Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.12, 2024
ISSN 2178-6925

OS IMPACTOS DA OMISSÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM FACE DA ATUALIZAÇÃO SALARIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS

THE IMPACTS OF THE OMISSION OF THE PUBLIC ADMINISTRATION IN THE FACE OF THE SALARY UPDATE OF PUBLIC SERVANTS

Mariana Francisca Santos Guedes
Acadêmica do 10º período de Direito, da Faculdade
Presidente Antônio Carlos Teófilo Otoni, Brasil.
E-mail: marianafsguedes@outlook.com

Mayhanne Krishnna de Castro Araújo;
Acadêmica do 10º período de Direito, da Faculdade
Presidente Antônio Carlos Teófilo Otoni, Brasil.
E-mail: makrishnna@gmail.com

Alex Soares de Barbuda
Graduado em Direito. Especialista em Direito Trabalho, Público Militar
Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional.
E-mail: alexbarbuda@gmail.com

RESUMO

A remuneração dos servidores públicos municipais no Brasil, não raro, apresenta déficits significativos em relação ao mercado e diante da necessidade, por parte dos servidores, de prover suas necessidades básicas. Diante dessa realidade, o presente trabalho teve como objetivo geral identificar quais são as principais implicações, para os servidores públicos, da não atualização dos salários por parte da Administração Pública. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, realizada em livros, artigos científicos e textos das leis. Discutiram-se aspectos que se relacionam à correlação entre mínimo existencial e o salário, compreendendo a imprescindibilidade de atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana. Foram também abordados aspectos conceituais inerentes ao orçamento e salários na administração pública municipal, abordando aspectos legais e as dificuldades enfrentadas pelos servidores municipais. Evidenciando o cenário apresentado em Teófilo Otoni, foi possível identificar que a omissão do Poder Público quanto à recomposição salarial dos servidores, que perdura desde 2016, faz com que estes tenham prejudicado seu poder de compra e, de modo geral, o acesso aos direitos básicos, como alimentação, saúde, vestuário, lazer, entre outros. A violação ao mínimo existencial por parte do poder público, mesmo que possa ser sugerida diante da perda substancial do poder de compra de salários que, à época, já não eram condizentes, mostra-se insuficiente para que o Poder Público atue no sentido de minimizar tais dificuldades. Ainda que não se constitua uma violação quanto à exigência constitucional de que o salário não seja inferior ao mínimo nacional, constata-se uma lesão a uma parcela significativa dos servidores, compreendendo que o artigo 7°, V, da

Constituição Federal, determina que é direito do trabalhador o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, entre outros que tenham como objeto a melhoria de sua condição social. Esta melhoria resta inviabilizada diante da omissão ora apresentada. Desse modo, constata-se que os impactos da omissão da Administração Pública quanto à atualização salarial dos servidores públicos dizem respeito ao acesso dos servidores ao mínimo existencial e que esta omissão é injustificável, considerando o substancial aumento das receitas no período analisado.

Palavras-chave: Serviço Público. Teófilo Otoni. Omissão. Salários. Mínimo Existencial.

ABSTRACT

The remuneration of municipal public servants in Brazil often presents significant deficits in relation to the market and in view of the need, on the part of civil servants, to provide for their basic needs. Given this reality, the general objective of this work was to identify the main implications for public servants of the non-updating of salaries by the Public Administration. The methodology used was bibliographic research, carried out in books, scientific articles and legal texts. Aspects related to the correlation between the existential minimum and salary were discussed, understanding the indispensability of paying attention to the principle of human dignity. Conceptual aspects inherent to the budget and salaries in municipal public administration were also addressed, addressing legal aspects and the difficulties faced by municipal employees. Highlighting the scenario presented in Teófilo Otoni, it was possible to identify that the omission of the Public Power regarding the salary recovery of civil servants, which has lasted since 2016, means that they have harmed their purchasing power and, in general, access to basic rights , such as food, health, clothing, leisure, among others. The violation of the existential minimum by the public authorities, even if it can be suggested in view of the substantial loss of purchasing power of salaries that, at the time, were no longer adequate, proves to be insufficient for the Public Authorities to act to minimize such difficulties. Even though this does not constitute a violation of the constitutional requirement that the salary be not lower than the national minimum, there is an injury to a significant portion of employees, understanding that article 7, V, of the Federal Constitution, determines that it is worker's right to a minimum salary proportional to the extent and complexity of the work, among others that aim to improve their social condition. This improvement remains unfeasible given the omission presented here. Therefore, it appears that the impacts of the Public Administration's omission regarding the salary update of public servants concern the civil servants' access to the existential minimum and that this omission is unjustifiable, considering the substantial increase in revenues in the period analyzed.

Keywords: Public Service. Teófilo Otoni. Omission. Salary. Existential Minimum.

1 INTRODUÇÃO

A correção periódica dos salários recebidos pelos trabalhadores representa uma necessidade, sendo que o fundamento para tal afirmação deriva da constatação de que a dinâmica da economia, comumente, impõe reajustes frequentes que devem ser suportados pela população para o custeio de suas necessidades cotidianas. Exemplos são diversos, como os valores relativos ao fornecimento de energia, água, alimentação, medicamentos e os próprios tributos em favor das diferentes esferas de governo.

A discussão envolve um conjunto significativo de variáveis e conceitos a serem apreciados, com destaque para a questão do mínimo existencial e a garantia da dignidade da pessoa humana, comprometidos diante de um quadro de

hipossuficiência financeira. Tais considerações são ainda mais relevantes quando se observam as omissões, independentemente dos motivos alegados, resultantes dos reajustes, ora inexistentes, ora ínfimos, relacionados à administração pública.

Os motivos alegados para os baixos salários praticados por boa parte das instituições que compõem o serviço público, mormente no contexto dos municípios, são passíveis de consideração, como exemplo das limitações orçamentárias em geral, impostas pela lei ou pela escassez de receitas. No entanto, o que se verifica é que mesmo nesse cenário adverso, a situação dos servidores públicos passa a exigir uma análise voltada ao necessário provimento de suas necessidades, com uma remuneração que seja compatível com as funções executadas e com suas demandas individuais e familiares.

Diante dessa realidade, discutem-se as consequências da omissão da administração pública quanto à realidade salarial dos servidores, com destaque para os municípios, considerando os efeitos práticos dessa negligência. Pergunta-se: quais são os impactos da omissão da Administração Pública quanto à atualização salarial dos servidores públicos?

O objetivo geral do trabalho foi identificar quais são as principais implicações, para os servidores públicos, da não atualização dos salários por parte da Administração Pública. Os objetivos específicos foram conceituar o mínimo existencial, correlacionando-o à dignidade humana, discutir os obstáculos alegados pelas Prefeituras Municipais para os baixos salários praticados e contextualizar as possíveis consequências jurídicas da omissão quanto ao reajuste dos servidores, trazendo como exemplo o Município de Teófilo Otoni, Minas Gerais.

A justificativa para a presente proposta situa-se na imprescindibilidade de que a remuneração dos servidores públicos possa subsidiar suas necessidades básicas, não comprometendo sua dignidade. Mesmo que seja necessária a observação dos preceitos legais que se relacionam à Administração Pública, principalmente a atenção à Lei de Responsabilidade Fiscal, que faz com que os municípios não possam comprometer acima de 60% de sua receita corrente líquida, é indispensável que os servidores possam custear suas necessidades e de seu grupo familiar a partir de sua remuneração. Além disso, no campo da adequação entre receitas e despesas, equilíbrio fiscal e outros pontos geralmente alegados, como a reserva do possível, não se pode negligenciar a proibição do retrocesso, a dignidade humana e outros princípios.

A metodologia utilizada para a realização do presente trabalho foi a pesquisa bibliográfica e documental, de caráter qualitativo, ainda que os dados mensuráveis quantitativamente tenham subsidiado a atenção aos objetivos. Os critérios de inclusão dizem respeito à pertinência ao tema proposto e à fidedignidade das fontes. Não foram incluídos trabalhos de graduação, resumos, resenhas e textos de opinião.

2 SALÁRIO E MÍNIMO EXISTENCIAL: A DIGNIDADE HUMANA COMO ELEMENTO ESSENCIAL

O vocábulo dignidade tem sua origem no latim *dignitate*, e quer dizer honradez, consideração, virtude. No Brasil ela possui, desde a promulgação da Constituição de 1988, um sentido bastante relevante no contexto jurídico e social, que a “dignidade da pessoa humana” é um dos princípios basilares da referida Carta Magna (Vasconcelos, 2014).

Segundo Alvarenga (2019), no Brasil, os direitos fundamentais são definidos pela Constituição Federal e tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, sendo normas centrais do ordenamento jurídico pátrio. Desse modo, a localização da norma que trata dos direitos, se humanos ou fundamentais, resume sua diferença. Tal distinção, no contexto brasileiro, é indicada pela própria Constituição Federal, ao determinar que, nas relações de caráter internacional, prevalecerão os direitos humanos. Assim, considerando esta extensão do entendimento acerca da importância da observação dos preceitos relacionados aos direitos humanos, constata-se a imprescindibilidade da observância destes direitos no plano interno.

A dignidade da pessoa humana colocada pela Constituição de 1988 como fundamento de Estado indica que um reconhecimento de valores na linha da liberdade do indivíduo e também que o próprio Estado é constituído a partir desse princípio, sendo atribuído a ele o dever de respeito, proteção e acesso aos direitos fundamentais (Carvalho, 2012).

De modo geral, os direitos fundamentais determinados pela Constituição Federal de 1988 correspondem aos diferentes tratados internacionais dos quais o país é signatário. Os direitos individuais, tanto sob a ótica individual quanto coletiva, no aspecto dos direitos públicos e dos direitos econômicos e sociais, convergem para o mesmo ponto, que é a relevância do amparo legal que garanta a dignidade da pessoa humana (Bastos, 2000).

Nesse contexto, aborda-se a aproximação entre o conceito de dignidade humana e o trabalho humano, mais especificamente aos resultados desse trabalho, personificados pela remuneração. Diante dessa realidade, cumpre determinar as partes envolvidas na relação de emprego, a partir do conceito de empregador que, conforme Martins (2020), é quem dispõe dos meios de produção, principalmente do capital, enquanto o trabalhador possui apenas sua força de trabalho, que vende em troca de salários, os quais troca por bens e serviços que garantam a sua sobrevivência.

Essa afirmação sugere que o empregado, segundo Martins (2020), é a parte hipossuficiente na relação de trabalho, que precisa ser protegida para que se tenha a verdadeira igualdade de condições entre ele e o empregador. Por este motivo, inclusive, o Direito do Trabalho é protetivo ao trabalhador, porque é ele que está em condição desfavorável em relação ao empregador.

Um dos requisitos para a formação de uma relação de emprego é a onerosidade, que se refere ao pagamento de salários. Estes salários são a compensação pelos serviços realizados pelo empregado e devem ser pagos pelo empregador. A remuneração pode ser feita mensalmente, quinzenalmente, semanalmente ou diariamente, conforme a tarefa ou produção, e nunca deve ser inferior ao salário mínimo (Pretti, 2014).

A remuneração envolve todos os recursos fornecidos ou devidos ao empregado pelo trabalho realizado, incluindo parcelas a cargo de terceiros. O salário pode ser classificado como fixo, variável, misto ou base. O salário fixo é determinado por unidade de tempo. O salário variável depende da produtividade do empregado, enquanto o salário misto combina elementos fixos e variáveis. O salário base, também conhecido como salário contratual, é o direito do empregado por estar à disposição do empregador para exercer sua função. Outra compensação resultante da relação de emprego é o décimo-terceiro salário, uma gratificação natalina obrigatória com natureza jurídica de salário (Pretti, 2014).

Nesse contexto, é pertinente considerar o princípio da vedação ao retrocesso dos direitos, que se trata de importante mecanismo de proteção dos direitos fundamentais, evitando que o Estado, após reconhecer um direito fundamental, possa suprimi-lo ou reduzi-lo. Este princípio se fundamenta em três pilares: a segurança jurídica, a máxima efetividade dos direitos constitucionais e a dignidade da pessoa

humana. A segurança jurídica assegura que as pessoas possam confiar nas normas e decisões do Estado (Frota, 2018).

Todos os direitos carecem de proteção contra as medidas de caráter retroativo e diante das ações que representem um retrocesso. Trata-se de uma imposição ao Estado que o mesmo não venha a prejudicar a questão do mínimo existencial, em qualquer condição social, econômica ou política, por meio de omissões ou atitudes que possam comprometer a dignidade humana (Mizuta, 2014).

A efetividade máxima dos direitos constitucionais requer que os direitos fundamentais sejam exercidos plenamente, sendo a dignidade da pessoa humana um valor fundamental apto a ser invariavelmente respeitado, em todas as circunstâncias. Desse modo, a vedação ao retrocesso dos direitos protege as pessoas contra atos do Estado que possam prejudicar seus direitos fundamentais, assegurando que os direitos fundamentais sejam protegidos, ainda que em momentos de crise ou de mudança social (Frota, 2018).

Segundo Piovesan (2010), os princípios constitucionais que se relacionam ao Direito do Trabalho têm como a dignidade da pessoa humana, bem como a valorização social do trabalho, a função social da propriedade e o princípio do pleno emprego. Quanto aos princípios do direito trabalho, identificam-se a proteção, a primazia da realidade, a irrenunciabilidade dos direitos, a continuidade da relação de emprego, a integralidade, intangibilidade e a irredutibilidade do salário, a não discriminação, da inalterabilidade das condições contratuais e da liberdade sindical. Identificam-se também dos princípios contratuais originados do Direito Civil, que são a autonomia da vontade, a força obrigatória dos contratos e a exceção do contrato não cumprido.

No entanto, verifica-se que boa parte das abordagens, no campo da pesquisa e mesmo os debates promovidos nos diversos cenários, voltam-se à iniciativa privada, compreendendo os aspectos que dizem respeito à defasagem das remunerações e a necessidade de ajustes. No entanto, poucas são as referências que abordam tais prejuízos no campo do serviço público, principalmente em âmbito municipal.

3 O ORÇAMENTO E OS SALÁRIOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

A discussão a respeito dos salários na administração pública municipal envolve a compreensão a respeito do orçamento público. Trata-se do instrumento voltado ao

planejamento da previsão dos recursos que serão arrecadados e sua destinação. O orçamento é imprescindível para o equilíbrio das contas públicas (Brasil, 2023).

O orçamento é o instrumento de controle preventivo que tem como finalidade indicar o caminho a ser seguido pela Administração Pública, autorizando a arrecadação e gasto, diante dos limites do próprio orçamento. O orçamento inclui a fixação dos objetivos da administração pública, que compreendem o estabelecimento dos meios de controle e de coordenação das atividades (Piscitelli; Timbó, 2019).

O art. 30 da Constituição Federal determina a competência dos municípios para a suplementação da legislação federal e estadual no que for necessário. A Lei nº 4320/1964, define as normas gerais de direito financeiro, de abrangência nacional. Todavia, Estados e Municípios possuem autonomia para ter as próprias leis, que definam normas específicas acerca do orçamento e de outros aspectos relacionados às finanças municipais. A transparência da gestão fiscal no país conta com a contribuição da Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que se relaciona aos preceitos normativos direcionados à responsabilidade na gestão (Brasil, 2000).

Entre as determinações da Lei de Responsabilidade Fiscal encontra-se a obrigatoriedade de que os municípios não comprometam acima de 60% de sua receita corrente líquida em despesas com pessoal. Conforme o artigo 18 da citada lei:

> Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência (Brasil, 2000).

Além disso, caso a despesa atinja a 95% do limite estabelecido, passam a ser vedados o pagamento de horas extras, criação de cargos e empregos e a concessão de vantagens, entre outros itens (Agência Senado, s/d). Observa-se que as limitações indicam a intenção do legislador em promover a racionalidade dos gastos públicos, compreendendo que a conduta contrária pode trazer danos a toda a coletividade.

Lochagin (2016) considera que a administração pode, mesmo que existam limitações e leis voltadas à regulamentação da execução orçamentária, possuir necessidades urgentes e imprevistas em sua vigência, que podem exigir mudanças

na forma de execução orçamentária. Ocorrências pautadas pela urgência podem exigir a suspensão ou liberação de créditos já votados e até mesmo empenhados. Independentemente das circunstâncias, o Poder Executivo pode ser obrigado à realização de propostas que, em algum nível, venham a inovar a lei de orçamento.

Nesse contexto, situações como calamidades, obras emergenciais e outras podem suscitar ações voltadas às mudanças no orçamento. Exemplos nesse sentido relacionam-se à pandemia do Covid-19. Ribeiro et al. (2024) pesquisaram a respeito das consequências da pandemia para o município de Maringá, constatando que a arrecadação naquele município não apresentou redução durante a crise sanitária, já que as transferências da União supriram os gastos no setor da saúde.

No entanto, Almeida (2020), analisando os efeitos da pandemia para as contas públicas em Campo Grande, Cuiabá e Goiânia, constataram perdas significativas de receita. A paralisação de diversas atividades, que poderia resultar em uma queda em alguns tipos de despesa, foi compensada com o aumento de gastos com benefícios sociais locais, em complemento aos programas federais de transferência de renda.

De modo geral, considera-se que, nos municípios, o maior volume de recursos seja, segundo Precinotto, Aquino e Dias (2022), a folha de pagamento. Verifica-se, entretanto, que as alterações orçamentárias nem sempre têm como fundamento para sua ocorrência o fato de existirem calamidades ou eventos, naturais ou provocados diretamente pelo ser humano, que possam ser de modo direto correlacionados à necessidade de aporte de recursos. Essa realidade pode ser considerada, por exemplo, em cenários nos quais o aumento geral nas despesas do município seja motivado pela alta dos custos de manutenção da estrutura, como serviços, insumos e materiais em geral.

A crise macroeconômica do país fez com que, desde 2014, as receitas municipais venham oscilando entre queda real e estagnação. Simultaneamente, as despesas obrigatórias, desvinculadas da receita, continuaram apresentando crescimento no mesmo período. A situação se torna ainda mais grave quando se observa que a parcela mais significativa da arrecadação municipal tem sua origem nos impostos relacionados às áreas de educação e saúde, sobrando pouco espaço para investimentos em outros setores e limitando a possibilidade de discussões participativas sobre os investimentos locais. Essa condição se evidencia principalmente em cenários de queda ou crescimento menor da receita. Os municípios, inclusive, enfrentam pouca disponibilidade ou autorização para

investimentos de longo prazo em áreas como habitação e saneamento, bem como para as operações de crédito (Peres, 2020).

Fernandes e Araújo (2015) verificam uma disparidade na autonomia financeira e fiscal entre os municípios brasileiros, bem como na maioria das regiões metropolitanas, em comparação com seu município-sede (núcleo) e com os demais municípios. Quanto à situação fiscal e financeira dos municípios do Brasil, verifica-se que a maior parte dos pequenos municípios se caracteriza pela rigidez financeira nas despesas, principalmente no que se refere aos gastos com pessoal e à destinação obrigatória de recursos para educação e saúde, dificultando de modo significativo os investimentos municipais.

Os municípios com população menor apresentam baixa arrecadação tributária e possuem forte dependência das transferências intergovernamentais, principalmente das transferências federais, constitucionais ou voluntárias (Fernandes; Araújo, 2015). No entanto, é essencial que seja observada a necessidade de que, mesmo diante das dificuldades quanto à arrecadação e no que diz respeito à folha de pagamento, sejam atendidas as necessidades dos servidores públicos.

4 AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS SERVIDORES MUNICIPAIS

4.1 A REALIDADE NACIONAL

A falta de valorização e as dificuldades enfrentadas pelos servidores públicos são reconhecidas pela população brasileira. Uma pesquisa do Data Folha indicou que 83% dos brasileiros acreditam que os servidores podem ofertar serviços de qualidade quando são disponibilizados os recursos necessários. Somente 18% creem que todos possuem uma estrutura adequada. A pesquisa indicou também que 74% dos entrevistados consideram que a maior parte dos servidores possui superiores despreparados, sendo que 63% afirmam que poucos servidores, ou nenhum, são respeitados e valorizados pela população (Cralde, 2023).

Uma pesquisa apresentada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2019), indicou a distribuição da remuneração dos servidores públicos no Brasil, de modo geral. A realidade aponta disparidades significativas com relação aos salários praticados nos governos Federal, dos Estados e dos Municípios.

A comparação entre os percentuais de cada esfera de governo sugere a diferença muito significativa em favor dos servidores federais, sendo que a maior faixa percentual, em 2019, recebia valores entre 5 e 7,5 mil. Quando são verificados os servidores estaduais, tem-se a prevalência dos servidores que ganham entre 2,5 e 5 mil, com um percentual superior a 30%. Ao se abordar os servidores municipais, tem-se um percentual próximo a 60% desses trabalhadores com renda abaixo de 2,5 mil (Ipea, 2019).

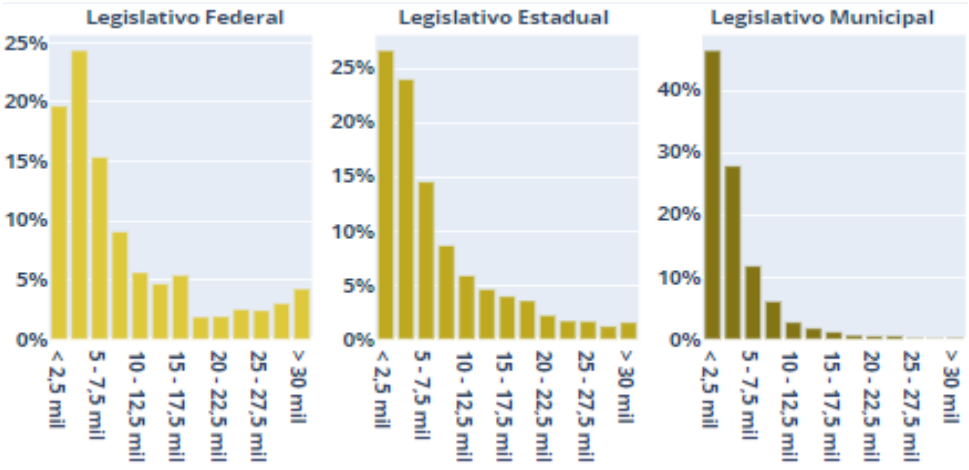
Figura 1 - Faixas salariais – comparação entre os salários do Poder Executivo



Fonte: Ipea (2019)

A comparação salarial, quando se trata do Legislativo Municipal, também apresenta disparidades significativas, mas em menor escala, se comparada com a diferença apresentada pelo Poder Executivo.

Figura 2 - Faixas salariais – comparação entre os salários do Poder Executivo



Fonte: Ipea (2019)

Abordando o Legislativo, nas diferentes esferas de governo, constata-se que em âmbito federal ocorre a prevalência (aproximadamente 25%) de servidores com salários entre 2,5 e 5 mil. No Legislativo Estadual, um percentual semelhante, próximo aos 25%, representa a maior faixa percentual, com um salário menor que 2,5 mil. Quando se trata do Legislativo Municipal, um percentual superior a 40% recebe um valor menor que 40%.

Os baixos salários podem ser observados como obstáculos à qualidade de vida dos servidores municipais. Algumas categorias, inclusive, apresentam salários muito menores que os ofertados pela iniciativa privada, abaixo do piso salarial das respectivas categorias. Um exemplo trata-se dos fisioterapeutas, citado pelo Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional do Piauí (Crefito, 2017), que notificou uma prefeitura daquele Estado por ofertar um salário mensal de 1.500 para uma carga horária de 30 horas semanais (R$12,50 por hora). O piso salarial no Estado era de 2.402 para 20 horas semanais (R$30,02 por hora).

Outra categoria que se mobilizou em busca de melhorias para os servidores municipais foram os advogados. Segundo a Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Paraíba (OAB, 2020), as prefeituras foram notificadas para que retificassem os editais dos concursos públicos, com a finalidade de aumentar os salários dos advogados e procuradores municipais.

Além das categorias citadas, outro exemplo trata-se dos médicos veterinários. O Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba (CRMV-PB, 2023) encaminhou ofício a uma prefeitura. O edital definiu um salário de R$ 1.500 para uma carga horária de 40 horas semanais, sem adicional de insalubridade. A remuneração

oferecida está em desacordo com a lei, que determina a remuneração mínima para profissionais graduados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, com um salário-base mínimo de seis vezes o salário-mínimo vigente no país, que atualmente é de R$ 1.320.

4.2 O FUNCIONALISMO DE TEÓFILO OTONI: DIFICULDADES APRESENTADAS

Buscou-se, no presente tópico, apresentar os dados que se relacionam à realidade do funcionalismo público de Teófilo Otoni. Cumpre, a princípio, trazer uma breve caracterização do município, situado no Vale do Mucuri, em Minas Gerais. O município possui uma população de 137.418 habitantes (IBGE, 2022).

O município, ainda que possua grande importância regional e econômica, encontra-se inserido em uma região caracterizada por períodos de significativa estagnação quanto ao desenvolvimento. Mesmo sendo uma cidade de médio porte, ainda sofre influência significativa da capital, Belo Horizonte (Carvalho; Rigotti, 2015).

O município tem sua receita baseada em diversas fontes, principalmente nas transferências correntes. Nesse sentido, a análise a respeito dos impactos da folha de pagamento para o município, e da estagnação do poder de compra da remuneração praticada pelo Poder Público, deve ter como ponto de partida os dados da evolução da receita e da despesa com pessoal, no período entre 2016 e 2023.

Tabela 1 – Evolução da receita e despesa com pessoal – Teófilo Otoni

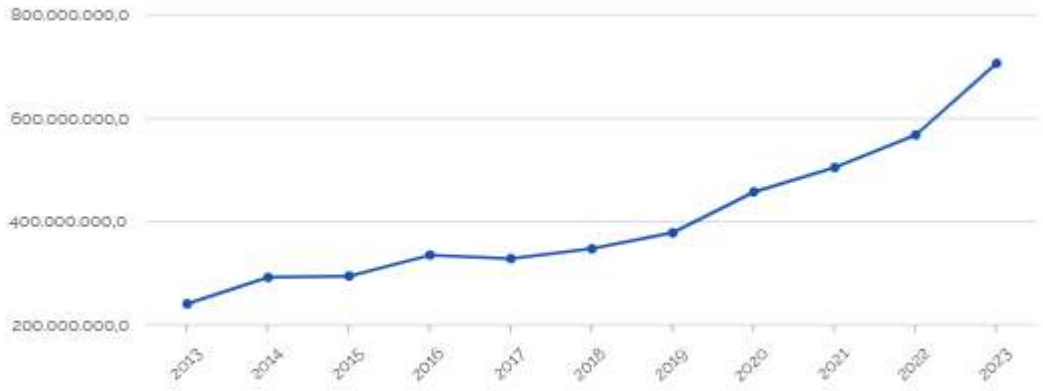
ANO	RECEITA	DESPESAS COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	%
2016	337.863.533,46	153.762.533,41	45,51%
2017	335.449.020,62	142.034.040,00	42,34%
2018	352.502.203,92	167.015.544,20	47,38%
2019	376.047.605,14	176.862.406,72	47,03%
2020	372.152.833,02	167.505.095,41	45,01%
2021	493.800.000,00	198.556.900,80	40,21%
2022	566.500.000,00	227.846.300,00	40,22%
2023	708.800.000,00	277.920.400,80	39,21%

Fonte: TCE (2024)

Observa-se a significativa evolução das receitas, se considerado o período entre 2016 e 2023, considerando tratar-se das receitas correntes totais, com um aumento de aproximadamente 110%. Os dados, inclusive, apresentam uma realidade

próxima da indicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística, que se relacionam à evolução das receitas brutas entre os anos de 2013 e 2023, ainda que se utilizem de metodologias diferentes:

Figura 3 - Evolução da receita bruta – Teófilo Otoni – 2013-2023

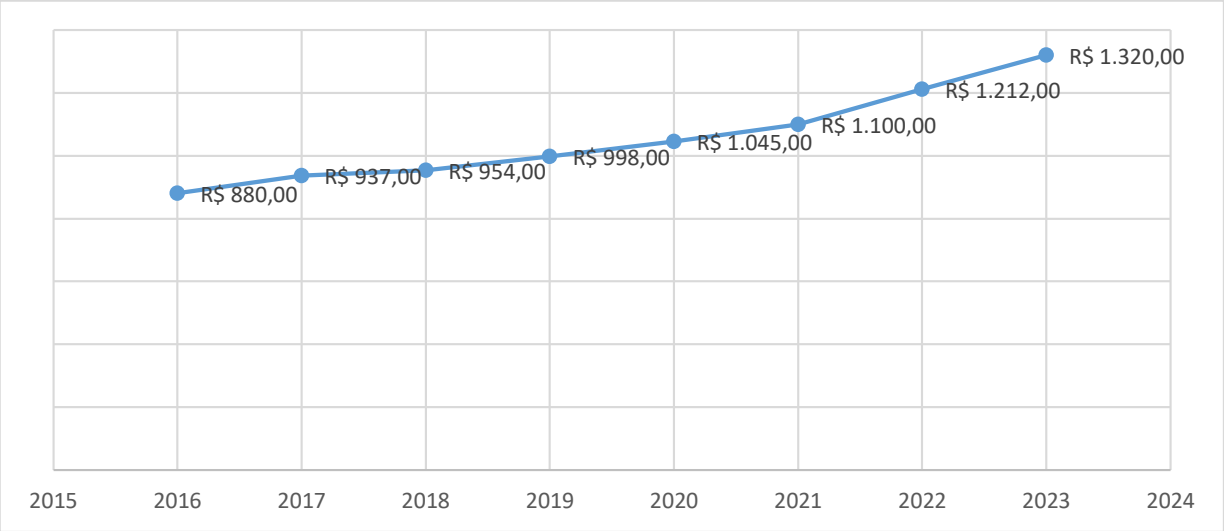


Fonte: IBGE (2024)

No entanto, as despesas com pessoal e encargos sociais, no mesmo período, tiveram aumento de aproximadamente 81%. Estas disparidades, entre outros aspectos, fizeram com que o percentual da folha de pagamento e dos encargos sociais desses trabalhadores passassem a representar 39,21% das receitas, em 2023. Em 2016, esse percentual era de 45,51%.

Tais considerações ilustram uma realidade que sugere a defasagem significativa da remuneração dos servidores públicos de Teófilo Otoni, considerando, principalmente, que o último reajuste desses servidores ocorreu por meio da Lei Complementar n° 7.047, de 27 de setembro de 2016. Compreendendo o período entre 2016 e 2023, têm-se variações relevantes no que se refere ao salário mínimo no Brasil, sendo estas da ordem de 50%. Na Figura 4 pode ser observada a evolução do salário mínimo no período em análise:

Figura 4 - Evolução do salário mínimo – 2016 a 2023



Fonte: Contábeis (2024)

As correções realizadas no salário mínimo correspondem aos ajustes necessários para acompanhar os reajustes tanto dos preços quanto o aumento do PIB no país. Conforme Saboia e Hallak Neto (2018), o salário mínimo no Brasil tem passado por um significativo processo de crescimento. Mesmo diante da indefinição das regras para os reajustes, a conjuntura política possibilitou a concessão de aumentos reais para salário mínimo.

Somente em 2011 ocorreu a aprovação da lei 12.382, que fixou as regras para os reajustes anuais do salário mínimo, fazendo com que fossem mantidos os mecanismos até então empregados na prática. A definição da metodologia para os reajustes, a partir do período 2012/2015, mantida para o novo período 2016/2019 pela a lei 13.152/2015. Assim, verifica-se a cada ano a correção da inflação pelo INPC, bem como o aumento real segundo a taxa de crescimento do Produto Interno Bruto, verificada dois anos antes (Saboia; Hallak Neto, 2018).

Os critérios para correção do salário mínimo, no entanto, se estendem para aquelas categorias profissionais que recebem remunerações maiores ou com fundamento em outros parâmetros para sua definição.

Nesse sentido, Afonso et al. (2011) afirmam a possibilidade de considerar-se a eficácia do salário mínimo como instrumento de combate à pobreza extrema nas diversas regiões do país. No entanto, em cenários nos quais a correção dos valores ocorre em descompasso com a realidade, tem-se a redução da eficácia desse enfrentamento.

Caon, Magalhães e Moreira (2005) afirmam que as opções de enfrentamento da pobreza que se fundamentam na concepção de pobreza como privação das

capacidades se assemelham àquelas que se referem às necessidades básicas não satisfeitas, com a agregação, no entanto, de ações direcionadas fundamentalmente à promoção da autonomia das pessoas em condição de pobreza.

Aborda-se, diante dessas considerações, o extenso período no qual a Prefeitura de Teófilo Otoni deixa de conceder reajustes no salário dos servidores. Os últimos reajustes, concedidos em 2016, por meio da Lei n° 7.047, de 27 de setembro daquele ano, foram da ordem de 10,23%, com base no IPCA/IBGE acumulado no exercício de abril de 2012 a dezembro de 2013. Ressalta-se que a revisão geral prevista não se aplicou aos servidores da educação que tiveram sua remuneração reajustada pela lei que fixou o piso salarial nacional da educação básica, bem como aos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias. Esse aumento ocorreu em atenção ao artigo 37 da Constituição Federal, em seu inciso X, que determina que:

> [...] a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices (Brasil, 1988).

Desde então, os salários dos servidores não mais passaram por correções ou ajustes que pudessem fazer com que fosse recuperado o poder de compra, ou mesmo que pudessem minimizar suas perdas. Assim, verifica-se, a princípio, o descumprimento dessa garantia constitucional da revisão geral anual, na mesma data e sem distinção dos índices.

São diversas as situações nesse sentido, podendo ser considerado, a título de exemplo, o cargo de Técnico Previdenciário, de nível médio, do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Teófilo Otoni, cujo salário base é de R$ 1.500,00. No mesmo instituto, o salário para o cargo de nível superior, de Analista Previdenciário, Especialidade Tecnologia da Informação, é de R$ 2.500,00 (Sisprevto, 2021).

A consideração a respeito das disparidades em relação ao mercado de trabalho, na iniciativa privada, e mesmo se considerado o custo de vida, levam à constatação a respeito da incompatibilidade do padrão de remuneração imposto pela Prefeitura de Teófilo Otoni com as necessidades dos profissionais. Essa afirmação é corroborada pela definição do salário ofertado no Processo Seletivo Simplificado

n°001/2023, para os cargos de Engenheiro Civil e Arquiteto, com experiência mínima de um ano, que foi de R$ 1.320,00 (Teófilo Otoni, 2023).

Outro edital para o cargo de Engenheiro Civil, de 2022, ofertava o salário de R$1.277,00 para 40 horas semanais, diante de um salário mínimo vigente de R$1.100,00 (Teófilo Otoni, 2022b).

Observa-se, nesse contexto, uma lógica contrária à indicada por Bechtlufft e Costa (2021), que consideram que o efeito da escolaridade sobre a remuneração das carreiras se expressa nos requisitos mínimos para ingresso e nos incrementos de escolaridade, que resultando em promoções salariais automáticas e outros ganhos na remuneração, já que o salário-base dos servidores de nível superior no município de Teófilo Otoni coincide com o salário mínimo.

Outros cargos nos quais se observam prejuízos significativos são aqueles cujo piso, à época do último reajuste, encontravam-se mais próximos ao salário mínimo, e que assim se mantiveram somente por obrigação legal de que a remuneração não seja aquém desse valor. Um exemplo são os Auxiliares de Serviços Gerais, cujos salários, em 2022, eram de R$ 1.212,00 (Teófilo Otoni, 2022).

Evidencia-se que tais valores, nos exemplos trazidos, são assim definidos exclusivamente para atender à obrigação legal quanto ao salário mínimo, sem qualquer preocupação quanto à necessidade de ajustes em convergência com o atendimento ao mínimo existencial ou mesmo à complexidade ou riscos do trabalho executado. Nesse sentido, outro exemplo trata-se do cargo de articulador social, de nível superior, que em 2021 foi recrutado com a remuneração de R$ 2.089,00, bem como para o cargo de Auxiliar Administrativo, cujos salários, previstos para o mesmo processo seletivo, foram de R$ 1.336,50, ambos com disponibilidade para realização de atividades em feriados e finais de semana, diante das particularidades do projeto que seria executado (Teófilo Otoni, 2021).

A observação a respeito dos salários praticados nos diferentes níveis definidos pela Prefeitura Municipal de Teófilo Otoni sugere sua incompatibilidade em relação tanto ao mercado quanto ao provimento das necessidades dos servidores e de seus familiares. Nesse sentido, o debate pode ser subsidiado pela consideração de Hachem (2013), que afirma que independentemente da inexistência de lei que discipline os direitos econômicos e sociais, é imprescindível a aplicabilidade imediata do mínimo existencial, indispensável à efetivação dos direitos fundamentais sociais.

> As prestações estatais positivas destinadas à satisfação de direitos fundamentais sociais que integrem o mínimo existencial serão sempre exigíveis perante o Judiciário por meio de qualquer instrumento processual, de forma definitiva, e independentemente de regulamentação legislativa, previsão orçamentária, disponibilidade financeira ou existência de estrutura organizacional do Poder Público para atendê-las (Hachem, 2013, p. 123).

A imprescindibilidade de que a remuneração paga ao empregado atenda à sua função de prover suas necessidades, mormente diante da necessária atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana, é afirmada por Prates (2015, p. 1024), que define a essencialidade do trabalho "para assegurar a dignidade da pessoa humana, o qual deve gozar sempre da proteção do Estado, que tem a obrigação de fomentar Políticas Públicas voltadas para a busca do pleno emprego".

Nesse sentido, verifica-se que, ainda que diante das transformações diversas no mercado de trabalho, a proteção ao trabalhador se mantém como objetivo principal do Direito do Trabalho. Tal proteção é indispensável para garantir a dignidade do trabalhador e assegurar-lhe condições de trabalho justas e adequadas. O Direito do Trabalho tem como base, portanto, a proteção ao trabalhador, reconhecido como a parte mais vulnerável na relação jurídica. Desprovido dessa proteção, a relação entre trabalhador e empregador resta desigual e injusta (Romar, 2021).

Conforme Barroso (2016), o direito às condições dignas de trabalho integra-se ao conceito de mínimo existencial, considerando que este expressa o conjunto de condições materiais essenciais para a dignidade de qualquer pessoa. A falta dessas condições indica uma violação do preceito da dignidade humana.

No entanto, ainda que a violação citada possa ser caracterizada a partir da observação das condições adversas impostas aos trabalhadores, num cenário de remunerações mantidas há oito anos sem reajuste, como é o caso de Teófilo Otoni, ressalta-se a complexidade relacionada à mudança desse quadro. O fato de que a lei veda a prática de salários abaixo do mínimo definido pela Constituição Federal (artigo 7°, IV e VII), a princípio, passa a representar um obstáculo, mesmo diante da identificação da perda do poder de compra dos salários dos servidores, principalmente daqueles que recebem cujo piso salarial, na ocasião do reajuste de 2016, eram superiores ao salário mínimo.

Importa compreender que o aumento do salário mínimo ocorre com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e no crescimento da economia, a partir do Produto Interno Bruto (PIB). Nos casos de crescimento positivo,

invariavelmente esse percentual é incorporado ao percentual de reajuste, ao lado da variação dos preços ao consumidor. No entanto, a omissão do Executivo Municipal Teofilotonense em reajustar a remuneração dos servidores públicos municipais sugere a inexistência de variações nesses preços e mesmo a estagnação do crescimento econômico ou mesmo das receitas brutas do município, o que não corresponde à realidade.

Observando os salários definidos na Tabela de Vencimentos de Cargos Efetivos, constante no anexo da Lei Complementar n° 7.047, de 27 de setembro de 2016, verifica-se que o menor vencimento é de R$ 434,73, para o nível I, Grau A. O maior salário base apresentado é de R$2.296,82, para o nível VIII, grau Q (Teófilo Otoni, 2016). Reitera-se que tais remunerações básicas ainda permanecem com os valores fixados nos mesmos moldes, no ano de 2024.

Na própria Constituição Federal podem ser observados os dispositivos que sugerem a flagrante inconstitucionalidade do salário-base ofertado a diversas categorias profissionais na Prefeitura de Teófilo Otoni, principalmente se consideradas as carreiras de nível técnico e superior. Ainda no artigo 7°, inciso V, a Carta Magna determina que é direito do trabalhador, entre outros que tenham como objeto a melhoria de sua condição social, o “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho” (Brasil, 1988).

Passa-se, nesse contexto, a discutir os impactos da omissão, por parte da Prefeitura Municipal de Teófilo Otoni, diante da não atualização salarial dos servidores públicos. A princípio, observa-se a queda do poder de compra dos trabalhadores, penalizando seu grupo familiar e comprometendo sua dignidade. A aquisição de produtos essenciais, como a cesta básica, se torna um desafio para estes servidores, compreendendo que, conforme o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese):

> Em maio de 2024, o tempo médio necessário para adquirir os produtos da cesta básica foi de 110 horas e 31 minutos, maior que o de abril, de 109 horas e 54 minutos. Já em maio de 2023, a jornada média foi de 113 horas e 19 minutos. Quando se compara o custo da cesta com o salário mínimo líquido, ou seja, após o desconto de 7,5% referente à Previdência Social, verifica-se que o trabalhador remunerado pelo piso nacional comprometeu em média, em maio de 2024, 54,31% do rendimento para adquirir os produtos alimentícios básicos, e, em abril, 54,01% da renda líquida. Em maio de 2023, o percentual ficou em 55,68% (Dieese, 2024, p. 2).

No entanto, as despesas básicas dos servidores, do mesmo modo que da população em sua maioria, superam significativamente os gastos com a cesta básica, devendo ser considerados aspectos como saúde, transporte, educação, vestuário, entre outros, bem como lazer, ainda que este, mesmo sendo um direito, se torna um componente inviável no cenário de precarização ora apresentado. Assim, diante da manutenção dos salários nos mesmos níveis de 2016, trazendo como exemplo o maior salário base apresentado à ocasião, de R$2.296,82, este, corrigido, seria de R$ 3.429,58, correspondendo ao percentual de 49,32% calculado pela variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA)[1]. Sugere-se que a perda imposta aos servidores públicos municipais de Teófilo Otoni foi de praticamente metade de seu poder de compra, o que, numa realidade na qual os salários já não eram suficientes em 2016, resulta na inviabilidade do custeio de suas necessidades básicas.

Ressalta-se a importância do cumprimento da legislação trabalhista, compreendendo que o equilíbrio buscado pela criação do arcabouço jurídico nesse contexto volta-se eminentemente à garantia da dignidade do trabalhador que, conforme citado por Martins (2020), é a parte hipossuficiente da relação de trabalho. Desse modo, importa compreender a necessidade de que não ocorram omissões quanto ao cumprimento dos deveres do empregador, ou mesmo retrocessos na lei.

Nesse sentido, a omissão do empregador, por parte da Prefeitura de Teófilo Otoni, pode ser identificada diante da negação à concessão de reajuste salarial aos servidores, desde 2016, fazendo com que as remunerações apresentem significativa redução quanto ao poder de compra. Tais perdas podem ser mensuradas tanto quantitativamente, como exemplificado no presente trabalho, quanto qualitativamente, sendo possível considerar o fato de que o próprio aumento do salário mínimo, conforme citado por Medeiros et al. (2015), traz efeitos diversos variados na economia e entre eles situa-se a alta da maioria dos preços praticados ao consumidor. Assim, além de não auferir os ganhos resultantes do aumento anual do salário mínimo, uma parcela significativa dos servidores ainda precisa suportar os aumentos nos preços dos produtos e serviços, fazendo com que seu poder de compra seja ainda mais comprometido.

[1] https://www.ibge.gov.br/explica/inflacao.php

4.3 A JURISPRUDÊNCIA A RESPEITO DA OMISSÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM FACE DA ATUALIZAÇÃO SALARIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS

A jurisprudência a respeito da omissão da administração pública no que diz respeito à concessão de reajustes salariais aos servidores é escassa. No entanto, é pertinente a consideração de que o STJ fixou algumas teses a respeito do assunto. Uma delas por ser observada no julgado a seguir:

> AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. REVISÃO GERAL DE REMUNERAÇÃO. INDENIZAÇÃO. OMISSÃO LEGISLATIVA. MATÉRIA CONSTITUCIONAL. AGRAVO IMPROVIDO. 1. Não há falar em configuração de negativa de prestação jurisdicional se o Tribunal de origem fundamentadamente apreciou as questões necessárias à solução da controvérsia e motivou sua decisão com a aplicação do direito que entendeu cabível na hipótese. 2. Nos termos da jurisprudência desta Corte, a questão relativa à indenização por omissão legislativa, decorrente da falta de elaboração de lei que garanta aos servidores públicos o direito à revisão anual de sua remuneração (art. 37, X, da Constituição Federal), tem natureza constitucional, razão por que o tema não pode ser apreciado em sede de recurso especial. 3. O Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 565.089, com Repercussão Geral, em 25/09/2019, fixou a seguinte tese: "O não encaminhamento de projeto de lei de revisão anual dos vencimentos dos servidores públicos, previsto no inciso X do art. 37 da CF/1988, não gera direito subjetivo a indenização. Deve o Poder Executivo, no entanto, pronunciar-se de forma fundamentada acerca das razões pelas quais não propôs a revisão." 4. Agravo regimental improvido (AgRg no REsp 716642/RS. Julgado em: 09/02/2021).

Outro exemplo refere-se ao julgado do RE 565089, sendo que no acórdão de mérito indicado, o Supremo Tribunal Federal fixou como tese de julgamento:

> O não encaminhamento de projeto de lei de revisão anual dos vencimentos dos servidores públicos, previsto no inciso X do art. 37 da CF/1988, não gera direito subjetivo a indenização. Deve o Poder Executivo, no entanto, pronunciar-se de forma fundamentada acerca das razões pelas quais não propôs a revisão (RE 565089. Julgado em 23/08/2021).

A análise dos julgados sugere que a revisão salarial dos servidores públicos não define a necessidade de reajuste. Segundo Coelho (2019), o entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso, em sessão extraordinária do Supremo Tribunal Federal para julgamento do RE 565.089, é de que a Constituição Federal não apresenta nenhuma previsão de que ocorra a reposição do índice inflacionário aos servidores. Corroborando este entendimento, o julgado a seguir apresentado determina que:

> RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. REPERCUSSÃO GERAL. TEMA 624. SERVIDOR PÚBLICO. REVISÃO

> GERAL ANUAL. ACÓRDÃO RECORRIDO QUE CONCEDE INJUNÇÃO PARA QUE O CHEFE DO PODER EXECUTIVO ENVIE PROJETO DE LEI QUE PROMOVA A REVISÃO ANUAL DOS VENCIMENTOS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS. INVASÃO DO JUDICIÁRIO NA COMPETÊNCIA PRIVATIVA DO EXECUTIVO. INEXISTENCIA DE DEVER CONSTITUCIONAL DE RECOMPOSIÇÃO INFLACIONÁRIA ANUAL DA REMUNERAÇÃO E SERVIDORES PÚBLICOS. PRECEDENTES. INAPLICABILIDADE DE SENTENÇA EXORTATIVA OU ADITIVA. ARTIGO 37, X, DA CRFB. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. 1. A revisão geral anual, estabelecida pelo artigo 37, X, da CRFB, deve ser interpretada em conjunto com os demais dispositivos constitucionais e os julgados antecedentes desta Corte, tendo em vista o caráter controvertido do direito sub judice e o princípio da concordância prática. 2. A Constituição Federal não pretendeu impedir reduções indiretas à remuneração dos servidores públicos, dentre as quais aquela que decorre da desvinculação pari passu do índice inflacionário, consoante exegese prestigiada por esta Corte. O direito à reposição do valor real por perdas inflacionárias foi afastado por este Plenário ao interpretar e aplicar a garantia da irredutibilidade de vencimentos, prevista no artigo 37, XV, da CRFB. Precedentes: ADI 2.075-MC, Rel. Min. Celso de Mello, Plenário, DJ de 27/6/2003; e RE 201.026, Rel. Min. Ilmar Galvão, Primeira Turma, DJ de 6/9/1996. 3. A Constituição não estabelece um dever específico de que a remuneração dos servidores seja objeto de aumentos anuais, menos ainda em percentual que corresponda, obrigatoriamente, à inflação apurada no período, embora do artigo 37, X, da Constituição decorra o dever de pronunciamento fundamentado a respeito da impossibilidade de reposição da remuneração dos servidores públicos em dado ano, com demonstração técnica embasada em dados fáticos da conjuntura econômica. Precedente: RE 565.089 (RE 843112, Relator (a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 22/09/2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-263 DIVULG 03-11-2020 PUBLIC 04-11-2020).

Mesmo diante da não obrigatoriedade legal da concessão das reposições aos servidores conforme entendimento acima, observa-se que cabe ao Poder Executivo considerar os aspectos práticos que se correlacionam a esta omissão que, ainda que não represente lesão aos preceitos legais e ao entendimento jurisprudencial, tem efeitos práticos extremamente deletérios à dignidade dos servidores públicos, desrespeitando assim um princípio basilar de nossa Carta Magna, que se trata de aplicação da ponderação de valores.

A ponderação envolve o princípio da proporcionalidade e envolve o conceito de que quanto mais elevado é o grau do não cumprimento de um princípio, tanto maior deve ser a importância do cumprimento do outro. Os princípios não estabelecem comandos definitivos, mas sim orientações que devem ser seguidas na maior medida possível, de acordo com certas condições (Alexy, 2002).

Ressalta-se, desse modo, que a ponderação é a técnica jurídica que busca a solução de conflitos normativos relacionados a valores ou opções políticas em tensão, que não podem ser superados pelas formas hermenêuticas tradicionais (Barcellos,

2005). Desse modo, observando a imprescindibilidade de que a remuneração dos servidores atenda às suas necessidades básicas e de seu grupo familiar, tem-se como relevante a ponderação de valores, conferindo o privilégio à concessão de reajustes que possam proporcionar os subsídios a dignidade desses trabalhadores.

O princípio da dignidade da pessoa humana, de destaque no contexto em análise, pode ser considerado como sendo de necessária análise. Trata-se de um princípio e este, conforme Dworkin (2003) refere-se a um padrão que deve ser seguido, não porque vá garantir uma situação econômica, política ou social desejada, mas porque é uma exigência de justiça, equidade ou alguma outra dimensão moral. A diferença entre regras e princípios é que as regras se excluem mutuamente, mas os princípios conflitantes não resultam no mesmo efeito.

Portanto, a aplicação de um princípio em uma situação específica não implica que o resultado determinado seja definitivo. Isso significa que os princípios não possuem um conteúdo determinativo fixo, pois suas razões são moldadas pelas circunstâncias particulares do caso e podem ser substituídas por razões contrárias. Em contraste, as regras são totalmente diferentes, pois devem ser cumpridas exatamente como estipuladas. Elas possuem um caráter determinativo em relação às circunstâncias factuais e jurídicas, ou seja, uma vez aplicadas, resultam em um desfecho definitivo (Alexy, 2002).

Os princípios possuem uma característica que as regras não têm, que é a dimensão do peso ou da importância. Portanto, quando os princípios entram em conflito, o que se avalia é a força relativa de cada um, e não sua validade (Dworkin, 2003). Discute-se, dessa maneira, a necessidade de provimento das necessidades básicas dos servidores públicos, que diante das opções pela manutenção desse cenário adverso ou pela não obrigatoriedade legal da concessão das reposições aos servidores, resta evidente a opção pela concessão de reajustes que possam atender às necessidades desse público.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do referencial pesquisado, verifica-se que a correção periódica dos salários dos trabalhadores é imprescindível para garantir o sustento próprio e de seu grupo familiar, compreendendo suas necessidades básicas. A partir das frequentes oscilações econômicas, resultantes dos aumentos dos custos de alimentação,

energia, água, medicamentos e tributos, entre outras despesas, tem-se a certeza de que um cenário de omissão do empregador quanto à recomposição salarial pode comprometer sobremaneira o sustento dos trabalhadores.

Abordando especificamente o setor público, em âmbito municipal, esta necessidade é ainda mais crítica, considerando que os servidores frequentemente enfrentam salários baixos devido a restrições orçamentárias e outras limitações financeiras. No caso específico dos servidores públicos municipais de Teófilo Otoni, Minas Gerais, a ausência de reajustes salariais, desde 2016, pode levar a graves consequências.

A análise das receitas e despesas municipais de Teófilo Otoni indica um aumento substancial nas receitas ao longo dos anos, enquanto as despesas com pessoal cresceram em um ritmo mais lento, tendo como resultado uma menor porcentagem de orçamento destinada a salários. A significativa perda de poder aquisitivo, diante da falta de reajuste salarial desde 2016, se evidencia quando se verificam as perdas do poder de compra, e mesmo diante de uma comparação com o aumento do salário mínimo e com o custo de vida de modo geral.

Desse modo, os impactos da omissão da Administração Pública quanto à atualização salarial são diversos, trazendo prejuízos substanciais ao sustento dos servidores, podendo comprometer de modo direto a aquisição dos recursos básicos para sua dignidade, resultando em violação ao princípio do mínimo existencial.

Como consequência, tem-se a desvalorização dos profissionais e, inclusive, a possível deterioração da qualidade dos serviços prestados à população. Além disso, tal omissão pode resultar em questões jurídicas, dado que a Constituição Federal assegura a revisão geral anual dos salários dos servidores públicos, bem como a determinação de que a remuneração deve ser compatível com a complexidade ou riscos do trabalho executado.

Verificou-se que a defasagem salarial em Teófilo Otoni torna evidente a necessidade de políticas de reajuste que acompanhem as variações inflacionárias e aos aumentos apresentados pela receita. A manutenção de salários inadequados em relação ao mercado de trabalho e ao custo de vida evidencia a necessidade urgente de ações administrativas e políticas que assegurem uma remuneração justa e digna.

Constata-se, desse modo, que a atualização periódica dos salários é não apenas uma necessidade econômica, mas uma obrigação da Administração Pública, visando garantir a dignidade e a valorização dos servidores públicos. A efetivação de

uma política de reajuste salarial que acompanhe os índices econômicos é fundamental para assegurar o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência do serviço público, sendo esta uma necessidade de urgente consideração no âmbito da Administração Pública.

Em que pese o posicionamento do STF direcionar para não obrigatoriedade legal dos reajustes periódicos, destaca-se que a dignidade da pessoa humana é um macro princípio de nossa Constituição Federal, sendo imperioso que a remuneração dos servidores atenda às suas necessidades básicas e de seu grupo familiar, atendendo assim uma exigência de justiça, equidade e moral.

Ressalta-se que os objetivos do trabalho foram cumpridos, no entanto, sendo importante a consideração acerca da escassez de pesquisas que abordem o tema proposto. Desse modo, sugere-se a realização de novas pesquisas, principalmente com estudos de caso, que possam contribuir para o debate, inclusive a respeito das possíveis implicações jurídicas da omissão do Poder Público quanto aos reajustes salariais dos servidores.

REFERÊNCIAS

AFONSO, L. E. et al. O salário mínimo como instrumento de combate à pobreza extrema: estariam esgotados seus efeitos? **Economia Aplicada**, v. 15, n. 4, pp. 559-593, 2011.

AGÊNCIA SENADO. **LRF**. Senado Notícias. s/d. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/lrf. Acesso em 10 jun. 2024.

ALEXY, R. **Derecho y Razón Práctica**. México: Fontamara, 2002.

ALMEIDA, M. V. C. **Impactos da pandemia da Covid 19 nas contas públicas de Goiânia, Cuiabá e Campo Grande**. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2020. Disponível em: https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1253/1/MONOGRAFIA%20_Melissa_V.C_Almeida.pdf. Acesso em 11 jun. 2024.

ALVARENGA, R. Z. Direitos humanos e direitos fundamentais: conceito, objetivo e diferença. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 78, maio 2019.

BARCELLOS, A. P. **Ponderação, Racionalidade e Atividade Jurisdicional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

BARROSO, L. R. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. São Paulo: Saraiva, 2016.

BASTOS, C. R. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2000.

BECHTLUFFT, R. P.; COSTA, B. L. D. Determinantes da desigualdade salarial entre as carreiras do governo de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 55, n. 4, p. 836-860, jul.-ago. 2021.

BRASIL. **Orçamento Público**. Ministério da Economia. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/orcamento#:~:text=O%20orçamento%20público%20é%20o,serão%20utilizados)%20a%20cada%20ano. Acesso em 11 jun. 2024.

BRASIL. Lei complementar n° 101, de 4 de maio de 2000. **Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em 11 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 jun. 2024.

CAON, A. R. V.; MAGALHÃES, M. R. A.; MOREIRA, M. C. R. **Situação da pobreza em Minas Gerais**. Revista do Legislativo, Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 2005. Disponível em: https://dspace.almg.gov.br/bitstream/11037/5041/3/5041.pdf. Acesso em 12 jun. 2024.

CARVALHO, K. G. **Direito Constitucional**. 18ª. ed. Belo Horizonte: Delrey, 2012.

CARVALHO, R. C.; RIGOTTI, J. I. R. As migrações nas cidades médias de Minas Gerais e seus impactos no crescimento e na composição por sexo e idade da população no período 1980-2010. **R. Bras. Est. Pop**., Rio de Janeiro, v. 32, n.2, p. 235-256, maio/ago. 2015.

COELHO, G. **Não cabe indenização por falta de revisão para aumentar salário, diz STF**. Consultor Jurídico, set. 2019. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2019-set-25/servidor-nao-indenizado-revisao-nao-aumentou-salario/. Acesso em 22 jul. 2024.

CONTÁBEIS. **Tabelas salário mínimo de 1994 a 2024**. 2024. Disponível em: https://www.contabeis.com.br/tabelas/salario-minimo/. Acesso em 12 jun. 2024.

CRALDE, S. **População reconhece dificuldades enfrentadas pelos servidores públicos**. Agência Brasil. 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-10/populacao-reconhece-dificuldades-enfrentadas-pelos-servidores-publicos. Acesso em 12 jun. 2024.

CREFITO. **Ipiranga**: Conselho notifica Prefeitura contra baixos salários para fisioterapeutas em concurso. Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional do Piauí - Crefito 14. 2017. Disponível em: https://www.crefito14.org.br/noticias/capa-slide-ipiranga-conselho-notifica-prefeitura-contra-baixos-salarios-para-fisioterapeutas-em-concurso-2017-07-03. Acesso em 10 jun. 2024.

CRMV-PB. **CRMV-PB cobra correção de baixo salário para médico-veterinário em concurso da Prefeitura de Conde**. Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba. 2023. Disponível em: https://www.crmvpb.org.br/crmv-pb-cobra-correcao-de-baixo-salario-para-medico-veterinario-em-concurso-da-prefeitura-de-conde/. Acesso em 10 jun. 2024.

DIEESE. **Custo da cesta básica aumenta em 11 cidades**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. 2024. Disponível em: https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2024/202405cestabasica.pdf. Acesso em 24 maio 2024.

DWORKIN, R. **O Império do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2003,

FERNANDES, A. S. A.; ARAÚJO, S. M. V. G. A criação de municípios e a formalização de regiões metropolitanas: os desafios da coordenação federativa. Urbe. **Revista Brasileira de Gestão Urbana (Brazilian Journal of Urban Management)**, v. 7, n. 3, p. 295-309, set./dez. 2015.

FROTA, L. J. M. **Reforma trabalhista e a inafastabilidade jurisdicional**: análise das principais alterações advindas com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 05 set. 2018. Disponível em: http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=1055.591227&seo=1. Acesso em 10 jun. 2024.

HACHEM, D. W. A utilização do mínimo existencial como critério de exigibilidade judicial dos direitos fundamentais econômicos e sociais: reflexões críticas. **Revista do Direito Unisc**, n. 40, p. 90-141, ago-out. 2013.

IPEA. **Distribuição de remuneração nos Poderes segregados por níveis federativos**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/173. Acesso em 11 jun. 2024.

LOCHAGIN, G. L. **A execução do orçamento público**: flexibilidade e orçamento impositivo. São Paulo: Blucher, 2016.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

MEDEIROS, C. A. A influência do salário mínimo sobre a taxa de salários no Brasil na última década. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 24, n. 2 (54), p. 263-292, ago. 2015.

MIZUTA, A. O princípio da proibição do retrocesso: uma análise sob a perspectiva do supremo tribunal federal. **Revista Páginas de Direito**, ano 14, n. 1114, mar. 2014.

OAB. **OAB-PB solicita a Prefeituras retificação de editais de concursos com baixos salários para advogados**. Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Paraíba. 2020. Disponível em: https://portal.oabpb.org.br/2020/01/oab-pb-solicita-a-prefeituras-retificacao-de-editais-de-concursos-com-baixos-salarios-para-advogados/. Acesso em 16 jun. 2024.

PERES, U. D. Dificuldades institucionais e econômicas para o orçamento participativo em municípios brasileiros. **Caderno CRH**, v. 33, p. 01-20, e020007, 2020.

PIOVESAN, F. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PISCITELLI, R. B.; TIMBÓ, M. Z. F. **Contabilidade Pública**. São Paulo: Atlas, 2019.

PRATES, D. O. S. **O direito fundamental ao trabalho no Estado Democrático de Direito**. 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito. 2016. Disponível em: https://revista.univem.edu.br/1simposioconst. Acesso em 30 maio 2024.

PRESCINOTO, A.; AQUINO, A. C. B.; DIAS, L. N. D. Paradoxos na divulgação de salários de servidores em municípios. **Revista de Administração Pública**, v. 56, n. 1, p. 191-207, jan.-fev. 2022.

PRETTI, G. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Conceito, 2014.

RIBEIRO, R. R. M. et al. Pandemia de COVID-19 e arrecadação municipal: um estudo das implicações no orçamento do município de Maringá. **Brazilian Journal of Business**, v. 6, n. 1, p. 256-272, jan./mar., 2024.

ROMAR, C. T. M. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SABOIA, J.; HALLAK NETO, J. Salário mínimo e distribuição de renda no Brasil a partir dos anos 2000. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 27, n.1 (62), p. 265-285, abr. 2018.

SISPREVTO. **Lei Complementar n° 140**. Disponível em: https://sisprevto.mg.gov.br/wp-content/uploads/2021/06/Prefeitura-de-Teofilo-Otoni-plano-de-cargos-e-salario.pdf. Acesso em 10 jun. 2024.

TCE. **Teófilo Otoni**. Fiscalizando com o TCE – Minas Transparente. 2024. Disponível em: https://fiscalizandocomtce.tce.mg.gov.br/#/public/balanco. Acesso em 10 jun. 2024.

TEÓFILO OTONI. **Edital de Processo Seletivo Simplificado n° 001/2023**. 2023. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1jQ7lZUAdstb9qJTeHYVRg0em-maDWh22/view. Acesso em 10 jun. 2024.

TEÓFILO OTONI. **Edital de Seleção Pública n° 03/2022**. 2022. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1hBxlhl_H7f0zMKIBVUMhbzlsqRRuW3C9/view. Acesso em 09 jun. 2024.

TEÓFILO OTONI. **Edital de Seleção Pública n° 01/2022**. 2022b. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/166wfrJ7QmXSQbqK0tgWhts0ZSCpQ1Uh4/view. Acesso em 09 jun. 2024.

TEÓFILO OTONI. **Edital de Processo Seletivo Simplificado n° 001/2021**. Disponível em: https://teofilootoni.mg.gov.br/download-category/edital-01-2021-economia/. Acesso em 09 jun. 2024.

TEÓFILO OTONI. Lei Complementar n° 7.047, de 27 de setembro de 2016. **Concede Revisão de Remuneração dos Servidores Públicos Municipais Efetivos e Inativos, considerando o disposto no art. 37, inciso X, da Constituição Federal e dá outras providências**. 2016. Disponível em: https://leismunicipais.com.br/a/mg/t/teofilo-otoni/lei-ordinaria/2016/705/7047/lei-ordinaria-n-7047-2016-concede-revisao-de-remuneracao-dos-servidores-publicos-municipais-efetivos-e-inativos-considerando-o-disposto-no-art-37-inciso-x-da-constituicao-federal-e-da-outras-providencias. Acesso em 14 jun. 2024.

VASCONCELOS, P. P. **Direitos de Personalidade**. Coimbra: Almedina, 2014.