna do Sul, em seu art. 68, estabelece que o Município deve instituir regime jurídico único e planos de carreira baseados na valorização profissional, profissionalização, sistema de mérito e remuneração compatível com a complexidade das funções públicas.

No tocante ao tratamento entre servidores, o §2º do mesmo artigo dispõe que:

“§2º O Regime Jurídico e os planos de carreira do servidor público decorrerão dos seguintes fundamentos: [...] VI – tratamento uniforme aos servidores, no que se refere à concessão de índices de reajustes ou outros tratamentos remuneratórios ou de avanço progressivo.”

O §3º, por sua vez, acrescenta:

“§3º A lei assegurará aos servidores da administração direito da isonomia de vencimentos para cargos iguais ou assemelhados do mesmo Poder ou entre os de servidores dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.”

A correta interpretação desses dispositivos exige que se distinga entre isonomia material, que visa a equidade entre funções semelhantes, e tratos distintos aplicáveis a planos de carreira autônomos, com base legal própria. A diferenciação decorrente de estruturas remuneratórias específicas, como ocorre no magistério, não constitui violação ao princípio da isonomia, desde que esteja amparada por norma legal válida, o que, no presente caso, decorre da Lei Municipal nº 1.276/2019 e sua vinculação expressa ao piso nacional do magistério.

Todavia, a legalidade da diferenciação remuneratória não exonera o Município do dever de revisar, de forma periódica, a estrutura dos seus planos de carreira, inclusive o plano do magistério. Conforme demonstrado, a fórmula atualmente vigente no plano do magistério produz efeitos automáticos de crescimento vegetativo sobre a folha, sendo imprescindível sua reavaliação para assegurar a sustentabilidade fiscal e o equilíbrio entre as categorias.

Além disso, o Município deve promover revisões estruturais em outros planos de carreira igualmente relevantes, notadamente o Plano Geral dos Servidores, que atualmente apresenta vencimentos iniciais inferiores ao salário mínimo nacional, situação que demanda urgente correção. A revisão do plano geral é, nesse aspecto, não apenas uma necessidade de justiça remuneratória, mas também uma obrigação constitucional e legal, em consonância com os arts. 7º, IV, e 39, §3º da Constituição Federal.

Portanto, embora se reconheça que a diferenciação decorrente de carreira legalmente estruturada não viola a Lei Orgânica Municipal, isso não isenta a administração da obrigação de promover as revisões necessárias. No caso do magistério, essa revisão não se refere apenas à conformidade com o piso nacional, mas à própria matemática de progressão da carreira, que, se mantida sem ajustes, poderá inviabilizar o equilíbrio financeiro da administração e comprometer a aplicação dos reajustes aos demais planos.

Trata-se, portanto, de medida de gestão responsável e prudente, que visa compatibilizar a valorização do servidor público com a capacidade econômica do ente federativo, assegurando a aplicação isonômica de recursos e o cumprimento da Lei de Responsabilidade Fiscal.

6. DA NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Como já dito anteriormente, a Lei Municipal nº 1.276/2019, que estrutura o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério de Itaúna do Sul, foi elaborada sob diretrizes alinhadas à valorização da educação pública. Contudo, ao vincular de forma rígida e proporcional toda a tabela de vencimentos ao valor do piso

nacional do magistério, adotou uma lógica matemática que restringe a flexibilidade da gestão de pessoal e acentua os impactos financeiros a cada reajuste do piso.

Na prática, essa estrutura resulta em um efeito cascata automático, no qual a majoração do vencimento inicial (atrelado ao piso nacional) alavanca de forma exponencial os vencimentos de todos os demais níveis da carreira, inclusive dos profissionais com maior tempo de serviço e titulação. Esse modelo, embora coerente com a proposta de valorização docente, torna-se cada vez mais oneroso com o tempo, especialmente diante de um cenário de limitações fiscais e crescentes obrigações constitucionais municipais.

Além disso, ao funcionar como um mecanismo de reajuste interno desvinculado da revisão geral anual, a estrutura atual do plano do magistério tem gerado distorções remuneratórias em relação às demais carreiras do serviço público municipal. Como já exposto, algumas dessas carreiras, como a dos servidores regidos pelo plano geral, possuem vencimentos iniciais abaixo do salário mínimo nacional, evidenciando a necessidade de correções estruturais e redistribuição equitativa de recursos.

Diante desse contexto, é essencial que o Município:

1. Reveja, de forma responsável e planejada, a matemática do plano de carreira do magistério, podendo alterar os percentuais de progressão, os critérios de avanço e a forma de atualização da tabela;
2. Estabeleça margens de flexibilidade que permitam compatibilizar a valorização da educação com os limites legais de despesa com pessoal, previstos na Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal);
3. Garanta justiça interfuncional, evitando que o crescimento automático da carreira do magistério inviabilize a revisão e valorização das demais categorias do quadro de pessoal;
4. Atenda ao princípio da eficiência, por meio de uma política remuneratória racional, previsível e condizente com a realidade fiscal do ente federativo.

Recomenda-se, inclusive, que o Município observe as boas práticas administrativas e as orientações dos tribunais de contas, que indicam que os planos de carreira devem ser avaliados e, se necessário, atualizados no máximo a cada três anos, para assegurar aderência à realidade financeira, ao desempenho institucional e às mudanças nos marcos legais.

Portanto, a revisão da estrutura da carreira do magistério não é apenas juridicamente possível, mas técnica e gerencialmente recomendável, constituindo-se em medida estratégica para assegurar a sustentabilidade da folha, o equilíbrio entre carreiras e o cumprimento dos princípios da administração pública.

7. CONCLUSÃO

Conforme se demonstrou ao longo deste parecer, a legislação municipal de Itaúna do Sul — especificamente a Lei Municipal nº 1.276/2019 — instituiu um Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério que vincula expressamente o vencimento inicial da carreira ao piso salarial nacional profissional do magistério, conforme definido pela Lei Federal nº 11.738/2008.

Além disso, a mesma legislação estabelece que toda a tabela de vencimentos deve ser atualizada no mesmo percentual do reajuste aplicado ao nível inicial, criando um sistema de progressão remuneratória automática e proporcional, com base em percentuais fixos incidentes sobre o piso.

Embora a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (Tema 911) reconheça que o piso nacional só é vinculante ao vencimento inicial da carreira, no caso concreto analisado, é a legislação municipal que amplia, por opção legislativa própria, os efeitos do piso a toda a estrutura da carreira, tornando sua repercussão obrigatória enquanto não sobrevier alteração da norma local.

Nesse contexto, conclui-se que:

- a) É juridicamente admissível que o Município, por meio de lei específica, regularize o passivo decorrente da não implementação do reajuste do piso nacional do magistério

referente ao exercício de 2023, desde que precedido dos devidos estudos de impacto orçamentário, financeiro e previdenciário, em conformidade com a Lei de Responsabilidade Fiscal;

- b) Tal providência não caracteriza violação à isonomia, tampouco afronta a Lei Orgânica Municipal, desde que a concessão decorra de plano de carreira próprio, amparado por norma legal vigente;
- c) A eventual impossibilidade em aplicar tempestivamente os efeitos do piso nacional não afasta o dever jurídico de cumprimento da norma municipal vigente, salvo se houver alteração legislativa expressa que modifique a estrutura remuneratória da carreira;

Recomenda-se, portanto, que o Município promova urgente a revisão da matemática do plano de carreira do magistério, de forma a compatibilizá-la com sua realidade fiscal, garantir maior flexibilidade à política remuneratória e assegurar justiça distributiva entre as diversas categorias do serviço público, notadamente frente às distorções atualmente existentes no plano geral dos servidores;

A responsabilidade fiscal, a equidade administrativa e a eficiência da gestão pública exigem que os planos de carreira sejam revistos periodicamente, conforme boas práticas administrativas, e que recursos públicos sejam alocados com critério, legalidade e equilíbrio entre os grupos funcionais.

Assim, respeitados os trâmites legais e os limites fiscais, é legítima a regularização da situação por meio de projeto de lei, sem prejuízo da urgente necessidade de revisão da estrutura de carreira, que deve ser tratada com prioridade pela administração.

8. ENCERRAMENTO E OBSERVAÇÃO FINAL

O presente parecer jurídico representa a interpretação técnico-legal deste parecerista, à luz da legislação municipal vigente, das normas constitucionais e

infraconstitucionais aplicáveis, especialmente no tocante à estrutura da carreira do magistério público e aos efeitos jurídicos da vinculação ao piso salarial nacional.

A análise apresentada conclui pela possibilidade jurídica de regularização, mediante projeto de lei específico, dos valores retroativos decorrentes da não aplicação, no exercício de 2023, do reajuste previsto no plano de carreira, desde que atendidos, de forma obrigatória e prévia:

- a) os estudos de impacto orçamentário, financeiro e previdenciário, conforme exigem a Lei de Responsabilidade Fiscal (art. 16) e o art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal;
- b) a devida previsão orçamentária no exercício corrente, com demonstração das fontes de custeio e dos limites legais de despesa com pessoal.

Ressalta-se, ainda, que este parecer possui natureza opinativa e consultiva, integrando os elementos técnicos a serem considerados no processo decisório, não substituindo, para quaisquer efeitos, o parecer formal da Procuradoria-Geral do Município ou da Procuradoria do Poder Legislativo.

Destaca-se, por fim, que eventuais manifestações jurídicas em sentido diverso — emitidas por outros órgãos ou instâncias competentes — devem ser igualmente consideradas pela autoridade administrativa, no exercício de seu juízo discricionário vinculado à legalidade e à responsabilidade fiscal.

Trata-se, portanto, de contribuição técnico-jurídica fundamentada, que visa auxiliar na construção de uma decisão segura, responsável e em conformidade com o ordenamento jurídico vigente.

De Campo Mourão para Itaúna do Sul, 11 de junho de 2025.

OSEIAS
ANDRADE
BRAGA

Assinado de forma digital
por OSEIAS ANDRADE
BRAGA
Dados: 2025.06.12 09:34:40
-03'00'

OSÉIAS ANDRADE BRAGA
OAB-PR N° 46.659
CRA N° 200.773

OAB CONSULTORI