REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

A DESVALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CATU-BA: UM ESTUDO A PARTIR DA LEI ORGÂNICA MUNICIPAL (LOM)

THE PROFESSIONAL DEVALUATION OF PUBLIC SERVANTS IN CATU-BA: A STUDY BASED ON THE MUNICIPAL ORGANIC LAW (LOM)

Ciências Sociais Aplicadas • 22/01/2026

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.18334905

Iolanda Cordeiro Barbosa[1]

Fabricia de Matos Lemos[2]

RESUMO

A pesquisa tem objetivo sugestão reelaboração Reforma Administrativa plano cargos, carreira e salários Lei Orgânica Municipal (LOM) Estatuto Servidor Público Municipal cidade Catu – BA. Criação Lei Política Salarial. Fiscalização, investigação, desvalorização profissional e discrepância salarial. Art. 127 Constituição Federal Brasil 1988: O [...] Ministério Público § 2° assegura autonomia funcional e administrativa, [...]. Art. 169, propor Poder Legislativo criação, extinção cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público provas ou provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; [...] organização e funcionamento. A metodologia pesquisa bibliográfica, social e documental. Os resultados alcançados estimam-se haverá redução 3% a 5% faltas cometidas, turnover e absenteísmo, doenças ocupacionais, auxílio doença e atestados médico. Na saúde (equilíbrio emocional).

Palavras-chave: Lei Orgânica; Servidor público; Plano de cargos e salários; Ministério Público; Constituição Federal de 1988.

ABSTRACT

This research aims to suggest a reformulation of the Administrative Reform, specifically the job, career, and salary plan of the Municipal Organic Law (LOM) and the Statute of Municipal Public Servants in the city of Catu, Bahia. It also aims to create a Salary Policy Law, address oversight, investigation, professional devaluation, and salary discrepancies. Article 127 of the 1988 Brazilian Federal Constitution states: "The Public Prosecutor's Office, § 2, ensures functional and administrative autonomy, [...]. Article 169 allows the Legislative Branch to propose the creation and extinction of positions and auxiliary services, filling them through public competitive examinations or examinations and qualifications, the remuneration

policy, and career plans; [...] organization and functioning." The methodology employed was bibliographic, social, and documentary research. Estimated results suggest a 3% to 5% reduction in absences, turnover and absenteeism, occupational diseases, sick leave, and medical certificates, as well as improved health (emotional balance).
Keywords: Organic Law; Public servant; Job and salary plan; Public Prosecutor's Office; Federal Constitution of 1988.

1. INTRODUÇÃO

Esta seção marca o início do estudo sobre a desvalorização profissional dos servidores públicos de Catu-BA, a partir de análise da lei orgânica municipal (LOM). Os servidores públicos desempenham um papel fundamental na prestação de serviços básicos à sociedade. No entanto, é cada vez mais comum a percepção de que esses profissionais “enfrentam situações de desvalorização em suas carreiras.” Na cidade de Catu, localizada na Bahia, essa realidade não é diferente. Pois, reflete desafios e demandas específicas relacionadas às condições de trabalho, remuneração e reconhecimento profissional. Diante desse contexto, faz-se necessário compreender as principais causas e consequências dessa desvalorização (inversão de valores x discrepância salarial). Em face do cenário atual é instigante o explicitado no contexto do plano de cargos e salários instituído na Lei de nº 038/94 da Lei Orgânica do Município (LOM) da cidade de Catu que só beneficiam a classe dos professores concursados (enquadrados no magistério) e para “alguns” servidores públicos estatutários. Apenas, só para os “privilegiados”, sem se importar com qual o cargo a ser ocupado, a competência, habilidades, nível escolaridade, formação acadêmica e até tempo de exercício. Em que há uma discrepância salarial

(acréscimo pecuniário em valores chamado de Condição Especial de Trabalho (CET), valores que servem para complementar os salários). ferindo-se os princípios da impessoalidade, igualdade, equidade e isonomia.

A Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), junto com o Decreto nº 11.795/2023 e fiscalização eficaz. A Portaria 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabelecem um marco importante na promoção da igualdade salarial entre em posições equivalentes no Brasil. A capacidade do eSocial é integrar e sistematizar informações torna mais eficaz a fiscalização e a aplicação das sanções previstas, assegurando que as medidas de correção sejam implementadas de forma efetiva. A implementação do eSocial facilita a implementação da Lei de Igualdade Salarial e garante que as [instituições] cumpram com suas obrigações legais de forma transparente e eficiente. De forma que os conselhos municipais possui caráter fiscalizador. De acordo com o art. 54, da Lei 642/2023 - Lei de Diretrizes Orçamentárias: Fica assegurado à revisão geral anual dos vencimentos dos servidores públicos municipal em conformidade com o art. 37, X da Constituição Federal, que deverá observar a previsão de recursos orçamentários e financeiros constantes da Lei Orçamentária Anual.No entanto, o art. 2º da Lei nº 8.112/90, explicita que servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

> *De acordo com (Mazza, 2022), O art. 2º da Lei nº 8.112/90, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público. E, para ocupar cargo público, o ordenamento jurídico exige que ocorra o provimento, isto é, que seja praticado um ato administrativo constitutivo hábil a promover o ingresso no cargo. A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (Art. 37, C.F, 1988)*

Com objetivo de sugestão na atualização da Lei nº 038/94 e aprovação da reelaboração da “Reforma Administrativa” do plano de cargos, carreira e salários da Lei Orgânica Municipal (LOM), do Estatuto Servidor Público Municipal da cidade de Catu – BA. Ou seja, promover uma reforma que fomente a avaliação de desempenho, valorize a ocupação de cargo, a formação acadêmica e o tempo de exercício dos servidores públicos municipais, garantindo direitos fundamentais com base na Constituição Federal de 1988; Criação da Lei de Política Salarial advinda do Ministério Público. Por ser um órgão de altíssima complexidade em fiscalizar e combater as corrupções alheias cometidas pelos gestores públicos.

> *O art. 127 da Constituição Federal do Brasil de 1988, explicita que: O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbe-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. § 1º. São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional; § 2º. Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1988); e § 3º - O Ministério Público elaborará sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias (LDO).*

E, assim, fiscalizar e identificar os princípios dessa “política salarial” que privilegiam “esses” servidores que possuem acréscimo pecuniário em proventos e/ou salário gratificação, na qual, vem corroborando com a falta de equidade e injustiça salarial. Todavia, viabilizando em manter a dignidade da pessoa humana desses servidores. Acrescida de abono com horas extras os servidores que trabalha em áreas de riscos ocupacionais. Dentre as funções: serviços gerais, merendeira e/ou cozinheira, eletricistas, e demais

funções que necessite implementar a insalubridade e periculosidade. E, assim:

- Insalubridade: para aqueles servidores que tem contato com exposição agente biológicos, ergonômica, físicos, químicos e outros que ocorra riscos à saúde; e

- Periculosidade: para aqueles servidores que labora em altura, opera máquinas e equipamentos perigosos estando relacionados em riscos de acidentes, danos físicos e em exposição à radiação.

O ponto de vista em ser abordado encontra-se na análise de estudo para que haja reelaboração da “Reforma Administrativa do plano de cargos, carreira e salários da Lei Orgânica Municipal (LOM) do Estatuto Servidor Público Municipal da cidade de Catu – BA e criação da Lei de Política Salarial.” Promover numa ascensão perpetuada em carreira, detalhando e especificando o cargo ao ser ocupado, nível de escolaridade (a partir do Nível Fundamental I ao superior com formação continuada) e tempo de exercício no serviço desses servidores públicos e estatutário. De certo que carreira representa uma série de estágios e transições que oscilam em decorrência das pressões sobre o indivíduo originadas dele próprio e do ambiente organizacional e social onde ele está inserido. carreira é o fruto da relação estabelecida entre o indivíduo e a organização, contemplando as perspectivas e expectativas de ambos. A partir desses conceitos, destaca-se o papel das organizações como fundamentais para o direcionamento da trajetória dos profissionais. Dentre as finalidades da gestão de carreira, salienta-se (Carvalho; Nascimento; Serafim, 2012; Oliveira, 2013 em gestão de negócios):

> *Focar o direcionamento profissional para as pessoas; Favorecer, se necessário, a alteração do rumo profissional; Dar maior segurança e autonomia às pessoas; Propiciar carreiras compatíveis de acordo com as necessidades de força de trabalho definidas no planejamento de gestão de pessoas; Promover a motivação para o trabalho a partir das possibilidades de ascensão; e Garantir que as políticas de formação e desenvolvimento de carreira sejam transparentes e dinâmicas.*

Uma das justificativas para a reforma administrativa em relação ao tema, encontra-se na falta da dignidade da pessoa humana, no reconhecimento profissional, na discrepância salarial entre cargos (inversão de valores), no nível de escolaridade e no tempo de exercício no serviço caracterizando a falta de igualdade salarial para com a maioria, contribuindo para desvalorização profissional. Construída com base nos estudos sobre as condições precarizadas de servidores públicos de modo geral, principalmente, aqueles que moram em cidades distantes (com limite de 40 quilômetros) e que precisam se deslocar de sua residência para ida ao trabalho (Catu) e vice-versa. Na qual os recebem seus proventos “ínfimos” e ter que cumprir quarenta e quatro horas semanal de trabalho. Condição essa que faz com o que os servidores “assumam com obrigatoriedade” suas despesas em alimentação e transporte. Ficando esses servidores à deriva, dispersos, sem líderes que os mobilizem em nome da lei, ou seja, “invisíveis” aos olhos das autoridades competentes.

1.1. O Problema de Pesquisa

Este estudo busca compreender, como o valor fixado de um salário mínimo pode atender às necessidades vitais básicas dos servidores que não têm acesso aos direitos sociais explicitados no art. 6º da Constituição Federal de 1988? Sendo que esses servidores precisam custear despesas como alimentação e transporte, o que impacta diretamente a dignidade da pessoa humana, conforme explicitado no art. 1º, III da Constituição Federal de 1988. Corroborando para com a falta no reconhecimento profissional; na discrepância salarial entre cargos (inversão de valores, nível de escolaridade e tempo de exercício no serviço), caracterizando a falta de igualdade salarial para com a “maioria”, contribuindo para desvalorização. Sendo que há servidores qualificados, competentes e com habilidades, e “sem perspectiva de crescimento profissional”. Pois, a maioria reside em cidade distante e são obrigados a custear a alimentação (necessidade vital) e o transporte para com o deslocamento (residência x trabalho). E, vice versa.

1.2. Hipótese de Estudo

Muitos funcionários públicos que residem em cidades distantes lutam para cobrir necessidades vitais, como alimentação e transporte, com os seus escassos rendimentos, o que leva à falta de dignidade e de direitos sociais. Contudo, o que sobra malmente, contribui para assegurar um dos princípios de direitos fundamentais explícita no art. 1º da Constituição Federal de 1988, III - a dignidade da pessoa humana. A incapacidade de arcar com as necessidades básicas afetam o bem-estar emocional e físico desses trabalhadores, contribuindo para um sentimento de insatisfação e injustiça. Todavia, foi preciso a simulação da compra de bilhetes de passagens

para o dia 06/03/2024 pelo site https://queropassagem.com.br/onibus/alagoinhas-para-catu?partida=06/03/2024-chegada=06/03/2024. Tomar conhecimento de custeio de despesas com transportes de ida ao trabalho “Catu” X vinda à residência “Alagoinhas” e vice-versa. Com esses desafios enfrentados revelou-se a insatisfação dos servidores estatutários que recebem proventos de um salário base "mínimo**"**. Sem nenhum acréscimo pecuniário em vantagens e/ou gratificação, se mantendo com a renda em valor ínfimo que nem se quer dá para suprir as necessidades básicas contidas no art. 6º da Constituição Federal de 1988. Assim como essas duas necessidades essenciais “alimentação e o transporte” para suprimento e cumprir sua jornada de trabalho por dia.

1.3. O Objetivo Pretendido

Propor soluções “ascensão em carreira profissional” dos servidores públicos municipal (estatutários), através de nível em formação continuada (ver anexo IV – quadro I) para estimular esses profissionais a conquistarem “méritos” e reconhecimento no ambiente de trabalho para a manutenção de bom funcionamento nas atividades a serem executadas com eficácia (atingir os objetivo planejados) e eficiente (competência com qualidade). Todavia, o servidor público desempenha um papel fundamental na prestação de serviços básicos à sociedade através da “avaliação de desempenho”, sendo definida como o resultado de um processo periódico, no qual um gestor avalia o seu funcionário em relação às exigências do cargo. E, por ser uma ferramenta aplicada de forma correta pode impulsionar muito a carreira do servidor público. A partir da gestão do desempenho humano pode ser desenvolvida a partir das seguintes etapas, sendo que os planos de

desenvolvimento retroalimentam a modelagem do trabalho, tornando este processo cíclico (Chiavenato, 2020):

- Modelagem do trabalho → (o que fazer);
- Definição do local de trabalho → (onde fazer);
- Definição de objetivos do desempenho → (para que fazer);
- Planejamento do desempenho → (como fazer);
- Liderança e suporte → (como ajudar a fazer);
- Medição do desempenho → (o que foi feito);
- Retorno do investimento → (como foi feito); e
- Planos de desenvolvimento → (como melhorar).

1.4. O Método Proposto

A partir das propostas de intervenções, ao serem solucionadas e aprovada a reelaboração da “Reforma Administrativa do plano de cargos, carreira e salários [...] Combater a desvalorização profissional dos servidores públicos nesta cidade, pensar na possibilidade em investimento em políticas de capacitação, aperfeiçoamento e avaliação de desempenho para com o reconhecimento, a ascensão profissional e/ou progressão de carreira, a igualdade de salário (por igual período em exercício somado com a mesma igualdade de salário gratificação), plano de saúde e odontológico, assistência mensal com os gastos de transportes, alimentação e/ou ticket alimentação (não ultrapassando na folha de pagamento o desconto

de 6%), pagamento de insalubridade (serviços gerais e etc), pagamento de periculosidade (merendeira e/ou cozinheira). Estruturar os cargos (meritocratização) e salários de forma hierarquizada, respeitando o tempo de exercício laboral do servidor, o que conquistou e o que vier a conquistar níveis elevados de escolaridade/formação acadêmica. Exemplos: bacharelado, licenciatura, pós-graduação, mestrado, doutorado, pós - doutorado, e assim, sucessivamente.

1.5. A Razão de Escolha do Método

A ausência de planos de carreira e perspectivas de ascensão profissional e a falta de políticas de valorização e capacitação dos servidores. Construída a partir do contexto histórico e político na cidade de Catu - BA em que a ascensão profissional de “sujeitos” na função pública que atende o perfil: ocupa cargo elevado, não tem “nenhuma qualificação”, sem formação acadêmica e na maioria possui formação em nível de escolaridade Fundamental I e/ou II. Na qual esses servidores “privilegiados”, tem carta marcada e influência de políticos. Com esse perfil adotado, contribui para os impactos negativos na qualidade dos serviços públicos, em “gestão de pessoas” para com seus próprios colaboradores.

1.6. Principais Resultados

Manter e cumprir a dignidade da pessoa humana será um dos principais elementos a ser implementados no plano de cargos, carreira e salários contidos na Lei Orgânica Municipal (LOM) do Estatuto de Servidor Público na cidade de Catu – BA, dentre elas: a políticas de capacitação e valorização dos servidores públicos. Nesse sentido, os servidores públicos se sentirão motivados. Estima-se que

haverá redução de 3% a 5% de faltas cometidas, turnover, absenteísmo, doenças ocupacionais, auxílio doença e atestados médico. Havendo na saúde (equilíbrio emocional). Em fim, o crescimento na produtividade, na aceleração e no desenvolvimento municipal. Reconhecer a ascensão através da meritocratização, do profissionalismo e a valorização pessoal dos servidores públicos no quadro funcional, principalmente, aqueles qualificados para o profissionalismo, valorizando monetariamente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Os servidores estatutários são contratados para cargo público no regime estatutário, regulamentado pelo estatuto do servidor público lei de âmbito federal n° 8.112/90 e no município de Catu regulamentado pela Lei 038/94 da Lei Orgânica do Município (LOM). Para ser nomeado o servidor precisa antes ser submetido ao procedimento do concurso público de provas ou de provas e títulos, art. 37 inciso II da CF. É o cargo público de provimento efetivo, ou seja, é o cargo que possibilita a aquisição de estabilidade no serviço público que é diferente do cargo em comissão que é desprovido de efetividade não gerando estabilidade, porque a nomeação para este cargo depende de confiança da autoridade que tem competência para esta nomeação. A lei orgânica municipal (LOM) e sua relação com a valorização profissional dos servidores públicos representa a base jurídica que estabelece as diretrizes e princípios para a atuação na garantia de direitos, estabelecendo parâmetros para a atuação desses servidores públicos em Catu-BA. Percebe-se que a desigualdade salarial dos servidores efetivos aponta a discrepância salarial entre cargos, níveis de escolaridade e tempo de serviço como fatores contribuintes para a desvalorização profissional. (Ver Anexo I)

Proventos recebidos entre os servidores de nomes (A, B, C [...] e H x tempo de serviço)	
Servidor Público Efetivo de nome "A" **Função: Serviços Gerais. Carga horária: 44 horas.** Início de exercício: Janeiro/1995 Tempo de serviço: 29 anos. **Salário base: R$ 1.412,00 – Proventos: R$ 2.061,xx**	**Servidor Público Efetivo de nome "B"** **Função: Serviços Gerais. Carga horária: 44 horas.** Início de exercício: Janeiro/1995 Tempo de serviço: 29 anos. **Salário base: R$ 1.462,80 – Proventos: R$ 2.442,xx**
Servidor Público Efetivo de nome "C" **Função: Serviços Gerais. Carga horária: 44 horas.** Início de exercício: Julho/2009 Tempo de serviço: 15 anos. **Salário base: R$ 1.412,00 – Proventos: R$ 3.391,xx**	**Servidor Público Efetivo de nome "D"** **Função: Serviços Gerais. Carga horária: 44 horas.** Início de exercício: Janeiro/2009 Tempo de serviço: 15 anos. **Salário base: R$ 1.412,00 – Proventos: R$ 3.411,xx**
Servidor Público Efetivo de nome "E" **Função: Serviços Gerais. Carga horária: 44 horas.** Início de exercício: Fevereiro/2010 Tempo de serviço: 14 anos. **Salário base: R$ 1.412,00 – Proventos: R$ 4.245,xx**	**Servidor Público Efetivo de nome "F"** **Função: Serviços Gerais. Carga horária: 44 horas.** Início de exercício: Fevereiro/2010 Tempo de serviço: 14 anos. **Salário base: R$ 1.412,00 – Proventos: R$ 1.595,xx**
Servidor Público Efetivo de nome "G" **Função: Assistente Administrativo. C. H: 44 horas.** Início de exercício: Junho/1994 Tempo de serviço: 30 anos. **Salário base: R$ 1.610,00 – Proventos: R$ 6.800,xx**	**Servidor Público Efetivo de nome "H"** **Função: Assistente Administrativo. C. H: 44 horas.** Início de exercício: Maio/1995 Tempo de serviço: 30 anos. **Salário base: R$ 1.610,00 – Proventos: R$ 6.335,xx**

Fonte: Elaboração própria. Anexo I. Proventos recebidos comparatório paralelamente entre os servidores de nome: A || B; C || D; E || F e G || H, com a discrepância salarial dentro da igualdade em tempo de serviço e a mesma função, 2024.

Apresentando a funcionalidade dos servidores efetivos X comparação na mesma função em nível singular dos servidores em que pressupostamente, há relevância da desigualdade remuneratória e desvalorização nos proventos recebidos comparatório paralelamente entre os servidores A || B; C || D; E || F; e G || H, com igualdade em tempo de serviço e função. Apesar disso, a forma de obtenção desses dados foi analisado e comparado de igual o período de entrada para o exercício, as funções e salários desses servidores concursados subtende-se que há discrepâncias entre as remunerações em diversos setores públicos (administração, saúde, educação, infraestrutura, social e etc.) são oriundas e questionáveis em comparações como as que se baseiam em proventos recebidos. Nesse sentido, a desigualdade salarial no salário base desses servidores que se comparando paralelamente, percebe-se que nessa "visão hegemônica" os valores fixados não atende a igualdade salarial X a mesma função X o tempo em exercício, havendo

discrepância salarial nos proventos recebidos. Proventos estes que não estão limitados dentro dos padrões remuneratórios.

Nesse sentido, o funcionário tem a formação atrofiada por ser um indivíduo nesta sociedade e por não se identificar com o seu trabalho, não há possibilidade de se resignificar no trabalho que realiza, sendo um trabalho esvaziado de sentido. Além de tudo isso, sofre a estereotipia na visão hegemônica da sociedade quanto à sua função profissional, onde essa visão não diz do papel profissional, mas rotula o indivíduo que ocupa a função, sendo objeto do preconceito e acaba por manter e fortalecer a estereotipia.

> *De acordo com Matos (1994), além da fragmentação do trabalho, observa-se que a politização indiscriminada dos órgãos públicos, promove na estrutura operativa um efeito perverso de expropriação do trabalho do servidor comum. São os dirigentes que, apesar de certa falta de legitimidade nos cargos (decorrente da politização) e muitas vezes da incompetência profissional, assumem os louros do trabalho de suas equipes, deixando no anonimato aqueles que realmente produziram. Esse fenômeno é absolutamente, generalizado nas organizações públicas [...].*

Efeito perverso que impossibilita do servidor transformar suas habilidades na capacidade de transformar conhecimento em ação, produzir resultados que atendam ou superem uma expectativa. As atitudes são determinadas por crenças, valores e princípios, estando

relacionadas com o “querer ser” e o “querer agir”. (Carvalho, 2008. P.37). Para produzir resultados positivos e eficientes, o servidor precisa atender os requisitos voltado para a formação de níveis, avaliação de desempenho para desenvolver suas competências e, então na “valorização profissional”. Difere-se que a funcionalidade dos servidores efetivos X comparação de cargo na mesma função, em nível de inicio (entrada e tempo em exercício), há uma diferença em proventos recebidos. Pressupostamente se caracteriza como (nepotismo e/ou clientelismo) havendo certa relevância de discrepância salarial corroborando numa desigualdade remuneratória e desvalorização dos servidores. Portanto, ordenar os vencimentos baseando-se estabelecido na [...], em decorrência do princípio da isonomia instituída na CF de 1988, determinando que servidores públicos que ocupam numa mesma posição em tempo de serviço, devem receber de igual provento mensal. De forma que, esses mesmos servidores públicos que ocupam uma mesma posição em tempo de serviço, com nível de escolaridade/formação acadêmica (bacharelado, licenciatura, pós-graduação, mestrado, doutorado, pós - doutorado, e assim, sucessivamente).

Contudo, fará jus para que o servidor público fique amparado e promovido hierarquicamente, numa posição verticalizada para ocupar o cargo e carreira na Lei Orgânica do Estatuto do Servidor Público Municipal. Afinal, o servidor público estatutário é servidor de carreira, com méritos, ética, e tem fé-pública. Em sentido estrito servidores públicos são aqueles agentes que mantém relação com o regime estatutário, ocupantes de cargos públicos efetivos ou sem comissão, sujeito a regime jurídico de direito público. No conceito de Hely Lopes Meirelles, [...] constituem subespécies dos agentes administrativos, e a ela vinculados por relações profissionais, em razão da investidura em cargos e funções, a título de emprego e

com retribuição pecuniária. Na tabela Anexo II (Tabela de Cargos por Secretaria x Padrão Remuneratório). Resumidamente, comprova-se há "vácuo" nos diversos cargos a serem preenchidas. Sendo que existem profissionais competentes (formação acadêmica), habilidade para estar à linha de frente, mas, infelizmente, esses cargos vagos ficam a mercê. De modo que preferem oportunizar os anões do orçamento (profissionais leigos) do que aos próprios funcionários, contribuindo para a desigualdade remuneratória e desvalorização. (Ver Anexo II)

Anexo I – Tabela de Cargos por Secretaria encontra-se na Lei nº 612/2022 (publicado em 01/07/2022) X Padrão Remuneratório publicado em 15/09/2023				
Cargo (2022 - 2023)	Nº vagas		Salário (R$)	Salário (R$)
	(2022)	(2023)	(2022)	(2023)
Assistente Técnico III		43 (vácuo 42. Total de vagas = 85)	R$ 2.000,00	R$ 2.000,00
Assistente Técnico I		23 (vácuo 62. Total de vagas = 85)	R$ 1.600,00	R$ 1.600,00
Coordenador III	146	73 (vácuo 77. Total de vagas = 150)	R$ 3.000,00	R$ 3.000,00
Coordenador II		36 (vácuo 114. Total de vagas = 150)	R$ 2.800,00	R$ 2.800,00
Diretor Departamento III		24 (vácuo 13. Total de vagas = 37)		R$4.500,00

Fonte: Elaboração própria. Anexo II. Tabela de Cargos por Secretaria, 2022 - 2023.

Percebe-se que a Lei nº 612/2022, Anexo II – Tabela de Cargos por Secretaria, no cargo de Assistente Técnico III totaliza 83 vagas, havendo discordância no somatório, subtotalizando para 84 vagas. Enquanto que no Cargo Total existem 295 cargos. No somatório (conjunto entre as secretarias há discordância de 295 cargos, subtotalizando para 296 cargos). Havendo acréscimo de R$ 2.000,00. Logo, o Anexo I – Tabela de Cargos por Secretaria totaliza R$ 912.200,00. Sendo que o total verossímil passaria a ser R$ 914.200,00.

Observa-se que na pesquisa feita via internet pôde-se fazer um levantamento comparatório no Anexo III – Tabela de Estrutura de Cargos 2023 a 2024, se encontra na Lei nº 612/2022 (publicado em 01/07/2022), ao "Padrão Remuneratório" publicado em 15 de setembro de 2023, no site (Citado na referência). Percebe-se que houve crescimento na quantidade de cargos, nos regimes (agente

político e comissionado). No regime efetivo em “vagas preenchidas” houve um declínio “vacância” de servidores. (Ver Anexo III)

Estrutura de Cargos 2023 a 2024			
Regime	Vagas preenchidas	Vagas não preenchidas	Vagas totais
Agente Político	13	0 > 1 = 1	13 > 14 = 1 ()
Comissionado	246 > 254 = 8 (+ 3,25%)	889 > 891 = 2 (+ 0,001%)	1135 > 1145 = 10 (+ 0,01%)
Efetivo	1191 < 1079 = 112 (9,40%)	34946 < 34268 = 678 (1,94%)	36137 < 35347 = 790 (2,18%)

Fonte: Elaboração própria. Anexo III. Tabela de Estrutura de Cargos, 2023 - 2023.

Para Batista, Codo e Todeschini (2020), na realidade do trabalho do Brasil, sem dúvida não apenas em nosso país, vivemos uma situação de precarização da situação de trabalhos: não há estabilidade, há pouca cobertura para problemas de saúde no trabalho, os salários baixos, os planos de carreira inexistentes, entre outros aspectos. Perto das condições gerais de trabalho no país, o serviço público se apresenta como um oásis de trabalho estável, média de salário maior para a mesma função no serviço privado, tudo para o servidor é melhor.

O Art. 87 ° da Lei Orgânica de n° 612/2022 do Município (LOM) da cidade de Catu. Na qual compete ao prefeito, entre outras atribuições: IX. Promover os cargos públicos e expedir demais “atos referentes à situação funcional dos servidores municipais”. Sendo assim, a organização do plano de cargos, carreira e salários dos servidores deverá seguir os seguintes critérios a serem desenvolvidos. (Ver Anexo IV)

Grupo de Formação	Nível de Formação
Grupo I: Nível Fundamental – I;	Cursado até a 5ª série completo em instituição reconhecida pelo MEC;
Grupo II: Nível Fundamental – II;	Cursado até a 9ª série completo em instituição reconhecida pelo MEC;
Grupo III: Nível Médio Técnico ou Profissionalizante;	Cursado carga horária entre 800, 1.000 e 1.200 horas, com habilitação e/ou qualificação profissional técnica em instituição reconhecida pelo MEC;
Grupo IV: Nível Superior;	Cursado Nível Superior completo (licenciatura e/ou bacharelado) em instituição reconhecida pelo MEC;
Grupo IV: Nível Superior com Especialização (Pós-Graduação Lato Sensu e/ou Stricto Sensu);	Cursado Pós-Graduação Lato Sensu e/ou Stricto Sensu "Especialista" completo em instituição reconhecida pelo MEC;
Grupo VI: Nível Mestrado (Stricto Sensu);	Cursado Mestrado Stricto Sensu completo em instituição reconhecida pelo MEC;
Grupo VII: Nível Doutorado (Stricto Sensu);	Cursado Doutorado Stricto Sensu completo em instituição reconhecida pelo MEC;
Grupo VIII: Nível Pós-Doutorado (Stricto Sensu);	Cursado Pós-Doutorado Stricto Sensu completo em instituição reconhecida pelo MEC;

Fonte: Elaboração própria. Anexo IV. Quadro I – Formação e Nível de escolaridade cursado, 2024.

O art. 16 da Emenda à Lei Orgânica n.º 01/2001, compete privativamente ao município: VIII. Instituir o quadro, os planos de carreira e o Regime Único dos servidores públicos municipal; e XXXIX. Dispor sobre o Regime Jurídico Único de seus servidores. E, assim, se prossegue que nessa mesma Emenda, art. 23, em que o Regimento Jurídico Único, para todos Servidores da administração direta ou indireta, será estabelecido através de lei, em estatuto próprio, que disporá sobre direitos, deveres e regime disciplinar assegurado os direitos adquiridos. [...]. Nesse sentido, ressalva que a progressão funcional será atribuída numa elevação de nível e do cargo efetivo e ocupada pelo servidor numa referência de salário, dentro da faixa salarial, na qual o cargo estará posicionado. Para custear as despesas decorrentes do cumprimento desta Lei, serão utilizadas as dotações orçamentárias específicas na Lei Orçamentária Anual relativa ao exercício 2009, com plena observância ao disposto na Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. (Art. 7º da Lei nº 276, de 12/03/2010).

O problema e/ou as limitações da pesquisa está na percepção existencial nas esferas públicas municipais onde servidores públicos

com suas competências se sentem violados e sem alternativa de crescimento profissional porque o sistema mantém a lei orgânica do servidor público no município ainda desatualizado e privilegiando apenas a carreira do magistério. Em que a desigualdade remuneratória e a desvalorização do servidor público nas esferas municipais são impactantes em desprestígios comparados com funcionários estatutários com menos tempo de serviço, recebem maiores proventos do que aqueles que se encontram no final de carreira (próximo à aposentadoria) e que ocupam o mesmo cargo. Exemplo de “serviços gerais”. Dando a impressão de que há ligação parental ligado ao gestor e/ou vereadores. Denotando-se nepotismo, favoritismo e clientelismo.

Para a maioria desses servidores públicos que não possui privilégio em acréscimo pecuniário em valores chamado de Condição Especial de Trabalho (CET), valores que servem na complementação de “salário,” demonstraram insatisfação total ficando difícil custear por “obrigatoriedade” valor equivalente a R$ 30,00, para com o seu deslocamento (residência X local de trabalho e vice versa). (Ver Anexo V)

Estima-se que o valor do transporte entre a cidade de Alagoinhas X a cidade de Catu e vice-versa, custe R$ 15,00. Calculando-se ida e volta, o servidor custeará R$ 30,00 por dia. O servidor iniciante no exercício recebe Salário mínimo fixado na Lei nº 14.663/23, corresponde no valor de: R$ 1.412,00 – 9% (INSS) = R$ 127,08. Salário R$ 1.412,00 - R$ 127,08 = **R$ 1.284,92** - R$ 690,00 (Multiplicado por 23 dias de trabalho = R$ 690,00). **Salário Bruto = R$ 594,92.**

Servidor	Saúde	Alimentação	Moradia	Transporte	Educação	Observação
A	SUS. Plano de saúde? Odontológico?	?	?	O servidor se paga para manter no trabalho.	?	Plena insatisfação. Servidor público com salário ínfimo, não tendo condições de desfrutar Direitos e Garantias C. F. 1988.
B		?	?		?	
C		?	?		?	
D		?	?		?	
E		?	?		?	
F		?	?		?	

Fonte: Elaboração própria. Anexo V. Quadro II – apresenta “cálculo obrigatório de custeio mensal” retirado do ínfimo salário desses servidores, na qual demonstra insatisfação “carecendo de direitos sociais”, art. 6º, Constituição Federal de 1988. Falta de valorização, 2024.

Daí se condiz com a realidade de servidores de nomes: (A, B, C e etc), trabalha com total insatisfação e ao mesmo tempo acreditando com fé e esperança de que haverá mudanças de que um dia “talvez” apareça um político que tenha olhar crítico e benevolente para com a classe dos efetivos (pensamento do servidor de nome C).

Para os efeitos desta Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o artigo 18 explicita que: a despesa pública com pessoal obrigatória de caráter continuado. E, 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 [...], 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.

> *E, assim, o trabalho de muitos funcionários se resume a despachos formais em documentos, um passo na tramitação de um processo, uma gota no oceano da gigantesca máquina do Estado. Sabe-se, além do mais, que por trás do formal, tudo se opera por baixo dos panos; que as coisas importantes são resolvidas "por fora", pela informalidade clientelista, na base da amizade [...]. (Matos, 1994)*

[...] ocorre com os intricados vínculos entre política e prestação de serviços que invariavelmente acompanha a labuta destes

profissionais, especificidades que, se verá, foram pouco estudadas nos numerosos estudos realizados mundo afora e no Brasil. [...] que aplica ao universo do trabalho no serviço público o modo de olhar e as ferramentas de investigação [...]. Os privilégios, o poder, o servir, o trabalhar, formam uma "*mélange*" única, como se viu, largamente representativa, e como se verá, fascinante, para quem se encanta em compreender o trabalho alheio.

Nos casos do clientelismo e do favoritismo há, da mesma forma que na corrupção, governantes, funcionários públicos ou representantes eleitos que desviam recursos públicos, indiretamente, para privilegiar aqueles que lhe dão apoio político ou eleitoral promovendo, também, o enfraquecimento das relações horizontais, cidadão a cidadão, diminuindo a capacidade de colaboração entre esses indivíduos e de mobilização da comunidade em prol do bem comum. (Ver Anexo VI)

Fonte: Anexo IV - Clientelismo e nepotismo, 2024.

O clientelismo e nepotismo na política favorece a supremacia do interesse público? Em resposta, é claro que não. Por um lado, o clientelismo é uma prática advinda dos políticos, usam os recursos públicos para beneficiar grupo específico de sujeitos que apoia o político de um modo geral. Enquanto, que o nepotismo, é uma prática em nomear familiares e amigos para ocuparem cargos

públicos, sem a menos comprovar sua formação e/ou qualificação. A necessidade de esconder os negócios corruptos leva os agentes privados e públicos a aumentar a complexidade técnica desses projetos e, com isso, seu custo. Isto distorce ainda mais os investimentos. Por esta razão, a qualidade dos serviços governamentais e da infraestrutura diminui. De certo que, a corrupção aumenta as pressões sobre o orçamento do governo. Em seguida, esta pressão se reflete sobre a sociedade com o aumento dos níveis de cobrança de impostos, taxas e tributos.

> *É a política da fome e do pavor, da pusilanimidade e dos negócios que nos quer entregar, hoje, ao governo do ferro, à sua corrupção, à sua brutalidade e à sua crueza, ao seu descrédito, à sua incapacidade, à sua miséria, à sua escuridão, ao seu abandono e à sua asfixia. (Lustosa, 2000)*

De acordo com Mello (2004) adverte que tais prerrogativas não podem de forma alguma ser exercitadas com a mesma autonomia e liberdade com as quais os particulares exercitam seus direitos, pelo fato da Administração exercer função administrativa, que significa estar alguém “investido no dever de satisfazer dadas finalidades em prol do interesse de outrem, necessitando, para tanto, manejar os poderes requeridos para supri-las.” Os servidores públicos constituem subespécies dos agentes públicos administrativos, categoria que abrange a grande massa de prestadores de serviços à Administração e a ela vinculados por relações profissionais, em razão de investidura em cargos e funções, a título de emprego e com retribuição pecuniária.

> *De acordo com Matos (1994) a viúva (termo usado frequentemente para designar a administração pública) nega aos servidores, órfãos de pai e abandonado pela mãe, o peito para alimentá-los com dignidade e o afeto do reconhecimento e da valorização. Todavia, não consegue ultrapassar o estágio da horda e se organizar para assumir sua história como membro de uma organização.*

A Lei de Igualdade Salarial (Lei 14.611/2023) junto com o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabelecem um marco importante na promoção da igualdade salarial entre [...] em posições equivalentes no Brasil. Essa situação se perdura através das políticas públicas em que atuam a administração pública que vem se perpetuando com uma visão crítica e desumana para com servidores públicos "estatutário," dando-lhe tratamento desigual numa desvalorização remuneratória salarial e profissional, onde as condições de trabalho no serviço público e falta de capacitação, e demais direitos e garantias não são assistidos. Em vista, há uma discrepância salarial e acredita-se que a preocupação desses gestores é prestigiar e assegurar a estabilidade financeira de seus escolhidos (para alinharem e fortalecer a política do clientelismo, favoritismo, parentalidade, e etc).

2.1. Correntes Teóricos

A partir das perspectivas da Lei nº 038/94 - Lei Orgânica do Município (LOM) da cidade de Catu; A Lei nº 612, de 01 de julho de 2022; A Lei Municipal 452/2017. E, assim, se prossegue as demais

perspectivas em que a Lei de Igualdade Salarial - 14.611/2023 junto com o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria 3.714 do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM); Art. 16 e Art. 18 da Lei Orgânica do Município de Catu Emenda à lei Orgânica n.º 01/2001. Lei Orçamentária Anual relativa ao exercício 2009, com plena observância ao disposto na Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. Art. 7º da Lei nº 276, de 12/03/2010. Dentre outro, marcos legal, historiadores e regulatórios.

Na pesquisa documental e analisada percebe-se que há relevância em inversão de valores e acredita-se que a discrepância salarial de servidores está com a minoria. Em análise ao cargo inferior de serviços gerais (o servidor que tem cinco anos de serviço) comparando com o servidor que ocupa cargo de professor especialista e tem igual tempo no serviço. A inversão de valores. No entanto, compete ao Ministério Público investigar esses privilégios em prestígios remuneratórios que só beneficiam “alguns,” sem se importar com o nível de avaliação de desempenho, competência, habilidades e formação de qualificação que atendam demandas desses servidores públicos para estarem à linha de frente de comando.

Vários estudos e pesquisas divulgados em diversos periódicos e artigos científicos mostram a importância cada vez maior da preservação da saúde mental no trabalho realizado por servidores públicos. No mundo do trabalho do serviço público, o esforço mental, o afeto, a atenção, os cuidados em geral que os servidores públicos devem dedicar à população é cada vez mais exigente, criando tensões permanentes. Torna-se o maior desafio para os gestores públicos [...], oferecerem as condições para que os servidores públicos prestem um serviço público de qualidade [...].

Sendo assim, após a reelaboração da “Reforma Administrativa do plano de cargos, carreira e salários da Lei Orgânica Municipal (LOM) do Estatuto Servidor Público Municipal da cidade de Catu - BA e criação da Lei de Política Salarial,” tenha uma nova visão administrativa para se implantar um novo perfil de funcionários, (ver Anexo IV – Quadro I – Grupo de Formação e Nível de Formação), posicionando em critérios, a partir de suas competências e habilidades numa hierarquia em que o nível intelectual se proceda numa escala verticalizada. Com essa postura, certamente, a administração pública será visionária para que no futuro outras prefeituras do Brasil, adotem e sirvam como exemplos de forma que existem as leis que sejam determinadas, cumpridas dentro da igualdade e transparente, visando o bem estar do servidor público “estatutário”.

Logo, os resultados indicarão as metas atingidas, citados na hipótese de estudos e nos objetivos. De certo que os resultados indicarão que as metas ao serem atingidas, citados na hipótese de estudos e nos objetivos. Enquanto que, o problema social que carece aos servidores estatutários, estes será um dos desafios a se enfrentar e que estará diretamente relacionado com os direitos constitucionais delineados na Constituição Federal de 1988, destacando a necessidade de Reforma Jurídica e mudanças políticas. De modo que é inadmissível, o funcionário público estatutário, com seu nível de formação “acadêmica” elevada, se posicionar como um subordinado de um chefe que não possui nem se quer competências e habilidades.

3. METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa bibliográfica (livros, revistas, periódicos, publicações avulsas, veiculados na internet ou por meio da imprensa escrita e artigos) e também em pesquisa documental. Pois, com base numa revisão de literatura, a pesquisa social, ocorrida no espaço da quadra poliesportiva municipal, no dia 12 de março de 2024, numa manhã, em que consistiu no diálogo e numa roda de conversa com servidores, apenas os “estatutários” de nomes: A, B, C, e etc. Pautado no contexto histórico e político em saber as causas e consequências que contribui para com a desvalorização dos servidores públicos no âmbito municipal. De modo que um dos primeiros passos para se habilitar a participação de mecanismos que a lei disponibiliza ao cidadão é ter acesso e conhecer o que está explícito na Lei Orgânica do município (LOM). Foram feitas as observações em comparação de servidores que ocupam o mesmo cargo, tempo de entrada no exercício e nos proventos pecuniários havendo discrepância salarial com uma “minoria de servidores.” Foram feitas as observações em comparando detalhadamente, tais desigualdade salarial. Todavia, os proventos discriminados. (salário base + salário vantagens + salário gratificação) e conclusão dos fatos, apresentada em “anexos”.

> *(Medeiros, 1997) a pesquisa bibliográfica compreende a escolha do assunto, a elaboração do plano de pesquisa, a localização, a compilação, análise e interpretação e a redação. O pesquisador, ao escolher o assunto, deve considerar o tempo para realizar a pesquisa e a existência de bibliografia pertinente ao assunto escolhido.*

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, do vencimento e da remuneração, no art. 41, explicita que: Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. No § 5º, do art. 41, nenhum servidor receberá inferior ao salário inferior ao mínimo. De modo que, o princípio da irredutibilidade de vencimentos não é absoluto, podendo haver redução de remuneração nos casos de adaptação de valores ao teto constitucional ou sistema de pagamento por subsídios (art. 37, XV, da CF, 1988). No entanto, ao servidor público compete seguir os princípios da administração pública direta e indireta, de qualquer dos Poderes da União, dos estados, do Distrito federal e dos Municípios, são: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência.

Segundo Mazza (2022) é importante destacar que os cargos comissionados, como não exigem concurso, podem ser ocupados por indivíduos sem qualquer relação permanente com o Estado. Porém, a legislação estabelecerá os casos, condições e percentuais em que os cargos comissionados devem ser preenchidos por servidores públicos de carreira (art. 37, V, da CF). Por isso, é necessária a reforma administrativa do plano de cargos, carreira e salários da Lei Orgânica Municipal (LOM) do Estatuto Servidor Público Municipal da cidade de Catu – BA e criação da Lei de Política Salarial.

A princípio, a pesquisa bibliográfica objetiva colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito sobre determinado assunto, com a finalidade de colaborar na análise de sua pesquisa. Ao analisar os dados obtidos da pesquisa, foi feita uma observação em coleta de informações contidas na folha de pagamento dos servidores (estatutários e não efetivos). O tratamento e análise dos

dados foram feitos, com o propósito de que foi preciso identificar todos os problemas vinculados às atuais formas de remuneração, nível de vida, horário de trabalho, emprego, saúde, transporte, moradia e etc.

> *A pesquisa bibliográfica é obrigatória em qualquer pesquisa científica, pois reduz a possibilidade do pesquisador trabalhar em vão. É um levantamento da bibliografia já publicada sobre o assunto de interesse, em forma de livros, revistas, periódicos, publicações, veiculados na internet ou por meio de sua pesquisa. A revisão bibliográfica, ou revisão da literatura, é a análise crítica, meticulosa e ampla das publicações correntes em uma determinada área do conhecimento (Trentini; Paim, 1999).*

Nessa pesquisa foram encontrados os pontos fracos em que houve delimitação na coleta de dados nas observações em comparação de servidores que ocupam o mesmo cargo, tempo de entrada no exercício e nos proventos pecuniários havendo discrepância salarial com uma “minoria” de servidores. E, também referente ao índice de “X” servidores que comete faltas, absenteísmo, turnover, quantidade de atestados médicos, e etc. E, assim, uma das conseqüências cometidas pelos servidores públicos “aqueles” que se sentem desvalorizado por falta de reconhecimento profissional, contribui na: desaceleração do desenvolvimento municipal, desmotivação e queda na produtividade e no êxodo de profissionais capacitados, e etc. Daí observa-se que ao analisar e comparar salários em que a maioria de servidores estatutários se encontra desvalorizados e sem

perspectivas de crescimento no cargo por falta de reconhecimento profissional. Para isso, é necessário que haja política de intervenção que atualize e fomente para os servidores estatutários (não somente ao magistério) a reelaboração da “Reforma Administrativa do plano de cargos, carreira e salários da Lei Orgânica Municipal (LOM) do Estatuto Servidor Público Municipal da cidade de Catu - BA e criação da Lei de Política Salarial”.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A prestação de serviços públicos na Administração Pública produzida pelos servidores públicos tem obrigação em produzir resultados positivos (qualidade x eficiência) e satisfatórios. Assim, como: a economicidade, a redução de desperdícios, qualidade, rapidez, produtividade e rendimento funcional são valores encarecidos pelo princípio da eficiência. A motivação para o trabalho é como um fator para o sucesso organizacional e que também contribuem para o crescimento na produtividade, na aceleração e no desenvolvimento municipal. Considerando-se que “a manutenção da dignidade da pessoa humana” desses profissionais, serão um dos principais resultados futuros que preveem a valorização pessoal dos servidores públicos estatutário. Todavia, resultarão nos impactos positivos e esperados nas condições de trabalho e na produtividade, haverá a redução de faltas, doenças ocupacionais e absenteísmo, promovendo equilíbrio emocional e crescimento na produtividade e desenvolvimento municipal. Um dos motivos para fomentar a discussão dessa temática é fomentar o estudo para o campo dessa pesquisa voltada para a reelaboração da “Reforma Administrativa do plano de cargos, carreira e salários da Lei Orgânica Municipal (LOM) do Estatuto Servidor Público Municipal da cidade de Catu – BA e criação da Lei de Política

Salarial". No qual, promova o reconhecimento de ascensão profissional (méritos em formação acadêmica e avaliação de desempenho).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Das três pesquisas citadas acima (bibliográfica, social e documental), apresenta o recorte de servidores públicos na cidade de Catu-BA. Promover a valorização profissional dos servidores públicos é fundamental para o pleno desenvolvimento de uma gestão municipal eficiente. Ao alcançar o método proposto na sugestão e com o objetivo de reelaboração da "Reforma Administrativa do plano de cargos, carreira e salários da Lei Orgânica Municipal (LOM) do Estatuto Servidor Público Municipal da cidade de Catu – BA e criação da Lei de Política Salarial," investigar a discrepância salarial entre determinadas funções, tempo de exercício e formação de escolaridade que contribui para a "inversão de valores" para com servidores públicos "estatutários", nesta cidade e promover com igualdade através da capacitação; do reconhecimento profissional; da ascensão profissional e/ou progressão de carreira; igualdade de salário (por igual período em exercício somado com a mesma igualdade de salário gratificação); [...]. Aposentadoria digna e, em fim. O presente estudo contribui, portanto, para a reflexão sobre a temática e para o estabelecimento de ações que visem à valorização profissional dos servidores públicos nessa localidade.

Considerando-se a complexidade do tema e a profundidade nas quais foram tratados, seria recomendável que não só o gestor local, mas, "todos os gestores no Brasil" viessem a potencializar a sua inteligência visando numa "gestão democrática e inovadora" para a transformação social do bem estar dos servidores públicos de modo

geral para assim, prestar melhores serviços a ser oferecidos aos cidadãos. Assim, o servidor sente-se valorizado ao desempenho da função com mais afinco, cumpridor de suas missões em servir o interesse do bem estar no coletivo e ser um funcionário proativo que resulte nas soluções diante da nova responsabilidade que lhe foi repassada. Todavia, a dignidade humana “direitos sociais”, sendo um dos princípios fundamentais citado no item III, no art. 1º da Carta Magna da Constituição Federal de 1988. E, assim, no art. 6º como direitos sociais: [...] a alimentação, o transporte, e etc. A partir da análise da Lei Orgânica Municipal de Catu-BA no contexto histórico e político, verifica-se que a desvalorização desses profissionais traz consequências significativas para a qualidade dos serviços públicos prestados à população. A implementação de plano e carreira estruturados, a promoção de políticas de valorização e capacitação, bem como o estímulo à participação e engajamento dos servidores, são medidas essenciais para reverter esse cenário e garantir uma administração pública de qualidade. Certo que os resultados indicarão positivas os problemas sociais que carece aos servidores estatutários. Assim, como: as metas atingidas, citados na hipótese de estudos e os objetivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alienação no seviço público. Disponível em: http://doi.org/10.1590/S1414-98931994000100006 . Acesso: 07 fev. 2024.

B 018 - Processo. Disponível em: https://transparencia-repo.mpba.mp.br/Convenios/B/B%20018%20-%20Processo.pdf. Acesso: 11 fev. 2024.

Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso: 23 jan. 2024.

DIREITO ADMINISTRATIVO AGENTES PÚBLICOS. Disponível em: https://professor.pucgoias.edu.br/sitedocente/admin/arquivosUpload/17598/material/DIREITO%20ADMINISTRATIVO%20AGENTES%20P%C3%9ABLICOS.%20SERVIDORES.pdf. Acesso: 15 fev de 2024.

ESTADO DA BAHIA. PREFEITURA MUNICIPAL DE CATU. GABINETE DA PREFEITA. Disponível em: http://www.portaldatransparencia.com.br/prefeitura/catu/?pagina=abreDocumento&arquivo=37EA05598F46. Acesso: 8 mar de 2024.

Gestão por competências na Administração Pública: conceito e desafios. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/44282/gestao-por-competencias-na-administracao-publica-conceito-e-desafios. Acesso: 08 jan. 2024.

GOMES, Nanci Fonseca. A subjetividade do servidor público costituida na relaçao com o estado e a sociedade. Psicol. Am. Lat., México, n. 15, dez. 2008. Acesso: 14 fev. 2024.

Lei 642/2023 - Lei de Diretrizes Orçamentárias Prefeitura de Catu. Acesso: 02 fev. 2024.

Lei 642/2023 - Prefeitura de Catu - BA. Disponível em: https://acessoainformacao.catu.ba.gov.br/legislacao/lei/id=78. Acesso: 03 abr. 2024.

LEI COMPLEMENTAR N° 101, DE 4 DE MAIO DE 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso: 26 jan. 2012.

LEI N° 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso: 15 jan. 2024.

Lei Orgânica de Catu – LOM. Acesso: 06 mar. 2024.

MAZZA, Alexandre. Manual de Direito Administrativo. 12. ed. - São Paulo: Saraiva, 2022. Acesso: 11 fev.

MEIRELLES, H. L. FILHO J. A. B. Direito administrativo brasileiro. 42. ed. atual. até a Emenda Constitucional 90, de 15.9.2015. São Paulo: Malheiros, 2016. 968 p. Acesso: 16 fev. 2024.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo, Editora Malheiros, 2004. Acesso: 25 fev. 2024.

Município Online. Disponível em: https://www.catu.ba.gov.br/wp-content/uploads/2023/09/Municipio-Online.pdf. Acesso: 09 jan. 2024.

O eSocial como ferramenta fundamental para a lei de Igualdade salarial. Disponível em: https://www.contabeis.com.br/artigos/63668/esocial-como-ferramenta-fundamental-para-a-lei-de-igualdade-salarial/. Acesso: 14 fev. 2024.

Os poderes da Administração Pública. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/38037/os-poderes-da-administracao-publica. Acesso: 17 fev. 2024.

Padrão Remuneratório - Prefeitura de Catu - BA. Disponível em: https://acessoainformacao.catu.ba.gov.br/transparencia/padraoremuneratorio. Acesso: 19 jan. 2024.

Passagem de ônibus de Alagoinhas, BA para Catu, BA. Disponível em: https://queropassagem.com.br/onibus/alagoinhas-para-catu?partida=06/03/2024-chegada=06/03/2024. Acesso: 05 mar. 2022.

Psicologia Industrial. Disponível em: https://www.passeidireto.com/arquivo/81796899/4. Acesso: 17 jan. 2024.

Saúde mental e trabalho no serviço público. Disponível em: http://nevis.unb.br/biblioteca/livros/item/97-saude-mental-e-trabalho-no-servico-publico-codo-soria-batista-todeschini-2020. Acesso: 02 fev. 2024.

Saúde Mental e Trabalho no Serviço Público. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=wzoQEAAAQBAJ&lpg=PA11&ots=c5CGBW2-St&lr&hl=pt-BR&pg=PA12#v=onepage&q&f=false. Acesso: 21 fev. 2024.

Servidores - Folhas de Pagamento - Prefeitura de Catu - BA. Disponível em: https://acessoainformacao.catu.ba.gov.br/cidadao/transparencia/folhas. Acesso: 18 fev. de 2024.

TERAPIA COGNITIVA COMPORTAMENTAL NO TRATAMENTO DA ESQUIZOFRENIA NA FASE ADULTA. Disponível em: http://revistaft.com.br/terapia-cognitiva-comportamental-no-tratamento-da-esquizofrenia-na-fase-adulta/. Acesso: 09 fev. 2024

Trabalho de Conclusão de Curso (ARTIGO) apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de especialista.

[1] Discente Curso Superior Especialização em Gestão Pública Municipal – (GPM). Universidade Federal da Bahia (UFBA), campus Salvador. Graduada em Pedagogia. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[2] Docente e orientadora Universidade Federal da Bahia (UFBA), campus Salvador. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail. C.V: http://lattes.cnpq.br/1325295218768269.