



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

**ANÁLISE DA EQUIDADE INTERNA NO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO DO
QUADRO DE SERVIDORES ESTATUTÁRIOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
PORTO ALEGRE**

Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em
Gestão Pública.

Orientadora: Silvia Generali da Costa

Tutora: Cláucia Faganello

THIAGO SCHLOSSMACHER GADEA

Porto Alegre, 2019.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 Objetivo Geral.....	4
2.2 Objetivos Específicos.....	4
3. REVISÃO TEÓRICA.....	5
3.1 Administração pública.....	5
3.2 Gestão de pessoas.....	6
3.3 Remuneração.....	6
3.4 Remuneração na Administração Municipal.....	8
3.5 Remuneração variável no setor público.....	9
3.6 Plano de Cargos e Salários.....	10
7. METODOLOGIA DE PESQUISA.....	11
8. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	13
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
10. REFERÊNCIAS INICIAIS.....	22

1. INTRODUÇÃO

A Prefeitura Municipal de Porto Alegre, no âmbito do poder executivo, é formada pela Administração Direta e Administração Indireta. A Administração Direta é formada pelo Governo Central com o Gabinete do Prefeito, Gabinete do Vice-Prefeito e as Secretarias Municipais. Na sucessão hierárquica das secretarias estão os órgãos da Administração Indireta: 5 órgãos com personalidade jurídica de Direito Público e 4 órgãos com personalidade jurídica de direito privado. Os referidos órgãos de Direito Público são: Departamento Municipal de Habitação (DEMHAB); Departamento Municipal de Água e Esgotos (DMAE); Departamento Municipal de Limpeza Urbana (DMLU); Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (PREVIMPA); Fundação de Assistência Social e Cidadania (FASC).

O escopo dessa pesquisa está na Administração Centralizada, Autarquias e Fundações, dentre os servidores que são regidos pela Lei 133 de 31 de dezembro de 1985 (Estatuto dos servidores públicos de Porto Alegre). Os servidores regidos pelo regime CLT não serão abordados, com intuito de entender a questão no âmbito do Direito Público.

Com relação aos quadros funcionais, a prefeitura organiza os servidores dentro do quadro da administração centralizada e os quadros de cada um dos órgãos da administração indireta. Conforme art. 271 da Lei Complementar 133 de 1985, é possível ocorrer a transposição de um servidor de um quadro para outro, desde que se proceda à análise da existência de vaga, identidade de cargos e interesse da Administração.

Neste trabalho de conclusão do curso foi analisado o sistema de remuneração da Prefeitura de Porto Alegre, contextualizando com as reformas administrativas ocorridas na administração pública brasileira e identificando possíveis distorções.

Atualmente a Prefeitura de Porto Alegre possuiu uma diversa estrutura remuneratória para os cargos constantes nos seus planos de carreira. Há a possibilidade de concessão de diversas gratificações aos servidores municipais, desde que possuam os requisitos para tal. Entre os critérios existentes está a lotação do servidor; atividade exercida; cargo exercido. Diante dessa situação, foi analisada a composição da remuneração dos servidores, com o objetivo de identificar como está estruturado o sistema de remuneração dos servidores de Porto Alegre em relação aos critérios, políticas e práticas de equidade interna.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

- Analisar a equidade salarial interna a partir do sistema de remuneração dos servidores estatutários de Porto Alegre.

2.2 Objetivos específicos

- Descrever a composição da remuneração dos servidores estatutários, conforme cargo selecionado, a partir de suas atribuições e órgão de lotação;
- Verificar as variações de remunerações nos cargos existentes;
- Identificar algumas das gratificações existentes dentro de suas especificidades;
- Identificar diferenças remuneratórias para os mesmos cargos ou funções.

3. REVISÃO TEÓRICA

3.1 Administração pública

Bergue (2011) estabelece uma importante distinção entre administração pública e organização pública:

...é importante buscar traços distintivos entre *administração pública* e *organização pública*, nem sempre percebidos, tampouco claros. São definições distintas, embora não estanques. A administração pública diz mais com a *função gerencial*, mais orientada para a noção de administrar a coisa pública (processo), ao passo que a organização, a despeito da inarredável influência, mais se aproxima do senso de instrumento (estrutura). (BERGUE, 2011, p.18)

A sociedade brasileira exerce pressões no Estado no sentido de demandar mais, melhores e diferenciado bens e serviços públicos. Concomitante a esse fenômeno, os valores e conceitos que estruturam os sistemas de gestão das organizações públicas sofrem transformações, sobre influência do processo importador de tecnologias entre organizações, originários do setor público e privado. (BERGUE, 2011)

Atualmente podemos utilizar como marco teórico para contextualizar o momento atual da administração pública o termo denominado *nova administração pública*. Modelo que busca transformar o Estado e seu aparelho em estruturar mais ágeis e eficazes. Através da transferência e adaptação das práticas gerenciais da administração privada para o ambiente público. (BERGUE, 2010)

Bergue (2010, p.192) destaca como diretrizes da nova administração pública: “a descentralização política e administrativa; a redução de níveis hierárquicos; a flexibilização organizacional; a confiança limitada; o controle por resultados; a orientação para o cidadão”.

O Estado brasileiro vive em um momento de contínuo processo de redefinição de suas formas e fronteiras de atuação. A sociedade tende a exigir do Poder Público, atuação mais eficiente, eficaz e efetiva. Essa nova configuração demanda uma revisão dos processos, da estrutura e do desempenho estatal. O desempenho esperado, só pode ser alcançado pela correta atuação das pessoas – os agentes públicos. (BERGUE, 2010)

O agente público, no sentido amplo, é considerado toda pessoa que presta um serviço público, podendo ser servidor público ou não, ser remunerado ou não, sendo o serviço temporário ou não. A investidura pode ocorrer por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de vinculação à função que será exercida. (SANTOS, 2014)

3.2 Gestão de pessoas

Para Santos (2014) a utilização do termo gestão de pessoas começou a ser utilizada a partir do início de 1990. A constante evolução da tecnologia da informação, trouxe mais integração e globalização dos recursos. Surgindo uma nova época: a Era da Informação ou era do Capital Intelectual. Com isso, o detentor do capital de maior valor para a organização (a pessoa), passa a ser mais valorizado. Nesse contexto, a pessoa não é mais tratada com um recurso, equiparado aos demais recursos empresariais, mas com a devida diferenciação para o sucesso da empresa.

No tocante à gestão de pessoas na área pública, é necessário a observância de conceitos existentes na relação Administração/Direito Administrativo, tanto nas questões da doutrina jurídica quanto pela expressa determinação constitucional. As questões originárias da administração de empresas devem sofrer as devidas adequações para aplicação na administração pública. (BERGUE, 1998)

Em uma organização pública, os esforços de gestão de pessoas vão desde o provimento de pessoas até a composição de uma carreira pública para retenção dos indivíduos. Ocorre uma associação com as demais áreas da organização, gerando uma interdependência de todos os indivíduos. (SANTOS, 2014).

No sistema de gestão de pessoas é importante que sejam executadas políticas de gestão de pessoas mais atentas ao desempenho global da instituição e dos indivíduos. Entre essas políticas está a questão da racionalização da remuneração dos servidores. (SANTOS, 2014)

3.3 Remuneração

Conforme Falnerry (1997, p.19) aponta:

O dinheiro assumiu um papel complexo e significativo, particularmente na sociedade ocidental, na definição e comunicação da essência tanto de indivíduos como de grupos. Com a possível exceção da religião, não há força mais poderosa na determinação da identidade, do status e do valor pessoal. Na essência, o salário é um substituto do valor próprio.

Conceitualmente, o termo *salário* deve ser utilizado somente para empregados regidos pelo regime celetista. Doutrinadores entendem que a índole jurídica do salário se encontra no direito do empregado em receber pagamento de verba em razão da existência de um contrato de trabalho. O equivalente ao salário no direito público seria o termo *vencimento*, descrito como o valor despendido pela administração pública direta ou indireta, ao servidor público, sendo fixado antecipadamente por lei, retribuindo o exercício das funções públicas. Em situações que ocorra acréscimo de vantagens

pecuniárias, na forma de gratificações e verbas indenizatórias, o direito público costuma denominar de *vencimentos* ou *remuneração*. (GAMA, 2013)

A gestão da remuneração é considerada um fator crítico no campo de gestão de pessoas. Sendo necessário considerar 3 elementos essenciais na política de remuneração da administração pública: a Constituição - teoricamente o elemento mais rígido, porém tem sofrido a mais intensa transformação no passado recente em razão dos ciclos de reforma administrativas existentes no decorrer dos anos na administração pública brasileira, buscando adicionar conceitos inovadores na esfera pública; a lei e a doutrina. (BERGUE, 2007)

A remuneração é uma das ferramentas mais eficazes para motivar uma empresa em um processo de mudança. Com uma estratégia de remuneração inovadora e dinâmica é possível mudar o desempenho e atingir a excelência esperada. (FLANERRY, 1997)

É possível identificar, no âmbito da administração pública, dificuldades e distorções envolvendo a questão remuneratória, as quais são tratadas como próprias do sistema burocrático existente, onde há o predomínio das ciências jurídicas no tratamento da gestão pública. Devido à utilização essencialmente dos conceitos oriundos do direito administrativo e constitucional, acaba faltando espaço para utilização de conhecimentos oriundos das ciências administrativas, os quais aos poucos vêm sendo introduzidos, tais como a gestão de pessoas. (BERGUE, 2007)

Tradicionalmente a remuneração funcional possui o foco da retribuição pecuniária no cargo ocupado e não nas pessoas e seus atributos. Trata-se do modelo preponderante das organizações públicas, com um sistema baseado na avaliação de cargos e tendo como finalidade primordial garantir a equidade interna. (BERGUE, 2007)

Contrapondo o paradigma da remuneração funcional, está a remuneração estratégica, embasada na ideia que as estratégias de remuneração devem acompanhar as transformações pelas quais passam as organizações, esse tipo de remuneração combina diferentes formas remuneratórias formando “a ponte entre os indivíduos e a nova realidade das organizações (WOOD JÚNIOR, Thomaz; FILHO, Vicente Picarelli, 2004, p.37).

Conforme identificado por Bergue (2007), no âmbito da administração pública verifica-se a existência, dentro da base constitucional, de dois modelos remuneratórios básicos:

- Remuneração fixa: uma parcela única de remuneração, atribuída a agentes públicos específicos, através do subsídio;
- Remuneração variável: composto de uma parcela fixa, acrescida de outras vantagens pecuniárias, como gratificações e adicionais diversos.

A Constituição Federal da República Federativa do Brasil estabelece, em seu artigo 37, os conceitos e orientações acerca da remuneração dos servidores públicos. Estabelece que somente seja

fixada ou alterada por lei específica, sendo assegurada a revisão geral anual e vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias.

A remuneração, definida em Regime Jurídico Único, é o vencimento do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. Dentre as vantagens, estão: as indenizações (ajuda de custo, diárias, transporte e alimentação); gratificações (em razão do exercício de função de direção, chefia e assessoramento, além da gratificação natalina); adicionais (tempo de serviço, exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas, prestação de serviço extraordinário ou noturno, férias, e outros relativos ao local ou à natureza do trabalho). (SANTOS, 2014)

Alguns conceitos importantes apontados por Santos (2014):

- Isonomia de vencimentos: é a igualdade de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados de um mesmo poder;
- Paridade de vencimentos: é a igualdade de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados de poderes diferentes;
- Vinculação: é o atrelamento de uma majoração a outra;
- Equiparação: acontece quando cargos, empregos ou funções diferentes são igualados para fins de remuneração (proibido pelo art. 37, XIII, da CF/88).

É possível observar uma peculiaridade do direito público no que se refere aos conceitos de verbas ressarcitórias e indenizatórias. Diferentemente do que ocorre no direito previdenciário e trabalhista, ambas são tratadas somente como verbas de caráter indenizatório. Essas verbas normalmente são classificadas como ajuda de custo, diárias, entre outros. (GAMA, 2013)

3.4 Remuneração na administração municipal

No âmbito do município de Porto Alegre, a Lei complementar nº 133 de 31 de dezembro de 1985 (Estatuto dos Servidores de Porto Alegre), estabelece os conceitos acerca da remuneração dos servidores, identificando as possibilidades remuneratórias conforme abaixo:

- Vencimento: é o valor pecuniário básico devido ao servidor pelo efetivo exercício do cargo;
- Adicional por tempo de serviço: percentual de 15% ao completar 15 anos de tempo de serviço e 25% ao completar 25 anos. Excluindo-se mutuamente;
- Gratificação de função: conhecida informalmente como função gratificada para servidores de cargo de provimento efetivo;
- Gratificação por regime especial de trabalho: regime de tempo integral, de dedicação exclusiva, suplementar e complementar;
- Gratificações específicas: por exercício de atividade tributária; de quebra de caixa; por incentivo à produtividade; por operação de máquinas quando detentor do cargo respectivo;

- Gratificações especiais nos casos de: serviço extraordinário; serviço noturno; atividades em determinadas zonas e locais; Professor ou Especialista de Educação por atividades em classes de alunos excepcionais; aulas excedentes; atividades insalubres; atividades perigosas; motorista de veículos de representação ou de serviços essenciais.
- Abono Familiar;
- Diárias;
- Verba de Representação;
- Jeton;
- Outras vantagens instituídas por lei.

O Estatuto dos servidores de Porto Alegre ainda estabelece que a remuneração é composta pelo vencimento, acrescido das vantagens nele incorporadas por lei.

No plano de pagamento, de acordo com artigo nº 122 do referido Estatuto, os servidores, tanto efetivos quanto em comissão, terão acréscimo de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, denominado avanços, a cada triênio completado de serviço público municipal.

3.5 Remuneração variável no setor público

Atualmente, é possível verificar a implementação de conceitos de produtividade para aferição do desempenho dos servidores públicos, podendo ser utilizados para adicionar nos parâmetros da remuneração variável. Entretanto, a legislação estatutária em geral ainda é pouco deliberativa no sentido de mensurar o desempenho dos servidores. (BERGUE,2007)

Bergue (2007) considera um dos maiores entraves ao modelo de remuneração variável, oriundo das valorizações pessoais dos indivíduos, o conceito de isonomia. Sugerindo que o referido conceito deveria sofrer um deslocamento de eixo, passando a considerar iguais aqueles que possuem desempenho equivalente e não somente pela questão que estarem ocupando o mesmo cargo.

Gama (2013) traz o conceito de gratificação: “...verbas concedidas aos servidores públicos que, no exercício de suas atividades laborativas estão sujeitos a condições anômalas de segurança, salubridade ou onerosidade...”. Podendo ainda ser concedida, na forma de ajuda, ao servidor que dispor dos requisitos descritos e exigidos pela lei que a instituiu.

A concessão de gratificação não se trata de generosidade ou benesse da administração pública para com seus servidores, mas sim uma situação diferenciada de trabalho, tendo relação com a especificidade fática de exercício da função. (GAMA, 2013).

3.6 Plano de cargos e salários

A manutenção do equilíbrio interno é umas das preocupações prioritárias na administração de cargos e salários. Os colaboradores tendem a julgar a equidade de suas remunerações, comparando com a dos demais colegas. A insatisfação com a remuneração pode vir de uma diferença de remuneração entre cargos e pessoas. Um programa de cargos e salários é essencial para se obter a manutenção da equidade interna remuneratória. (PONTES, 1993)

Em razão da necessidade de seguir os ditames constitucionais e regramento adequado à esfera pública, as técnicas referentes à constituição de planos de carreira do setor privado demandam ajustes e customizações para serem implementadas no setor público. Enquanto no setor privado os cargos podem ser distribuídos na carreira de forma mais transversal possível (reunindo denominações, atribuições, responsabilidades e remunerações diversas), no setor público, os cargos classificados na carreira podem apresentar variações apenas na questão remuneratória. (BERGUE, 1998)

Meirelles (1996, p.421) denomina a carreira como “agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram. O conjunto de carreiras e de cargos isolados constitui o quadro permanente de serviço dos diversos Poderes e órgãos da Administração Pública. ”

Por regra, os cargos públicos são distribuídos em classes e carreiras, excepcionalmente são criados isoladamente. A definição de classe corresponde ao “agrupamento de cargos da mesma profissão, e com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos. ” (MEIRELLES, 1996, p.421)

Para o devido funcionamento das organizações é essencial um processo de classificação de cargos adequado às necessidades. Segundo Bergue (1998, p.69) “o processo de classificação de cargos implica, fundamentalmente, na identificação dos cargos efetivamente necessários ao funcionamento da organização e grupá-los em classes, visando à implementação de um sistema de carreiras”.

Com a implantação de um sistema de carreira racional, com agrupamento de cargos, elementos de avaliação e especificação de classes, é possível proporcionar aos servidores um adequado plano de remuneração. (BERGUE, 1998)

4. METODOLOGIA DE PESQUISA

O método de análise de conteúdo busca descrever o conteúdo expresso em documentos de forma quantitativa, sistemática e objetiva. Essa tipologia metodológica pode ser utilizada em estudos de características exploratórias, descritivas e explicativas. (ACEVEDO, 2009)

Na elaboração da pesquisa descritiva, o pesquisador necessita estar em posse de uma série de informações que deseja pesquisar. Nesse tipo de estudo, o objetivo é descrever fatos e fenômenos de determinada realidade. (TRIVIÑOS, 1987)

Esta pesquisa é classificada como qualitativa, com busca, em registros de documentos públicos, de dados e informações quantitativos acerca da estrutura remuneratória dos servidores do município de Porto Alegre. Quanto aos objetivos, será caracterizada com uma pesquisa descritiva através da análise documental. Em razão da privacidade legal para definição e tipificação da remuneração do servidor público, a legislação municipal foi a principal fonte de pesquisa. O método de análise de conteúdo foi utilizado para descrição das informações retiradas dos documentos analisados.

Os documentos que foram analisados nesta pesquisa são: O manual do servidor da prefeitura de Porto Alegre, documento que compila, dentre outras informações, as questões relativas à vida funcional dos servidores; os planos de carreira da administração centralizada e descentralizada Municipal; As leis e decretos referentes às gratificações existentes para concessão aos servidores municipais.

O estatuto dos servidores municipais, lei complementar 133 de 1985, serviu de base para iniciar a pesquisa, a partir das possibilidades apresentadas de regimes de trabalho e respectivo impacto na remuneração dos servidores.

O método de análise de conteúdo foi utilizado para, a partir das informações retiradas da legislação, criar cenários de percepção remuneratória, analisando os respectivos planos de carreiras dos órgãos e as respectivas leis de criação das gratificações, permitindo identificar as semelhanças e particularidades existentes e aplicando determinados parâmetros na tabela de vencimento do município, permitindo a devida comparação remuneratória entre servidores de mesmo cargo, em diferentes lotações da administração municipal.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A carga horária máxima para os servidores municipais de Porto Alegre, em regime normal de trabalho, está determinada na Lei Orgânica do Município de Porto Alegre, em seu artigo 31, inciso XIII, sendo direito do servidor municipal a duração do trabalho não superior a seis (6) horas diárias e trinta (30) semanais. Porém, é possível alterações nas cargas horárias a partir da convocação para regimes especiais de trabalho (RET) e percepção de respectivas gratificações, conforme abaixo:

- Regime de Tempo Integral (RTI): Possível para servidor detentor cargo de nível médio ou nível superior com jornada normal de trabalho de 30 horas semanais, além dos servidores detentores do cargo de Médico, com carga horária de 20 horas semanais. Quando os servidores são convocados para RTI, devem cumprir carga horária semanal de 40 horas e passam a perceber gratificação de 50% do vencimento básico do cargo.
- Regime de Dedicção Exclusiva (RDE): Possível somente para servidor detentor de cargo de nível superior, com jornada de 30 horas e detentores do cargo de Médico, com jornada de 20 horas semanais. Ocorre a convocação para cumprir 40 horas semanais com gratificação de 100% sobre o vencimento básico do cargo.
- Regime Suplementar de Trabalho (RST): Servidor detentor do cargo de Professor ou Médico, que tenha jornada de 20 horas semanais, poderá ser convocado para RST, passando para 30 horas semanais e gratificação de 50% sobre a remuneração básica.
- Regime Complementar de Trabalho (RCT): Somente para servidor do cargo de Professor, com jornada de trabalho de 20 horas semanais. Com a convocação passa para 40 horas semanais e percebe gratificação de 100% sobre a remuneração básica do cargo.

Os regimes de trabalho influenciam no valor a ser percebido como gratificações de função, gratificação de motorista e de atividade tributária. Além de a percepção dos avanços temporais e adicionais de tempo de serviço influenciarem no valor percebido como regime especial de trabalho. (Lei Complementar nº 768 de 01/09/2015)

Os servidores ocupantes dos cargos de nível superior, percebem a Gratificação de Incentivo Técnico (GIT), com exceção dos cargos de Agente Fiscal da Receita Municipal, Procurador, Exator Municipal, Professores e Médicos. Além disso, os servidores que percebem a Gratificação de Alcance de Metas dos Serviços Públicos de Engenharia, Arquitetura e Afins (GAM), Gratificação de Responsabilidade Ambiental e Alcance de Metas (GRAM) e Gratificação por Desempenho de Atividade Especial (GDAE), não percebem a GIT concomitantemente. O valor a ser percebido como GIT varia conforme abaixo:

- 45% do vencimento básico inicial para servidores que estão cumprindo carga horária de 30 horas semanais;

- 75% do vencimento básico inicial para servidores que estão cumprindo carga horária de 40 horas semanais, convocados para Regime de Tempo Integral (RTI);
- 100% do vencimento básico inicial para servidores que estão cumprindo carga horária de 40 horas semanais;

A Gratificação de Resultado Fazendário e de Programação Orçamentária (GRFPO), é percebida pelos servidores em efetivo exercício na Secretaria Municipal da Fazenda (SMF), no Escritório-Geral de Programação Orçamentária (EGPO), da Secretaria Municipal de Planejamento Estratégico e Orçamento (SMPEO), ou na Procuradoria-Geral do Município (PGM). Com isso, os detentores dos cargos de Agente Fiscal da Receita Municipal, Exator Municipal e Procurador, estão contemplados por essa gratificação, que é calculado conforme abaixo, tendo em vista as metas de resultados avaliadas:

- Cargos de Nível Superior: 175 % do vencimento básico inicial dos servidores de nível superior;
- Cargos de Nível Médio: 85 % do vencimento básico inicial dos servidores de nível superior;
- Cargos de Nível Fundamental: 40 % do vencimento básico inicial dos servidores de nível superior.

Caso o servidor não esteja convocado para RTI ou RDE, o valor a ser percebido será equivalente a 75% dos índices acima.

Além das gratificações mencionadas acima, os servidores detentores do cargo de Agente Fiscal da Receita Municipal e Procurador Municipal, percebem, respectivamente, Gratificação Tributária e verba de representação com gratificação técnico-jurídica, que podem atingir 350 % do vencimento inicial dos cargos.

Os servidores ocupantes dos cargos de Médico, percebem a Gratificação de Incentivo Médico (GIM), com o percentual de percepção variando de acordo com o regime de trabalho que o servidor está convocado: 45% (RST); 75% (RTI); 100% (RDE).

Conforme Lei Municipal nº 11.192 de 2012, os servidores municipais detentores dos cargos de Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Florestal, Engenheiro de Operações, Engenheiro Químico, Arquiteto, Geólogo e Geógrafo, da Administração direta e indireta do município, farão jus a gratificação GAM. Sendo composta de uma parte fixa de até 132% do vencimento básico inicial e uma parte variável de até 68% do referido vencimento.

Posteriormente, com a Lei Municipal nº 11.248 de 2012, foi instituída a gratificação GRAM, devida aos servidores detentores de cargo efetivo de biólogos no âmbito da Administração direta e indireta do Município. Os parâmetros de parte fixa e variável são os mesmos aplicados na GAM.

Tanto no caso da GAM quanto da GRAM, ocorre a variação do percentual fixo a ser percebido pelo servidor, conforme regime de trabalho que estiver convocado:

- Caso o servidor não esteja convocado para regime de trabalho, ou seja, cumprindo carga horária de 30 horas semanais, a parte fixa corresponderá a 77% do vencimento básico;
- Caso o servidor esteja convocado para Regime de Tempo Integral (RTI), o percentual será de 107%;
- Caso o servidor esteja convocado para Regime de Dedicção Exclusiva (RDE), o percentual será de 132%;

Com a edição da lei municipal nº 11.242, de 4 de abril de 2012, foi criada a Gratificação de Incentivo ao Desempenho (GID), devida aos servidores que estejam em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Administração (SMA). Conforme artigo 1º da referida legislação, a percepção da GID é incompatível com a percepção da GAM. O valor a ser percebido pelos servidores será no máximo, conforme abaixo:

- 100% sobre o vencimento básico inicial das classes de cargos cuja exigência para provimento seja o ensino superior;
- 120% sobre o vencimento básico inicial das classes de cargos cuja exigência para provimento seja o ensino médio e técnico profissional;
- 120% sobre o vencimento básico inicial das classes de cargos cuja exigência para provimento seja o ensino fundamental completo ou incompleto, utilizando como referência o padrão salarial nível 4.

O servidor que não estiver convocado para RET perceberá 75% da gratificação devida, conforme adequação do cargo ocupado nos parâmetros acima elencados.

Aos servidores lotados e em exercício na Secretaria Municipal de Saúde (SMS), é devido a Gratificação de Incentivo à Qualidade da Gestão do SUS (GIQ-SUS), no valor correspondente a 100% (cem por cento) do vencimento básico inicial do respectivo cargo.

Aos servidores em efetivo exercício no Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (PREVIMPA), é devido a percepção da Gratificação Previdenciária (GPREV). O valor da gratificação é calculado sobre o vencimento básico dos cargos de nível superior, conforme percentuais abaixo:

- Cargos de nível superior: 175%
- Cargos de nível médio: 87,5%
- Cargos de nível fundamental: 40%

Quando os servidores não estiverem convocados para Regime Especial de Trabalho (RET), perceberão o valor correspondente a 30% do valor estipulado, conforme cargo ocupado.

Os servidores em efetivo exercício no Departamento Municipal de Água e Esgotos (DMAE) de Porto Alegre, fazem jus a Gratificação por Desempenho de Atividade Essencial (GDAE), com exceção dos pertencentes aos seguintes cargos:

- Médico Clínico-Geral;
- Médico Especialista;
- Engenheiro;
- Engenheiro Agrônomo;
- Engenheiro Florestal;
- Engenheiro de Operações;
- Engenheiro Químico;
- Arquiteto;
- Geólogo;
- Geógrafo;
- Biólogo;

Para os servidores que possuem nível superior, com exceção dos detentores dos cargos acima mencionados, a percepção da GDAE é incompatível com a percepção da GIT. Porém, é possível constatar que o valor foi incorporado na parte fixa da gratificação: para os servidores de cargo de padrão de nível superior, a parte fixa é composta de 42% do vencimento inicial do cargo, acrescido de uma vez o valor do vencimento básico inicial do servidor; para os servidores dos demais cargos, a parte fixa é composta de 42% do vencimento básico inicial do cargo. Caso o servidor não esteja convocado para RET, percebe 75% do percentual devido, com relação à parte fixa. A parte variável da gratificação, poderá chegar até 68%, conforme resultado apurado a partir do alcance de metas de resultados semestrais, com relação à ampliação da receita e redução do custeio.

Com base no plano de carreira do DMAE (Lei nº 6203 de 03/10/1988) e no plano de carreira do DEMHAB (Lei nº 6310 de 28/12/1988), os cargos de Assistente Administrativo e Administrador constam com a seguinte classificação:

DMAE	
DENOMINAÇÃO DAS CLASSES	CÓDIGO
Assistente Administrativo	AA.2.04.06
Administrador	ES.2.02.NS

Tabela 1.1 – classificação cargos DMAE

DEMHAB	
DENOMINAÇÃO DAS CLASSES	CÓDIGO
Assistente Administrativo	AA.4.04.06
Administrador	ES.4.02.NS

Tabela 1.2 – classificação cargos DEMHAB

Verifica-se que a classificação dos cargos é semelhante, somente a segunda sequência numérica difere. Esse quesito se refere ao código da empresa, o DMAE possui código “2”, enquanto o DEMHAB possui o código “4”. Entretanto, para fins remuneratórios, a classificação importante seria a da última sequência, em ambos órgãos o cargo de Assistente Administrativo está classificado no padrão “6” e o Administrador no padrão “NS”.

Conforme padrão remuneratório, constante de tabela de vencimentos básicos do Quadro Geral da Prefeitura de Porto Alegre, na competência de fevereiro de 2019, disponível no Portal da Transparência e Acesso à Informação, o valor do padrão remuneratório 06, na referência A, é de R\$ 1.344,71 (Um mil trezentos e quarenta e quatro reais e setenta e um centavos). O valor do padrão Nível Superior (NS), na mesma competência, referência “A”, está no valor de R\$ 2.257,76 (Dois Mil Duzentos e Cinquenta e Sete Reais e Setenta e Seis centavos).

Neste contexto, ainda que haja outras possibilidades remuneratórias, para os servidores, no âmbito do município de Porto Alegre, já é possível realizar uma comparação do valor a ser percebido pelos servidores de mesmos cargos, em lotações distintas. Na tabela 1.1, será comparado, a partir dos padrões remuneratórios elencados, a diferença entre a remuneração de um servidor detentor do cargo de administrador, nível superior, em exercício no Departamento Municipal de Habitação (DEMHAB), na Fundação de Assistência Social e Cidadania (FASC), Departamento Municipal de Água e Esgotos (DMAE), Departamento Municipal de Previdência dos servidores públicos do Município de Porto Alegre (PREVIMPA) e na Secretaria Municipal de Administração (SMA):

LOTAÇÃO/ RUBRICAS	DEMHAB	FASC	DMAE	PREVIMPA	SMA
VENCIMENTO - R\$	2.257,76	2.257,76	2.257,76	2.257,76	2.257,76
RDE - R\$	2.257,76	2.257,76	2.257,76	2.257,76	2.257,76
GRATIFICAÇÕES (GIT, GDAE, GPREV) - R\$	2.257,76	2.257,76	4741,30	6208,84	4515,52
TOTAL - R\$	6.773,28	6.773,28	9.256,82	10.724,36	9.031,04

Tabela 1.3 – Comparação Remuneratória Administrador

Na tabela 1.1, foi utilizado o pressuposto de o servidor em questão não possuir nenhuma vantagem remuneratória decorrente de tempo de serviço (avanço, adicional de tempo de serviço, função gratificada incorporada) e estar convocado para carga horária de 40 horas semanais com regime de dedicação exclusiva, permitindo uma comparação a partir de padrões semelhantes. A partir disso, podemos interpretar que servidor do mesmo cargo (Administrador), sendo que, em alguns casos, está exercendo atividades semelhantes, como, por exemplo, na área de Gestão de Pessoas ou Gestão de Materiais, possui uma remuneração que pode ser até mais de 36 % (trinta e seis por cento) inferior, tendo como parâmetro o exercício no DEMHAB ou na FASC em comparação com o exercido no PREVIMPA. Importante salientar que foi considerado que as gratificações variáveis tiveram seu atingimento das metas integrais.

Acrescentando à situação apresentada, na tabela 1.2, será possível identificar as discrepâncias remuneratórias no caso de servidor detentor do cargo de assistente administrativo, exigência de escolaridade de ensino médio, em exercício nos mesmos órgãos apresentados na tabela anterior:

LOTAÇÃO/ RUBRICAS	DEMHAB	FASC	DMAE	PREVIMPA	SMA
VENCIMENTO - R\$	1344,71	1344,71	1344,71	1344,71	1344,71
RTI - R\$	672,36	672,36	672,36	672,36	672,36
GRATIFICAÇÕES (GDAE, GPREV) - R\$	----	-----	1479,18	1176,62	1613,65
TOTAL - R\$	2017,07	2017,07	3496,25	3193,69	3630,72

Tabela 1.4 – Comparação Remuneratória Assistente Administrativo

É possível verificar nos dados apresentados na tabela 1.2, discrepâncias remuneratórias significativas dentro do cargo de assistente administrativo no âmbito da Prefeitura de Porto Alegre. Um servidor detentor desse cargo, em atividade na Secretaria Municipal de Administração (SMA), pode chegar a uma remuneração superior em quase 80 % (oitenta por cento) com relação ao servidor de mesmo cargo no DEMHAB ou na FASC. E nesse cenário específico, as atividades exercidas pelos servidores, devem ser semelhantes, pois dentro da especificidade do cargo não é possível atribuir atividades de grande distinção, o que acarretaria em desvio de função, caso viesse a ocorrer.

Importante salientar que em ambos casos apresentados nas tabelas 1.1 e 1.2, os servidores não estariam no exercício de funções gratificadas ou de cargo em comissão de chefia e assessoramento, não expandindo a possibilidade de atribuição extraordinária das atividades a serem executas. As gratificações criadas para percepção dos servidores lotadas em determinados órgãos geraram uma divergência considerável na possibilidade remuneratória para servidores do mesmo cargo.

Analisando a partir do conceito de Isonomia, verifica-se que os cargos, constantes nos planos de carreira da prefeitura de porto alegre, possuindo atribuições e requisitos de escolaridade semelhantes, contam com o mesmo padrão remuneratório na questão do vencimento básico. Porém, a partir da instituição do instrumento legal de concessão de gratificações, principalmente as relacionadas com o órgão de lotação do servidor, a isonomia remuneratória acaba sendo distorcida.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa realizada, foi possível verificar e analisar a estrutura remuneratória da prefeitura de Porto Alegre a partir de determinados cenários específicos. Em virtude da diversidade de opções remuneratórias existentes no âmbito do município, com grande quantidade de gratificações, as possibilidades de pesquisa e análise de resultados não foram exauridas.

Entretanto, já foi possível analisar a equidade salarial interna dos servidores, descrevendo a composição da remuneração, identificando algumas gratificações e suas especificidades, e demonstrando as variações remuneratórias a partir de parâmetros específicos dos cargos em exercícios em diversos órgãos do município.

Com relação aos vencimentos básicos e às gratificações de regime de trabalho, foi identificado, no âmbito do padrão remuneratório, a existência de equidade e isonomia interna, independente da lotação e, ou, atividade exercida. Porém, existe uma diferenciação de regimes conforme o grau de escolaridade exigido para o cargo, e dois regimes de trabalho específicos para os cargos de Médico e Professor, O RST e o RCT, sendo esse último, exclusivo para a carreira do magistério.

A equidade salarial interna começa a sofrer discrepâncias, a partir do momento que se iniciou a concessão de gratificações específicas para cargos e servidores em exercício em determinadas lotações. Foi possível identificar situações em que o órgão de lotação que o servidor exerce sua atividade, influi diretamente para um aumento de superior a setenta (70) por cento na remuneração final, comparado com servidor de mesmo cargo com lotação em órgão distinto.

A partir dos dados apresentados, não se pode afirmar, que as atividades desenvolvidas pelos servidores de mesmo cargo, em órgãos distintos, sejam exatamente as mesmas, pois o grau de complexidade e responsabilidade, tende a ser distinto. Entretanto, conforme regramento do direito administrativo, as atividades executadas pelos servidores de mesmo cargo, mesmo com descrições genéricas, não podem exigir requisitos e habilidades divergentes, somente pela questão do local de exercício.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se um estudo ampliado das atividades e grau de complexidade dos cargos referidos na comparação dentro de seus órgãos específicos. Surge como possibilidade, uma pesquisa qualitativa com alto grau de acesso aos locais e suas rotinas de trabalho para que fosse possível alcançar o resultado esperado.

Com base nas informações apresentadas, também se verifica uma necessidade urgente da prefeitura municipal de porto alegre revisar os planos de carreiras existentes. A concepção do regramento existente remete ao ano de 1988, sendo que independente do órgão, o plano de carreira é basicamente o mesmo. Com isso, através das instituições de gratificações, via leis ordinárias, começaram a surgir as discrepâncias remuneratórias. Com certeza, a instituição de um plano de

carreira unificado, identificando e integrando as informações remuneratórias, seria o caminho correto. Porém, em razão das vantagens já concedidas a determinados órgãos, será necessário adequar os interesses das categorias e classes, sem comprometer o orçamento pública, para atingir a devida equidade interna no sistema remuneratório.

10. REFERÊNCIAS INICIAIS

- SANTOS, Clézio Saldanha dos. *Introdução à Gestão Pública*. São Paulo: Saraiva, 2014
- BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988
- BERGUE, Sandro Trescastro. *Gestão de pessoas em organizações públicas*. Caxias do Sul: Educus, 2010
- FLANNERY, Thomas P. *Pessoas, desempenho e salários: as mudanças na forma de remuneração nas empresas*. São Paulo: Futura, 1997.
- PORTO ALEGRE, Lei Complementar nº 133. Porto Alegre, 1985
- PONTES, B.R. *Gestão de cargos e salários*. São Paulo: Ltr, 1993
- ACEVEDO, Claudia Rosa, *Monografia no Curso de Administração: guia completo de conteúdo e forma: inclui normas atualizadas da ABNT, TCC, TGI, trabalhos de estágio, MBA, dissertações, teses*. São Paulo: Atlas, 2009.
- TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.
- PORTO ALEGRE, Lei Orgânica nº 1/1990. Porto Alegre, 1990
- SECRETARIA MUNICIPAL DA ADMINISTRAÇÃO DE PORTO ALEGRE. *Manual do Servidor* [S.I.][2015]. Disponível em: http://proweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/manual_servidor_2013.pdf
- PORTO ALEGRE, Lei Complementar nº 133 de 31/12/1985, Porto Alegre 1995
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 7690 de 31/10/1995. Porto Alegre, 1995
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 11.192 de 05/01/2012. Porto Alegre, 2012
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 11.248 de 04/04/2012. Porto Alegre, 2012
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 11.245 de 04/04/2012. Porto Alegre, 2012
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 10.087 de 16/11/2006. Porto Alegre, 2006
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 7599 de 09/03/1995. Porto Alegre, 1995
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 677 de 19/07/2011. Porto Alegre, 2011
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 11.140 de 14/10/2011. Porto Alegre, 2011
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 11.180 de 28/12/2011. Porto Alegre, 2011
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 11.245 de 04/04/2012. Porto Alegre, 2012
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 6309 de 28/12/1988. Porto Alegre, 1988
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 6203 de 03/10/1988. Porto Alegre, 1988
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 11.242 de 04/04/2012. Porto Alegre, 2012
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 6310 de 28/12/1988. Porto Alegre, 1988
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 6253 de 11/11/1988. Porto Alegre, 1988
- PORTO ALEGRE, Lei Ordinária nº 7414, de 14/04/1994. Porto Alegre, 1994
- BERGUE, Sandro Trescastro. *Modelos de Gestão em Organizações Públicas: teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional*. Caxias do Sul: EDUCUS, 2011.
- BERGUE, Sandro Trescastro. *A Ampliação de Tarefas como Alternativa de Flexibilização da Administração Pública Municipal: Estudos de Caso*. Porto Alegre, 1998
- MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Municipal Brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1996.

BERGUE, Sandro Trescastro. *Gestão da Remuneração em Organizações Públicas: Limites e Possibilidades para a Assimilação de Modelos do Setor Privado*. I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho. Natal, Rio Grande do Norte. 2007

WOOD JÚNIOR, Thomaz; FILHO, Vicente Picarelli. *Remuneração estratégica: a nova abordagem competitiva*. São Paulo: Atlas, 2004

GAMA, Andréa Jesus. *Uma breve análise acerca do termo remuneração e suas conjecturas*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 2013. Disponível em:
http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13736

Tabela de Vencimentos do Quadro Geral da Prefeitura de Porto Alegre. Disponível em:
<http://portaltransparencia.procempa.com.br/portalTransparencia/fpTb01GeralPesquisa.do?viaMenu=true>