

# SINDASEP Informa

Informe 02/2025

## Por que Lutamos? Salário e Carreira

Nossa estrutura salarial e o plano de carreira impactam diretamente as nossas condições de vida e de nossas famílias. Por isso, esse é o eixo central de nossas lutas! Lutas que passam pela necessidade de nossa base sindical ter conhecimento sobre as características e contradições das nossas carreiras.

A nossa condição de vida e a de nossas famílias são impactadas diretamente pela estrutura salarial e nosso plano de carreira.

Assim, é necessário conhecermos as características e a dinâmica das carreiras e suas contradições, para lutarmos por uma vida melhor para nossa base sindical. Essas necessidades são o eixo central da nossa luta! , Qualificar as nossas carreiras, recompor nossos salários e defender os nossos direitos são prerrogativas do SINDASEP-MG com a base sindical.

32,10% dos servidores públicos do estado de MG ganham entre 1 e 2 salários mínimos (R\$1.412,00), 32,62% ganham entre 2 e 4 salários mínimos e 20,99% ganham de 4 a 8 salários mínimos, isso em valores brutos. Quando olhamos para a nossa categoria de Auxiliares, Assistentes e Analistas, vemos que não nos encontramos nos níveis remuneratórios mais altos. Na prática, o salário das(os) servidoras(es) que o SINDASEP representa não supre as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores e isso é perceptível quando analisamos o valor básico bruto. **O salário base bruto de início de carreira para um auxi-**

### Você sabia?

Como se não bastassem os obstáculos, ainda podemos perder direitos!

O servidor perderá o direito à progressão e promoção se, durante o período de aquisição, for penalizado com:

#### 1) Punição disciplinar:

- Suspensão;
- Exoneração ou destituição de cargo em comissão ou função gratificada.

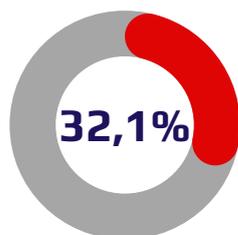
2) **Afastamento das funções específicas:** Exceto nos casos previstos como de efetivo exercício nas normas vigentes.

### Sobre nossos salários

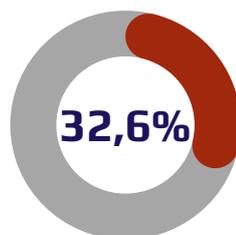
É fato: **a maioria dos servidores públicos não é privilegiada como costumam dizer por aí.**

Segundo o portal da transparência de Minas Gerais,

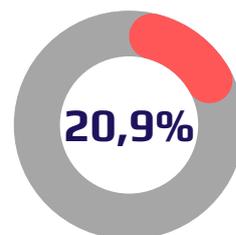
### Salários dos servidores públicos de Minas Gerais



1 a 2 salários  
mínimos



2 a 4 salários  
mínimos



4 a 8 salários  
mínimos

Fonte: Portal da Transparência

**Na prática, o salário das(os) servidoras(es) técnicas(os) no sistema prisional não supre as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores**

liar é inferior ao salário mínimo nacional. Quando consideramos os descontos, o que sobra? Essa é a prova cabal do descaso que o Estado tem para conosco, trabalhadoras e trabalhadores do sistema prisional e socioeducativo.

Para as profissões que possuem pisos salariais, o Estado tenta remediar a situação. Mas o remédio tem gosto amargo: **o PISO Salarial Profissional se torna TETO para Auxiliares, Assistentes e Analistas! Como?**

Na tentativa de respeitar a lei do piso salarial das categorias profissionais, o governo complementa o salário. Para o Estado, essa complementação é prerrogativa para o cumprimento de normativas trabalhistas, mas para nós, trabalhadores e trabalhadoras, ele significa que os pisos são, para o governo, nosso Teto. A Constituição Federal não estabeleceu a nacionalização e unificação do piso salarial, ao contrário do salário mínimo. Dessa forma, para que o piso salarial de fato seja cumprido são necessárias negociações coletivas, porém, isso só acontece com lutas permanentes! Pelo fato das negociações ocorrerem de forma descentralizada e regionalizada, os ganhos da categoria são cada vez menores e mais difíceis. Além disso, é importante ressaltar que o artigo 7º, inciso XIII, da CF/88 o piso salarial se refere à remuneração global, e não ao vencimento-base, ou seja, corresponde ao valor mínimo a ser pago em função da

**Tabela 1: Níveis salariais iniciais e finais, por categorias.**

Cargo	Carga horária	Grau/ Nível I-A (Valores Brutos)	Grau/ Nível V-J (Valores Brutos)
Auxiliar Executivo de Defesa Social	30h	R\$ 1.134,24	R\$ 1.909,64
Assistente Executivo de Defesa Social	30h	R\$ 1.511,34	R\$ 4.368,59
Assistente Executivo de Defesa Social	40h	R\$ 2.015,15	R\$ 5.824,79
Analista Executivo de Defesa Social	30h	R\$ 2.291,10	R\$ 6.622,46
Analista Executivo de Defesa Social	40h	R\$ 4.398,94	R\$ 12.715,14

Fonte: Lei nº 24.838, de 27 de junho de 2024

jornada de trabalho completa. **Piso salarial** não deveria ser **Teto**.

Recebendo valores tão baixos, nossas condições de vida não podem sequer ser definidas como de boa qualidade. Segundo a pesquisa nacional da cesta básica de alimentos realizada pelo Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos (DIEESE) em setembro de 2024 o salário mínimo ideal deveria ser de R\$6.657,55, ou seja, 4,71 vezes o mínimo de R\$ 1.412,00. A pesquisa leva em consideração a constituição, que afirma que o salário mínimo deve ser capaz de suprir as despesas de um trabalhador e da família dele com alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer e previdência. Segundo essa estimativa, nos deparamos com o que já sentimos na pele: não é possível viver com uma vida digna recebendo o salário que recebemos. Como manter a saúde mental tendo o consignado constantemente ba-

tendo à nossa porta? Como manter a saúde sem tempo e condições para atividades de lazer?

E o pior, há anos os servidores do sistema prisional não recebem aumento real. O Estado de MG, apesar de nossa luta, quando muito recompõe algumas perdas, não todas. A suposta justificativa: o assim chamado Regime de Recuperação Fiscal com a União que tem se dado às custas da classe trabalhadora. E não tem sido somente nós, servidores e servidoras do sistema prisional, que temos sentido na pele este fardo com os congelamentos de salários e suspensão de auxílios e direitos.

**\* O Auxílio Alimentação faz parte dos Benefícios que compõem a Remuneração da Classe Trabalhadora. Mas não nos iludamos, benefício é o termo comumente usado para se referir aos nossos direitos que foram conquistados em mais de cem anos de muita luta.**

Além de todas as fragilidades que já expomos, ainda existem muitas questões para serem abordadas, criticadas e transformadas! Por exemplo, não temos nenhum tipo de **auxílio alimentação\***, o que nos obriga a comer refeições de qualidade inferior oferecida pelo Estado ou temos que trazê-las de casa nossa. Assim, em um cenário de profissionais adoecidos, a falta do auxílio alimentação piora drasticamente a situação. Além disso, não podemos nos esquecer da questão da **aposentadoria**, pois aposentamos com salários ainda piores dos que recebemos quando estamos ativos no sistema prisional!

Nesse cenário, o Plano de Carreira seria um suposto horizonte para alterações salariais. Entretanto, à medida que os profissionais avançam em suas carreiras não há uma valorização real dos salários em decorrência de todo o trabalho prestado nos anos de dedicação ao serviço público.

A tabela ao lado demonstra a estrutura de carreira correlacionando níveis, graus e aumentos salariais correspondentes.

## Sobre nossas carreiras

São **carreiras** representadas pelo SINDASEP-MG a de **Auxiliar Executivo de Defesa Social, Assistente Executivo de Defesa Social, Analista Executivo de Defesa Social**. Cada uma delas possui **cargos** agrupados e estruturados em **níveis e graus\*\***.

**Tabela 2: Escolaridade exigida por cargos/níveis.**

Carreira/Qnt	Cargos	Nível	Escolaridade	Grau	CH	Remuneração (Lei nº 24.838, de 27 de junho de 2024)
<b>Auxiliar Executivo de Defesa Social / 102</b>	Ajudante de Serviços Gerais / Motorista / Oficial de Serviços Gerais / Oficial do Trabalho e da Assistência Social à Criança e ao Adolescente / Agente de Administração / Agente do Trabalho e da Assistência Social à Criança e ao Adolescente	I	4ª série do Ensino Fundamental	IA a IJ	30h	R\$1134,24 - R\$1909,64
		II	4ª série do Ensino Fundamental	IIA a IIJ		
		III	Fundamental	IIIA a IIJJ		
		IV	Fundamental	IIVA a IIVJ		
		V	Intermediário	IIVA a IIVJ		
<b>Assistente Executivo de Defesa Social</b>	Assistente Técnico da Saúde/ Auxiliar Administrativo/ Auxiliar do Trabalho e da Assistência Social à Criança e ao Adolescente/ Instrutor Técnico Penitenciário/ Técnico Administrativo/ Técnico de Obras Públicas	I	Intermediário	IA a IJ	30h/ 40h	R\$1511,34 - R\$4368,59/ R\$2015,15 - R\$5824,79
		II	Intermediário	IIA a IIJ		
		III	Intermediário	IIIA a IIJJ		
		IV	Superior	IIVA a IIVJ		
		V	Superior	IIVA a IIVJ		
<b>Analista Executivo de Defesa Social</b>	Analista Agropecuário/ Analista da Administração/ Analista da Cultura/ Analista da Justiça/ Analista da Saúde/ Analista de Educação/ Analista de Obras Públicas/ Analista de Planejamento	I	Superior	IA a IJ	30h/ 40h	R\$2291,10 - R\$6622,46/ R\$4398,94 - R\$12715,14
		II	Superior	IIA a IIJ		
		III	Superior	IIIA a IIJJ		
		IV	Superior	IIVA a IIVJ		
		V	Pós-graduação "lato sensu" ou "stricto sensu"	IIVA a IIVJ		

Fonte: Lei nº 15.301, de 10/08/2004 e Lei nº 24.838, de 27/06/2024.

Cada cargo apresenta especifica **lotação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades** definidos em **lei**, ou seja, passíveis de modificação em qualquer tempo! Atualmente, a nossa estrutura de carreiras é regida pela Lei nº 15.301, de 10/08/2004.

Como vemos, cada um e cada uma tem sua profissão, mas também temos uma unidade no que diz respeito ao nosso trajeto dentro do sistema. Compomos carreiras e temos a possibilidade de mudarmos de graus (movimento de progressão) e de níveis (movimento de promoção) em cada carreira. Esse movimento é individual, mas os critérios para ele e os avanços salariais decorrentes são frutos da nossa unidade em luta.

Estamos contentes com esses frutos? Não, pois ainda precisamos lutar para garantir que nosso direito ao reconhecimento pelo serviço prestado seja efetivo. O reconhecimento por meio da movimentação pela carreira **não é automático!** Muitos são os obstáculos para que tenhamos, de fato, a progressão e promoção como reconhecimento pela nossa dedicação ao atendimento às Pessoas Privadas de Liberdade (PPL), dedicação esta que nos imputa inclusive adoecimentos diversos.

Para conseguirmos nossa **Progressão** na carreira, além de estar em efetivo exercício das nossas funções, devemos ter permanência no grau atual por pelo menos dois anos, e recebido duas avaliações de desempenho individual consideradas satisfatórias desde a última progressão. Já para a **Promoção**, é impositiva a nossa participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, ter completado cinco anos de efetivo

## **\*\* Conceitos importantes**

- **Nível:** representa a posição vertical do servidor na carreira;
- **Grau:** Representa a posição horizontal do servidor na carreira;
- **Progressão:** Passagem do servidor de um grau para o grau imediatamente superior dentro do mesmo nível da carreira;
- **Promoção:** Movimentação do servidor de um nível para o nível imediatamente superior dentro da carreira.

exercício no mesmo nível, e ter recebido cinco avaliações de desempenho individual satisfatórias desde a última promoção.

### **Você acha que conseguir uma Progressão ou Promoção em nossas carreiras está sendo fácil?**

Antes de arriscar uma resposta, outros detalhes são importantes:

1. Caso alguém consiga a **Promoção**, o novo grau na carreira será equivalente àquele em que estava posicionado no nível anterior.

### **As lutas históricas da classe trabalhadora fizeram registrar em lei a proibição da redução salarial na trajetória de carreira.**

A promoção sem o retorno ao grau inicial do próximo nível, é portanto, um exemplo dessa conquista histórica.

Porém, não podemos perder de vista a irracionalidade de ter no grau inicial dos níveis superiores valores salariais inferiores ao último grau do nível antecedente.

A assim chamada malha salarial é um instrumento de gestão feito para imputar à nossa categoria,

aos servidores públicos e aos trabalhadores em geral, retrocessos salariais, sem que os compreendamos, embora, eles sejam sentidos no bolso. Eles sustentam essa redução sob o argumento de tempo de serviço. Mas, se o tempo de serviço é o determinante, cai por terra a defesa da impossibilidade das progressões e promoções serem automáticas! Cai por terra a obrigatoriedade da avaliação de desempenho ser um obstáculo às nossas promoções e progressões.

2. **Avaliação de Desempenho:** um obstáculo à promoção/progressão?

A progressão e promoções nas carreiras das categorias de Auxiliares, Assistentes e Analistas são reguladas pela **lei 15.301/2004**, que estabelece a necessidade de avaliações de desempenho para as diferentes mobilidades e as respectivas alterações salariais. Contudo, a lei não estabelece qualquer caráter discricionário\*\* acerca dos critérios para avaliação, sendo na prática utilizados aqueles apresentados pela **lei 14.695/2003**, que cria a carreira de Agente de Segurança Penitenciário.

São critérios para a avaliação de desempenho a qualidade no trabalho; produtividade no trabalho; iniciativa; presteza; aproveitamento em programa de capacitação; assiduidade; pontualidade; administração do tempo e tempestividade; uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço; contribuição para redução de despesas e racionalização de processos no âmbito da instituição; capacidade de trabalho em equipe. Porém, esses critérios são vagos e não levam em consideração as condições de trabalho necessárias ao atendimento deles.

A interpretação e preenchimento desses critérios fica sob responsabilidade daqueles que compõem as mesas de avaliação dos profissionais, que podem ser formados com maioria de categorias diferentes do avaliado(a). Essa situação abre brechas para avaliações pautadas por conflitos pessoais e arbitrários. Além disso, a comissão de avaliação de desempenho é presidida pelo Diretor do estabelecimento penal, dessa forma, pode se tornar um instrumento de punição por parte daquele que organiza o estabelecimento.

Como categoria devemos pensar qual a real função dessas avaliações. Se a avaliação de desempenho é um meio para verificar a eficácia do sistema no atendimento a sua função social, porque ela precisa ser obstáculo para as nossas progressões e promoções? Ou, na prática, elas se resumem a isso, uma vez que das nossas avaliações não surtam melhorias nas condições de trabalho, nas relações de trabalho e políticas públicas de desenvolvimento do sistema prisional e socioeducativo?

**3. Estágio Probatório:** Um atraso na Carreira!

Segundo consta, concedem a nós uma “reposição automática”. Mas a que preço?

Após o término do estágio probatório de três anos, o servidor aprovado será reposicionado no segundo grau do nível inicial da carreira. Dessa forma, há um prejuízo de um ano trabalhado para a Progressão, que poderia ter sido realizada com dois anos na função. Assim, há também o atraso de três anos para a Promoção, cuja contagem de tempo só inicia após a aprovação no referido estágio.

Somente após a aprovação em estágio probatório, pode-se solicitar a contagem do prazo para fins da primeira promoção e/ou da segunda progressão. O que isso significa? São anos perdidos de avanço na nossa carreira. O Estágio Probatório é um período de avaliação para adquirir o direito à estabilidade, porém não deve impedir o avanço na carreira.

Nesse sentido, é crucial lembrar que esse processo não deve ser encarado como uma barreira ao desenvolvimento da carreira, mas como uma simples avaliação para a aquisição da estabilidade no cargo.

Para o sindicato, é **inaceitável que o estágio probatório seja utilizado como pretexto para atrasar o direito do servidor à progressão**. A estabilidade é um direito garantido ao servidor que exerce suas funções com dedicação e competência.

Lutamos contra qualquer tentativa de transformar o estágio probatório em um entrave ao avanço do servidor na carreira. O servidor não pode ser prejudicado em sua progressão ou promoção devido a um processo que, em sua essência, tem o único objetivo de garantir a estabilidade no serviço público. O estágio probatório não é parte da carreira e, portanto, não deve ser utilizado como justificativa para bloquear o desenvolvimento profissional.

4. Quando o processo de qualificação **não é valorizado**.

É possível solicitar a progressão ou a promoção por escolaridade adicional, ou seja, quando o servidor/a obtiver alguma formação complementar ou de grau superior àquele exigido para o nível em que estiver posicionada/o.

**Mas atenção!** Os títulos/diplomas devem ser apresentados **UMA ÚNICA VEZ** e devem ser aprovados pela Câmara de Coordenação Geral, Planejamento, Gestão e Finanças do Estado. Não é, portanto, um direito universal da nossa categoria, mas condicionado. E muitos são os casos que chegam

ao SINDASEP-MG de servidores que precisaram recorrer ao judiciário para serem promovidos. Sem contar que a depender do perfil do judiciário, esse direito tem sido NEGADO. Você conhece algum caso desses?

Tendo isso em vista, o SINDASEP-MG se posiciona firmemente contra a absurda necessidade de os servidores recorrerem à Justiça para garantir suas promoções. Essa situação representa um ataque direto à dignidade dos trabalhadores, transformando um direito legítimo em um processo burocrático e incerto. Ao invés de facilitar o desenvolvimento da carreira, essa medida cria obstáculos injustos, obrigando os servidores a lutar por algo que já lhes pertence. Não podemos aceitar que nosso tempo, esforço e dedicação sejam desvalorizados por atrasos e entraves administrativos e legais, devemos exigir que as **promoções sejam automáticas**, transparentes e respeitem o esforço de cada servidor. Juntos e juntas, podemos acabar com essa injustiça e garantir nossos direitos sem a necessidade de batalhas judiciais!

## 5. Quando somos **duplamente punidos**

Por fim, basta uma suspensão ou afastamento das funções específicas de seu cargo que não estejam previstas como de efetivo exercício que o servidor/servidora será impedido/a de se desenvolver no interstício. Sim, você leu certo. O

trabalho no sistema prisional adoece! Precisamos nos afastar para recuperar a saúde e voltar ao trabalho. E o que o Estado faz? pune. Somos duplamente punidos: seja pelas condições de trabalho precárias que nos adoecem, seja pelos obstáculos na progressão e promoção na carreira que nos impossibilita, ainda que módicas, alterações salariais.

No caso de afastamento, o período de aquisição para progressão e promoção será suspenso, contando-se apenas o tempo anterior ao afastamento, desde que a avaliação de desempenho individual tenha sido concluída.

Entendemos que a forma como o Estado opera os nossos direitos conduzindo os processos de promoções e progressões é prejudicial as/aos servidoras/es públicas/os inaceitável e desrespeitosa aos direitos do trabalhador. O afastamento, seja por motivos de saúde, capacitação ou outros previstos em lei, é um direito legítimo e não pode ser tratado como uma punição indireta. Ao suspender o período aquisitivo para progressão e promoção durante o

afastamento, a norma penaliza injustamente o servidor, que já enfrenta dificuldades em sua ausência. Isso desconsidera o tempo de dedicação e esforço previamente investido, prejudicando sua carreira e avanço. O sindicato reafirma que essa regra precisa ser urgentemente alterada, e a luta da categoria é essencial para garantir que os direitos do servidor sejam respeitados e que o afastamento não seja motivo de retrocesso em seu desenvolvimento profissional.

Vejamos o ataque final do Estado contra os trabalhadores: Nossos direitos a **Progressão** e a **Promoção** para serem adquiridos passam tanto pelo cumprimento das diretrizes acima apresentadas quanto pelo peso do gatilho governamental: podemos ter cumprido todas as exigências e, mesmo assim, os Órgãos do Estado - Câmara de Coordenação Geral, Planejamento, Gestão e Finanças - NÃO autorizarem nossa progressão e promoção.

**Fiquem atentos às regras e não deixem de reivindicar nossos direitos, até porque é pela luta que se muda a situação!**

## Sindicalize-se!

**Juntos somos imbatíveis**  
Para se filiar entre em contato por algum dos canais abaixo:

 (31)99439-8496

 @sindasepmg

 sindasepmg@gmail.com



**SINDASEP**