



Território Encontro das Águas

MUNICÍPIO DE ITAÚNA DO SUL

PODER EXECUTIVO

Av. Brasil, 883 – Telefax (044) 3436-1087 – Cx. P. 01

CNPJ: 75.458.836/0001-33

www.itaunadosul.pr.gov.br – email: administracao@itaunadosul.pr.gov.br

CEP. 87980-000 --- ITAÚNA DO SUL.

===== ESTADO DO PARANÁ =====

OFÍCIO Nº 045/2025 – GABINETE DO PREFEITO

Itaúna do Sul, 28 de março de 2025.

Assunto: Encaminhamento do assunto referente atualização dos proventos de aposentadorias e pensões com base no percentual de 8,52% aplicado ao piso nacional do magistério em 2023 – Deliberação do Conselho

Senhor Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente, venho, por meio deste, submeter à apreciação e deliberação desse respeitável Conselho a proposta de **aplicação do percentual de 8,52% (oito inteiros e cinquenta e dois centésimos por cento) aos proventos de aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público municipal inativos.**

Para tanto, apresento o seguinte dispositivo legal que deverá integrar o projeto de lei municipal específico sobre a matéria:

Art. 2º Aplicam-se, nos mesmos termos e condições estabelecidos no artigo anterior, os efeitos financeiros da complementação do valor do piso salarial nacional do magistério referente ao exercício de 2023 aos proventos dos servidores inativos e pensionistas que se aposentaram com fundamento no art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 31 de dezembro de 2003.

Parágrafo único. Os valores devidos aos inativos e pensionistas de que trata o caput serão atualizados no mesmo percentual de 8,52% (oito inteiros e cinquenta e dois centésimos por cento), observado o valor do piso nacional fixado para o exercício de 2023, sem geração de efeitos retroativos ou repercussão sobre os exercícios subsequentes.

Diante do exposto, **solicita-se a manifestação expressa do Conselho Municipal de Previdência**, no sentido de declarar-se **favorável ou contrário** à

Gilmar



Território Encontro das Águas

MUNICÍPIO DE ITAÚNA DO SUL

PODER EXECUTIVO

Av. Brasil, 883 – Telefax (044) 3436-1087 – Cx. P. 01

CNPJ: 75.458.836/0001-33

www.itaunadosul.pr.gov.br – email: administracao@itaunadosul.pr.gov.br

CEP. 87980-000 --- ITAÚNA DO SUL.

===== ESTADO DO PARANÁ =====

aplicação do referido dispositivo legal, para que esta Administração possa dar seguimento à tramitação legislativa em observância à legalidade, à transparência e ao equilíbrio atuarial do regime próprio de previdência social do Município.

Sem mais para o momento, renovo votos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

Gilson José de Gois
GILSON JOSÉ DE GOIS
Prefeito Municipal

ATA DE DELIBERAÇÃO DO CONSELHO MUNICIPAL DE PREVIDÊNCIA
MUNICÍPIO DE ITAÚNA DO SUL – ESTADO DO PARANÁ

Aos 28 (vinte e oito) dias do mês de março (03) do ano de 2025, às 16:00 horas, reuniram-se, nas dependências da Prefeitura Municipal de Itaúna do Sul, os membros dos **Conselhos do Fundo de Previdência Municipal**, sob a presidência da Sra. **LIGIANE MACHADO DOS SANTOS**, para análise e deliberação acerca do **Ofício nº 045/2025 – Gabinete do Prefeito**, por meio do qual o Chefe do Poder Executivo Municipal, Sr. **Gilson José de Gois**, encaminha proposta de dispositivo legal a ser incluído em projeto de lei, autorizando a aplicação do percentual de **8,52% (oito inteiros e cinquenta e dois centésimos por cento)** aos proventos de aposentadorias e pensões de servidores da carreira do magistério com direito à paridade, com fundamento no art. 7º da Emenda Constitucional nº 41/2003. A proposta encaminhada prevê que o referido percentual, correspondente à diferença devida em razão do valor do piso nacional do magistério do exercício de 2023, será pago em parcela única, após os tramites de aprovação do anteprojeto de lei e da previsão orçamentária, entretanto, ainda no primeiro semestre de 2025, **sem gerar reflexos financeiros nos exercícios subsequentes**. Após leitura do ofício e ampla discussão entre os membros do Conselho, passou-se à deliberação, os conselheiros se manifestaram favorável ao Anteprojeto de Lei apresentado, apresentando cálculo prévio do valor apurado aproximado de R\$96.000,00 (noventa e seis mil reais). Para constar, lavrou-se a presente ata, que após lida e aprovada, vai assinada por todos os presentes.

Membros Presentes:

1. *Ligiane Machado dos Santos*
2. *Valdivene Alves da Silva*
3. *Leongela Weiss*
4. *Naágila Henrique Moreira*
5. *Clénir Barrientos Rolo Sato Branco*
6. *Drielle Connor Alves*
- 7.



Parecer Jurídico nº 005/2025

Interessados: Município de Itaúna do Sul
Câmara Municipal de Itaúna Do Sul
Servidores do Magistério Municipal

Assunto: Projeto de Lei Complementar – Pagamento da diferença do piso nacional do magistério de Itaúna do Sul – Exercício 2023.

Trata-se de Projeto de Lei Complementar apresentado pelo Poder Executivo Municipal que visa autorizar o pagamento, em parcela única, da diferença salarial supostamente devida aos servidores efetivos ocupantes de cargos da carreira do magistério público municipal. Tal diferença refere-se à complementação do valor do piso salarial nacional do magistério, correspondente ao exercício financeiro de 2023.

De acordo com a justificativa apresentada, o piso nacional do magistério para o ano de 2023 foi fixado em R\$ 4.420,55, o que representou um reajuste de 8,52% em relação ao valor anteriormente vigente.

O projeto prevê que essa diferença salarial será quitada em parcela única até o quinto dia útil do mês de abril de 2025, não gerando qualquer efeito retroativo ou impacto sobre a base de cálculo da remuneração dos servidores nos exercícios subsequentes. Ainda segundo a proposta, o pagamento não implicará reflexos para fins de reajustes futuros, vantagens pessoais ou benefícios vinculados à remuneração.

O objetivo da medida é, portanto, autorizar a quitação de valor correspondente exclusivamente à diferença apurada em relação ao exercício de 2023, a fim de complementar o pagamento do piso nacional do magistério, sem instituir majoração permanente de vencimentos ou reestruturação remuneratória.

Cumprе destacar, desde logo, que o presente parecer não possui caráter vinculativo, tratando-se de uma análise opinativa, elaborada à luz do ordenamento jurídico vigente, com base nas normas constitucionais, legais e nos entendimentos predominantes nos tribunais. A decisão final sobre o mérito da matéria, portanto, permanece sob a discricionariedade do gestor público, o qual, no exercício legítimo de suas atribuições e observando os limites legais, poderá adotar o



entendimento aqui exposto ou adotar outro que julgar mais conveniente e oportuno, dentro das balizas legais aplicáveis. Ressalta-se que o parecer em questão é técnico-jurídico, não se orientando por aspectos políticos, ideológicos ou emocionais, mas sim pela interpretação da legislação vigente e sua aplicação objetiva ao caso concreto.

É igualmente importante esclarecer que este parecer não se insere em qualquer movimento de desvalorização da classe docente ou de questionamento de sua importância no serviço público. Ao contrário, reconhece-se, com veemência, o papel fundamental que o professor desempenha na formação da sociedade, sendo pilar estruturante do desenvolvimento humano, social e econômico. Não se pode falar em avanço social sem uma educação pública de qualidade, e, por consequência, sem a valorização efetiva de seus profissionais. Neste ponto, destaca-se o compromisso moral e institucional que deve nortear a administração pública na busca por garantir condições dignas de trabalho, carreira e remuneração àqueles que se dedicam ao magistério.

Entende-se, ainda, que a valorização dos professores, além de ser uma exigência ética, encontra respaldo constitucional, especialmente nos artigos 205 a 214 da Constituição Federal, que tratam do direito à educação e da valorização dos profissionais do ensino. Essa valorização, contudo, deve ocorrer dentro dos limites da legalidade, da responsabilidade fiscal e da gestão equilibrada dos recursos públicos. O zelo pelo interesse público exige que o gestor atue dentro da legalidade estrita, obedecendo aos princípios constitucionais da administração pública, em especial os da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Portanto, qualquer pretensão de majoração remuneratória, concessão de benefícios ou reestruturação de carreira deve ser analisada sob o crivo da legalidade e da viabilidade orçamentária e financeira do ente público. Não se pode ignorar que a administração está submetida às regras da Lei de Responsabilidade Fiscal, às limitações impostas pelas leis orçamentárias e às diretrizes estabelecidas pelo Tribunal de Contas competente. Assim, embora o reconhecimento da dignidade da carreira docente seja um imperativo, este não pode ser desvinculado da análise técnica e jurídica, sob pena de violação ao princípio da legalidade e de comprometer o equilíbrio fiscal do Município.

Diante disso, o presente parecer se propõe a examinar a matéria em tela de forma objetiva, isenta e técnica, com base nos dispositivos legais aplicáveis, nas jurisprudências pertinentes e nos entendimentos doutrinários dominantes, buscando oferecer ao gestor público subsídios seguros para a tomada de decisão. Reitera-se, por fim, o respeito institucional a todos os profissionais do magistério e a convicção de que qualquer posicionamento jurídico contrário a determinadas



pretensões não constitui juízo de valor quanto ao merecimento da categoria, mas apenas o fiel cumprimento do dever técnico de interpretar e aplicar a lei.

Pois bem.

De acordo com a Lei nº 11.738/08, o piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica é atualizado no mês de janeiro de cada ano utilizando o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno (conhecido como VAA), referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, de acordo com a Lei do FUNDEB (Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007).

A Portaria Interministerial nº 17, de 16 de janeiro de 2023, atualizou o piso do magistério para 2023 em 14,9%.

Desse modo, o valor mínimo do piso do magistério para o exercício de 2023 passa de R\$ 3.845,63 para R\$ 4.420,55, para um professor com formação de nível médio, na modalidade normal, em regime de 40 horas semanais.

Importante esclarecer que se trata de uma atualização e, portanto, **não é critério de reajuste em toda a carreira**. Isso quer dizer que o gestor municipal, para cumprir a lei, deve atualizar o valor para professores em nível de magistério (ensino médio) e estenderá para as demais habilitações apenas se o valor estiver abaixo do mínimo estabelecido como piso.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 4167/DF, declarou que os dispositivos da Lei n. 11.738/2008 questionados estavam em conformidade com a Constituição Federal, registrando que a expressão "*piso*" não poderia ser interpretada como "*remuneração global*", mas como "*vencimento básico inicial*", não compreendendo vantagens pecuniárias pagas a qualquer outro título.

Também restou assentado pelo STF que "*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*".

Embora o Projeto de Lei em análise preveja o pagamento de um reajuste específico para os profissionais do magistério, é importante destacar que não há imposição legal para a concessão desse reajuste a todos os servidores da carreira,



tampouco em relação ao exercício de 2023. O percentual previsto no artigo 1º do referido projeto — correspondente a 8,52% — refere-se exclusivamente à diferença apurada no decorrer do ano de 2023, e será quitado em parcela única, conforme estabelecido na própria proposição legislativa.

No que se refere ao reajuste do piso salarial nacional do magistério, o Tribunal de Contas do Estado do Paraná já se manifestou sobre o tema, oferecendo importantes diretrizes interpretativas quanto à sua aplicação pelos entes municipais.

CONSULTA. ÍNDICE DE DESPESAS COM PESSOAL ULTRAPASSADO. POSSIBILIDADE DE ADEQUAÇÃO DOS VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO AO PISO SALARIAL NACIONAL DA CATEGORIA. DISTINÇÃO ENTRE OS PROFISSIONAIS QUE RECEBEM E OS QUE NÃO RECEBEM O PISO. LIMITAÇÕES DE ADEQUAÇÃO EM ANO ELEITORAL. (...) *Pelo aumento a ser aplicado, decorrente de imposição legal, deve-se assegurar que nenhum profissional do magistério receba vencimentos iniciais em patamar inferior ao piso nacional anualmente fixado. Não se trata, portanto, de espécie de reajuste geral anual para toda carreira do magistério público. Nesse viés, inexistente fundamento jurídico para que se estenda aos demais integrantes da carreira o índice de reajuste devido aos profissionais que, contrariamente à lei, percebem vencimentos abaixo do piso (...)*

(CONSULTA n.º 441398/2020, Acórdão n.º 1011/2021, Tribunal Pleno, Rel. IVAN LELIS BONILHA, julgado em 12/05/2021 14:00:00, veiculado em 18/05/2021 no DETC)

DENÚNCIA. MUNICÍPIO DE SANTA ISABEL DO IVAÍ. PISO SALARIAL PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA. APLICAÇÃO DA LEI FEDERAL 11.738/2008 E PORTARIA N.º 67/22 DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. CONSULTA N.º 18996-3/22 DESTE TRIBUNAL. CONCESSÃO DO REAJUSTE DO PISO SALARIAL DOS PROFESSORES, BEM COMO A RESTITUIÇÃO DOS VALORES DEVIDOS AOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE ATUALMENTE RECEBEM REMUNERAÇÃO INFERIOR AO MÍNIMO NACIONAL. PROCEDÊNCIA COM EXPEDIÇÃO DE RECOMENDAÇÃO. (...) *Pois bem, entendo que a municipalidade deverá realizar o pagamento retroativo apenas aos servidores que recebem remuneração inferior ao mínimo nacional, com o devido reajuste, em virtude da essencialidade em assegurar o salário-mínimo nacional aos docentes, com base na Lei n.º 11.738/2008 enquanto não for estabelecido Lei específica. (...)* 1- Conhecer a presente Denúncia para, no mérito, julgar pela PROCEDÊNCIA, com a concessão do reajuste do piso salarial dos professores, bem como a restituição dos valores devidos aos profissionais do Magistério que atualmente recebem remuneração inferior ao mínimo nacional no MUNICÍPIO DE SANTA ISABEL DO IVAÍ.



PROCURADORIA JURÍDICA

procuradoriajuridica@itaunadosul.pr.gov.br

Avenida Brasil, nº 883 - Itaúna do Sul/PR - CEP 87980-000

(DENÚNCIA n.º 808314/2023, Acórdão n.º 3114/2024, Tribunal Pleno, Rel. FABIO DE SOUZA CAMARGO, julgado em 23/09/2024 12:00:00, veiculado em 04/10/2024 no DETC)

CONSULTA. CONHECIMENTO E RESPOSTA. LEI DO PISO. MAGISTÉRIO. RESPOSTA JÁ FORNECIDA POR ESTA CORTE EM OUTRA CONSULTA COM EFEITOS NORMATIVOS. APRECIÇÃO PARA COMPLEMENTAÇÃO.

(...) Em razão disso, a resposta à primeira parte da dúvida suscitada pelo Consulente é sim, é obrigação do Município repassar os reajustes do piso nacional; a resposta à segunda parte é de que esses reajustes atingirão apenas os vencimentos básicos sem promover reflexos sobre as demais vantagens e gratificações, tampouco sobre efetivação de reescalonamento, já que estruturação é prerrogativa dos entes federativos, não estando atrelada ao piso salarial (...)

(TCE-PR 67679717, Relator.: FERNANDO AUGUSTO MELLO GUIMARÃES, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 29/08/2018)

CONSULTA. MUNICÍPIO DE PARANACITY. QUESTIONAMENTOS ACERCA DO PISO SALARIAL PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA, ANTE A NOVA LEI DO FUNDEB. CONHECIMENTO E RESPOSTA.

(...) A lei 11.738/2008 tem por finalidade regulamentar o piso salarial nacional profissional, ou seja, o menor salário a ser pago aos professores da educação básica em todo o país, o qual não poderá ser inferior ao estabelecido em lei e no regulamento do Ministério da educação. Destarte, exclui-se da finalidade de aludida lei a correção que se queira dar a todos os demais níveis e classes de eventual carreira do magistério nos diversos entes federados. Logo, a correção aplicada aos salários dos professores da educação básica, visando a equiparação dessas remunerações ao piso nacional profissional, não se aplica ao pagamento de subvenções relativas ao incremento de plano de cargos e salários por parte dos entes públicos em relação aos servidores da educação. (...)

(CONSULTA n.º 189963/2022, Acórdão n.º 695/2024, Tribunal Pleno, Rel. AUGUSTINHO ZUCCHI, julgado em 11/03/2024 12:00:00, veiculado em 27/03/2024 no DETC)

Recentemente alguns acórdãos da 6ª Turma Recursal do TJPR foram objeto de reclamação junto ao Supremo Tribunal Federal, a exemplo da Rcl n. 69.156/PR, a qual cassou acórdão da 6ª Turma Recursal que reconhecia a aplicação do piso do magistério aos servidores do Município de Sarandi/PR; assim como da Rcl n. 59768 AgR-ED-ED/PR do Município de Tomazina/PR e da Rcl n. 69.806/PR, referente aos presentes autos, em que a Suprema Corte afastou a utilização do piso para os reajustes dos vencimentos dos servidores.

Portanto, mostra-se adequado seguir o entendimento por ora sedimentado junto ao Supremo Tribunal Federal, de que a aplicação da Lei Federal n.



11.738/2008 para o reajuste dos vencimentos básicos dos professores afronta o teor da Súmula Vinculante n. 42, segundo a qual estabelece que *“é inconstitucional a vinculação do reajuste de vencimentos de servidores estaduais ou municipais a índices federais de correção monetária”*, vedando, portanto, qualquer equiparação automática a parâmetros fixados pela União, inclusive no que se refere ao piso nacional do magistério.

Portanto, ainda que o piso nacional do magistério não constitua, formalmente, um índice de correção monetária, a atualização da tabela de vencimentos com base no valor ali fixado se dá *“segundo sistemática estabelecida em normas federais, por meio da utilização de critérios que não guardam nenhuma relação com as finanças municipais”* (Rcl 51.091, Min. Gilmar Mendes).

É exatamente essa a hipótese em tela, pois a vinculação do reajuste dos vencimentos dos servidores municipais ao piso nacional implicaria, na prática, uma vinculação indireta a índices federais de correção, o que não apenas afronta a Súmula Vinculante nº 42 do STF, como também configura violação à autonomia do ente municipal e ao princípio da separação dos Poderes.

Nessa mesma linha, o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, em decisões recentes proferidas no ano de 2025, tem reiterado o entendimento de que o pagamento do piso nacional do magistério não possui aplicação automática aos entes subnacionais, sendo legítima sua regulamentação por lei municipal específica. Confira-se, a seguir, trecho representativo desse entendimento jurisprudencial:

DIREITO ADMINISTRATIVO. RECURSO INOMINADO. SERVIDOR PÚBLICO. PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO. LEI FEDERAL N. 11.738/2008. VINCULAÇÃO AUTOMÁTICA NA TABELA DE VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA VINCULANTE N. 42. AUTONOMIA MUNICIPAL. RECURSO PROVIDO. 1. O Município de Rio Negro/PR interpôs recurso inominado contra a sentença que condenou a Administração municipal a instituir o piso nacional da educação, garantido pela Lei Federal n. 11.738/2008, em favor da tabela de vencimento dos professores, bem como a pagar as diferenças retroativas. 2. O ponto central em exame recai sobre a possibilidade de o piso salarial nacional instituído pela Lei Federal n. 11.738/2008 ser utilizado como base de cálculo automaticamente à tabela de vencimentos dos servidores do magistério municipal, sem violar a Súmula Vinculante n. 42 do STF e a autonomia municipal. 3. A Súmula Vinculante n. 42 do STF veda a vinculação ou equiparação automática de vencimentos de servidores municipais a índices federais de correção, preservando a autonomia dos entes federados para fixar a remuneração de seus servidores, com base nas finanças locais. 4. A aplicação automática do piso nacional do magistério, nos moldes da Lei Federal n. 11.738/2008, para reajustar a tabela de vencimentos dos servidores municipais,



ferre a autonomia municipal e o princípio da separação dos poderes, conforme precedentes recentes do STF (Rcl n. 69.156/PR, Rcl n. 59.757/PR e Rcl n. 69.803). 5. Recurso inominado conhecido e provido.

(TJ-PR 00022015420248160146 Rio Negro, Relator.: Luciana Fraiz Abrahao, Data de Julgamento: 22/02/2025, 6ª Turma Recursal dos Juizados Especiais, Data de Publicação: 25/02/2025)

RECURSO INOMINADO CÍVEL. SERVIDOR PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA. PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO. SENTENÇA DE PROCEDÊNCIA. RECURSO DO MUNICÍPIO. PRETENSÃO DE INCIDÊNCIA DO PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO NA BASE DE CÁLCULO DO REAJUSTE SALARIAL E AVANÇOS FUNCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA VINCULANTE Nº 42. SISTEMÁTICA ESTABELECIDADA EM NORMAS FEDERAIS, UTILIZANDO CRITÉRIOS QUE NÃO GUARDAM NENHUMA RELAÇÃO COM AS FINANÇAS MUNICIPAIS. PRESERVAÇÃO DA AUTONOMIA DOS MUNICÍPIOS PARA FIXAR OS PADRÕES DE VENCIMENTO E DEMAIS COMPONENTES DO SISTEMA REMUNERATÓRIO DOS SEUS SERVIDORES. ARTIGO 37, XIII DA CF. LEI FEDERAL Nº 11.738/2008 QUE DISCIPLINA APENAS O PISO SALARIAL. APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO FIRMADO PELA RECLAMAÇÃO Nº 73571/PR. VASTA JURISPRUDÊNCIA DO STF. (RCL 69754/PR/ RCL 69156 AGR/PR/ RCL 51091/MT). SENTENÇA REFORMADA. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO.

(TJ-PR 00014728020228160119 Nova Esperança, Relator.: Gisele Lara Ribeiro, Data de Julgamento: 28/02/2025, 6ª Turma Recursal dos Juizados Especiais, Data de Publicação: 02/03/2025)

A Lei Municipal nº 1.276, de 22 de janeiro de 2019, que institui o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Itaúna do Sul/PR, estabelece em seu artigo 4º os princípios orientadores da estrutura remuneratória da carreira. Dentre eles, destaca-se o seguinte:

Art. 4º Este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração está baseado nos seguintes princípios:

[...]

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;

Tal previsão legal evidencia o compromisso do Município com a observância do valor mínimo nacional estipulado para os profissionais do magistério público. E, de fato, nos últimos anos, o Município de Itaúna do Sul tem cumprido esse preceito, assegurando que nenhum servidor da carreira do magistério receba vencimento abaixo do piso nacional previsto na legislação federal. Trata-se,



portanto, de uma política de respeito ao piso profissional, em consonância com o ordenamento jurídico vigente e com o próprio plano de carreira da categoria.

Observa-se que inexistente previsão normativa válida autorizando os reajustes à classe do magistério, modificando-se toda a tabela de vencimentos a partir das alterações decorrente do piso nacional previsto na Lei Federal n. 11.738/2008, de forma que tal prática afronta a autonomia municipal, o princípio da legalidade e o Tema 911 do STJ.

Ocorre que, caso o reajuste seja concedido indistintamente a todos os servidores do magistério, inclusive àqueles cuja remuneração já supera o piso nacional, poderá haver afronta ao princípio da isonomia, previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, especialmente em relação aos demais servidores do Município. Isso porque o reajuste direcionado a um único segmento funcional somente se justificaria se houvesse comprovada defasagem ou desequilíbrio remuneratório — o que não se verifica no presente caso, uma vez que a categoria do magistério em Itaúna do Sul já figura como a de maior remuneração entre os quadros do funcionalismo municipal.

Dessa forma, se houver, de fato, profissionais do magistério que tenham recebido, ao longo do exercício de 2023, vencimentos inferiores ao valor estabelecido como piso nacional, é plenamente legítima a previsão de complementação para esses casos específicos, mediante detalhamento no projeto de lei. Contudo, não há respaldo legal para a concessão generalizada do percentual de 8,52% a todos os integrantes da carreira, considerando que tal medida não é imposta pela legislação federal e nem pela municipal, além disso, comprometeria o tratamento equânime em relação aos demais servidores, muitos dos quais não recebem qualquer reajuste há vários anos.

Neste sentido, a própria Lei Orgânica do Município dispõe, em consonância com os princípios constitucionais, que:

Art. 68. O Município instituirá no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira, cargos e salários para os servidores da administração pública direta, das autarquias e fundações públicas.

§ 1º. O Município oferecerá, de acordo com suas possibilidades, aos servidores e seus dependentes, planos médicos especializados de saúde, na razão de 70% (setenta por cento) a suas expensas e 30% (trinta por cento) das dos funcionários da municipalidade, mediante contribuições mensais dos servidores.

§ 2º. O Regime Jurídico e os planos de carreira do servidor público decorrerão dos seguintes fundamentos:

I - valorização e dignificação da função;



II - profissionalização e aperfeiçoamento;

III - constituição de quadro dirigente, mediante formação e aperfeiçoamento de administradores, em consonância aos critérios profissionais e éticos, especificamente estabelecidos;

IV - sistema de mérito, efetivamente apurado para ingresso no serviço público e avanço progressivo e desenvolvimento na carreira;

V - remuneração adequada à complexidade e responsabilidade das tarefas e à capacitação profissional;

VI - tratamento uniforme aos servidores, no que se refere à concessão de índices de reajustes ou outros tratamentos remuneratórios ou de avanço progressivo.

§ 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.

Ressalte-se que, no exercício anterior, foi concedido um reajuste escalonado a toda a categoria do magistério, mesmo sem que houvesse imposição legal nesse sentido. Tal reajuste superou o índice de revisão geral anual aplicada aos demais servidores públicos municipais, que receberam percentual significativamente inferior. Essa diferenciação de tratamento afronta o princípio da uniformidade no reajuste da remuneração dos servidores, previsto no artigo 68, §2º, inciso VI, da Lei Orgânica do Município.

Ademais, verifica-se que, no ano de 2023, o Município operou com um índice de despesa com pessoal elevado, o que impedia a concessão de aumentos que extrapolassem a revisão geral obrigatória. Conforme dados disponíveis, nos meses de agosto, setembro e outubro de 2023, o índice de comprometimento da receita corrente líquida com pessoal ultrapassou o limite prudencial de 54%, atingindo o patamar de 54,41%. Tal cenário justifica a não implementação integral do piso nacional do magistério naquele exercício, diante das restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000).

Por essa razão, não se mostra juridicamente adequado o pagamento, de forma indiscriminada, da diferença entre o percentual da revisão geral anual e o piso nacional do magistério a todos os profissionais da área, conforme disposto no artigo 1º do Projeto de Lei. Em contrapartida, caso haja profissionais que, durante o exercício de 2023, tenham percebido remuneração inferior ao valor mínimo nacional fixado pela Lei nº 11.738/2008, é admissível, do ponto de vista legal, que se realize o pagamento retroativo exclusivamente a esses servidores, de forma pontual e justificada.



Essa medida, além de observar o princípio da legalidade, garante o cumprimento da norma federal que assegura o piso salarial nacional aos profissionais do magistério, sem, contudo, ferir o equilíbrio financeiro do Município nem promover tratamento desigual perante os demais servidores públicos municipais.

Por fim, no caso em análise, verifica-se a existência de um possível conflito aparente de normas no âmbito do ordenamento jurídico municipal de Itaúna do Sul. De um lado, a **Lei Orgânica do Município**, norma máxima no plano local, estabelece, em seu artigo 68, §2º, inciso VI, o princípio do tratamento uniforme aos servidores públicos, especialmente no que se refere à concessão de índices de reajustes, benefícios remuneratórios e progressões funcionais. Esse dispositivo busca garantir isonomia e equilíbrio na política de valorização dos servidores, evitando privilégios indevidos entre diferentes categorias do funcionalismo.

De outro lado, encontra-se vigente a **Lei Municipal nº 1.276, de 22 de janeiro de 2019**, que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal. Referida norma possui disposições específicas que tratam da evolução funcional, remuneração e critérios próprios de reajuste aplicáveis exclusivamente aos profissionais do magistério, criando, por vezes, condições mais vantajosas em comparação aos demais servidores do Município.

Ainda que se admitisse, em tese, que a Lei nº 1.276/2019 estabeleça tratamento diferenciado — e mais benéfico — aos professores quanto a reajustes salariais, progressões e demais benefícios remuneratórios, tal situação poderia configurar um aparente conflito com os comandos da Lei Orgânica, que exige uniformidade de tratamento entre os servidores públicos municipais. Diante dessa aparente colisão normativa, impõe-se o exame à luz das regras clássicas de resolução de antinomias jurídicas.

Conforme a doutrina majoritária, a resolução de conflitos entre normas que almejam incidir sobre o mesmo caso concreto deve observar três critérios tradicionais: (i) o **critério hierárquico** (*lex superior derogat legi inferiori*), segundo o qual a norma de hierarquia superior prevalece sobre a inferior; (ii) o **critério da especialidade** (*lex specialis derogat legi generali*), que determina a prevalência da norma especial sobre a geral, quando ambas tratam da mesma matéria; e (iii) o **critério cronológico** (*lex posterior derogat legi priori*), segundo o qual a norma posterior prevalece sobre a anterior, desde que ambas possuam o mesmo nível hierárquico e grau de especialização¹.

¹ KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. 7ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006. P. 217.



Aplicando-se tais critérios ao presente caso, observa-se que a Lei Orgânica possui hierarquia superior em relação às leis ordinárias municipais, inclusive à Lei nº 1.276/2019. Assim, hipoteticamente, em eventual confronto entre suas disposições, deve prevalecer a norma orgânica, salvo se for possível interpretar a norma específica de forma harmônica, de modo a evitar o conflito.

Portanto, eventual desequilíbrio ou tratamento demasiadamente vantajoso conferido à categoria do magistério, em prejuízo dos demais servidores municipais, deve ser cuidadosamente analisado à luz da Lei Orgânica, a fim de se evitar ofensa ao princípio da isonomia funcional, observando-se os critérios técnicos de interpretação e compatibilização normativa aplicáveis ao caso.

CONCLUSÃO

Diante da análise jurídica empreendida, conclui-se que o pagamento retroativo referente à diferença entre a revisão geral anual e o piso nacional do magistério, relativo ao exercício de 2023, não pode ser concedido de forma ampla e irrestrita a todos os servidores da carreira do magistério. A aplicação indiscriminada do percentual de 8,52% a toda a categoria configuraria violação ao princípio da isonomia, além de representar benefício sem amparo legal para servidores cuja remuneração, à época, já se encontrava acima do piso nacional estabelecido pela Lei nº 11.738/2008.

Ressalta-se que o pagamento do piso nacional do magistério é obrigatório apenas para os profissionais da educação básica que, em início de carreira e com jornada de 40 horas semanais, recebam vencimentos inferiores ao valor mínimo nacionalmente fixado. Assim, o Município tem o dever de assegurar a observância do piso exclusivamente àqueles servidores — ativos ou inativos² — que, no exercício de 2023, perceberam valores inferiores ao montante estabelecido como piso. Nesse contexto, também é juridicamente possível o pagamento da diferença salarial aos inativos que, à época, se encontravam abaixo do valor mínimo, em observância ao princípio da paridade, quando aplicável, e à preservação do valor real dos proventos.

A adoção de medida diversa, como a prevista no artigo 1º do Projeto de Lei, além de carecer de respaldo legal, comprometeria o tratamento equânime entre os servidores públicos municipais, especialmente diante do histórico de ausência de reajuste para os demais quadros do funcionalismo. Ademais, a situação fiscal do

² Aos professores inativos somente se aplica o piso nacional do magistério se o ato de aposentação ou a pensão se deu sob a égide das regras que contemplavam o direito à paridade, consoante o disposto no parágrafo 5, do artigo 2º, da lei nº 11.738 /08.



PROCURADORIA JURÍDICA

procuradoriajuridica@itaunadosul.pr.gov.br

Avenida Brasil, nº 883 - Itaúna do Sul/PR - CEP 87980-000

Município no exercício de 2023, com índices de despesa com pessoal acima do limite prudencial, reforça a impossibilidade jurídica e financeira de aplicação generalizada do reajuste.

Desse modo, entende-se que eventual pagamento da diferença salarial deve se restringir exclusivamente aos profissionais do magistério — ativos ou inativos — que, durante o exercício de 2023, perceberam remuneração inferior ao piso nacional vigente naquele período, de forma pontual, fundamentada e em respeito aos princípios da legalidade, da isonomia e da responsabilidade fiscal.

Por fim, reafirma-se que a análise ora apresentada é estritamente técnica, não vinculando o gestor, e que a decisão final cabe exclusivamente ao Prefeito. Destaca-se, ainda, o respeito inalienável aos professores, cuja importância para a educação e o desenvolvimento do Município é amplamente reconhecida.

É o parecer.

Itaúna do Sul/PR, 04 de abril de 2025.

Caio César de Santi Ferreira
OAB/PR 65.782

CONSULTORIA PREVIDENCIÁRIA SS LTDA

CNPJ/MF: 07.792.568/0001-31
Avenida São Paulo, 1545 – Loanda – Paraná
CEP. 87.900-000 - fone (44) 3425-1157
e-mail – aconjurconsultoria@uol.com.br

MEMORANDO INTERNO

Ao Exmo. Senhor Prefeito Municipal

Ref. Despacho nº 007/2025-GAB.

Exmo. Senhor Prefeito.

Em atenção ao r. Despacho acima epigraado o qual requesta **parecer jurídico** específico a respeito dos impactos do Projeto de Lei Complementar que autoriza a concessão do piso salarial do magistério de forma retroativa ao exercício de 2023, no percentual de 8,52% além do percentual de revisão geral já aplicado naquele exercício a ser pago em parcela única.

Inicialmente mister se faz esclarecer que inobstante tenhamos sido intimados para a manifestação através de parecer jurídico, trata-se de consultoria previdenciária a qual não está adstrita as questões jurídicas, e o despacho refere-se ao advogado responsável pelo RPPS, no caso podemos emitir Memorandos e é nesta forma a nossa manifestação.

Pois bem!

A questão da aplicação do instituto da paridade previsto no art. 7º da E.C. 41/2003, que possui a redação abaixo, é uma garantia constitucional material, não necessitando do legislador procedimento, processo ou providencia institucional específica, :

“Art. 7º Observado o disposto no [art. 37, XI, da Constituição Federal](#), os proventos de aposentadoria dos servidores públicos titulares de cargo efetivo e as pensões dos seus dependentes pagos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, incluídas suas

CONSULTORIA PREVIDENCIÁRIA SS LTDA

CNPJ/MF: 07.792.568/0001-31

Avenida São Paulo, 1545 – Loanda – Paraná

CEP. 87.900-000 - fone (44) 3425-1157

e-mail – aconjurconsultoria@uol.com.br

autarquias e fundações, em fruição na data de publicação desta Emenda, bem como os proventos de aposentadoria dos servidores e as pensões dos dependentes abrangidos pelo art. 3º desta Emenda, serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.”

implica em afirmar textualmente que toda a vez que ocorrer alteração na remuneração do servidor em atividade, o servidor que estiver aposentado em cargo correspondente terá direito a sua aplicação também, desde que não se refira a vantagens novas, criadas por lei, posteriormente a inativação.

Nesse diapasão implica dizer que “A garantia da paridade visa *inibir e coibir* a prática de concessão de benefícios exclusivamente aos servidores em atividade, seja diretamente (criação de novas vantagens ou revisão de anteriores) seja indiretamente (mediante reenquadramentos, reformulação, transformação, fusão e cisão de carreiras), com alheamento e desconsideração da situação do servidor aposentado. *A paridade vincula a despesa de ativos e inativos de modo estreito e direto.*”

Neste sentido, o Tribunal Pleno do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, decidiu na Consulta 488557/23, através do Acórdão 2728/2024-TP., da qual esta Consultoria participou da elaboração do pedido, que:

Primeiramente, releva assinalar que, conforme manifestações uníssonas da Coordenadoria de Gestão Municipal e do Ministério Público de Contas, a aposentadoria ou falecimento encerra a carreira funcional do servidor, de modo que, a progressão, para cujo direito se pressupõe a atividade/exercício funcional, é de todo incompatível com a inatividade.

Dito por outras palavras, os servidores inativos têm sua carreira funcional encerrada com o ato de aposentadoria, razão pela qual, a progressão é

CONSULTORIA PREVIDENCIÁRIA SS LTDA

CNPJ/MF: 07.792.568/0001-31

Avenida São Paulo, 1545 – Loanda – Paraná

CEP. 87.900-000 - fone (44) 3425-1157

e-mail – aconjurconsultoria@uol.com.br

indevida na inatividade, em consonância com os diversos precedentes citados, inclusive, no parecer jurídico anexado na peça 4, valendo citar, por elucidativo, o seguinte acórdão proferido pelo TJ-MT³:

(...) 12. Paridade não se confunde com progressão funcional. Paridade significa que o servidor público (na inatividade) receberá os mesmos reajustes salariais concedidos aos servidores da ativa. Já a progressão funcional é característica de ascensão na carreira, ou seja, somente é possível quando o servidor público estiver em atividade, até porque há vários fatores e requisitos a serem analisados, como por exemplo, qualificação (especialização, mestrado ou doutorado), ausência de processo administrativo disciplinar etc. ou outros requisitos objetivos a depender da lei de regência da carreira.

13. Nesta lógica de ideias, não se pode conceder ao servidor público aposentado, progressão funcional (ou reequadramento como denominado pelo Apelado na exordial da ação ordinária), posto que a progressão é incompatível com a inatividade, ainda que seja aposentado no último Nível e Classe e a novel legislação venha a criar mais níveis e classes (Supremo Tribunal Federal – RE 606.199, Repercussão Geral com mérito julgado – Tema 439). (grifamos)

Nessa mesma linha, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral objeto do Tema nº 439⁴:

Desde que mantida a irredutibilidade, não tem o servidor inativo, embora aposentado na última classe da carreira anterior, o direito de perceber proventos correspondentes aos da última classe da nova carreira, reestruturada por lei superveniente. (grifamos)

Portanto, considerando a atual redação do art. 40, § 8º, da Constituição Federal, desde a edição da Emenda Constitucional 41/2003, a paridade não autoriza, em absoluto, a concessão de progressão funcional a servidor inativo.

Resta claro, portanto, que vantagem nova, não condiz com o instituto da paridade, entretanto, o citado Projeto de Lei, não traz vantagem nova, o que traz é alteração da tabela de vencimentos do servidor ativo da carreira do magistério, assim, releva afirmar que ocorrendo alteração na tabela do magistério, esta deverá ser estendida as inativos e pensionistas abrangidos pelo instituto da paridade.

Por sua vez, a Portaria MTP nº 1467, de 02 de junho de 2022 do Ministério do Trabalho e Previdência (denominação a época), define o instituto da paridade como:

CONSULTORIA PREVIDENCIARIA SS LTDA

CNPJ/MF: 07.792.568/0001-31

Avenida São Paulo, 1545 – Loanda – Paraná

CEP. 87.900-000 - fone (44) 3425-1157

e-mail – aconjurconsultoria@uol.com.br

XX - paridade: forma de revisão dos proventos de aposentadoria e das pensões por morte aos quais foi assegurada a aplicação dessa regra, que ocorrerá na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração ou subsídio dos segurados em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos segurados, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão de pensão por morte, desde que tenham natureza permanente e geral e sejam compatíveis com o regime jurídico dos segurados em atividade, na forma da lei;

Diferencia o reajustamento anual, como sendo:

XXI - reajustamento anual: forma de revisão dos proventos e das pensões por morte aos quais não foi garantida a aplicação da paridade, para preservar, em caráter permanente, o valor real desses benefícios, conforme índice definido na legislação de cada ente federativo;

Ao contrário do que muitos imaginam a Emenda Constitucional 103/2019, não acabou com o instituto da paridade, apenas mitigou a sua aplicação para as aposentadorias concedidas a partir da instituição da reforma previdenciária v.g. inciso I, do § 6º do art. 4º, inciso I, § 2º art. 20, além de garantir o direito adquirido no art. 3º.

No caso vertente, do texto o projeto de lei a que tivemos acesso representa alteração da tabela do servidor em atividade da carreira do magistério, alterando assim a sua remuneração, se ilegalidade há para a concessão do retroativo, esta não está em discussão aqui, não está diretamente relacionada ao inativo.

O TCE-PR., no ano de 2006, respondendo a uma consulta do Município vizinho de Diamante do Norte, no Processo 211840/06, através do Acórdão nº 1273/76 do Tribunal Pleno assim ementado:

Ementa: Consulta. Reajuste dos benefícios dos servidores que se encontram na inatividade. Resposta da consulta nos termos exarados pelo Parecer nº 13631/06, do Ministério Público de Contas

CONSULTORIA PREVIDENCIARIA SS LTDA

CNPJ/MF: 07.792.568/0001-31

Avenida São Paulo, 1545 – Loanda – Paraná

CEP. 87.900-000 - fone (44) 3425-1157

e-mail – aconjurconsultoria@uol.com.br

A consulta foi formulada buscando resposta aos seguintes quesitos:

Trata o presente protocolado de consulta encaminhada pelo Sr. Pedro Edivaldo Ruiperes Selani, Prefeito Municipal de Diamante do Norte, indagando se:

- a) é possível conceder as perdas salariais apenas aos servidores inativos?
- b) em caso positivo, qual seria o índice a ser utilizado?

A Assessoria Jurídica do Município dispõe a respeito do assunto, ressaltando o disposto no artigo 40, § 3º da Constituição Federal e explanando no sentido de que existem servidores inativos e pensionistas que recebem o valor da aposentadoria ou pensão com base na última remuneração ou a média aritmética e servidores inativos ou pensionistas que recebem com base no salário-mínimo, corrigido anualmente.

O TCE-PR., respondeu a consulta nos termos do Parecer nº 13631/06, do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas nos seguintes termos:

“O Ministério Público de Contas, em seu Parecer nº 13631/06, entende que o tema encontra resposta direta nos textos constitucionais, ressaltando que a forma de reajustamento dos benefícios previdenciários dependerá do regime ao qual foi submetido o ato concessório.

A partir de 19/12/2003, com a Emenda Constitucional nº 41/2003, o seu artigo 40 regulamentou a respeito da atualização dos benefícios concedidos com base no novo sistema previdenciário:

“Art. 40 (...)

§ 8º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.”

Posteriormente, o artigo 15 da Lei nº 10.887/2004, dispôs que o reajustamento dos benefícios se dará na mesma data em que se der o reajuste dos benefícios do regime geral de previdência social – RGPS.

Em relação aos que já se aposentaram antes da EC nº 41/2003 e seus pensionistas dependentes ou àqueles que reúnam as condições para se aposentar com base nas leis vigentes até a data da referida Emenda, o artigo 7º da EC nº 41/2003 assegurou que a revisão será na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a

CONSULTORIA PREVIDENCIARIA SS LTDA

CNPJ/MF: 07.792.568/0001-31
Avenida São Paulo, 1545 – Loanda – Paraná
CEP. 87.900-000 - fone (44) 3425-1157
e-mail – aconjurconsultoria@uol.com.br

remuneração dos servidores em atividade, mantendo-se o regime de isonomia e paridade com os servidores ativos.

Dessa forma, o reajustamento do inativo estará vinculada ou ao RGPS ou ao Plano de Salários dos Servidores em atividade.

Assim, não resta dúvida a possibilidade de se conceder perdas salariais aos servidores inativos segundo a ótica daquela Corte de Contas, bem como de que as vantagens concedidas aos ativos devem ser estendidas aos inativos.

Por sua vez o Supremo Tribunal Federal, já firmou posicionamento no sentido de estar assegurado aos servidores aposentados albergados pelo instituto da paridade a extensão das vantagens concedidas aos servidores ativos, observe-se:

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO. EXCEPCIONAL GARANTIA À EXTENSÃO DAS VANTAGENS CONCEDIDAS AOS SERVIDORES ATIVOS, BASEADAS EM CRITÉRIOS OBJETIVOS, NOMEADAMENTE O DIREITO À PARIDADE. ORIENTAÇÃO FIRMADA NO RE 606.199 DA REPERCUSSÃO GERAL (TEMA N. 439). 1. Embora seja firme o entendimento do Supremo pela inexistência de direito adquirido a regime jurídico, no julgamento do RE 606.199 RG (Tema n. 439) o Tribunal Pleno fixou orientação no sentido de assegurar-se aos servidores inativos a extensão das vantagens concedidas aos servidores ativos que fizessem jus à paridade. 2. Agravo interno desprovido. (STF - RE: 1307279 GO 0091632-45.2011.8 .09.0051, Relator.: NUNES MARQUES, Data de Julgamento: 02/03/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 07/04/2022)

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ADMINISTRATIVO E PREVIDENCIÁRIO. SERVIDOR PÚBLICO. PROFESSORES DA SECRETARIA DE ESTADO E EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL. PARIDADE REMUNERATÓRIA ENTRE SERVIDORES ATIVOS E INATIVOS QUE INGRESSARAM NO SERVIÇO PÚBLICO ANTES DA EC 41/2003 E SE APOSENTARAM APÓS A REFERIDA EMENDA. POSSIBILIDADE. ARTS. 6º E 7º DA EC 41/2003, E ARTS. 2º E 3º DA EC 47/2005. 1. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 590.260, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tema 139, DJe 23.10.2009, firmou orientação no sentido de que aqueles que ingressaram no serviço público antes da publicação das Emendas Constitucionais 20/1998 e 41/2003 e se aposentaram após a EC 41/2003 possuem o direito à paridade

CONSULTORIA PREVIDENCIARIA SS LTDA

CNPJ/MF: 07.792.568/0001-31
Avenida São Paulo, 1545 – Loanda – Paraná
CEP. 87.900-000 - fone (44) 3425-1157
e-mail – aconjurconsultoria@uol.com.br

e à integralidade remuneratória, observados os requisitos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da EC 47/2005. 2. Agravo regimental a que se nega provimento, com aplicação de multa, nos termos do art. 1.021, § 4º, do CPC. Nos termos do art. 85, § 11, do CPC, majoro em 1/4 (um quarto) os honorários fixados anteriormente, devendo ser observados os limites dos §§ 2º e 3º do mesmo dispositivo. (STF - AgR RE: 1212662 DF - DISTRITO FEDERAL 0050043-78 .2014.8.07.0001, Relator.: Min. EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 14/02/2020, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-041 28-02-2020)

Diante de todo o exposto, não temos dúvida de que em sendo aprovada lei que vá alterar a remuneração do servidor em atividade, notadamente, o vencimento este deverá, por força do art. 7º da E.C. 41/2003, estendido aos servidores inativos e pensionistas abrangidos pelo instituto da paridade.

Outrossim, importante que também seja incluído, nesta e em questões semelhantes que tratem da remuneração dos servidores os servidores inativos vinculados ao regime próprio de previdência social, p.e. questões relacionadas a Lei de Responsabilidade Fiscal e até mesmo eleitoral.

No tocante ao aumento do déficit financeiro e atuarial, isso ocorrerá naturalmente sempre que houver aumento das aposentadorias e pensões, nesse ponto importante que se observe o recolhimento da contribuição previdenciária do valor pago retroativo seja dos ativos, inativos e dos pensionistas previsto na Lei Complementar nº 1.441/2021.

É o nosso entendimento.

Loanda-PR, (data da assinatura digital)



Documento assinado digitalmente
LUIZ CARLOS MILHARES
Data: 29/04/2025 14:34:07-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Publiprev – Consultoria Previdenciária SS LTDA

Luiz Carlos Milhares



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

Itaúna do Sul-Pr, 05 de maio de 2025

OFÍCIO Nº 014/2025-DC/PMIS

Assunto: *Resposta ao Despacho nº 007/2025*

Senhor Prefeito

Em atendimento ao Despacho nº 007/2025 de 09 de abril de 2025, que solicitou deste Departamento de Contabilidade um Parecer Técnico-Financeiro para abordar os seguintes assuntos:

O Impacto Global do projeto para as finanças do Município, especialmente no que se refere à sua sustentabilidade orçamentária e cumprimento das metas fiscais estabelecidas na LDO e na Lei de Responsabilidade Fiscal;

As repercussões específicas sobre o RPPS – Regime Próprio de Previdência Social, tendo em vista que o acréscimo aos proventos dos inativos e pensionistas deverá ser considerado nas avaliações atuariais, cujos efeitos retornam indiretamente ao Município por meio da elevação das alíquotas ou necessidade de aportes complementares.

Em atenção ao solicitado, esclarecemos o seguinte:

No dia 3 de abril de 2025, já emitimos o parecer de Impacto Orçamentário e Financeiro, considerando todos os levantamentos relativos aos pagamentos retroativos devidos aos professores inativos e pensionistas. Nesse parecer, foi evidenciado o desembolso no valor de R\$ 97.211,62 (noventa e sete mil,

9



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

duzentos e onze reais e sessenta e dois centavos), a ser pago em parcela única a 19 (dezenove) professores inativos.

Quanto ao pedido de análise técnica atuarial, informamos que esta não é de competência deste Departamento Contábil, uma vez que não dispomos da capacitação técnica necessária para avaliar os impactos na avaliação atuarial do Município, em razão da alta complexidade dos cálculos envolvidos. Ressaltamos que essa atribuição compete exclusivamente ao atuário responsável pela emissão dos pareceres atuariais junto ao Município.

No entanto, com base em nossa experiência na área, podemos afirmar que esse desembolso implicará, com certeza, em um aumento dos aportes ao FUNPREMISUL relativos ao Déficit Técnico Atuarial anual, uma vez que os valores não foram devidamente recolhidos ao RPPS na época dos fatos geradores.

Sendo o que tínhamos a esclarecer, renovamos nossos votos de estima e consideração, colocando-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Cordialmente,


Giseli Doré Guilhem

Contadora CRC-PR 060.735/O-1

Exmo Sr

GILSON JOSÉ DE GOIS

Prefeito Municipal

ITAÚNA DO SUL-PR

ESPECIFICAÇÃO	2023	2024	VARIAÇÃO 2024/2023	MÉDIA 2024/2023	PROJEÇÃO ARRECADAÇÃO 2025
TOTAL RECEITA DE IMPOSTOS E TRANSF. CONSTIT.	21.462.845,38	25.743.402,99	19,94	23.603.124,19	24.783.280,39
IPTU	116.884,63	142.532,27	21,94	129.708,45	136.193,87
ITBI	169.326,85	103.223,50	- 39,04	136.275,18	143.088,93
ISS	251.181,22	326.843,16	30,12	289.012,19	303.462,80
IRRF	654.286,91	1.233.697,64	88,56	943.992,28	991.191,89
FPM MENSAL	15.121.052,70	17.433.247,35	15,29	16.277.150,03	17.091.007,53
FPM 1% JUL-SET-DEZ	1.488.537,13	1.799.726,16	20,91	1.644.131,65	1.726.338,23
ICMS	2.955.540,02	4.078.907,26	38,01	3.517.223,64	3.693.084,82
IPI-EXPORTAÇÃO	30.977,29	61.688,62	99,14	46.332,96	48.649,60
ITR	96.491,10	102.248,13	5,97	99.369,62	104.338,10
IPVA	441.326,39	461.288,90	4,52	451.307,65	473.873,03
COMPENSAÇÕES FINANCEIRAS PROV. DE IMP. E TRANSF. CONSTIT.	137.241,14	0,00	- 100,00	68.620,57	72.051,60
DESPESAS CUSTEADAS COM RECEITAS DE IMPOSTOS	2.158.339,52	2.555.448,23	18,40	2.356.893,88	2.474.738,57
CÁLCULO DO ÍNDICE MÍNIMO 25%					
DESPESAS CUSTEADAS COM RECEITAS DE IMPOSTOS	2.158.339,52	2.555.448,23	18,40	2.356.893,88	2.474.738,57
RECEITAS DESCONTADAS FUNDEB 20%	3.756.525,73	4.427.476,05	17,86	4.092.000,89	4.296.600,93
(-) SUPERÁVIT PERMITIDO	0,00	133.716,44	-	66.858,22	70.201,13
(-) CANCELAMENTO NO EXERCÍCIO RESTOS A PAGAR	120.631,18	0,00	- 100,00	60.315,59	63.331,37
TOTAL DE DESPESA PARA FINS DE LIMITE	5.794.234,07	6.849.207,84	18,21	6.321.720,96	6.637.807,00
APLICAÇÃO EM MDE MÍNIMO 25%	27,00	26,61	- 1,45	26,80	28,14
TRANSFERÊNCIAS DO FUNDEB					
(-) DEDUÇÃO FUNDEB 20% (1)	3.756.525,73	4.427.476,05	17,86	4.092.000,89	4.296.600,93

TOTAL RECEITA FUNDEB	2.757.971,61	3.303.182,56	19,77	3.030.577,09	3.182.105,94
RECEITA FUNDEB PRINCIPAL (2)	2.742.720,43	3.283.376,86	19,71	3.013.048,65	3.163.701,08
RECEITA FUNDEB RENDIMENTO	15.251,18	19.805,70	29,86	17.528,44	18.404,86
RESULTADO LÍQUIDO TRANSF. DO FUNDEB (1-2)	1.013.805,30	1.144.099,19	12,85	1.078.952,25	1.132.899,86
DESPESAS COM RECURSOS DO FUNDEB					
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA F. 101	2.517.784,54	2.925.457,56	16,19	2.721.621,05	2.857.702,10
OUTRAS DESPESAS - F. 102	95.487,02	344.753,14	261,05	220.120,08	231.126,08
TOTAL DAS DESPESAS COM FUNDEB	2.613.271,56	3.270.210,70	25,14	2.941.741,13	3.088.828,19
PERCENTUAL MÍNIMO 70%	91,29	88,56	- 2,99	89,93	94,42
SUPERÁVIT FUNDEB APLICADO	0,00	30.963,14	-	-	-
SALDO EM CONTA DO FUNDEB	144.700,05	63.935,00	- 55,82	88.835,96	93.277,75
OUTRAS RECEITAS NÃO CONSIDERADAS PARA ÍNDICE					
SALÁRIO EDUCAÇÃO	214.601,63	213.074,23	- 0,71	213.837,93	224.529,83
PNAE	62.747,31	65.413,88	4,25	64.080,60	67.284,62
PNATE	19.078,44	12.687,39	- 33,50	15.882,92	16.677,06
OUTRAS TRANSF. FNDE	58.172,55	646.994,84	1.012,20	352.583,70	370.212,88
TRANSF. DE CONVÊNIOS	103.419,27	103.226,71	- 0,19	103.322,99	108.489,14
OUTRAS RECEITAS DO ENSINO	14.220,54	17.425,80	22,54	15.823,17	16.614,33
TOTAL DE OUTRAS RECEITAS	472.239,74	1.058.822,85	124,21	765.531,30	803.807,86
OUTRAS DESPESAS NÃO CONSIDERADAS PARA ÍNDICE	652.599,52	1.747.393,91	167,76	1.199.996,72	1.259.996,55
TOTAL DA DESPESA REALIZADA NA EDUCAÇÃO	5.424.210,60	7.573.052,84	39,62	6.498.631,72	6.823.563,31



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

LEVANTAMENTO SITUAÇÃO DA EDUCAÇÃO

1. Análise da Receita de Impostos e Transferências Constitucionais

Ano	Receita Total	Variação (%)
2023	R\$ 21.462.845,38	—
2024	R\$ 25.743.402,99	+19,94%
Projeção 2025	R\$ 24.783.280,39	-3,73% (em relação a 2024)

Análise:

- A arrecadação cresceu quase 20% de 2023 para 2024.
- A projeção para 2025 é **mais conservadora**, indicando possível **estabilização** após crescimento expressivo.
- O ICMS e o FPM foram os **principais vetores de crescimento**.

2. Projeção de Despesas Custeadas com Receita de Impostos

Ano	Despesas Custeadas com Receita de Impostos	Variação (%)
2023	R\$ 2.158.339,52	—
2024	R\$ 2.555.448,23	+18,40%
Projeção 2025	R\$ 2.474.738,57	-3,16%

Análise:

- As despesas acompanharam o crescimento da receita.
- A **redução prevista para 2025** segue a tendência da receita total.

3. Índice de Aplicação MDE (Mínimo 25%)

Ano	Percentual Aplicado (%)
2023	27,00%
2024	26,61%
Projeção 2025	28,14%

Análise:

- O município **superou o mínimo constitucional (25%)** em todos os anos.
- A tendência é de **maior esforço em 2025**, atingindo 28,14%.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

4. Receita e Aplicação do FUNDEB

Receita do FUNDEB

Ano	Receita Total FUNDEB	Variação (%)
2023	R\$ 2.757.971,61	—
2024	R\$ 3.303.182,56	+19,77%
Projeção 2025	R\$ 3.182.105,94	-3,66%

Despesa com Recursos do FUNDEB

Ano	Despesa Total	Variação (%)
2023	R\$ 2.613.271,56	—
2024	R\$ 3.270.210,70	+25,14%
Projeção 2025	R\$ 3.088.828,19	-5,54%

Aplicação em Profissionais da Educação (% mínimo 70%)

Ano	Percentual Aplicado
2023	91,29%
2024	88,56%
Projeção 2025	94,42%

Análise:

- A aplicação do FUNDEB está dentro dos parâmetros legais.
- Há **sólido cumprimento do piso de 70%**, com tendência de aumento no percentual de aplicação para 2025.

5. Outras Receitas e Despesas Não Consideradas para Índices

Item	2023	2024	Projeção 2025
Total Outras Receitas	R\$ 472.239,74	R\$ 1.058.822,85	R\$ 803.807,86
Outras Despesas	R\$ 652.599,52	R\$ 1.747.393,91	R\$ 1.259.996,55

Análise:

- Crescimento expressivo das receitas oriundas de **transferências voluntárias (ex: FNDE)** em 2024.
- Projeção para 2025 sugere **ajuste nas transferências e despesas**, com foco em execução orçamentária compatível com arrecadação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

RELATÓRIO ANALÍTICO FINAL

Contextualização

O levantamento evidencia o desempenho orçamentário da educação municipal em Itaúna do Sul nos exercícios de 2023 e 2024, com projeção para 2025. Os dados refletem a **eficiência fiscal** e o **cumprimento dos percentuais constitucionais**, com especial atenção à aplicação do FUNDEB e dos recursos próprios.

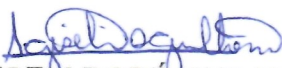
Conclusões

1. **Receita total de impostos e transferências** apresentou crescimento expressivo em 2024 (+19,94%), com tendência de estabilização em 2025.
2. **As despesas em MDE** superaram o mínimo de 25% da Receita Corrente Líquida em todos os anos.
3. **Aplicação do FUNDEB** mantém-se dentro dos limites legais, com percentual aplicado em profissionais da educação superior ao mínimo exigido.
4. A **gestão orçamentária demonstra equilíbrio**, mesmo com flutuações nas receitas extraordinárias e convênios.

Recomendações

- Manter a **vigilância sobre a variação das transferências** constitucionais e voluntárias.
- Garantir o cumprimento do **mínimo de 70% do FUNDEB** com margem de segurança.
- Reforçar o acompanhamento das **projeções de arrecadação x execução de despesas**, evitando déficits.

Itaúna do Sul-Pr, 05 de maio de 2025.


GISELI DORÉ GUILHEM
Contadora CRC-PR 060.735/O-1



Território Encontro das Águas

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO – UCI

Município de Itaúna do Sul – Estado do Paraná

Av. Brasil, 883 – Centro – 87.980-000

Email: controleinterno@itaunadosul.pr.gov.br

Ofício 020/2025 – Unidade de Controle Interno / UCI

Itaúna do Sul, 07 de maio de 2025.

Assunto: Manifestação sobre a regularidade procedimental, observância da legislação vigente e possíveis implicações no equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS – Despacho nº 007/2025.

A/C Excelentíssimo

Senhor **GILSON JOSÉ DE GOÍS**

Prefeito Municipal

Avenida Brasil, 883 – Centro.

Itaúna do Sul/PR

Excelentíssimo Prefeito

Em atenção ao **Despacho nº 007/2025, de 09 de abril de 2025**, que solicita deste Unidade de Controle Interno manifestação quanto à regularidade do procedimento legislativo proposto, com foco nos seguintes aspectos:

- Regularidade procedimental;
- Observância da legislação vigente;
- Possíveis implicações no equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS;

Em conformidade com o parecer jurídico emitido sobre o pagamento da diferença salarial devida aos servidores da carreira do magistério municipal de Itaúna do Sul, referente à revisão geral anual e ao piso nacional do magistério para o exercício de 2023, passamos às considerações técnicas a seguir, com base nos pareceres emitidos pelo Departamento Jurídico e do Departamento de Contabilidade.

Auto



Território Encontro das Águas

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO – UCI

Município de Itaúna do Sul – Estado do Paraná

Av. Brasil, 883 – Centro – 87.980-000

Email: controleinterno@itaunadosul.pr.gov.br

1. Regularidade Procedimental

Após análise da documentação encaminhada, verificamos que o processo foi formalmente instruído, respeitando os trâmites legais e administrativos exigidos para a criação de despesa pública. Também verificamos que o processo administrativo manteve a regularidade procedimental, considerando os seguintes aspectos:

- **Tramitação dentro dos prazos legais:** O procedimento foi conduzido conforme as normas de trâmite previstas pela Lei Orgânica do Município, com a devida publicidade dos atos administrativos e ampla transparência nas etapas do processo.
- **Cumprimento das formalidades legais:** Todos os atos necessários foram devidamente formalizados, com a devida motivação e justificativa, conforme exigido pela legislação municipal e federal aplicável.
- **Publicação e comunicação dos atos:** A comunicação e publicação dos atos foram realizadas conforme os requisitos de publicidade e transparência, conforme exigido pela Constituição Federal e pela Lei Orgânica do Município.

Portanto, o processo seguiu os parâmetros formais exigidos pela legislação e não apresentou falhas procedimentais que comprometem a regularidade do procedimento.

O Parecer de Impacto Orçamentário e Financeiro emitido pelo Departamento de Contabilidade em 03 de abril de 2025 apresenta os elementos essenciais à conformidade do ato, com a quantificação do impacto financeiro (R\$ 97.211,62) e a identificação nominal dos 19 professores inativos beneficiários. O parecer também contempla os requisitos exigidos pela Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), especificamente quanto à estimativa do impacto orçamentário e à demonstração da adequação da despesa à lei orçamentária vigente.

Revato



Território Encontro das Águas

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO – UCI

Município de Itaúna do Sul – Estado do Paraná

Av. Brasil, 883 – Centro – 87.980-000

Email: controleinterno@itaunadosul.pr.gov.br

Consta ainda o respectivo Projeto de Lei Complementar, que define com clareza os critérios de concessão, o percentual de correção aplicado (**8,52%**), o exercício de referência (2023), a inexistência de efeitos retroativos e a ausência de repercussão financeira em exercícios futuros. A proposta também prevê a utilização de dotação orçamentária própria, conforme disposto no art. 4º do projeto.

Diante disso, entende-se que o processo observa a legalidade, a formalidade e os princípios da administração pública, não havendo, até o presente momento, quaisquer elementos que comprometam a sua regularidade procedimental.

2. Observância da Legislação Vigente

O parecer jurídico analisou a conformidade do processo com a legislação vigente, com destaque para as normas que regulam o **piso salarial nacional do magistério**, conforme a **Lei nº 11.738/2008**, e a **situação fiscal do Município**. Os principais pontos abordados são os seguintes:

- **Aplicação do Piso Salarial Nacional do Magistério:** O parecer deixa claro que o pagamento retroativo da diferença salarial não pode ser concedido de forma **ampla e irrestrita** a todos os servidores da carreira do magistério, pois isso violaria o **princípio da isonomia**. A concessão de pagamento deve ser restrita aos servidores que, em 2023, estavam abaixo do piso nacional estabelecido pela Lei nº 11.738/2008, ou seja, somente aqueles com vencimentos inferiores ao valor do piso.
- **Respeito aos Limites Fiscais:** Em conformidade com a **Lei de Responsabilidade Fiscal** (Lei Complementar nº 101/2000), a situação fiscal do município, com a despesa com pessoal ultrapassando o limite prudencial de 54%, impõe restrições à concessão de reajustes. Tal fato deve ser observado para garantir o equilíbrio fiscal do município e a **sustentabilidade das finanças públicas**.
- **Jurisprudência e Princípios Constitucionais:** O parecer jurídico também mencionou decisões importantes do **Supremo Tribunal Federal**

Revisão



Território Encontro das Águas

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO – UCI

Município de Itaúna do Sul – Estado do Paraná

Av. Brasil, 883 – Centro – 87.980-000

Email: controleinterno@itaunadosul.pr.gov.br

(STF), como na **ADI 4167/DF**, que estabelecem que o piso salarial é **vencimento básico inicial**, sem implicar em reflexos automáticos em toda a carreira ou em vantagens adicionais. Além disso, a **Súmula Vinculante nº 42 do STF** veda a vinculação automática de reajustes de servidores municipais a índices federais, reforçando a necessidade de **autonomia municipal** para regulamentar o pagamento do piso.

- **Princípio da Paridade para Inativos:** O parecer também confirma a possibilidade de aplicar a diferença salarial aos servidores **inativos**, desde que seus proventos estejam abaixo do piso nacional, respeitando o **princípio da paridade** e garantindo a preservação do valor real dos proventos dos aposentados.

Discordância com o Artigo 68, § 2º, VI, da Lei Orgânica do Município:

O parecer jurídico também destaca uma discordância entre o Projeto de Lei Complementar e o artigo 68, § 2º, VI, da Lei Orgânica do Município de Itaúna do Sul, que estabelece o princípio da isonomia e o tratamento uniforme dos servidores públicos, especialmente no que tange à concessão de índices de reajustes, benefícios remuneratórios e progressões funcionais. O dispositivo visa garantir que não haja distinções sem justificativa entre os servidores públicos, preservando a igualdade e evitando privilégios para determinadas categorias.

3. Implicações no RPPS – FUNPREMISUL

Conforme destacado no parecer contábil, o pagamento da diferença aos 19 (dezenove) professores inativos terá repercussões no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), considerando que os valores retroativos não foram objeto de recolhimento previdenciário à época dos fatos geradores.

Embora a análise atuarial específica não seja de competência deste setor nem do Departamento Contábil, é possível afirmar que a medida implicará, com alta probabilidade, na necessidade de:

- Reavaliação do déficit técnico atuarial;

Leandro



Território Encontro das Águas

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO – UCI

Município de Itaúna do Sul – Estado do Paraná

Av. Brasil, 883 – Centro – 87.980-000

Email: controleinterno@itaunadosul.pr.gov.br

- Possível aumento nas alíquotas de contribuição;
- Realização de aportes extraordinários por parte do Município.

Recomenda-se, portanto, que o atuário responsável pelo RPPS seja devidamente comunicado e orientado a considerar os efeitos do presente pagamento na próxima avaliação atuarial, de modo a preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do fundo previdenciário municipal.

Conclusão.

Diante do exposto, em virtude dos pareceres técnico-jurídico e contábil analisados, verificamos que o procedimento relativo ao pagamento da diferença salarial devida aos servidores da carreira do magistério municipal de Itaúna do Sul, referente à revisão geral anual e ao piso nacional do magistério de 2023, foi conduzido de acordo com as formalidades legais, sem falhas procedimentais que comprometam a sua regularidade.

No entanto, o parecer jurídico aponta uma discordância entre o artigo 68, § 2º, VI, da Lei Orgânica do Município de Itaúna do Sul e o Projeto de Lei Complementar proposto. O artigo 68, § 2º, VI, estabelece claramente o princípio da isonomia, garantindo o tratamento uniforme entre os servidores públicos, especialmente em relação à concessão de índices de reajuste, benefícios remuneratórios e progressões funcionais. O intuito deste dispositivo é evitar privilégios entre as categorias, promovendo a igualdade de tratamento e valorização equilibrada de todos os servidores, sem favorecimento de grupos específicos.

A proposta em análise, ao conceder o pagamento da diferença salarial de forma diferenciada aos servidores da carreira do magistério, pode estar em desacordo com esse princípio, caso não seja devidamente justificada a distinção no tratamento dos servidores. Para que o projeto esteja em conformidade com a Lei Orgânica do Município, é essencial que se observe o princípio da isonomia, assegurando que qualquer diferenciação na concessão de benefícios ou

Revisão



Território Encontro das Águas

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO – UCI

Município de Itaúna do Sul – Estado do Paraná

Av. Brasil, 883 – Centro – 87.980-000

Email: controleinterno@itaunadosul.pr.gov.br

reajustes seja devidamente fundamentada e não prejudique a política de valorização igualitária dos servidores públicos.

No que tange à conformidade com a legislação vigente, destacamos que a concessão de pagamento retroativo deve se restringir aos servidores que estavam abaixo do piso nacional, conforme a Lei nº 11.738/2008. Além disso, a situação fiscal do Município exige cautela, dado que no período a despesa com pessoal ultrapassa o limite prudencial de 54%, impondo restrições à concessão de reajustes sem prejudicar o equilíbrio fiscal do município conforme citado no parecer jurídico.

Quanto às implicações no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), especificamente no FUNPREMISUL, observa-se que o pagamento da diferença salarial aos 19 professores inativos pode impactar no déficit técnico atuarial do fundo, podendo acarretar a necessidade de reavaliação do déficit, aumento das alíquotas de contribuição e realização de aportes extraordinários. Dessa forma, é recomendada a orientação ao atuário responsável para que considere esses efeitos na próxima avaliação atuarial, de modo a garantir a sustentabilidade financeira do RPPS.

Em suma, a implementação do pagamento da diferença salarial aos servidores da carreira do magistério de Itaúna do Sul deve ser restrita apenas aos servidores com vencimentos abaixo do piso nacional, conforme a Lei nº 11.738/2008 e observar rigorosamente os princípios da isonomia, as normas fiscais e a sustentabilidade do RPPS conforme já citado, a fim de assegurar que as ações tomadas não comprometam a equidade entre os servidores nem a saúde financeira do município.

Cumprе destacar que o parecer apresentado possui caráter estritamente técnico, cabendo a decisão final exclusivamente ao gestor competente. Ademais, é fundamental ressaltar o respeito irrestrito aos professores, cuja contribuição para a educação e o desenvolvimento do município é indiscutivelmente reconhecida e valorizada.

Revat



Território Encontro das Águas

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO – UCI

Município de Itaúna do Sul – Estado do Paraná

Av. Brasil, 883 – Centro – 87.980-000

Email: controleinterno@itaunadosul.pr.gov.br

Permanecemos à disposição para eventuais esclarecimentos e providências complementares.

Atenciosamente,

RENATO LIMA DA SILVA

Controlador Interno Municipal

Portaria 99/2021

PARECER Nº 11060933/2025

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 Itáuna 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



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

Itaúna do Sul-Pr, 28 de maio de 2025.

OFÍCIO Nº 018/2025-DC/PMIS

Assunto: Impacto Reajuste Professores

Em resposta a solicitação, solicitando Demonstrativo de Impacto Orçamentário referente ao projeto de lei nº 04/2025, segue em anexo o documento.

Cordialmente,


GISELI DORE GUILHEM
contadora



IMPACTO
FINANCEIRO
E
ORÇAMENTÁRIO
2025/2027

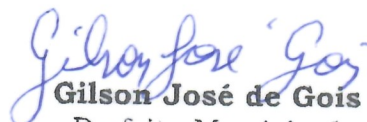


PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

Declaração de Adequação Orçamentária e Financeira

Em atendimento ao disposto no inciso II, do artigo 16, da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, declaro que as despesas, com o pagamento retroativo do Piso de 2023 aos professores ativos do município, está de acordo com a Lei Orçamentária Anual (LOA) e compatível com o Plano Plurianual (PPA) e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), previsto no Art. 45, § 2º da LDO.

Itaúna do Sul – Pr, 27 de maio de 2025.


Gilson José de Gois
Prefeito Municipal




PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

Demonstração da Origem de Recursos

Em atendimento ao disposto na Lei Complementar nº 101/2000 em seus arts. 16 e 17 para o custeio do aumento da despesa com pessoal, declaro que as origens dos recursos, com o pagamento retroativo do Piso de 2023 aos professores ativos do município, será utilizado os recursos vinculados do município para o pagamento de acordo com a Receita Corrente Líquida dos últimos anos e com projeção para os dois anos futuros.

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	VALOR
2024	29.191.213,71
2025	31.003.860,72
2026	31.933.976,54
2027	32.891.995,84

Itaúna do Sul – Pr, 27 de maio de 2025.


Gilson José de Gois
Prefeito Municipal




PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

Demonstração da Prévia Dotação Orçamentária

Em atendimento ao disposto na Lei Complementar nº 101/2000, para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes no exercício, nos casos cabíveis, declaro existir as dotações orçamentárias previstas, com o pagamento retroativo do Piso de 2023 aos professores ativos do município, está de acordo com a Lei Orçamentária Anual (LOA) e compatíveis com a Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) e o Plano Plurianual (PPA).

Itaúna do Sul – Pr, 27 de maio de 2025.


Gilson José de Gois
Prefeito Municipal



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

DEMONSTRATIVO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO

PARECER IMPACTO FINANCEIRO 2025/2026/2027

Em atendimento a Lei complementar nº 101/2000 (LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL) em seu artigo 16, inciso I, o Município deve apresentar um estudo orçamentário e financeiro que envolva o exercício em vigor e os dois subseqüentes para criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento de despesa.

Essa Lei visa fundamentalmente resultados positivos entre receitas e despesas governamentais e, disso resultante, a paulatina redução do nível de endividamento, quer de curto ou longo prazo.

Os institutos da compensação financeira e da limitação de empenhos, os limites prudenciais para a dívida e despesas de pessoal, os estudos de impacto orçamentário-financeiro, entre tantos, são determinações em que todos os entes públicos devem cumprir.

O presente relatório visa apresentar esse impacto orçamentário-financeiro objetivando dar cumprimento as normas e obrigações consubstanciado neste diploma legal.

O caso em tela, se refere ao pagamento retroativo do Piso aos Professores do Município.

Analisamos os relatórios que acompanham este processo.

O Resumo do impacto financeiro concernente ao mês de março de 2025 encerrou-se com uma Receita Corrente Liquida efetivamente arrecadada na ordem de R\$ 30.100.835,65 (Trinta milhões, cem mil, oitocentos e

9

Gilson



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

trinta e cinco reais e sessenta e cinco centavos), as despesas totais com pessoal R\$ 14.127.665,07 (Quatorze milhões, cento e vinte e sete mil, seiscentos e sessenta e cinco reais e sete centavos), perfazendo o índice de 46,93% (Quarenta e seis vírgula noventa e três por cento) portanto, ficando abaixo do limite prudencial de 51.30% (cinquenta e um ponto trinta por cento) e abaixo do que o limite de 54.00% (cinquenta e quatro por cento) respectivamente.

O resultado demonstrado nos exames das peças contábeis de 2024 permitiu-nos constatar que o município está ficando próximo do limite prudencial, sendo necessários tomar algumas medidas para que assim possa estar de acordo com os preceitos estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

De acordo com os relatórios apresentados para o exercício de 2025, projetamos que o município poderá arrecadar em termos reais um valor de R\$ 31.003.860,72 (Trinta e um milhões, três mil, oitocentos e sessenta reais e setenta e dois centavos) advindos da Receita Tributária própria, contribuições e Transferências Constitucionais já deduzidas às consideradas de duplicidade.

As despesas com pessoal e encargos, relativo ao exercício financeiro de 2025, ficou projetada em um total de R\$ 15.487.413,63 (Quinze milhões, quatrocentos e oitenta e sete mil, quatrocentos e treze reais e sessenta e três centavos), podendo o índice chegar em 49,95% (Quarenta e nove vírgula noventa e cinco por cento) ficando abaixo do limite prudencial de 51.30% (cinquenta e um ponto trinta por cento) e abaixo do que o limite de 54.00% (cinquenta e quatro por cento) respectivamente, mas dentro do limite de alerta de 90% (noventa por cento) que é de 48,60% (quarenta e oito vírgula sessenta por cento).

Na análise do impacto orçamentário-financeiro para o exercício de 2026 e 2027, idêntico procedimento foi adotado, realizando as tabulações dos dados de receita e despesa, ficando todos acima dos limites estabelecidos conforme relatórios que fazem parte deste processo.

9

Gilson



PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL
ESTADO DO PARANÁ.
Avenida Brasil, nº 883 – Caixa Postal: 01 – Telefax: (044) 3436-1087
CNPJ: 75.458.836/0001-33
E-mail: pmis@vsp.com.br
CEP: 87980-000 – Itaúna do Sul – Estado do Paraná.

Quanto à legalidade do processo ora realizado, também deixamos claro que o mesmo está autorizado na Lei de Diretrizes Orçamentárias do município de Itaúna do Sul, Estado do Paraná.

A autorização solicitada, constante desse processo vem de encontro com a necessidade do município, objetivando regularizar as situações existentes no município.

É importante destacar que este demonstrativo inclui uma recomposição salarial de 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento), correspondente ao INPC do exercício de 2024. Para os exercícios de 2026 e 2027, foi aplicado o INPC de 4,50% (quatro vírgula cinquenta por cento).

Não há aumento de despesas nem de incremento de serviços públicos durante o período mencionado, o que não representa qualquer entrave jurídico ou administrativo para o repasse da recomposição salarial de 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento), referente ao INPC de 2024, aos funcionários públicos municipais.

Quanto aos valores orçamentários, informamos que não há necessidade de revisão suplementar, sendo possível realizar o remanejamento conforme a demanda orçamentária.

Itaúna do Sul – Pr, 27 de maio de 2025.


Giseli Doré Guilhem

Contadora CRC-PR 060.735/O-1






PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAUNA DO SUL
RELATÓRIO DE GESTÃO FISCAL - CONSOLIDADO
DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL
ORÇAMENTO FISCAL E DA SEGURIDADE SOCIAL

ROB - ANEXO 1 (LRF, art. 55, inciso I, alínea "a")

DESPESA COM PESSOAL	ABRIL/2024 A MARÇO/25	EXERCÍCIO 2025	EXERCÍCIO 2026	EXERCÍCIO 2027
	DESPESAS EXECUTADAS (Últimos 12 Meses)	DESPESAS EXECUTADAS (Últimos 12 Meses)	DESPESAS EXECUTADAS (Últimos 12 Meses)	DESPESAS EXECUTADAS (Últimos 12 Meses)
	LIQUIDADAS	LIQUIDADAS	LIQUIDADAS	LIQUIDADAS
DESPESA BRUTA COM PESSOAL (I)	17.503.359,21	17.503.359,21	18.378.527,17	19.297.453,53
Pessoal Ativo	14.701.560,09	14.701.560,09	15.436.638,09	16.208.470,00
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis	13.218.541,99	13.218.541,99	13.879.469,09	14.573.442,54
Obrigações Patronais	1.483.018,10	1.483.018,10	1.557.169,01	1.635.027,46
Pessoal Inativo e Pensionistas	2.801.799,12	2.801.799,12	2.941.889,08	3.088.983,53
Aposentadorias, Reserva e Reformas	2.624.204,56	2.624.204,56	2.755.414,79	2.893.185,53
Pensões	177.594,56	177.594,56	186.474,29	195.798,00
Outras despesas de pessoal decorrentes de contratos de terceirização ou de contratação de forma indireta (§ 1º do art. 18 da LRF)	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras Despesas de Pessoal Decorrentes de Contratos de Terceirização (exceto item 34)	0,00	0,00	0,00	0,00
Despesa com Pessoal não Executada Orçamentariamente	0,00	0,00	0,00	0,00
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (§ 1º do art. 19 da LRF) (II)	3.375.694,14	3.375.694,14	3.544.478,85	3.721.702,79
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária	748.258,17	748.258,17	785.671,08	824.954,63
Decorrentes de Decisão Judicial de período anterior ao da apuração	50.523,36	50.523,36	53.049,53	55.702,00
Despesas de Exercícios Anteriores de período anterior ao da apuração	0,00	0,00	0,00	0,00
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados	1.795.522,97	1.795.522,97	1.885.299,12	1.979.564,07
Despesas custeadas com recursos financeiros repassados pela União para pagamento do vencimento ou de qualquer outra vantagem dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias (§ 11, EC 120/2022)	535.805,95	535.805,95	562.596,25	590.726,06
Despesas custeadas com recursos financeiros repassados pela União para o cumprimento dos pisos salariais para profissionais da enfermagem e parteira, conforme estabelecido pela CF/88, art. 198, §§12 a 15	245.583,69	245.583,69	257.862,87	270.756,02
Instrução Normativa TCE/PR 56/2011	0,00	0,00	0,00	0,00
Pensionistas	0,00	0,00	0,00	0,00
IRRF	0,00	0,00	0,00	0,00
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I - II)	14.127.665,07	14.127.665,07	14.834.048,32	15.575.750,74
Reajuste e Reposição Servidores Municipais	0,00	1.359.748,56	1.427.735,99	1.499.122,79
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL AJUSTADA (V) = (III + IV)	14.127.665,07	15.487.413,63	16.261.784,31	17.074.873,53
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA PARA CÁLCULO	30.100.835,65	31.003.860,72	31.933.976,54	32.891.995,84
% DA DESPESA COM PESSOAL SOBRE A RCL AJUSTADA	46,93	49,95	50,92	51,91
LIMITE MÁXIMO (inciso I, II e III art. 20 da LRF) - 54%	36.254.451,25	36.742.084,79	37.244.347,83	37.761.677,75
LIMITE PRUDENCIAL (parágrafo único do art. 22 da LRF) - 51,3%	15.441.728,69	15.904.980,55	16.382.129,97	16.873.593,86
LIMITE DE ALERTA (inciso II do § 1º do art. 59 da LRF) - 48,6%	14.629.006,13	15.067.876,31	15.519.912,60	15.985.509,98

Metodologia de Cálculo

Para os dois exercícios seguintes, efetuamos o reajuste da despesa em 5% com base nos índices de inflação, com relação ao exercício corrente.
E para a Receita efetuamos a correção de 3% de acordo com a média dos últimos três exercícios.


GILSON JOSÉ DE GOIS
Prefeito Municipal


GISELI DORE GUILHEM
Contadora CRC-PR 060.735/O-1


ANDRESSA DA SILVA
Secretária de Administração

Reajuste e Reposição Servidores Municipais

FOLHA DE PAGAMENTO JANEIRO/2025	VENCIMENTO MENSAL	VENCIMENTO ANO	1/3 FÉRIAS	13º SALÁRIO	BC PATRONAL	PERCENTUAL PATRONAL	TOTAL
Efetivos	911.147,86	10.933.774,32	303.715,95	911.147,86	11.844.922,18	1.895.187,55	14.043.825,68
Agentes Políticos	19.139,87	229.678,44	6.379,96	19.139,87	248.818,31	29.858,20	285.056,46
Comissionados	67.012,43	804.149,16	22.337,48	67.012,43	871.161,59	104.539,39	998.038,46
Conselho Tutelar	10.979,96	131.759,52	3.659,99	10.979,96	142.739,48	17.128,74	163.528,20
Emprego Público	23.184,67	278.216,04	7.728,22	23.184,67	301.400,71	36.168,09	345.297,02
TOTAL	1.031.464,79	12.377.577,48	343.821,60	1.031.464,79	13.409.042,27	2.082.881,96	15.835.745,83

FOLHA DE PAGAMENTO REPOSIÇÃO INPC 4,77%	VENCIMENTO MENSAL	VENCIMENTO ANO	1/3 FÉRIAS	13º SALÁRIO	BC PATRONAL	PERCENTUAL PATRONAL	TOTAL
Efetivos	43.461,75	521.541,04	14.487,25	43.461,75	565.002,79	90.400,45	669.890,49
Comissionados	3.196,49	38.357,91	1.065,50	3.196,49	41.554,41	4.986,53	47.606,43
Conselho Tutelar	523,74	6.284,93	174,58	523,74	6.808,67	817,04	7.800,30
Emprego Público	1.105,91	13.270,91	368,64	1.105,91	14.376,81	1.725,22	16.470,67
TOTAL	48.287,90	579.454,78	16.095,97	48.287,90	627.742,68	97.929,23	741.767,88

FOLHA DE PAGAMENTO REAJUSTE 1,50%	VENCIMENTO MENSAL	VENCIMENTO ANO	1/3 FÉRIAS	13º SALÁRIO	BC PATRONAL	PERCENTUAL PATRONAL	TOTAL
Efetivos	13.667,22	164.006,61	4.555,74	13.667,22	177.673,83	28.427,81	210.657,39
Comissionados	1.005,19	12.062,24	335,06	1.005,19	13.067,42	1.568,09	14.970,58
Conselho Tutelar	164,70	1.976,39	54,90	164,70	2.141,09	256,93	2.452,92
Emprego Público	347,77	4.173,24	115,92	347,77	4.521,01	542,52	5.179,46
TOTAL	15.184,87	182.218,49	5.061,62	15.184,87	197.403,36	30.795,36	233.260,34

RETROATIVO PROFESSORES	VENCIMENTO MENSAL	1/3 FÉRIAS	13º SALÁRIO	BC PATRONAL	PERCENTUAL PATRONAL	TOTAL
Professores	256.178,17	85.392,72	21.348,18	277.526,35	44.404,22	151.145,12
TOTAL	256.178,17	85.392,72	21.348,18	277.526,35	44.404,22	151.145,12

TOTAL FOLHA DE PAGAMENTO REAJUSTE 6,27% + RETROATIVO PROFESSORES	VENCIMENTO MENSAL	VENCIMENTO ANO	1/3 FÉRIAS	13º SALÁRIO	BC PATRONAL	PERCENTUAL PATRONAL	TOTAL
Efetivos	1.224.455,00	11.875.500,14	408.151,67	989.625,01	12.865.125,15	2.058.420,02	15.331.696,84
Agentes Políticos	19.139,87	229.678,44	6.379,96	19.139,87	248.818,31	29.858,20	285.056,46
Comissionados	70.208,92	842.507,07	23.402,97	70.208,92	912.716,00	109.525,92	1.045.644,89
Conselho Tutelar	11.503,70	138.044,45	3.834,57	11.503,70	149.548,15	17.945,78	171.328,50
Emprego Público	24.290,58	291.486,95	8.096,86	24.290,58	315.777,52	37.893,30	361.767,69
TOTAL	1.349.598,08	13.377.217,05	449.866,03	1.114.768,09	14.491.985,14	2.253.643,22	17.195.494,38

IMPACTO FINANCEIRO	ANUAL	MENSAL+13º SALÁRIO
Total Reajuste e Reposição + Retroativo Professores	17.195.494,38	1.322.730,34
Total Folha de Janeiro/2025	15.835.745,83	1.218.134,29
TOTAL	1.359.748,56	104.596,04

Gilson