

SINSEP
SINDICATO DOS SERVIDORES
PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MOGI MIRIM

Mogi Mirim/SP, 04 de agosto de 2026.

OFÍCIO Nº 060/2026

1

A CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI MIRIM SP

EXMO. SR. VEREADOR WAGNER RICARDO PEREIRA

PRESIDENTE DA COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

REF.: Manifestação do SINSEP sobre o Projeto de Lei Complementar nº 10/2026

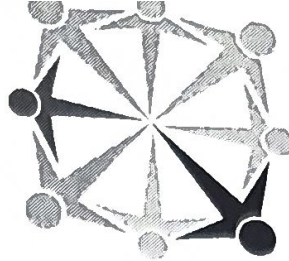
SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MOGI MIRIM – SINSEP, sociedade civil de direito privado, inscrita no CNPJ/MF nº 57.511.248/0001-34, neste ato representado pelo presidente sr. DAVID BARONE, com endereço para notificações na Rua Cabo José Guedes, nº 125, Mogi Mirim/SP, CEP 13.801-021, telefone (19) 3806-2745 e e-mail: barone@sinsep.com.br, no exercício de sua função de representação institucional e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com o devido respeito, manifesta-se ao PLC nº 10/2026.

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mogi Mirim – SINSEP agradece o convite para participar da reunião da Comissão de Justiça e Redação destinada à apreciação do Projeto de Lei Complementar nº 10/2026.

Contudo, em razão de compromisso anteriormente agendado, esta Presidência não poderá comparecer à reunião. Considerando a importância da matéria, encaminhamos a presente manifestação para conhecimento dos membros da Comissão e, se possível, para que seja registrada nos trabalhos e documentos relacionados ao projeto.

(19) 3806-2745

Rua Cabo José Guedes, 125
Jardim Brasília - Mogi Mirim | SP



O Projeto de Lei Complementar nº 10/2026 propõe a alteração da classe salarial do emprego público de Pedagogo, passando da Classe 11SP para a Classe 12SP, com efeitos retroativos a 1º de julho de 2026.

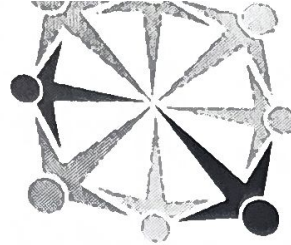
O SINSEP reconhece que a medida representa uma valorização dos servidores ocupantes do emprego público de Pedagogo e, por essa razão, **se posiciona favoravelmente à aprovação do projeto, resguardadas as observações feitas abaixo**. A própria Administração reconhece que esses profissionais exercem atribuições técnicas, pedagógicas e gerenciais de elevada responsabilidade, semelhantes às desempenhadas pelos Coordenadores Pedagógicos, e que a atual diferença remuneratória pode comprometer a coerência interna do Plano de Carreira e a atratividade do emprego público.

Todavia, embora concorde com a valorização dos Pedagogos, o Sindicato considera necessário registrar que essa alteração ocorre, mais uma vez, de **forma pontual, isolada e sem discussão prévia com o SINSEP ou com uma comissão representativa dos servidores**.

Há vários anos, o Sindicato vem incluindo em suas campanhas salariais a **reivindicação de uma ampla revisão administrativa, funcional e remuneratória dos cargos e empregos públicos municipais, com a participação da Administração, do SINSEP, de membros da Diretoria sindical e de representantes dos servidores**.

Essa revisão geral é necessária porque existem diversos empregos públicos cujos salários se encontram defasados em relação às responsabilidades efetivamente exercidas, à complexidade das atribuições, à escolaridade exigida, às novas condições de trabalho e aos valores praticados atualmente no mercado de trabalho.

Apesar das reiteradas reivindicações, a Administração não **apresentou resposta concreta nem estabeleceu uma mesa permanente de negociação para tratar da revisão do quadro funcional e da estrutura salarial**. Em vez disso, **vem encaminhando alterações pontuais, destinadas a determinados cargos**



ou grupos de servidores, sem apresentar critérios gerais, objetivos e transparentes que possam ser aplicados ao conjunto do funcionalismo municipal.

Situação semelhante ocorreu recentemente com a alteração da referência salarial dos Coordenadores Pedagógicos, igualmente encaminhada ao Poder Legislativo sem prévia discussão com o Sindicato.

O próprio processo administrativo que fundamenta o Projeto de Lei Complementar nº 10/2026 reconhece a existência de achatamento remuneratório na carreira do Magistério, causado pela redução progressiva das diferenças salariais entre empregos com distintos níveis de responsabilidade, autonomia técnica e capacidade decisória. Também reconhece que esse achatamento pode comprometer a lógica do Plano de Carreira, desestimular a permanência de profissionais qualificados e reduzir a atratividade do emprego público.

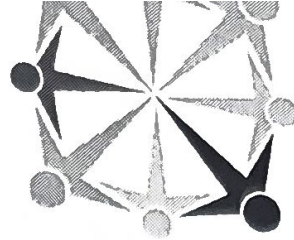
Esse diagnóstico, entretanto, não se limita ao emprego público de Pedagogo ou à carreira do Magistério. O achatamento salarial atinge diversos empregos e carreiras da Administração Municipal e vem sendo agravado por medidas implementadas sem uma revisão geral da tabela de referências.

Um exemplo é a instituição da chamada remuneração mínima dos servidores municipais, medida também apresentada por iniciativa do Poder Executivo, sem negociação prévia com o SINSEP.

Na ocasião, o Sindicato, após deliberação em assembleia dos servidores, reivindicou a implantação de um **salário-base mínimo**, em valor pelo menos equivalente ao salário-mínimo estadual. A proposta sindical não se limitava a garantir que a remuneração final do servidor alcançasse determinado valor. O objetivo era elevar efetivamente o salário-base dos empregos enquadrados nas menores referências salariais.

A diferença entre o salário-base mínimo reivindicado pelo Sindicato e a remuneração mínima instituída pelo Executivo é substancial.

Na proposta aprovada pelos servidores em assembleia, o salário-base seria elevado e, sobre ele, seriam mantidos e calculados os biênios,



quinquênios, sexta-parte e demais vantagens pessoais e funcionais. Dessa maneira, **seriam preservadas as diferenças decorrentes do tempo de serviço, da evolução funcional e das particularidades de cada emprego público.**

A Administração, entretanto, optou por instituir uma remuneração mínima de R\$ 2.500,00 para 2025, posteriormente elevada para R\$ 3.000,00 em 2026, e sem previsão para 2027. Nesse modelo, são considerados o salário-base e determinadas vantagens do servidor e, caso o valor total não alcance o mínimo estabelecido, é paga uma complementação.

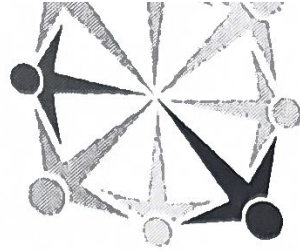
Embora a medida tenha proporcionado aumento na remuneração final dos servidores que recebiam os menores valores, sua implantação sem a correspondente revisão das referências salariais provocou expressivo achatamento da estrutura remuneratória.

Vários empregos públicos, providos mediante concursos diferentes e que possuem requisitos distintos de escolaridade, atribuições, responsabilidades e complexidade, passaram a receber o mesmo valor final.

A situação também atingiu servidores com muitos anos de serviço público. Em determinados casos, servidores que possuem biênios, quinquênios e sexta-parte passaram a receber remuneração final igual ou muito próxima à dos servidores recém-admitidos, que ainda não possuem qualquer vantagem decorrente do tempo de serviço.

Na prática, embora essas vantagens continuem registradas, seu efeito econômico é reduzido ou absorvido pelo cálculo da complementação necessária para atingir a remuneração mínima. Dessa forma, o tempo de serviço, a experiência acumulada e as vantagens adquiridas ao longo da carreira deixam de produzir uma diferença efetiva na remuneração final.

O SINSEP é favorável à garantia de uma remuneração digna aos servidores que ocupam os empregos de menor referência. Aliás, foi o próprio Sindicato que apresentou, após deliberação em assembleia, a reivindicação de valorização desses servidores.



A divergência está na forma adotada pelo Executivo. Enquanto os servidores reivindicaram um salário-base mínimo, com a incidência das vantagens pessoais e funcionais sobre uma base salarial mais elevada, a Administração instituiu uma complementação sobre a remuneração final, sem negociação e sem corrigir a tabela salarial em sua integralidade.

5

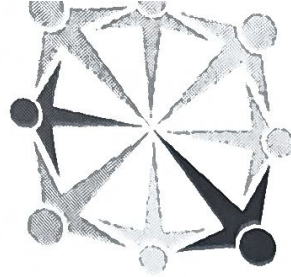
Embora a Administração tenha divulgado a concessão de reajuste salarial superior à inflação em 2026, o projeto posteriormente encaminhado limitou a aplicação do percentual ao salário-base, sem a correspondente atualização dos valores consolidados de determinadas vantagens, como biênios, quinquênios e sexta parte. Essa forma de aplicação reduziu o alcance econômico do reajuste para parte dos servidores.

Todos esses fatos demonstram que alterações isoladas, ainda que representem avanços para determinados cargos ou grupos, não substituem a necessidade de uma política ampla de valorização do funcionalismo público municipal.

Não se mostra adequado que a estrutura remuneratória seja modificada de forma fragmentada, com a escolha de determinados empregos em momentos distintos, sem participação sindical, sem critérios gerais previamente definidos e sem avaliação das distorções que cada alteração pode produzir em relação aos demais cargos e carreiras.

O SINEP entende que a valorização dos Pedagogos é legítima e necessária. Porém, essa valorização deve ser acompanhada de um compromisso efetivo da Administração com a revisão de toda a estrutura de cargos, empregos, carreiras e salários do Município.

Valorizar um determinado emprego público não pode significar ignorar a defasagem existente em diversos outros cargos, nem afastar o direito dos servidores e de sua entidade representativa de participarem da construção das políticas funcionais e remuneratórias.



Diante de todo o exposto, o SINSEP manifesta-se **favoravelmente** à alteração da referência salarial dos servidores ocupantes do emprego público de Pedagogo, nos termos do Projeto de Lei Complementar nº 10/2026. **Esse posicionamento favorável, contudo, não representa concordância com a forma pontual e unilateral pela qual a Administração vem promovendo alterações na estrutura salarial dos servidores municipais.**

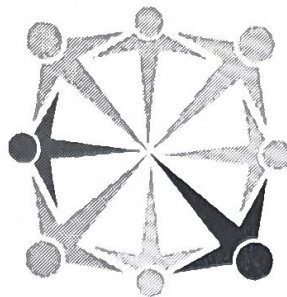
Nesse sentido, solicitamos que a Câmara Municipal recomende ao Poder Executivo a constituição de uma comissão permanente para a revisão dos cargos, empregos, carreiras e referências salariais do Município, assegurando a participação efetiva do SINSEP, de representantes dos servidores e das áreas técnicas da Administração e da Câmara Municipal.

Entendemos ser necessária a definição de critérios técnicos, objetivos e transparentes para a análise dos empregos públicos, considerando, entre outros aspectos, as atribuições efetivamente exercidas, o grau de responsabilidade, a escolaridade exigida, a complexidade das funções, as condições de trabalho, a defasagem salarial e os valores praticados no mercado.

Solicitamos, ainda, que a Administração apresente um cronograma para a revisão das carreiras e dos empregos públicos que atualmente apresentam **defasagem ou achatamento** remuneratório, evitando que as correções continuem sendo realizadas de forma isolada e sem uma visão global da estrutura funcional do Município.

Por fim, **requeremos** que as futuras propostas de alteração da **estrutura funcional, salarial ou remuneratória** sejam previamente discutidas com o **Sindicato e com os servidores diretamente envolvidos**, permitindo que as soluções sejam construídas de maneira democrática, transparente e negociada.

Reiteramos que o SINSEP não pretende criar qualquer oposição entre cargos ou grupos de servidores. A entidade defende a valorização dos Pedagogos, assim como defende a valorização de todos os servidores públicos municipais.



SINEP

SINDICATO DOS SERVIDORES
PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MOGI MIRIM

A posição do Sindicato é no sentido de que as correções necessárias sejam realizadas de forma planejada, transparente, tecnicamente fundamentada e construída coletivamente, evitando novas distorções e garantindo uma estrutura remuneratória justa, coerente e capaz de reconhecer as responsabilidades, as qualificações e o tempo de serviço de cada trabalhador.

7

Respeitosamente,

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MOGI MIRIM SP
DAVID BARONE
PRESIDENTE

(19) 3806-2745

Rua Cabo José Guedes, 125
Jardim Brasília - Mogi Mirim | SP