

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS – DCA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SOCIAL**

Vanessa Machado de Matos

**Análise da Sintonia entre a Gestão de Pessoas do Consórcio Público da
Associação dos Municípios do Litoral Norte (CP-AMLINORTE) e a dos Municípios
Consorticiados**

**Porto Alegre
2015**

Vanessa Machado de Matos

**Análise da Sintonia entre a Gestão de Pessoas do Consórcio Público da
Associação dos Municípios do Litoral Norte (CP-AMLINORTE) e a dos Municípios
Consoiciados**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em
Administração Pública e Social, como requisito
parcial para a obtenção do grau de Bacharela em
Administração.

Orientador: Prof. Aragon Érico Dasso Junior

**Porto Alegre
2015**

RESUMO

A descentralização de serviços sociais para os entes subnacionais com a Constituição Federal de 1988, e posteriormente mantida pela Reforma Gerencial de 1995, sobrecarregaram os municípios de obrigações, intensificando a fragilidade de recursos financeiros, técnicos e humanos para enfrentarem isoladamente tais atribuições. Neste contexto, são criados os consórcios públicos por meio da Emenda Constitucional nº 19/98, porém a sua regulamentação deu-se apenas com a promulgação da Lei nº 11.107/05. Em 2013, em consonância com a respectiva lei, constitui-se o Consórcio Público da Associação dos Municípios do Litoral Norte (CP-AMLINORTE). Os consórcios públicos, independentemente da personalidade jurídica, seguem os preceitos, normas e princípios da Administração Pública, inclusive no que tange a gestão de pessoas. Neste sentido, o presente trabalho pretende verificar a sintonia entre a gestão de pessoas, no tocante ao Regime Jurídico, quadro de cargos públicos e incentivos à capacitação dos servidores, do CP-AMLINORTE e a gestão de pessoas nos municípios consorciados a ele. De modo geral, o CP-AMLINORTE não inovou quanto à gestão pessoas, apenas reproduziu as mesmas deficiências encontradas nos municípios, como a falta de exigência de escolaridade adequada para provimento nos cargos públicos e a ausência de incentivos a capacitação, ademais retrocedeu na adoção do Regime Jurídico da CLT. O método utilizado para o desenvolvimento foi o estudo de caso. A pesquisa desenvolvida foi qualitativa, de caráter descritivo, e as técnicas utilizadas para coleta de dados foram a bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Consórcios Públicos; Gestão de Pessoas; CP-AMLINORTE; Municípios do Litoral Norte;

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Empregos Públicos admitidos por concurso público	39
Quadro 2 - Cargos de provimento em Comissão	40
Quadro 3 – Cargos Efetivos: Nível Principal do município de Arroio do Sal	45
Quadro 4 – Cargos Efetivos: Nível Médio do município de Arroio do Sal	45
Quadro 5 – Cargos Efetivos: Nível Simples do Município de Arroio do Sal	46
Quadro 6 – Cargos em comissão e função gratifica do município de Arroio do Sal	47
Quadro 7 - Cargos efetivos do município de Balneário Pinhal	48
Quadro 8 - Cargos efetivos de nível superior do município de Balneário Pinhal	49
Quadro 9 - Cargos em comissão ou função gratificada do município de Balneário Pinhal	50
Quadro 10 - Cargos sem exigência de escolaridade e cargos de ensino fundamental do município de Capão da Canoa.....	52
Quadro 11 - Cargos de nível médio a nível técnico do município de Capão da Canoa	53
Quadro 12 - Cargos efetivos de nível superior do município de Capão de Canoa.....	54
Quadro 13 – Cargos em comissão ou função Gratificada de acordo com Escolaridade do município de Capão da Canoa.....	55
Quadro 14 - Cargos de provimento efetivo do município de Capivari do Sul	56
Quadro 15 - Cargos em Comissão ou Função Gratificada do município de Capivari do Sul	57
Quadro 16 – Cargos de Provimento Efetivo do Município de Caraá.....	58
Quadro 17 – Cargos em Comissão e Função Gratificada do município de Caraá	59
Quadro 18 - Quadro de Cargos Efetivos do município de Dom Pedro de Alcântara.....	60
Quadro 19 – Quadro de Cargos Efetivos do Município de Imbé	62
Quadro 20 – Cargos efetivos de nível superior do município de Imbé	63
Quadro 21– Quadro de cargos em comissão e função gratificada do município de Imbé	64
Quadro 22 – Cargos efetivos de nível médio a ensino superior do município de Imbé	65
Quadro 23 – Cargos efetivos do município de Mampituba.....	67
Quadro 24 – Quadro de Cargos de Provimento em Comissão ou Função Gratificada do Município de Mampituba	68
Quadro 25 – Cargos de Provimento Efetivo do Município de Morrinhos do Sul	69
Quadro 26 – Cargos de Provimento em Comissão (CC) ou Função Gratificada (FG) do Município de Morrinhos do Sul.....	70
Quadro 27 – Cargos efetivos de nível alfabetizado a nível fundamental do município de Mostardas..	71
Quadro 28 – Cargos efetivos de ensino médio a ensino superior do município de Mostardas	72
Quadro 29– Empregos Públicos do Município de Mostardas	73
Quadro 30 – Cargos em comissão e/ou função gratificada do município de Mostardas.....	73
Quadro 31 – Cargos efetivos de nível fundamental do Município de Osório	75
Quadro 32 – Cargos efetivos de nível médio e nível superior do município de Osório.....	76
Quadro 33 – Empregos Públicos sob o regime CLT do município de Rolante.....	77
Quadro 34 – Cargos de provimento efetivo do município de Rolante	78
Quadro 35 – Cargos e empregos em comissão e função gratificada do município de Rolante.....	79
Quadro 36 – Funções gratificadas do município de Rolante.....	79
Quadro 37 – Cargos de provimento efetivo do município de Santo Antônio da Patrulha	81

Quadro 38 – Cargos efetivos de nível superior do município de Santo Antônio da Patrulha	82
Quadro 39 – Empregos Públicos regidos pela CLT do município de Santo Antônio da Patrulha	83
Quadro 40 – Cargos em comissão e função gratificada do município de Santo Antônio da Patrulha ..	83
Quadro 41 – Cargos efetivos do município de Terra de Areia.....	85
Quadro 42 – Cargos em comissão e/ou função gratificada do município de Terra de Areia.....	86
Quadro 43 – Cargos efetivos do município de Três Forquilhas	87
Quadro 44 – Cargos efetivos de nível superior de Três Forquilhas	88
Quadro 45 – Cargos em comissão e/ou função gratificada do município de Três Forquilhas	88
Quadro 46 - Cargos efetivos de nível alfabetizado a nível médio do município de Xangri-lá	90
Quadro 47 – cargos efetivos de nível superior do município de Xangri-lá.....	91
Quadro 48 – Cargos em comissão e/ou função gratificada do município de Xangri-lá.....	92

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Cargos e Empregos Públicos de acordo com a escolaridade	101
Gráfico 2 – Cargos de nível superior por área de atuação.....	102
Gráfico 3- Cargos em Comissão e Funções Gratificadas.....	103

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL.....	13
1.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL: A REFORMA NO BRASIL E SUA IMPLEMENTAÇÃO	14
1.2 EFEITOS DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19/98	18
1.3 SERVIDOR PÚBLICO.....	20
1.4 A QUALIFICAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA GERENCIAL	23
1.5 CONSÓRCIOS PÚBLICOS NO CONTEXTO DA REFORMA GERENCIAL	25
2 CONSÓRCIO PÚBLICO DA ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DO LITORAL NORTE (CP-AMLINORTE).....	29
2.1 HISTÓRICO	29
2.2 FINALIDADES DO CP-AMLINORTE.....	34
2.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	35
2.4 GESTÃO DE PESSOAS.....	39
2.5 RECURSOS FINANCEIROS, BENS E SERVIÇOS, E OS DIREITOS E DEVERES DOS MUNICÍPIOS CONSORCIADOS	41
2.6 PARCERIAS E CONTRATOS	42
2.7 OS MUNICÍPIOS CONSORCIADOS AO CP-AMLINORTE.....	44
2.7.1 Descrição do município de Arroio do Sal	44
2.7.2 Descrição do município Balneário Pinhal	48
2.7.3 Descrição do município de Capão da Canoa.....	50
2.7.4 Descrição do município de Capivari do Sul.....	55
2.7.5 Descrição do município de Caraá.....	57
2.7.6 Descrição do município de Dom Pedro de Alcântara	60
2.7.7 Descrição do município de Imbé.....	61
2.7.8 Descrição do Município de Mampituba	66
2.7.9 Descrição do Município de Morrinhos do Sul	68
2.7.10 Descrição do Município de Mostardas	70
2.7.11 Descrição do Município de Osório.....	74
2.7.12 Descrição do município de Rolante.....	77
2.7.13 Descrição do município de Santo Antônio da Patrulha.....	80
2.7.14 Descrição do município de Terra de Areia.....	84

2.7.15 Descrição do Município de Três Forquilhas	86
2.7.16 Descrição do Município de Xangri-lá	89
2.7.17 Municípios Consorciados sem a descrição do Quadro de Cargos.....	92
3 ANÁLISE DA GESTÃO DE PESSOAS DO CP-AMLINORTE E MUNICÍPIOS CONSORCIADOS.....	94
3.1 O REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	94
3.2 A ESCOLARIDADE DOS CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS	99
3.3 A CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	104
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
REFERÊNCIAS	114
SÍTIOS ELETRÔNICOS	117

INTRODUÇÃO

A sociedade reclama por maior eficiência da Administração Pública na prestação dos serviços públicos. Os cidadãos requerem o cumprimento de seus direitos previstos constitucionalmente, através de serviços públicos de qualidade que atendam a suas demandas. Estas demandas recaem em grande medida nos municípios, pela sua proximidade com os problemas cotidianos dos cidadãos, tornando a Administração Pública municipal grande responsável pela qualidade de vida de seus munícipes. Sendo assim, o desempenho municipal torna-se matéria relevante. Porém, mesmo reconhecendo-se a importância dos municípios na prestação de serviços de qualidade aos cidadãos, é sabido que os mesmos sofrem com a escassez de recursos disponíveis para atender tal demanda e, muitas das vezes, precisam se unir para conseguir cumprir com suas obrigações. Nesse contexto, é que surgem os consórcios públicos como alternativas para a solução de problemas comuns.

A Reforma Gerencial, através da Emenda Constitucional nº 19/98, alterou o Art. 241 da Constituição Federal prevendo a existência dos consórcios públicos entre entes federados, porém, faltava regulamentação que veio apenas com a promulgação da Lei nº 11.107 em 6 de abril de 2005 e depois com o Decreto Federal nº 6.017 de 17 de janeiro de 2007.

Nos consórcios públicos, os municípios podem, de maneira associativa, compartilhar recursos financeiros, materiais e humanos, com o intuito de realizarem ações conjuntas, onde desempenhadas isoladamente por cada município, não conseguiriam viabilidade financeira ou técnica, ou não alcançariam os mesmos resultados desejáveis e com a mesma eficiência. Sendo assim, com este compartilhamento de recursos, onde individualmente são escassos, é possível viabilizar a implementação de políticas públicas de grande interesse coletivo.

Dentre os recursos indispensáveis para a eficiência dos serviços públicos, destaca-se para fins deste trabalho, a importância da gestão de pessoas na esfera municipal, onde na grande maioria dos municípios, principalmente os de pequeno porte, é precário e deficiente. Além disso, a Reforma Gerencial alterou vários dispositivos constitucionais no tocante a gestão de pessoas, como o fim do Regime Jurídico único, permitindo a pluralidade de regimes num mesmo órgão ou entidade, alterações quanto à estabilidade, maior relevância nos resultados e qualificação dos servidores públicos, entre outros, refletindo consideravelmente

na gestão de pessoas dos municípios, e conseqüentemente na gestão de pessoas dos consórcios públicos.

Os consórcios públicos são constituídos por entes públicos e, conseqüentemente, estão submetidas as normas, princípios e disposições aplicados a todos órgãos e entidades públicas. Neste sentido, partindo do princípio que o CP-AMLINORTE, é constituído por municípios e estes delegam ao consórcio algumas de suas competências, o mais adequado seria a organização e gestão do consórcio ocorrer em harmonia com a organização e gestão de seus respectivos consorciados. Ao mesmo tempo, os consórcios públicos podem tornar-se um grande aliado no tocante à gestão de pessoas de seus consorciados, visto a sua abrangência regional, um programa de capacitação/qualificação adotado por ele, por exemplo, poderia alcançar vários servidores públicos de diversos municípios.

Neste sentido, este trabalho tem como tema a gestão de pessoas do Consórcio Público da Associação dos Municípios do Litoral Norte e dos municípios consorciados no contexto da Reforma Gerencial.

O Consórcio Público da Associação dos Municípios do Litoral Norte (CP-AMLINORTE), embora tenha sido fundado em 1998, somente em 2013, em consonância com a Lei 11.107/05, que passou a ter a personalidade jurídica de direito público constituindo, desta forma, Associação Pública. Atualmente, é composto pelos 24 municípios localizados no Litoral Norte do Rio Grande do Sul: Arroio do Sal, Balneário Pinhal, Caraá, Capão da Canoa, Cidreira, Capivari do Sul, Dom Pedro de Alcântara, Imbé, Itati, Mampituba, Maquine, Morrinhos do Sul, Mostardas, Osório, Palmares do Sul, Rolanete, Santo Antônio da Patrulha, Tavares, Terra de Areia, Torres, Tramandaí, Três Cachoeiras, Três Forquilhas e Xangri-lá. O CP-AMLINORTE tem como objetivo desenvolver ações e soluções para as demandas da região, agindo de forma focalizada nas questões relacionadas à segurança, à saúde, à educação, ao turismo, ao meio ambiente, ao desenvolvimento sustentável, à geração de emprego e renda e à busca por novos investimentos para região.

São municípios com no máximo 50.000 habitantes. Os grandes centros polarizados da região são Torres, Tramandaí, Capão da Canoa, Santo Antônio da Patrulha e Osório, por estarem numa posição central na prestação de serviços, fundamentalmente, pelas atividades balneárias. Nos municípios de até 5.000 habitantes, a população predominante é a rural, já nos municípios de médio porte, grande parte da população esta localizada no meio urbano.

A partir do já exposto, este projeto tem como problema de pesquisa: existe sintonia entre a gestão de pessoas do CP-AMLINORTE e a dos municípios consorciados?

Para responder tal pergunta, elaborou-se como objetivo principal: verificar a existência, ou não, de sintonia entre a gestão de pessoas do CP-AMLINORTE e dos municípios consorciados no tocante ao Regime Jurídico, o quadro de cargos e empregos públicos, e o incentivo a capacitação dos servidores públicos. Em vista disto, os objetivos específicos foram delimitados da seguinte forma: descrever a Reforma Gerencial da Administração Pública no Brasil, focando nas mudanças que afetam diretamente os servidores públicos; descrever o Consórcio Público da Associação dos Municípios do Litoral Norte (CP-AMLINORTE); descrever as características dos municípios no que tange à gestão de pessoas; analisar a gestão de pessoas do CP-AMLINORTE e dos municípios a ele consorciados.

A relevância do assunto se justifica por algumas razões: a importância de se abordar um consórcio público, se deve pelo aumento desta prática entre os entes federados, mesmo antes da sua regulação, que aconteceu somente com a Lei nº 11.107/05. Na medida em que os serviços públicos vão se tornando mais caros e complexos, conjuntamente com o crescimento das necessidades e exigências das populações, cresce a conveniência dos municípios em praticar uma gestão associada de serviços públicos.

Além disso, se discute sobre a importância da gestão de pessoas para a melhoria no funcionamento da Administração Pública. Inegavelmente, existem relações de poder, de dominação, patrimonialismo, muitas vezes impulsionadas pela política, que acabam por prejudicar o bom funcionamento da gestão pública, isto ocorre nas três esferas de governo, entretanto, quando observamos diretamente os municípios, principalmente aqueles de pequeno porte, essas mazelas ficam ainda mais evidentes. Sendo assim, estes fatores influenciam no momento das contratações, principalmente nos cargos de provimento em comissão, onde em alguns momentos, a formação ou a qualificação do futuro servidor não é principal característica levada em consideração.

Ademais, existe um pequeno número de pesquisas voltadas para os consórcios públicos, tampouco, voltados a gestão de pessoas dele e dos municípios consorciados, mesmo já se reconhecendo a importância desta ferramenta para execução de políticas públicas tanto de âmbito estadual como federal.

A pesquisa foi classificada seguindo os seguintes critérios: a forma de abordagem do problema, os objetivos da pesquisa e os procedimentos adotados. Quanto à classificação de acordo com a abordagem do problema, esta pesquisa se enquadra como qualitativa, visto que pretende compreender a gestão de pessoas do CP-AMLINORTE e dos municípios

consorciados. A preocupação da pesquisa qualitativa não está na representação numérica, mas no aprofundamento da compreensão do fenômeno pesquisado.

De acordo com os objetivos, esta pesquisa classifica-se como descritiva, pois busca descrever, primeiramente, o processo da Reforma Gerencial no tocante às mudanças que afetam diretamente os servidores públicos no Brasil e, conseqüentemente, afetaram a gestão de pessoas dos órgãos e entidades públicas; para posteriormente, descrever o CP-AMLINORTE e as características da gestão de pessoas dos municípios consorciados. Este tipo de estudo visa descrever os fenômenos e os fatos de uma determinada realidade.

Quanto aos procedimentos adotados, esta pesquisa se enquadra em um estudo de caso, pois busca compreender um fenômeno de um grupo específico. Esta delimitação de objeto permite obter uma grande quantidade de informações a seu respeito. O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto pesquisado, mas o revelar tal como ele o percebe.

Em relação às técnicas de pesquisas, optou-se pela pesquisa bibliográfica e documental, visto que, primeiramente será realizada uma revisão em materiais já desenvolvidos. Além disso, serão realizadas pesquisas em documentos de fontes primárias, tais como decretos, leis municipais, documentos oficiais, normativas, etc. Ainda segundo o autor, o desenvolvimento da pesquisa bibliográfica e documental seguem os mesmos passos, a diferença consiste que neste os documentos não receberam tratamento analítico, como ocorre nos documentos daquele. Além dessas pesquisas, serão levantadas informações advindas de sítios eletrônicos.

1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL

Com a reforma gerencial iniciada em 1995, vem sendo implementado no Brasil a administração pública gerencial, em substituição a administração pública burocrática. Segundo Bresser, a administração pública burocrática surgiu para combater o nepotismo, o patrimonialismo e o empreguismo da administração pública patrimonialista, em que, o patrimônio público confundia-se com o patrimônio privado. Com a emergência do capitalismo e da democracia, fazia-se necessário desenvolver uma administração onde houvesse a clara distinção entre o público e o privado, e também a separação entre o político e o administrador público. Então começou a tomar forma a administração pública burocrática:

surge a organização burocrática, baseada na centralização das decisões, na hierarquia traduzida no princípio da unidade de comando, na estrutura piramidal do poder, nas rotinas rígidas, no controle passo a passo dos processos administrativos, em uma burocracia estatal formada por administradores profissionais especialmente recrutados e treinados, que respondem de forma neutra aos políticos (BRESSER PEREIRA, 1998b, p.9).

Ainda segundo Bresser, a administração burocrática, desconfiava de tudo e de todos, e por isso, deveria haver controles rigorosos e procedimentais, preferindo sempre as leis, regulações e rotinas severas, ao invés de tomadas de decisão, enquanto a Administração Pública gerencial, parte do pressuposto que chegamos a um nível cultural e político onde o patrimonialismo está condenado, e a burocracia excluída, porque é ineficiente. Para o gerencialismo é possível desenvolver estratégias administrativas baseadas na delegação de autoridade e a cobrança *a posteriori* de resultados. Entretanto, conforme aponta Azevedo e Loureiro, o primeiro equívoco daqueles que defendem a substituição da Administração burocrática, é não considerar que ela nem se quer chegou a ser concretizada em países como o Brasil, na concepção ideal de Weber, visto “que o patrimonialismo, o clientelismo, e outras formas de dominação tradicional não foram superadas” (AZEVEDO e LOUREIRO, 2003, p. 47).

A “Nova Gestão Pública” (NGP) ou Administração Pública gerencial, como Bresser Pereira prefere denomina-la, implementada em países como Inglaterra, Nova Zelândia e Austrália, apontavam para algumas características:

1) descentralização do ponto de vista político, transferindo recursos e atribuições para os níveis políticos regionais e locais;

- 2) descentralização administrativa, através da delegação de autoridade para os administradores públicos transformados em gerentes crescentemente autônomos;
- 3) organizações com poucos níveis hierárquicos ao invés de piramidal;
- 4) organizações flexíveis ao invés de unitárias e monolíticas, nas quais as idéias de multiplicidade, de competição administrada e de conflito tenham lugar;
- 5) pressuposto da confiança limitada e não da desconfiança total;
- 6) definição dos objetivos a serem atingidos pelas unidades descentralizadas na forma de indicadores de desempenho, sempre que possível quantitativos, que constituirão o centro do contrato de gestão entre o ministro e o responsável pelo órgão que está sendo transformado em agência;
- 7) controle por resultados, a posteriori, ao invés do controle rígido, passo a passo, dos processos administrativos; e
- 8) administração voltada para o atendimento do cidadão, ao invés de auto-referida (BRESSER PEREIRA, 1998b, p. 10).

Segundo Christopher Hood, a Nova Gestão Pública é definida a partir da conjunção dos seguintes elementos:

profissionalização da gestão nas organizações públicas; padrões de desempenho e medidas de avaliação com objetivos mensuráveis e claramente definidos; ênfase no controle e nos resultados; desagregação das grandes unidades do setor público; introdução da competição no setor público; uso de práticas de gestão do setor privado; ênfase na disciplina e na utilização dos recursos, cortando custos e procurando maior eficiência e economia (Christopher HOOD, 1991 apud DASSO JÚNIOR, 2006, p. 177).

Depara-se com técnicas e procedimentos administrativos inspirados no setor privado, preocupados com o aumento constante da produtividade, avaliação baseadas em metas, ênfase em novas formas de controles, etc. Segundo DASSO JÚNIOR (2006, p. 178), avaliar a Administração Pública “utilizando mecanismos como o contrato de gestão, representa a aplicação da lógica gerencial, em que o único que conta é a dimensão econômica do serviço público, desconsiderando por completo a dimensão humana da vida em sociedade”.

1.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL: A REFORMA NO BRASIL E SUA IMPLEMENTAÇÃO

A Administração Pública Gerencial aparece como alternativa a Administração Pública Burocrática, baseadas nas premissas neoliberais de diminuição do tamanho do Estado. Países como os Estados Unidos, Reino Unido, Nova Zelândia e Austrália, aderiram às reformas, promovendo mudanças no desenho da administração pública e em seu funcionamento, tendo como principais resultados a “flexibilização do regime jurídico administrativo, uma maior aproximação de procedimentos entre o setor público e o setor privado, a implantação de

relações contratuais” e a “redução dos gastos públicos e do “tamanho” do aparelho estatal” (SANTOS, 2000, p. 37).

Seguindo esta “onda” reformadora, o então Presidente do Brasil Fernando Henrique Cardoso enviou sua proposta de Reforma do Aparelho de Estado para exame do Poder Legislativo em 1995. Vale ressaltar, que já no seu programa de governo, em 1994, dedicava um capítulo inteiro ao tema, prevendo na reforma a solução para crise brasileira.

No dia da sua posse, o presidente Fernando Henrique, através de uma Medida Provisória, promoveu uma reforma ministerial, criando o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), no lugar da antiga Secretaria da Administração Federal, e “a esse Ministério caberia a formulação das políticas e diretrizes para a reforma do Estado e a reforma administrativa, a modernização da gestão e a promoção da qualidade no serviço público” (SANTOS, 1997, p. 52). Neste momento, assume o Ministério, o economista Luis Carlos Bresser Pereira, que propôs diversas mudanças organizacionais e institucionais na condução da Reforma da administração pública no Brasil, objetivando a substituição da gestão pública burocrática, pela então chamada, “administração pública gerencial”, com ênfase nos resultados e, além disso, retiraria do Estado o papel de executor, enfatizando apenas o seu papel de formulador das políticas públicas (LEITE, 2014).

Neste processo de retirada do papel do Estado como executor, atividades de alguns setores foram transferidas ao setor privado através da criação de entidades chamadas de “organizações sociais”, ficando o Estado responsável pelo seu financiamento. Neste sentido, Bresser Pereira, estabeleceu uma nítida diferença entre a natureza de atividades exclusivas do Estado e as atividades não estatais, e com isso criou novas organizações tais como as agências reguladoras, agências executivas e as organizações sociais (LEITE, 2014, p.9), também defendia “medidas de flexibilização no âmbito do serviço público, notadamente com relação à estabilidade, ao regime jurídico único, à isonomia e às formas de organização da administração” (SANTOS, p. 5).

De forma sintetizada, Bresser Pereira descreveu as diretrizes da Administração Pública Gerencial:

descentralização de atividades para entes federados ou para o setor público não-estatal e desconcentração, mediante ampliação da autonomia dos órgãos da administração pública; separação entre a formulação e a execução das políticas públicas; controle gerencial sobre as unidades descentralizadas, por meio da pactuação de resultados e de condições e meios para atingí-los, mediante contrato de gestão e mecanismos que viabilizem o controle social, por meio de conselhos de usuários e mecanismos de consulta ao cidadão; estabelecimento de parcerias com a sociedade organizada para a gestão de serviços de interesse coletivo; avaliação de desempenho individual e institucional, com base em indicadores sistemáticos;

utilização do planejamento estratégico integrado ao processo de gestão, com a permanente fixação de objetivos e metas, em todos os níveis; flexibilização das regras da burocracia, com a remoção de normas desnecessárias e a simplificação de rotinas e procedimentos; novas políticas de pessoal, compreendendo especialmente: regras de promoção baseadas no desempenho; melhorias seletivas de remuneração; ênfase no desenvolvimento de habilidades gerenciais e na motivação do pessoal (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 17).

Estas intenções que se materializaram sob a forma de mudanças na Constituição, através das propostas de Emenda Constitucional nº 173 e 174/95, tiveram como concepção teórica duas premissas básicas, segundo Santos (1997, p. 52).

- a) a crise do Estado e a falência da Administração burocrática no Brasil, resultante da crise financeira e do engessamento produzido pela Constituição de 1988;
- b) que a administração pública no Brasil já ultrapassou a fase patrimonialista, já cumpriu as etapas da fase burocrática e se acha pronta para ingressar na fase da Administração gerencial, onde a administração pública se liberta dos controles formais a priori e parte para o controle por resultados a posteriori.

Ainda segundo Santos (1997) estas premissas fundamentaram também o “Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado” aprovado pela Câmara da Reforma do Estado em setembro de 1995, juntamente com as propostas de Emenda Constitucional e a implantação das organizações sociais e das agências executivas, constituem o “esqueleto básico da reforma idealizada pelo governo Fernando Henrique Cardoso” (SANTOS, 1997, p. 52).

O Plano Diretor é o documento que dá sustentação teórica e conceitual à Reforma Gerencial, e onde foi estabelecida a concepção baseada na classificação das instituições de acordo com suas atividades. Dividindo, desta forma, a Administração Pública em quatro núcleos.

O Núcleo Estratégico é responsável pelo exercício das atividades típicas do Estado, como a definição das leis e das políticas públicas, onde são tomadas as decisões estratégicas do governo. Corresponderia assim, ao Poder Judiciário, o Poder Legislativo, o Ministério Público, ao Presidente da República, os ministros e assessores diretos. Segundo Bresser Pereira, é o Núcleo onde

se realiza a definição e a avaliação das políticas públicas; do ponto de vista da organização administrativa, compreende, no Poder Executivo Federal, a segmentos dos órgãos da administração direta que integram a estrutura da Presidência da República e dos Ministérios (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 17).

No Núcleo de Atividades Exclusivas, se inserem as atividades que só cabem ao Estado executar, assim como no Núcleo estratégico. Mas neste setor encontra-se as atividades de

regulamentar, fiscalizar, cobrar os tributos e fiscalizá-los, o poder de polícia, a prestação dos serviços previdenciários, também as agências reguladoras, as agências de fomento, da seguridade social, de financiamento dos serviços sociais, etc. Conforme definição de Bresser Pereira, neste

setor de atividades exclusivas de Estado compreende as atividades em que o poder de Estado é exercido, tais como regulação, fiscalização, arrecadação, polícia, etc.; a este setor pertencem muitas das entidades situadas na administração indireta, em geral instituídas na forma de autarquias ou de fundações públicas (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 17).

O Núcleo de Serviços não Exclusivos é onde o Estado atua juntamente com o setor privado. Estariam neste setor, as universidades, os hospitais, as creches, centros de pesquisas científicas, etc. Neste núcleo, a atividade é descentralizada, ou seja, transferida para o setor privado por meio das Organizações Sociais.

Não haveria, nesses termos, razão para que essas atividades permaneçam dentro do Estado, sejam monopólio estatal, mas também não haveria motivo para que sejam privadas, orientadas pelo lucro. Assim, não seria o caso de “privatizá-las”, mas de “publicizá-las”, por meio de sua “transferência para o setor público não-estatal”, onde estaria presente uma terceira forma de propriedade, nem pública nem privada (SANTOS, 2000, p. 69).

Por fim, o Núcleo de Produção para o Mercado, onde estariam as atividades de atuação do mercado, como infraestrutura. Neste núcleo, a estratégia é a privatização (SANTOS, 1997).

Sendo assim, as atividades típicas, exclusivas do Estado são intransferíveis, não podendo ser exercidas senão pelo próprio Estado, como a manutenção da ordem interna, as relações diplomáticas com outros países, a formulação e administração das políticas públicas, a arrecadação de tributos, e demais atividades exclusivas do Estado. Enquanto algumas atividades econômicas são parcialmente transferidas para o setor privado, como a produção de bens e insumos, porém, a regulamentação dessas atividades cabe unicamente ao Estado. As atividades sociais podem ser exercidas tanto pelo Estado quanto pelo setor privado, entretanto, é de responsabilidade do Estado assegurar a sua prestação.

De modo geral, conforme aponta Bresser Pereira, a reforma gerencial envolve:

a) a descentralização dos serviços sociais para estados e municípios; b) a delimitação mais precisa da área de atuação do Estado, estabelecendo-se uma distinção entre as atividades exclusivas que envolvem o poder do Estado e devem permanecer no seu âmbito, as atividades sociais e científicas que não lhe pertencem e devem ser transferidas para o setor público não-estatal, e a produção de bens e serviços para o

mercado; c) a distinção entre as atividades do núcleo estratégico, que devem ser efetuadas por políticos e altos funcionários, e as atividades de serviços, que podem ser objeto de contratações externas; d) a separação entre a formulação de políticas e sua execução; e) maior autonomia e para as atividades executivas exclusivas do Estado que adotarão a forma de "agências executivas"; f) maior autonomia ainda para os serviços sociais e científicos que o Estado presta, que deverão ser transferidos para (na prática, transformados em) "organizações sociais", isto é, um tipo particular de organização pública não-estatal, sem fins lucrativos, contemplada no orçamento do Estado (como no caso de hospitais, universidades, escolas, centros de pesquisa, museus, etc.); g) assegurar a responsabilização (accountability) através da administração por objetivos, da criação de quase-mercados, e de vários mecanismos de democracia direta ou de controle social, combinados com o aumento da transparência no serviço público, reduzindo-se concomitantemente o papel da definição detalhada de procedimentos e da auditoria ou controle interno – os controles clássicos da administração pública burocrática – que devem ter um peso menor (BRESSER PEREIRA, 1999, p. 6-7).

Desta forma, ocorre uma redefinição do papel do Estado, deixando de ser produtor de bens e serviços, e conseqüentemente o responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social, para fortalecer-se no papel de promotor e regulador desse desenvolvimento. Ou seja, de produtor, o Estado passa a ser regulador de bens e serviços. Cabendo ao nível federal o fortalecimento dessas funções de regulação e coordenação, e aos municípios e estados, através da progressiva descentralização vertical, as funções executivas na prestação dos serviços sociais e de infraestrutura.

1.2 EFEITOS DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19/98

Para análise que este trabalho se propõe, os efeitos da Emenda Constitucional nº 19/98 são de extrema importância, pois é apontada pelos reformistas como essencial para a diminuição do gasto público, sendo ela, a responsável por várias alterações no âmbito dos direitos dos servidores públicos.

As principais mudanças trazidas pela Emenda Constitucional foram, conforme Santos (2000):

- a. Estabilidade: ampliou-se para três anos o período requerido para aquisição da estabilidade pelo servidor público e também passou a ser exigida uma avaliação de desempenho. Além disso,

Os servidores estáveis, ocupantes de cargo efetivo, poderão ser demitidos por insuficiência de desempenho, mediante procedimento de avaliação periódica com direito a ampla defesa, regulado em lei complementar, e por falta grave, mediante processo administrativo com direito a ampla defesa. Poderão ser demitidos também quando a União, o Estado ou Município estiverem gastando com pessoal mais do

que o percentual da receita líquida fixado em lei complementar, desde que antes seja reduzida a despesa com cargos comissionados em pelo menos 20% e sejam demitidos os não-estáveis (contratados sem concurso entre 1983 e 1988)” (SANTOS, 2000, p. 166).

Para os servidores em atividades exclusivas do Estado, “poderão ser definidos critérios e garantias especiais a estes servidores, nos casos de demissão por excesso de despesas e por insuficiência de desempenho” (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 25). Antes da Emenda Constitucional nº 19/98 o servidor público estável só perdia o cargo por falta grave, definida em lei, e apurada mediante processo administrativo, a partir da emenda, além da falta grave, o servidor público estável pode perder o cargo por insuficiência de desempenho no serviço público ou ainda por excessos de despesas.

- b. Fim do regime jurídico único: é suprimido a exigência do regime jurídico único, com isso, os entes federados e suas entidades podem contratar seus servidores regidos pela CLT em todas as áreas. Não há previsão constitucional de um limite para essas contratações, ficando a cargo de cada ente público definir o regime que irá aplicar aos seus servidores. Segundo a lógica da administração gerencial, o regime contratual tende a ser o regime predominante, pois traria vantagens para governo, já que o servidor público não teria direito a estabilidade nem a aposentadoria integral, podendo ser demitido como qualquer trabalhador do setor privado, bastando o governo alegar qualquer motivo técnico para tal demissão (SANTOS, 2000).
- c. Concurso Público: o concurso público passa a se adequar à natureza e complexidade do cargo, e “a lei poderá fixar requisitos diferenciados para admissão do servidor, quando as características do cargo assim o exigirem” (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 27). Isso permite que o concurso seja diferenciado de acordo com a natureza dos cargos, podendo ser fixados requisitos diferenciados para cada contratação.
- d. Teto de remuneração único: os três Poderes e os entes federados ficarão submetidos a um teto único, incluindo as remunerações, inclusive as advindas de acumulação de cargos e vantagens de qualquer natureza. Este teto de remuneração único será equivalente ao valor do subsídio fixado para os Ministros do Supremo Tribunal Federal.
- e. Exigência de lei para fixação ou alteração das remunerações: é exigido aprovação de lei específica para fixação ou alteração da remuneração de servidor da administração direta, autarquia e fundacional, independente do regime jurídico, sejam celetistas ou estatutários. Enquanto nas empresas públicas e sociedades de economia mista se mantêm a liberdade própria do regime celetista (SANTOS, 2000).

- f. Remuneração na forma de subsídio: os membros do Poder, detentores de mandato eletivo, os Secretários estaduais e municipais, Ministros, e outros cargos previstos em lei poderão receber remuneração em parcela única, chamada de subsídio, não sendo permitido “quaisquer tipo de acréscimo, adicional ou parcela remuneratória” (BRESSER, 1998. p. 26).
- g. Auxílio financeiro para pagamento de pessoal: fica proibido o repasse voluntário de recursos aos Municípios, Estados e União para pagamento de pessoal.
- h. Disponibilidade com remuneração proporcional: os servidores de cargos efetivos da Administração Direta, Autarquia e Fundação colocados à disposição receberão uma remuneração proporcional ao tempo de serviço.

Com a nova redação dada ao art. 41, §§ 2º e 3º, fica autorizado o dirigente político a, declarando desnecessários os cargos públicos, colocar em disponibilidade seus ocupantes, por prazo indeterminado, até que sejam aproveitados em outros cargos, com redução de remuneração. É bom lembrar que a declaração de desnecessidade não depende de lei, podendo ser a qualquer tempo editado decreto do Chefe do Executivo, em qualquer esfera de governo, discriminando quais os cargos considerados desnecessários (SANTOS, 2000, p. 169).

Vale ressaltar, que apenas em casos de extinção de cargos públicos é necessária a aprovação de lei.

1.3 SERVIDOR PÚBLICO

A Constituição Federal de 1988 em relação aos conceitos adotados relativamente a Administração Pública identifica como servidor público

todos aqueles que mantêm com o Estado e entidades de sua administração indireta ou fundacional relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob vínculo de dependência. Engloba, portanto, todos os que mantêm vínculos de trabalho profissional com as entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos de quaisquer delas, aí incluídas a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios e respectivas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista (SANTOS, 1997, p. 94).

Já os chamados “servidores públicos civis”, são os ocupantes de cargos públicos na administração direta, fundações públicas e autarquias. Ficam excluídos dessa definição os servidores contratos via contrato, ou seja, os servidores empregados, como aqueles

contratados nas empresas públicas, sociedades de economia mista e também das fundações privadas.

Destaca-se a importância de também se diferenciar cargos públicos e empregos públicos. Segundo Bandeira de Mello (apud SANTOS, 2000, p. 94), os cargos públicos

são as mais simples e indivisíveis unidades de competências a serem expressadas por um agente, previstas em número certo, com denominação própria, retribuídas por pessoas jurídicas de direito público e criadas e extintas por lei, salvo quando concernentes aos serviços auxiliares do Legislativo, caso em que se criam e extinguem por resoluções com força de lei.

Os cargos públicos podem ser classificados, segundo Santos (1997/2000), dividindo-os da seguinte forma:

- a) Cargo de provimento em comissão: a autoridade poderá nomear a pessoa de sua confiança para preencher o cargo, assim como poderá exonerá-lo livremente, por isso chamado de cargos de livre provimento. Tem caráter transitório, não tendo juridicamente qualquer garantia de permanência, o que pode ocorrer, é a sucessão de autoridades que considerem o comissionado de confiança e por esta razão o mantenham nele.
- b) Cargo de provimento efetivo: tem caráter definitivo, ou seja, não tem transitoriedade. O ingresso se dá exclusivamente através de concurso público.

Não há, contudo, que se confundir a situação do ocupante com a do cargo. Este é efetivo e adequado a uma ocupação permanente, mas a permanência ou estabilidade do seu titular não é absoluta nem se adquire desde a nomeação, sujeitando-se à aprovação em estágio probatório (SANTOS, 1997, 95).

Vale ressaltar, que antes da reforma administrativa, o prazo para conquistar a efetividade era de dois anos, com a adoção da Emenda Constitucional nº19/98 o estágio probatório passou a ser de três anos. Além disso, o servidor já estável poderá perder o cargo, em virtude de sentença transitada em julgado, em processo administrativo em que lhe seja assegurado ampla defesa, e acrescentado através da Emenda nº 19/98, mediante processo de avaliação periódica de desempenho, conforme regulação de lei complementar.

- c) Cargo de provimento vitalício: é caracterizado por receber ocupante que nele permanecerá em definitivo. O titular deste cargo somente poderá ser desligado mediante processo judicial.

Com a política de recursos humanos defendida pela reforma gerencial e a reestruturação dos quadros de pessoal do serviço público, a partir da nova definição do papel do Estado, conforme já demonstrado anteriormente, ficaram concentradas no Estado as atividades relacionadas com a formulação, controle, e avaliação das políticas públicas, e também aquelas atividades que pressuponham o poder do Estado, sendo transferidas as atividades que podem ser controladas pelo mercado e os serviços onde não envolvam o exercício do poder do Estado, mas que devem ser reguladas por ele, para o setor privado e para o setor público não estatal, respectivamente. Esta reestruturação, segundo Santos (2000, p. 196)

Impõe a organização de carreiras tecnicamente consistentes para que se possa ter um *fortalecimento* da atuação do Estado, que tende a concentrar-se nas ações de planejamento ou formulação de políticas, regulação, solução dos conflitos sociais, garantia da soberania, da coesão social e do acesso do cidadão aos serviços públicos, ainda que prestados *pelo mercado*.

Cria-se uma diferenciação entre os servidores públicos responsáveis pela função pública, exclusiva do Estado, dos demais agentes responsáveis por serviços públicos. Segundo Bresser Pereira,

os servidores públicos, e portanto integrantes de carreiras de Estado, serão apenas aqueles cujas atividades estão voltadas para as atividades exclusivas de Estado, relacionadas com a formulação, controle e avaliação de políticas públicas e com a realização de atividades que pressupõem o Estado enquanto pessoal. Para a realização de atividades auxiliares como manutenção, segurança e atividades de apoio diversas será dada continuidade ao processo de terceirização, transferindo-as para entidades privadas (BRESSER PEREIRA, *apud* SANTOS, 2000, p. 196).

Com o intuito de definir quais servidores públicos se encaixam nesta definição, Bernandes (1993 *apud* SANTOS, 2000) propõe que é necessária a identificação de dois requisitos: a) deve pertencer ao sistema organizativo da administração pública, ou seja, ser um servidor do Estado; b) ser atribuído a função pública, “*vera e propria*”, ou seja, atividade ideológica ou volitiva voltada para o exercício, ou para favorecer o exercício, da autoridade pública”(SANTOS, 2000, p.197). Quando ausente o primeiro requisito, o agente público não é servidor público, quando ausente o segundo requisito, o agente é apenas encarregado de serviço público, ou empregado público.

1.4 A QUALIFICAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA GERENCIAL

Os discursos de que o Estado é ineficiente, embora sejam destinados elevados montantes de recursos para custeio da força de trabalho, fundamentam a argumentação dos defensores das políticas neoliberais de redução do tamanho do Estado, de que atividades devem ser devolvidas para o setor privado, pois não são exclusivas do Estado. Porém, conforme Santos (2000), há uma heterogeneidade qualitativa no âmbito do aparelho do Estado, agravada pela ausência de políticas públicas voltadas para a capacitação/qualificação do servidor público. Ainda segundo o autor, isso se deve, em grande medida,

ao incompleto processo de implantação do sistema do mérito, que permitiu, até recentemente, que a contratação de pessoal e os mecanismos de promoção e desenvolvimento não fossem orientados, exclusivamente, por critérios impessoais. Com efeito, ainda é significativo o número de servidores públicos que, contratados antes da vigência da Constituição de 1988, e em alguns casos após a sua vigência, o foram à revelia de processos competitivos, embora, eventualmente, tais contratações tenham observado como critério os níveis de qualificação exigidos para o bom desempenho das instituições (SANTOS, 2000, p. 190).

Assume-se a qualificação dos servidores públicos, na nova definição dada ao termo, como essencial para a efetiva implementação da administração pública gerencial no Brasil. A capacitação continuada dos servidores públicos é ‘indissociável da reforma do aparelho do Estado’ (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 44).

Conforme afirma Santos,

para que o Estado cumpra adequadamente o seu papel, e mesmo para que se possa, numa fase de transição como a atual, rediscutir com a suficiente profundidade *qual deve ser esse papel, e como deve ser cumprido*, é necessário qualificar a sua administração, conferindo-lhe condições de assegurar a *governabilidade e governança*, a fim de que se superem as disfunções de segundo grau que afetam a abordagem das demais disfunções organizacionais existentes (SANTOS, 2000, p.194).

Com o objetivo de garantir a continuada qualificação dos servidores públicos, a nova redação ao art. 39, § 2º, prevê que a União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e aperfeiçoamento dos servidores públicos, transformando a participação nesses cursos um requisito para a promoção da carreira.

Destaca-se a importância de formar os servidores públicos para as especificidades do setor público, que difere em grande medida do setor privado. Conforme destaca Klisberg

(apud SANTOS, 2000, p. 219) é necessário formar levando em conta as necessidades do ambiente que o servidor público irá atuar, por quatro razões, sendo elas:

Não acreditamos em que formar um gerente público seja pegar um bom programa de *business administration* de algumas universidades desenvolvidas, mas formar um gerente público é formá-lo em ciências do governo, em políticas públicas, em problemas próprios do setor público. Isso tem um amplo desenvolvimento a nível internacional, e é muito importante tratarmos de trabalhar sobre um perfil de funcionário público para o setor público.

Em segundo lugar, consideramos que formar um gerente público significa formá-lo nos problemas do país, e que um gerente público deve ter uma alta porcentagem de formação sobre o contexto; que significa conhecer a fundo os problemas da sociedade nacional, com todos os detalhes, em todas as suas implicações, porque ele não será um gerente público no vácuo, mas será um gerente público perante um elenco de problemas, onde seu real conhecimento da situação social, da situação econômica, das implicações de todo tipo no país, é decisivo para a formação.

Em terceiro lugar (...) consideramos que deve ser um gerente público formado para uma organização pública do tipo que estávamos mencionando, ou seja, uma organização flexível, aberta para a participação, ao invés de ser formado para reproduzir o modelo Weberiano, o velho modelo de uma organização rígida, autocrática, vertical, autoritária, etc.

E, em quarto lugar, consideramos que um gerente público deve ter um credo ético; que não deve ser formado à margem de valores, ou seja, não acreditamos em um gerente público neutro, mas em um gerente público comprometido. Comprometido com os grandes problemas nacionais. Interessado seriamente, envolvido com os grandes problemas nacionais.

Vale ressaltar que uma das características da Administração Pública gerencial é exatamente a aproximação entre os padrões de conduta das organizações privadas, do tipo empresarial, e as organizações públicas, mesmo que as suas finalidades sejam completamente diferentes, pois aquela visa o lucro, e esta o bem comum. Mesmo com essa aproximação, continua sendo de extrema importância que os servidores públicos sejam formados e qualificados para esta finalidade, e preparados para as especificidades que o cargo público lhe impõe, sendo necessário um perfil de pessoas que ocupam os cargos públicos, diferentemente do perfil procurado para ocupar um emprego no setor privado.

Ao mesmo tempo, conforme aponta Oszlak (1995) com a mudança do papel do Estado, também deverão ser modificados os critérios com que se define a demanda para esta formação de gestores públicos. Além disso, quando se modifica o papel do Estado, também se deve modificar o perfil de formação desejável, visto que este novo papel implica em optar por programas, metodologias, conteúdos, orientações e ênfases diferentes, pois conforme o autor aponta

será muito mais distinto ensinar a dismantelar do que a fortalecer o Estado; a gerenciar privatizações em lugar de programas sociais; a administrar conflitos gremiais ao invés de negociações internacionais; a desregularizar que a regular, a

transferir funções às instituições subnacionais que a criar canais de participação (OSZLAK, 1995, p. 50).

Sendo assim, deve-se formar e capacitar os servidores públicos para a complexidade da função pública, para a finalidade específica do setor público, mas também deve-se capacitar para atender as novas tarefas que o novo papel do Estado impõe, que em grande medida, diferem das tarefas atribuídas ao Estado antes da Reforma Gerencial.

1.5 CONSÓRCIOS PÚBLICOS NO CONTEXTO DA REFORMA GERENCIAL

Um dos objetivos da reforma gerencial é a transferência para os estados e municípios da responsabilidade pela execução dos serviços sociais e de infraestrutura, através da descentralização vertical, ou seja, esses serviços que estavam concentrados na união, passam a ser de responsabilidade dos estados e municípios.

A descentralização das atividades concentradas no poder do Estado é vista como necessária para se alcançar, de forma qualitativa e quantitativa, os resultados almejados. Destaca-se a importância de se definir descentralização, para que ela não seja confundida com mecanismos de desconcentração, sendo assim,

Descentralização é, por definição, o oposto de centralização. Em regra, o Estado atua diretamente, de maneira centralizada, por meio dos seus órgãos, isto é, das unidades que são simples repartições interiores de sua pessoa, que, por isto, dele não se distinguem. No âmbito de um aparelho de Estado centralizado, as unidades administrativas são meras distribuições internas de competências decisórias, ou seja, desconcentrações administrativas. Essa desconcentração se dá em razão da matéria (quando se criam órgãos especializados no seio do Estado), em razão do nível de responsabilidade ou hierarquia, ou pelo critério geográfico (mediante a criação de delegacias estaduais ou regionais, por exemplo). A distribuição de competências não prejudica a unidade do Estado, pois permanecem os órgãos ligados pela hierarquia (SANTOS, 2000, p. 159).

Enquanto na descentralização administrativa, o Estado atua diretamente através de outras pessoas juridicamente diferentes dele.

A cooperação entre entes federados é tratada pelo Decreto-lei nº 200/67, como uma hipótese de descentralização, sendo apontada como uma possibilidade, dado o diagnóstico da incapacidade do governo federal de se manter como titular exclusivo de competências as quais não dispõe de meios suficientes. Sendo assim, a descentralização para as esferas

subnacionais de algumas funções de governo, é apontada como uma grande tendência do mundo moderno, contribuindo para a melhoria da atuação do Estado (SANTOS, 2000).

Porém, o autor ressalta que a descentralização, somente será efetiva “com a perspectiva da colaboração e da complementação recíproca das competências estatais” (SANTOS, 2000, p. 161). Os estados e municípios devem estar devidamente aparelhados para assumir a transferência, mesmo que parcial, de certas funções do governo federal.

Segundo FERRAREZI (apud SANTOS, 2000, p. 162) essa transferência de programas e políticas sociais para os entes subnacionais é decorrente da “inadequação do modelo de gestão centralizado (setorializado, com programas padronizados, com ênfase em procedimentos burocráticos).” Ainda segundo a autora, com a descentralização há maiores chances de haver participação social e também uma maior adequação dessas políticas com as realidades locais.

Neste sentido, destaca-se redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98 ao art. 241 da Constituição Federal, recuperando a previsão da Carta de 1946:

Art. 241. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios disciplinarão por meio de lei os consórcios públicos e os convênios de cooperação entre os entes federados, autorizando a gestão associada de serviços públicos, bem como a transferência total ou parcial de encargos, serviços, pessoal e bens essenciais à continuidade dos serviços transferidos (BRASIL, 1988).

Vale ressaltar, que a regulamentação dos consórcios públicos à luz deste artigo se deu apenas com a Lei 11.107, de 6 de abril de 2005. Conforme aponta Borges, o

Grande desafio, entretanto, para o legislador brasileiro, foi o de disciplinar os consórcios públicos tendo em vista as singularidades de nosso ordenamento jurídico, em que os municípios constituem unidades federativas, e em que todas as unidades federativas gozam de autonomia política, organizacional e administrativa, conforme a previsão dos arts. 1º e 18 da Constituição (BORGES, 2012, p. 3).

Com os consórcios públicos, os municípios e estados podem compartilhar recursos, máquinas e equipamentos, até mesmo pessoal especializado, para atingir os resultados de políticas públicas de grande interesse coletivo, onde muitas vezes, não seria possível caso agissem sozinhos (BORGES, 2006). Além disso, com a possibilidade da participação da União, com sua significativa transferência de recursos, aumenta-se a capacidade de grupos de entes públicos solucionarem problemas comuns, sem a perda de sua autonomia constitucional.

A Lei nº 11.107/05, segundo Borges (2006), tem caráter de lei nacional, pois pretende regular em todas as unidades da Federação, a aplicação do texto constitucional, no que se refere à constituição de consórcios públicos, bem como a celebração de convênios de

cooperação entre os entes. Ao mesmo tempo, a lei se preocupou em preservar a autonomia constitucional de cada ente, assegurando-lhes a decisão de participação ou não, assim como a definição de seus objetivos e a estipulação de suas condições. Além disso, assegurou a autonomia nos seguintes aspectos:

- para determinar os objetivos dos consórcios;
- para subscrever previamente, através de seus chefes do Executivo, um protocolo de intenções;
- para ratificar, ou não, através de seus corpos legislativos, o disposto no protocolo de intenções, de modo total ou parcial (art.5º);
- para consignar, em sua própria lei orçamentária ou créditos adicionais, as dotações suficientes para arcar com as despesas de sua responsabilidade;
- para manter contabilidade própria dos elementos econômicos e das atividades dos projetos atendidos;
- para decidir sobre sua retirada do consórcio;
- para ratificar, por seus corpos legislativos, a alteração ou a extinção do consórcio;
- para submeter-se à fiscalização contábil, operacional e patrimonial de cada Tribunal de Contas competente para apreciar as contas do seu Chefe do Poder Executivo (conforme o caso, Tribunal de Contas da União, Tribunais de Contas estaduais, Tribunais de Contas dos Municípios, onde houver) (BORGES, 2006, p. 4).

Para a constituição do consórcio público, é necessária a prévia subscrição de um protocolo de intenções pelos chefes dos executivos dos entes federados. Este protocolo deverá ser submetido à necessária e livre ratificação pelos corpos legislativos de cada ente federado.

Os consórcios públicos podem ter personalidade jurídica de direito público ou privado. No caso dos consórcios de direito público, “tendo em vista sua natureza autárquica, consideram-se já constituídos pela publicação das leis ratificadoras do protocolo de intenções (art. 6º, inciso I, da Lei 11. 107/05).” Nos consórcios de direito privado, “nos termos do Código Civil (arts. 45 e 46), ingressam no mundo jurídico pela inscrição de seus atos constitutivos no registro civil competente” (BORGES, 2012, p. 8).

Os consórcios públicos, sejam associações públicas ou associações civis, podem firmar convênios, contratos e acordos de qualquer natureza, conforme art. 14 da Lei 11.107/05. Isso inclui ajustes com entidades de natureza privada, o que autorizaria, a princípio, a celebração de parcerias públicas privadas (PPPs). Além disso, permite também aos consórcios públicos intermunicipais celebrar convênios diretamente com a União, visto que a União não pode constituir consórcios com os municípios, sem que haja a participação do seu respectivo estado (BORGES, 2012).

Entretanto, vale ressaltar, que a União apenas poderá firmar convênios com consórcios públicos constituídos sob forma de associação pública, ou aqueles que tenham se

convertido para esta forma, ficando assim, excluídos os consórcios regidos pelo direito privado.

2 CONSÓRCIO PÚBLICO DA ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DO LITORAL NORTE (CP-AMLINORTE)

Atualmente denominado Consórcio Público da Associação dos Municípios do Litoral Norte (CP-AMLINORTE), sendo composto pelos vinte e quatro municípios do litoral norte do Rio Grande do Sul, sendo eles: Arroio do Sal, Balneário Pinhal, Capão da Canoa, Capivari do Sul, Caraá, Cidreira, Dom Pedro de Alcântara, Imbé, Itati, Mampituba, Maquiné, Morrinhos do Sul, Mostardas, Osório, Palmares do Sul, Rolante, Santo Antônio da Patrulha, Tavares, Terra de Areia, Torres, Tramandaí, Três Cachoeiras, Três Forquilhas e Xangrilá. Sua sede está localizada na cidade de Osório-RS.

2.1 HISTÓRICO

Os municípios pertencentes ao litoral norte gaúcho organizaram-se, em 23 de janeiro de 1998 na cidade de Terra de Areia, para a construção do Consórcio Intermunicipal de Saúde da Associação de Prefeitos do Litoral Norte (CIS-AMLINORTE). Os municípios tinham como objetivos implantar uma farmácia de manipulação de medicamentos, fornecendo-os a preços mais acessíveis e disponibilizar exames e consultas médicas, que o Sistema Único de Saúde (SUS) não consegue suprir, para toda população da região. O CIS-AMLINORTE foi criado anteriormente à aprovação da EC nº19/98, que alterou o art. 241 da Constituição Federal, prevendo explicitamente os consórcios públicos.

A legislação do SUS já previa, expressamente, em 1990 a existência dos consórcios. Conforme demonstra a Lei nº 8.080/1990:

Art. 10. Os municípios poderão constituir consórcios para desenvolver em conjunto as ações e os serviços de saúde que lhes correspondam.
§ 1º Aplica-se aos consórcios administrativos intermunicipais o princípio da direção única, e os respectivos atos constitutivos disporão sobre sua observância.
§ 2º No nível municipal, o Sistema Único de Saúde (SUS), poderá organizar-se em distritos de forma a integrar e articular recursos, técnicas e práticas voltadas para a cobertura total das ações de saúde. (BRASIL, 1990)

Segundo Batista (2011), não é difícil compreender porque a Política Pública de Saúde propõe os Consórcios Públicos para a organização do Sistema Único de Saúde. Visto que um

dos princípios fundamentais do SUS é a hierarquização dos serviços, pois muitas vezes um município não consegue atender sozinho a demanda de todos os usuários. Mesmo aqueles municípios bem equipados, precisam dialogar com outros municípios que acabam invadindo seus serviços de maior complexidade. O consórcio nesse sentido, se adequa perfeitamente às necessidades de organização hierarquizada do SUS.

Porém, antes da regulamentação dos consórcios públicos, que surgiu apenas em 2005 com a Lei 11.107, os consórcios, denominados de consórcios administrativos, como o CIS-AMLINORTE, eram considerados apenas um pacto de colaboração, sem personalidade de direito público, ou constituídos sob a forma de associação civil de direito privado, sem fins lucrativos. Sendo um simples pacto de colaboração, não eram considerados sequer contratos, não havendo necessidade de cumprimento obrigatório (RIBEIRO, 2007).

Segundo Batista, no contexto desta legislação antiga, as características dos Consórcios Administrativos eram:

- igualdade jurídica de todos os signatários,
- ausência de vinculação contratual, podendo qualquer partícipe denunciá-lo livremente, mantidas as vantagens e responsabilidades existentes até o momento em que ele denunciar,
- liberdade de ingressar e de se retirar,
- possibilidade de adesão de outros partícipes,
- inexistência de obrigações recíprocas, pois os interesses são coincidentes,
- inexistem sanções de inadimplência, e
- necessidade de autorização legislativa (BATISTA, 2011, p. 79).

Com essas características, os consórcios administrativos passaram a ter alguns problemas: como a falta de personalidade jurídica, ou a criação de personalidade jurídica de direito privado para realizar atividades de interesse público; fragilidades pela ausência de fundamentação legal e lacunas que geraram conflitos de natureza jurídica. Essa insegurança jurídica ameaçava a consecução dos seus fins, pois como meras associações de direito privado, faltava-lhes segurança jurídica para promover maior articulação entre as três esferas da Federação.

O Artigo 41, do Decreto Federal nº 6.017, de 17 de janeiro de 2007, permitiu que estes consórcios administrativos, que estavam em desacordo com a Lei nº 11.107/05, pudessem ser transformados em Consórcios Públicos de direito público ou de direito privado, desde que atendidos os requisitos de celebração de protocolo de intenções e de sua ratificação por lei de cada ente consorciado.

Essa possibilidade de transformação de um simples Consórcio Administrativo para um Consórcio Público facilitou consideravelmente para que aqueles ficassem de acordo com a

Lei 11.107/05 e pudessem desfrutar os benefícios associados a essa conversão. Segundo Batista (2011), são eles:

- Segurança Jurídica: a existência de dispositivos legais que disciplinam a criação do Consórcio Público e também as relações jurídicas entre eles, e de seus consorciados e terceiros.

Proteção à confiança das pessoas em relação aos atos, condutas e procedimentos do Estado, nos diferentes aspectos de sua atuação.

Vedação legal de fruição das vantagens pelos consórcios preexistentes à Lei Federal nº. 11.107/05, conforme previsto no seu art. 19, o disposto nesta lei não se aplica aos instrumentos semelhantes celebrados antes de sua vigência.

Adoção do contrato de rateio, formalizando as fontes de financiamento do Consórcio Público.

- Recursos Financeiros: Quanto ao recebimento de recursos financeiros da União pelos consórcios, através da celebração de convênios, a partir de 1º de janeiro de 2008, conforme previsto no art. 39 do Decreto Federal nº 6.017/07, a União apenas poderá firmar convênios com Consórcios Públicos constituídos sob a forma de associação pública.
- Vantagens Licitatórias: A Lei dos Consórcios Públicos, nº. 11.107/05 alterou três artigos da Lei Federal nº 8.666/93, a Lei de Licitações, que disciplina as licitações e contratos da Administração Pública. Segundo BATISTA (2011), são elas:

1º Alteração:

Nova redação ao artigo 23 da Lei de Licitações no que se refere ao aumento de limites de valores para determinação das modalidades de licitação, acrescentando o parágrafo 8º que estabelece aumento dos limites de valores para consórcios públicos: o dobro dos valores – consórcios formado por até três entes da Federação e o triplo – quando formado por maior número – para determinação da modalidade licitatória (concorrência, tomada de preços ou convite) a ser implementada na contratação de compras, serviços e obras de engenharia por parte dos consórcios públicos. (BATISTA, 2011, p.85)

2ª Alteração: Nova redação ao artigo 24 da Lei de Licitações. O inciso XXVI prevê a dispensa de licitação quando a prestação de serviços for feita de forma associada, medida esta que facilita a celebração de contratos da União e dos Estados com consórcios públicos. Fixando percentual de dispensa licitatória de 20%, para as aquisições feitas pelos consórcios públicos, contra os 10% previstos, via de regra, para a Administração Pública.

3ª Alteração: Nova redação ao Art. 112, §1, possibilitando a compra conjunta pelos entes federados do Consórcio Público – Licitação Compartilhada. Com a Licitação Compartilhada é facilitada a compra de bens e serviços, o que proporciona economia de escala e melhora a qualidade dos produtos e serviços adquiridos.

- Vantagens processuais:

O Consórcio Público de direito público terá prazo em quádruplo para contestar e em dobro para recorrer de decisões judiciais que lhe for desfavorável (art. 188, CPC – Código de Processo Civil). Em caso de sentenças judiciais desfavoráveis serão levadas ao reexame necessário (art. 475, CPC). Em caso de execução por quantia certa, se utilizará do regime de precatórios para satisfazer a obrigação do credor (art. 730, CPC) (BATISTA, 2011, p. 87).

- Imunidades Tributárias:

De acordo com a Constituição Federal, é vedado à União, aos Estados, o Distrito Federal e aos Municípios, instituir impostas sobre patrimônio, renda ou serviços, uns aos outros. Essa proibição é estendida às autarquias e fundações públicas instituídas e mantidas pelo Poder Público. Conforme o Art. 150, inciso VI, alínea a, §2º:

Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

VI - instituir impostos sobre:

a) patrimônio, renda ou serviços, uns dos outros;

§ 2º - A vedação do inciso VI, "a", é extensiva às autarquias e às fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, no que se refere ao patrimônio, à renda e aos serviços, vinculados a suas finalidades essenciais ou às delas decorrentes (BRASIL, 1988).

Como exposto, várias são as vantagens de transformar um Consórcio Administrativo para Consórcio Público, de acordo com o previsto na Lei 11.107/05.

Neste sentido, o Consórcio Intermunicipal de Saúde da Associação de Prefeitos do Litoral Norte (CIS-AMLINORTE), instituído sob a forma de Consórcio Administrativo, transformou-se no ano de 2013, a partir da ratificação do protocolo de intenções pelo legislativo de cada ente consorciado, no Consórcio Público da Associação dos Municípios do Litoral Norte (CP-AMLINORTE), adquirindo personalidade de direito público, sob a forma de Associação Pública, podendo a partir disto, usufruir dos benefícios anteriormente descritos.

Com essa alteração, facilitou a parceria do CP-AMLINORTE com demais órgãos públicos, além disso, como consórcio intermunicipal de saúde, sua atuação ficava restrita à área da saúde. Já como consórcio público, pode desenvolver também projetos e programas em outras áreas, como educação, segurança pública, saneamento básico, entre outros.

Segundo a Lei 11.107/05 o Consórcio Público pode adquirir personalidade de direito público ou de direito privado, conforme seu Art. 6º:

O consórcio público adquirirá personalidade jurídica:

I – de direito público, no caso de constituir associação pública, mediante a vigência das leis de ratificação do protocolo de intenções.

II – de direito privado, mediante o atendimento dos requisitos da legislação civil (BRASIL, 2005).

A lei faculta a constituição de consórcio por meio de associação pública, integrante da administração indireta de todos os entes consorciados. E possibilita também a opção de constituir um Consórcio Público por meio de pessoa jurídica de direito privado. Porém, quando de direito privado, a lei expressa que o consórcio deve submeter-se às normas de direito público, quanto à realização de licitações, celebrações de contrato, prestações de contas, admissão de pessoal via concurso público e regidos pela CLT.

Para os consórcios constituídos antes da Lei 11.107/05, há a opção de escolha do regime jurídico. Eles podem optar por permanecer no regime jurídico de direito privado, ou transformar sua personalidade de direito privado para o direito público. Conforme o Art. 41 do Decreto Federal 6.017/07:

Art. 41. Os consórcios constituídos em desacordo com a Lei no 11.107, de 2005, poderão ser transformados em consórcios públicos de direito público ou de direito privado, desde que atendidos os requisitos de celebração de protocolo de intenções e de sua ratificação por lei de cada ente da Federação consorciado.

Parágrafo único. Caso a transformação seja para consórcio público de direito público, a eficácia da alteração estatutária não dependerá de sua inscrição no registro civil das pessoas jurídicas (BRASIL, 2007).

Segundo o art. 4º, inciso IV, da lei 11.107/05, deve conter no protocolo de intenções a previsão do regime jurídico.

A alteração da personalidade jurídica do Consórcio Público AMLINORTE está previsto no Parágrafo Único do Art. 1º do seu Estatuto, aprovado pela Assembleia Geral no dia 27 de dezembro de 2013, “nos termos do art. 6º, I, da Lei 11.107/05, o presente consórcio adota personalidade jurídica de direito público a partir do registro desta alteração estatutária” (CP-AMLINORTE, 2013).

2. 2 FINALIDADES DO CP-AMLINORTE

Os objetivos do Consórcio Público são determinados por seus consorciados desde que observados os limites constitucionais e legais. Mas, o Decreto Federal nº 6.017/07 previu alguns dos objetivos admitidos, segundo o seu Art. 3º:

- I - a gestão associada de serviços públicos;
- II - a prestação de serviços, inclusive de assistência técnica, a execução de obras e o fornecimento de bens à administração direta ou indireta dos entes consorciados;
- III - o compartilhamento ou o uso em comum de instrumentos e equipamentos, inclusive de gestão, de manutenção, de informática, de pessoal técnico e de procedimentos de licitação e de admissão de pessoal;
- IV - a produção de informações ou de estudos técnicos;
- V - a instituição e o funcionamento de escolas de governo ou de estabelecimentos congêneres;
- VI - a promoção do uso racional dos recursos naturais e a proteção do meio-ambiente;
- VII - o exercício de funções no sistema de gerenciamento de recursos hídricos que lhe tenham sido delegadas ou autorizadas;
- VIII - o apoio e o fomento do intercâmbio de experiências e de informações entre os entes consorciados;
- IX - a gestão e a proteção de patrimônio urbanístico, paisagístico ou turístico comum;
- X - o planejamento, a gestão e a administração dos serviços e recursos da previdência social dos servidores de qualquer dos entes da Federação que integram o consórcio, vedado que os recursos arrecadados em um ente federativo sejam utilizados no pagamento de benefícios de segurados de outro ente, de forma a atender o disposto no art. 1º, inciso V, da Lei nº 9.717, de 1998;
- XI - o fornecimento de assistência técnica, extensão, treinamento, pesquisa e desenvolvimento urbano, rural e agrário;
- XII - as ações e políticas de desenvolvimento urbano, sócio-econômico local e regional; e
- XIII - o exercício de competências pertencentes aos entes da Federação nos termos de autorização ou delegação (BRASIL, 2007).

Neste sentido, quando analisamos as finalidades do CP-AMLINORTE, descritas no Art. 7º, II, do seu Estatuto, uma de suas finalidades é promover e acelerar o desenvolvimento da região compreendida pelo território de seus consorciados, por meio dos objetivos elencados nos Incisos I ao XIII, do Decreto Federal nº 6.017/07, exceto o previsto no Inciso X, que dispõe sobre a previdência social dos servidores, ou seja, são exatamente os mesmos previstos no Decreto Federal, com exceção do Inciso X.

O CP-AMLINORTE, também tem como objetivo formular diretrizes e programas, assim como, por meio de atividades ou ações, viabilizar sua execução, com vistas no crescimento regional, nas seguintes áreas, conforme Inciso III, Art. 7º, do Estatuto:

- a) saúde;
- b) educação;
- c) meio ambiente;

- d) infraestrutura;
- e) saneamento básico;
- f) agricultura;
- g) turismo;
- h) outras atividades aprovadas pela assembleia geral

Ainda segundo o Estatuto, os objetivos acima descritos serão implementados na medida da necessidade, por deliberação do Conselho de Prefeitos e aprovadas pela Assembleia Geral.

Outra finalidade é representar o conjunto de municípios consorciados, em assuntos que sejam de interesse comum, perante outras entidades, especialmente perante demais esferas constitucionais de governo.

Segundo o §1º, do Decreto Federal 6.017/07, “os consórcios públicos poderão ter um ou mais objetivos e os entes consorciados poderão se consorciar em relação a todos ou apenas a parcela deles.” (BRASIL, 2007) A mesma previsão se encontra no Estatuto no Art. 7º, § 2º.

2.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Quanto à organização administrativa do CP-AMLINORTE, segundo o Art. 8º do Estatuto (CP-AMLINORTE,2013), a estrutura básica de sua administração é:

- Assembleia Geral
- Conselho de Prefeitos
- Conselho Fiscal
- Diretoria Executiva
- Controladoria

Ainda segundo o Art. 8 do Estatuto, a Assembleia Geral é constituída pelos prefeitos dos municípios que integram o CP-AMLINORTE, sendo o órgão máximo do respectivo consórcio. Tanto a Lei nº 11.107/05 quanto o Decreto Federal nº 6.017/07, trazem a obrigatoriedade de previsão da Assembleia Geral como instância máxima do Consórcio Público.

Segundo o Art. 9º do Estatuto compete a Assembleia, examinar e dar parecer sobre o relatório e as contas do exercício anterior, reunindo-se para isto, ordinariamente até a segunda quinzena de março de cada ano. Poderá reunir-se extraordinariamente sempre que necessário.

Além disso, compete a Assembleia Geral eleger os membros do Conselho de Prefeitos e do Conselho Fiscal, no mês de dezembro de cada ano; deliberar sobre alienação, arrendamento ou hipoteca de bens e imóveis do consórcio, e também deliberar sobre alterações no Estatuto do consórcio; apreciar, para fins de aprovação, as contas de cada exercício; aprovar o ingresso de novos municípios ao Consórcio, bem como ratificar a deliberação do Conselho de Prefeitos quanto à retirada e ou exclusão de consorciados. Se for necessário, também cabe a ela destituir os membros do Conselho de Prefeitos.

Ratificar a deliberação do Conselho de Prefeitos quanto à contratação de novos empregados e aprovar as propostas da Diretoria Executiva quanto à estruturação administrativa de seus serviços e da gestão de pessoal, bem como decidir sobre programas e projetos específicos, ou ainda em casos de calamidade pública, surtos epidêmicos e etc. que justifiquem a necessidade de contratação de pessoal, por tempo determinado, a ser autorizado pelo Conselho de Prefeitos. E, por fim, deliberar sobre a extinção do Consórcio.

Em casos de deliberação sobre alteração no Estatuto, destituição dos membros do Conselho de Prefeitos ou a contratação de pessoal por tempo determinado, justificadas por projetos ou programas, é exigido o voto de dois terços dos presentes à assembleia convocada especialmente para estes casos, não podendo a Assembleia Geral deliberar em primeira convocação sem a maioria absoluta dos seus associados, ou com menos de um terço nas convocações seguintes. Nos demais casos, são exigidos deliberação pela maioria simples de votos.

De acordo com Art. 10 do Estatuto, a Assembleia Geral Ordinária deve ser convocada com antecedência mínima de oito dias, devendo o edital, ser publicado na imprensa oficial ou jornal cuja circulação atinja toda a área territorial de abrangência do consórcio ou por convocação direta a todos os associados via fax ou meio eletrônico. A Assembleia Geral pode ser convocada pelo Presidente do Conselho de Prefeitos, pelo Conselho Fiscal ou, por no mínimo, um quinto dos municípios consorciados. Ela é presidida pelo Presidente do Conselho de Prefeitos, ou por seu substituto legal, quando na falta destes, é presidido pelo Presidente do Conselho Fiscal, e na falta deste, por um dos Prefeitos dos municípios consorciados eleito no ato pela maioria dos votos dos presentes.

A cada município cabe um voto, independente da sua contribuição, porém, quando inadimplente por um período igual ou superior a trinta dias, não poderá votar e nem ser votado.

Segundo o Art. 11 do Estatuto, o Conselho de Prefeitos é o responsável pela administração do Consórcio, sendo constituído pelos Prefeitos dos municípios consorciados

ou por seus representantes legais, eleitos pela Assembleia Geral. É composto por um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário e um Tesoureiro. O mandato do Conselho de Prefeitos é de um ano, sendo facultada a renovação pelo mesmo período. Cada município tem direito a um voto. Dentre suas finalidades, está a de representar o Consórcio em todas as esferas; movimentar os recursos financeiros; propor à Assembleia Geral modificações do Estatuto e no Regimento interno; indicar o Coordenador do Conselho de Secretários Municipais de cada área; praticar todos os atos relativos ao pessoal técnico e administrativo da Diretoria Executiva; deliberar quanto a necessidade, por calamidade pública, de contratação de pessoal por tempo determinado; prestar contas ao órgão conessor de auxílios e subvenções; realizar e deliberar assuntos pertinentes aos contratos de rateio, termo de parceria e, ou contratos de programa, e demais contratos com empresas e outras pessoas físicas; deliberar sobre a exclusão dos sócios, bem como examinar e encaminhar à Assembleia Geral o pedido de ingresso de novos consorciados.

O Conselho de Prefeitos reúne-se ordinariamente uma vez por mês, ou ainda, sempre que necessário, seja por convocação extraordinária de seu Presidente ou de um terço de seus membros. Segundo o Art. 13, do Estatuto, compete ao Presidente do Conselho de Prefeitos:

- I. Convocar e presidir as reuniões de Assembleia Geral e do Conselho de Prefeitos;
- II. Representar o Consórcio em todas as instancias, podendo firmar contratos e convênios, aprovados pelo Conselho de Prefeitos;
- III. Movimentar em conjunto com o Tesoureiro as contas bancárias e recursos do Consórcio, podendo esta competência ser delegada total ou parcialmente ao Diretor Executivo;
- IV. Responder judicialmente, ativa e passivamente, bem como extrajudicialmente em nome do Consórcio;
- V. Nomear procuradores, em nome do Consórcio, para assuntos específicos aprovados pela Diretoria do Conselho de Prefeitos;
- VI. Praticar todos os atos prescritos como de competência do Conselho de Prefeitos;
- VII. Autenticar livros e atas e de registro do Consórcio.

Ao Secretário compete, segundo o Art. 14 do Estatuto, dentre outros, assessorar o Presidente, secretariar as reuniões e a Assembleia Geral, manter o controle, a organização e o arquivo, responsabilizando-se pelo zelo de toda a documentação do Consórcio, assim como das matérias de divulgação e tudo aquilo que possa representar o histórico do CP-AMLINORTE.

De acordo com o Art. 15, compete ao Tesoureiro, entre outros, manter atualizada a cobrança das mensalidades dos consorciados, movimentar conjuntamente com o Presidente ou

com o Secretário as contas bancárias e os recursos do Consórcio e manter a ordem da documentação referente a tesouraria.

O Conselho Fiscal, em consonância com os artigos 15 e 16 do Estatuto, é composto por três membros titulares e três suplentes. A indicação cabe aos municípios consorciados. O Conselho Fiscal é o responsável por eleger o Presidente, para mandato de um ano, com direito a reeleição. No Art. 17 encontram-se as competências do Conselho Fiscal, sendo elas: fiscalizar a contabilidade do Consórcio, fazer o acompanhamento e fiscalização de qualquer operação financeira, bem como exercer o controle da gestão e finalidade do CP-AMLINORTE e emitir parecer quanto o plano de atividades, proposta orçamentária, balanço e relatórios de contas em geral, a serem submetidos à Assembleia Geral.

Quanto a Diretoria Executiva, é o órgão executivo do CP-AMLINORTE, constituído por um Diretor Executivo. O Presidente do Consórcio é que indica e nomeia o Diretor Executivo.

De acordo com o §7º, do Art. 18, seus órgãos são: a) o Setor Financeiro e Administrativo, constituído pelo Chefe do Setor Financeiro e Administrativo, um Agente Administrativo e dois Auxiliares Administrativos; b) a Assessoria Jurídica, constituída por um Advogado e um Auxiliar Administrativo; c) a Contabilidade, constituído por um Contador e um Auxiliar Administrativo, e d) a Assessoria Técnica, constituída por um Assessor Técnico.

Ainda de acordo com o mesmo artigo, as atribuições da Diretoria Executiva são: promover a execução das atividades; propor a estrutura administrativa de seus serviços e da gestão de pessoal, que serão aprovados pelo Conselho de Prefeitos e a Assembleia Geral; gerenciar o pessoal administrativo, e encaminhar solicitação ao Conselho de Prefeitos para contratação de pessoal; encaminhar ao Conselho de Prefeitos a requisição de servidores municipais para servirem ao Consórcio; elaborar o plano de atividades e a proposta orçamentária anual; publicar em jornal de grande circulação na região o Balanço Anual do Consórcio; autorizar compras dentro dos limites orçamentários, entre outros.

E, por fim, segundo o Art. 41 do Estatuto, a Controladoria é um órgão de Controle Interno do Consórcio, atua com independência e autonomia, em cooperação com o Conselho Fiscal, do qual recebe auxílio. Suas atribuições são de competência do Contador, do Advogado e do Agente Administrativo.

2.4 GESTÃO DE PESSOAS

Como visto anteriormente, dentre as atribuições da Diretoria Executiva está a de encaminhar ao Conselho de Prefeitos requisição para que servidores municipais sejam cedidos ao Consórcio. Há a previsão legal para isso, conforme a Lei 11.107/05, Art. 4º, § 4º “os entes da Federação consorciados, ou os com eles conveniados, poderão ceder-lhe servidores, na forma e condições da legislação de cada um” (BRASIL, 2005).

Neste sentido, o Estatuto do CP-AMLINORTE, em seu Art.18, §2º, prevê: “respeitadas as respectivas legislações municipais, qualquer Município Consorciado poderá ceder servidores requisitados, a título gratuito ao consórcio, podendo ainda o consórcio conceder aos servidores cedidos gratificações [...]”

Hoje, o CP-AMLINORTE não conta com servidores públicos cedidos pelos municípios consorciados, mas, conforme exposto, existe previsão legal para isso, caso haja necessidade do Consórcio. Ainda conforme Batista,

O ente federativo, membro do Consórcio, pode disponibilizar servidores se houver previsão na sua legislação própria. Os servidores cedidos mantêm seu vínculo de emprego e regime jurídico originário. Pode se estabelecer a concessão de gratificações e valores adicionais a esses servidores, a fim de manter isonomia com os trabalhadores contratados diretamente pelo Consórcio, desde que haja previsão e autorização para isso no Estatuto e Regimento Interno do Consórcio e dotação orçamentária (BATISTA, 2011, p. 117).

Com a aprovação da terceira alteração Estatutária, ocorrida em 2013, o CP-AMLINORTE, estabeleceu a criação dos empregos públicos e seus respectivos vencimentos, sendo eles:

Quadro 1 - Empregos Públicos admitidos por concurso público

Vagas	Empregos Públicos	Vencimento inicial
01	Advogado	R\$ 2.500,00
01	Contador	R\$ 2.500,00
01	Agente Administrativo	R\$ 1.600,00
04	Auxiliar Administrativo	R\$ 1.400,00
01	Recepcionista	R\$ 1.000,00

Fonte: Estatuto do Consórcio Público dos Municípios do Litoral Norte

Para os cargos de Advogado e Contador a escolaridade exigida é ensino superior, com carga horária de 20 horas, enquanto nos cargos de Agente Administrativo, Auxiliar Administrativo e Recepcionista a escolaridade exigida é ensino médio.

Quadro 2 - Cargos de provimento em Comissão

01	Diretor Executivo	R\$ 5.000,00
01	Chefe do Setor Financeiro e Administrativo	R\$ 3.000,00
01	Assessor Técnico	R\$ 2.500,00

Fonte: Estatuto do Consórcio Público dos Municípios do Litoral Norte

Nos Cargos de provimento em Comissão de Diretor Executivo e Chefe do Setor Financeiro e Administrativo, a escolaridade exigida é, preferencialmente, ensino superior, da mesma forma o cargo de Assessor Técnico, a exigência também é preferencialmente superior, entretanto há exigência complementar no ato da posse, de que o nomeado deve ter inscrição no Conselho Regional de sua respectiva profissão.

Os Cargos de provimento em Comissão são indicados e nomeados pelo Presidente do Conselho de Prefeitos.

Os empregos públicos elencados são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Segundo Batista,

Os Consórcios Públicos, quando constituídos, devem contratar seus trabalhadores por concurso público e registrá-los como Empregados Públicos. Assim, o quadro de pessoal do Consórcio Público será regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e formado pelos empregados públicos de acordo com o número e os requisitos de nomeação, remuneração e atribuições gerais previstas no Estatuto e Regimento do Consórcio (BATISTA, 2011, p. 117).

Entretanto, a lei obriga a contratação de pessoal regido pela CLT apenas quando o Consórcio Público tem natureza jurídica de direito privado, não prevendo a mesma obrigatoriedade quanto aos Consórcios Públicos de direito público, como é caso do CP-AMLINORTE.

A criação ou extinção dos cargos do Consórcio, bem como a concessão de vantagens e adicionais aos servidores ou outros auxílios, são feitos mediante proposta da Diretoria Executiva, aprovada por Resolução do Conselho de Prefeitos, e ratificada pela Assembleia Geral.

2.5 RECURSOS FINANCEIROS, BENS E SERVIÇOS, E OS DIREITOS E DEVERES DOS MUNICÍPIOS CONSORCIADOS

As fontes de recursos do CP-AMLINORTE, conforme descrito no seu Estatuto, Art. 20:

- I. A cota de contribuição anual dos municípios integrantes, aprovada pelo Conselho de Prefeitos;
- II. A remuneração dos próprios serviços;
- III. Os auxílios, contribuições e subvenções concedidas por entidades públicas ou particulares;
- IV. As rendas de seu patrimônio;
- V. Os saldos do exercício;
- VI. As doações e legados;
- VII. O produto da alienação de seus bens;
- VIII. O produto de operações de crédito;
- IX. As rendas eventuais inclusive as resultantes de depósitos e de aplicação de capitais.

Vale ressaltar, que a gestão financeira e contábil do Consórcio Público é o estabelecido pelo direito público, independente de sua natureza jurídica. Conforme o Art. 9º, da Lei 11.107/05, “a execução das receitas e despesas do Consórcio Público deverá obedecer às normas de direito financeiro aplicáveis às entidades públicas”. Além disso, conforme previsto no seu Parágrafo Único,

O consórcio público está sujeito à fiscalização contábil, operacional e patrimonial pelo Tribunal de Contas competente para apreciar as contas do Chefe do Poder Executivo representante legal do consórcio, inclusive quanto à legalidade, legitimidade e economicidade das despesas, atos, contratos e renúncia de receitas, sem prejuízo do controle externo a ser exercido em razão de cada um dos contratos de rateio (BRASIL, 2005).

Quanto ao patrimônio do Consórcio, ele é constituído pelos bens e direitos adquiridos a qualquer título, inclusive doações de outras entidades públicas ou privadas e de pessoas jurídicas ou físicas. Todos os sócios que contribuíram para aquisição de bens e serviços terão acesso ao mesmo, entretanto, o acesso daqueles que não contribuíram, se dá por deliberação do Conselho de Prefeitos.

Os municípios consorciados, respeitando as suas respectivas legislações, podem colocar a disposição do Consórcio, bens de seu próprio patrimônio e os serviços de sua administração para o uso comum dos consorciados.

Segundo o Estatuto do CP-AMLINORTE, Art. 24, constituem-se direitos dos municípios consorciados: I) acesso universal, equânime e gratuito dos seus munícipes aos serviços e ações contratados com o Consórcio; II) receber todas as informações que possam

ser úteis ao aperfeiçoamento dos serviços e ações contratadas, do respectivo município; III) apresentar sugestões de programa, ou ações que possam ser úteis aos demais municípios consorciados; IV) ter voz e voto nas Assembleias Gerais e também no Conselho de Prefeitos; e V) exigir, quando adimplente, o pleno cumprimento das cláusulas do Estatuto, do Protocolo de Intenções e dos Contratos de Rateio do Consórcio.

Ainda segundo o Estatuto no seu Art. 25, são deveres dos municípios consorciados: I) repassar, dentro do prazo estabelecido, os recursos financeiros de sua responsabilidade, e outros que possam a ser determinados pelo Conselho de Prefeitos, sob pena de exclusão; II) indicar servidores aos grupos de trabalho técnicos, quando necessário; III) indicar e ceder servidores à Equipe de Apoio Técnico Administrativo da Diretoria Executiva, se necessário; IV) participar das reuniões e deliberações das Assembleias Gerais e Conselhos de Prefeitos, quando convocados; V) responder pelas obrigações assumidas pelo Consórcio; VI) apresentar sugestões de programas ou ações que possam ser úteis aos municípios consorciados; e VII) apresentar cronogramas de execução e resultados dos programas estabelecidos pelo CP-AMLINORTE.

2.6 PARCERIAS E CONTRATOS

Dentre os objetivos do CP-AMLINORTE, conforme já exposto anteriormente, está a gestão associada de serviços públicos. Vale ressaltar, que o Decreto Federal nº 6.017/07, preocupou-se em definir alguns conceitos utilizados pelos Consórcios Públicos, dentre essas definições está a de gestão associada de serviços:

Art, 2º, Inciso IX - gestão associada de serviços públicos: exercício das atividades de planejamento, regulação ou fiscalização de serviços públicos por meio de consórcio público ou de convênio de cooperação entre entes federados, acompanhadas ou não da prestação de serviços públicos ou da transferência total ou parcial de encargos, serviços, pessoal e bens essenciais à continuidade dos serviços transferidos (BRASIL, 2007).

Quando previsto a gestão associada de serviços públicos, o consórcio público deve descrever os serviços incluídos nesta gestão e a área que serão prestados, além das condições que o contrato de programa deve obedecer quando a prestação de serviços também envolver órgão ou entidade de um dos entes consorciados.

Quanto ao CP-AMLINORTE, ele está autorizado a realizar a gestão associada dos seguintes serviços, conforme Art. 33, do seu Estatuto:

- I. Compra de insumos e contratação de serviços nas áreas de suas atividades;
- II. Compra de material de expediente;
- III. Compra de equipamentos;
- IV. Outras atividades aprovadas em Assembleia Geral.

No desempenho dessas atividades, de acordo com §2º do referido artigo, o Consórcio terá competência para a) adquirir bens que integrarão o seu patrimônio, se entender necessário; b) prestar serviços aos associados, especialmente assistência técnica, bem como, recursos humanos e materiais; c) firmar convênios, contratos, acordos de qualquer natureza, receber auxílios, contribuições e subvenções de outras entidades e órgãos do governo; e d) outras atividades provadas pela Assembleia Geral.

Quanto às condições a que o contrato de programa deve obedecer, no caso da gestão associada envolver a prestação de serviços e um dos consorciados, o contrato de programa do CP-AMLINORTE irá obedecer ao previsto no instrumento próprio ou a decisão da Assembleia Geral.

Neste sentido, o Decreto Federal nº 6.017/07 define no Inciso XIII, Art. 2º, a prestação de serviço público em regime de gestão associada:

execução, por meio de cooperação federativa, de toda e qualquer atividade ou obra com o objetivo de permitir aos usuários o acesso a um serviço público com características e padrões de qualidade determinados pela regulação ou pelo contrato de programa, inclusive quando operada por transferência total ou parcial de encargos, serviços, pessoal e bens essenciais à continuidade dos serviços transferidos (BRASIL, 2007).

E, no Inciso XVI, do mesmo Decreto, define contrato de programa, como

instrumento pelo qual devem ser constituídas e reguladas as obrigações que um ente da Federação, inclusive sua administração indireta, tenha para com outro ente da Federação, ou para com consórcio público, no âmbito da prestação de serviços públicos por meio de cooperação federativa. (BRASIL, 2007)

Conforme disposto na Lei nº 11.107/05, sobre a gestão associada de serviços públicos, deve conter nos protocolo de intenções do Consórcio Público, a autorização para licitar e contratar concessão, permissão ou autorizar a prestação dos serviços.

O CP-AMLINORTE está autorizado a licitar ou outorgar concessão, permissão ou autorização da prestação de serviços nas seguintes áreas: a) saúde; b) educação, c) meio

ambiente; d) infraestrutura; f) saneamento básico; g) agricultura; h) turismo; i) segurança; e j) e outras aprovadas pela Assembleia Geral.

2.7 OS MUNICÍPIOS CONSORCIADOS AO CP-AMLINORTE

Conforme descrito no Estatuto do Consórcio Público AMLINORTE, os municípios que o compõem são: Arroio do Sal, Balneário Pinhal, Capão da Canoa, Capivari do Sul, Caraá, Cidreira, Dom Pedro de Alcântara, Imbé, Itati, Mampituba, Maquiné, Morrinhos do Sul, Mostardas, Osório, Palmares do Sul, Santo Antônio da Patrulha, Tavares, Terra de Areia, Torres, Tramandaí, Três Cachoeiras, Três Forquilhas e Xangrilá. A cidade de Rolante, não consta no Estatuto como município consorciado, entretanto, no website do CP-AMLINORTE, Rolante é um dos municípios consorciados, totalizando desta forma vinte e quatro municípios consorciados.

Serão apresentadas, de forma sucinta, as características de cada município consorciado, os quadros de cargos, empregos e funções públicas do Executivo municipal e demais informações relevantes para fins de análise.

O Executivo de cada município é integrado pelos Quadros:

1. Quadro de Cargos de Provimento Efetivo
2. Quadro de Cargos em Comissão e/ou Função Gratificada

Os quadros de cargos de cada município serão organizados de acordo com a escolaridade mínima exigida para provimento, sempre que possível, visto a fragilidade das legislações disponíveis.

2.7.1 Descrição do município de Arroio do Sal

A cidade de Arroio do Sal está localizada há 162 km da capital Porto Alegre. Sua população, com base no ano de 2014, é de 8.641 habitantes, segundo o site da própria prefeitura.

Segundo a Lei nº 772/97, que consolida o plano de cargos e carreiras do município, os cargos são de provimento efetivo ou em comissão, e são regidos pelo Estatuto. O quadro de cargos efetivos se processa em decorrência de três níveis, fixados segundo os graus de dificuldade e complexibilidade dos serviços, conforme Art. 11, Incisos:

I - Nível Principal: funções técnicas cujo o exercício depende de certificado de conclusão de curso de nível médio ou superior.

II - Nível Médio: funções de certa complexibilidade. Exigência de nível de instrução correspondente ao segundo grau completo ou incompleto, ou primeiro grau completo, suplementado, quando for o caso por especialização.

III - Nível Simples: trabalho, geralmente de rotina, de pouca complexibilidade, instrução correspondente ao primeiro grau, sem experiência ou habilidade especiais. Primeiro grau incompleto suplementado por alguma experiência profissional (ARROIO DO SAL, 1997).

Os cargos efetivos, nos respectivos níveis, conforme quadros abaixo:

Quadro 3 – Cargos Efetivos: Nível Principal do município de Arroio do Sal

Total de Cargos:	Denominação da Classe:
10	Médico/Psicólogo
02	Enfermeiro
05	Dentista
02	Engenheiro Civil
01	Engenheiro Agrônomo
01	Médico Veterinário
01	Assistente Social
02	Orientador Educacional
02	Supervisor Escolar
02	Programador de Computadores
02	Psicólogo
02	Técnico em Contabilidade
01	Topógrafo

Fonte: ARROIO DO SAL, 1997.

Quadro 4 – Cargos Efetivos: Nível Médio do município de Arroio do Sal

Total de Cargos	Denominação da Classe
3	Capataz Geral
2	Tesoureiro
2	Inspetor Tributário
2	Almoxarife
10	Auxiliar de Enfermagem
2	Caixa
2	Fiscal Sanitário
11	Oficial Administrativo
9	Motorista "D"
2	Desenhista
6	Secretário de Escola

Fonte: ARROIO DO SAL, 1997

Quadro 5 – Cargos Efetivos: Nível Simples do Município de Arroio do Sal

Total de Cargos:	Denominação da Classe:
15	Monitor de Creche
17	Auxiliar de Administração
04	Operador de Máquinas
01	Mestre de Obras
02	Eletricista
02	Fiscal de Obras
04	Mecânico
10	Motorista
02	Pintor
08	Calceteiro
10	Pedreiro
02	Auxiliar de Mecânico
02	Auxiliar de Eletricista
05	Merendeira
06	Operário Especializado
05	Servente de Escola
10	Vigia
25	Operário
15	Servente

Fonte: ARROIO DO SAL, 1997.

Os cargos extintos são: Mestre em Construção; Pintor Letrista; Recepcionista; Auxiliar de Topógrafo; Sub Capataz; Auxiliar de Caixa e Auxiliar do Departamento de Pessoal.

Além destes, foram extintos os cargos: auxiliar de licitação e auxiliar de cadastro, e seus ocupantes reenquadrados no cargo de Oficial Administrativo; auxiliar de Tesouraria e auxiliar de Almojarifado, e os ocupantes reenquadrados no cargo de Auxiliar de Administração.

Os cargos em extinção são: Operador de Computadores, Digitador, Telefonista, Auxiliar de Lavanderia, Auxiliar de Serviços Médicos.

Os cargos em Comissão, de livre nomeação e exoneração, são providos optativamente, sob a forma de função gratificada, segundo o Art. 23 da Lei municipal nº 772/97:

Quadro 6 – Cargos em comissão e função gratifica do município de Arroio do Sal

Quantidade	Denominação	Padrão
06	Secretário Municipal	CC-8 ou FG-8
03	Assessor Jurídico	CC-7 ou FG-7
10	Médico	CC-7 ou FG-7
03	Dentista	CC-6 ou FG-6
02	Enfermeira	CC-6 ou FG-6
01	Supervisor da Secretaria de Educação	CC-6 ou FG-6
01	Coordenador da Secretaria da Fazenda	CC-6 ou FG-6
01	Coordenador da Secretaria da Saúde	CC-6 ou FG-6
01	Coord. da Secretaria da Assistência Social	CC-6 ou FG-6
01	Coordenador da Secretaria de Obras	CC6- ou FG-6
01	Diretor de Saúde Pública	CC-5 ou FG-5
01	Eletricista Chefe	CC-5 ou FG-5
01	Mecânico Chefe	CC-5 ou FG-5
03	Capataz Geral	CC-5 ou FG-5
01	Diretor de Assistência Social	CC-5 ou FG-5
01	Diretor do Departamento de Pessoal	CC-5 ou FG-5
01	Diretor de Licitações	CC-5 ou FG-5
01	Diretor da Secretaria de Obras	CC-5 ou FG-5
01	Chefe de Gabinete	CC-4 ou FG-4
06	Dirigente de Equipe	CC-4 ou FG-4
04	Diretor de Creche	CC-4 ou FG-4
01	Assessor da Supervisão Escolar	CC-4 ou FG-4
06	Operador de Máquinas	CC-3 ou FG-3
01	Chefe de Cadastro Imobiliário	CC3 ou FG-3
14	Dirigente de Núcleo	CC-3 ou FG-3
10	Pedreiro	CC-3 ou FG-3
10	Calceteiro	CC-3 ou FG-3
01	Diretor de Fiscalização Sanitária	CC 3 ou FG-3
01	Diretor de Fiscalização Tributária	CC-3 ou FG-3
05	Professor Nível 1	CC-2 ou FG-2
05	Dirigente de Creche	CC-2 ou FG2
15	Chefe de Turma	CC-2 ou FG-2
04	Servente de Escola	CC-1 ou FG-1
38	Assistente	CC-1 ou FG-1

Fonte: ARROIO DO SAL, 1997.

2.7.2 Descrição do município Balneário Pinhal

A cidade de Balneário Pinhal está localizada a 101 km da capital Porto Alegre. Segundo o website da prefeitura, a sua população é de 11.840 habitantes. A economia local é composto basicamente, por atividades voltadas para a apicultura, comércio e serviços, construção civil, pesca artesanal, exploração e beneficiamento de madeira e extração de resina.

Os cargos de provimento efetivo do município, segundo a Lei Municipal nº 1.111 de 09 de janeiro de 2013, de acordo com o nível de escolaridade exigido são, conforme apresentado nos quadros 7 e 8:

Quadro 7 - Cargos efetivos do município de Balneário Pinhal

Sem Exigência de Escolaridade	
Denominação da Categoria Funcional	Nº de cargos
Operário	69
Nível Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Cozinha	28
Auxiliar de Serviços Gerais	40
Calceteiro	5
Carpinteiro	4
Eletricista	6
Mecânico	4
Mestre de Obras	3
Motorista	35
Operador de Máquina	10
Pedreiro	11
Telefonista	2
Vigilante	22
Nível Fundamental Completo	
Auxiliar em Saúde Bucal	4
Atendente de Enfermagem	1
Agente Comunitário de Saúde	30
Agente de Combate às Endemias	4
Nível Médio Incompleto	
Oficial Administrativo	15
Assistente Comunitário	4
Monitor da Casa de Passagem	6
Nível Médio Completo	
Secretário de Escola	10
Fiscal	9
Desenhista	3
Técnico em Contabilidade	1
Técnico em Informática	2
Tesoureiro	1

Fonte: Autoria própria, a partir da Lei Municipal 1.111/13 de Balneário Pinhal.

Quadro 8 - Cargos efetivos de nível superior do município de Balneário Pinhal

Nível Superior	
Monitor do PIM	3
Advogado	2
Arquiteto	1
Engenheiro	2
Engenheiro Agrônomo	1
Médico	4
Enfermeiro	7
Odontólogo	3
Assistente Social	3
Psicólogo	3
Fonoaudiólogo	2
Médico Veterinário	1
Nutricionista	2
Fisioterapeuta	2
Técnico Superior em Informática	1
Agrimensor	1
Geólogo	1
Biólogo	1
Contador	1
Psiquiatra	1
Engenheiro Químico	1
Farmacêutico	1
Enfermeiro de Saúde da Família	4
Cirurgião-Dentista de Saúde da Família	4
Médico de Saúde da Família	4

Fonte: Autoria própria, a partir da Lei Municipal 1.111/13 de Balneário Pinhal.

Quanto aos cargos de provimento em comissão ou função gratificada do município, segundo Art. 19 da Lei Municipal nº 1.111 de 2013, são conforme demonstrado no quadro a seguir:

Quadro 9 - Cargos em comissão ou função gratificada do município de Balneário Pinhal

Sem Exigência Específica	
Nº de Cargos e Funções	Denominação
1	Chefe de Departamento da Manutenção de Prédios
10	Assistente Departamento de Obras
40	Chefe de Setor
15	Assistente de Oficinas Pedagógicas
Ensino Fundamental Completo	
3	Diretor Distrital
3	Assessor de Gabinete
26	Diretor de Departamento
1	Diretor da Casa de Passagem
1	Coordenador de Ação em Saúde
1	Coordenador de Atividades Folclóricas e Culturais
1	Coordenador de Atividades de Canto, Música e Instrumentos
Ensino Médio Completo	
1	Chefe de Gabinete
13	Diretor de Secretaria
1	Diretor da Casa da Cidadania
1	Assessor de Imprensa
Ensino Superior	
1	Procurador Geral
1	Diretor Técnico da Área de Saúde, na Unidade Sueli Souza dos Santos
1	Diretor da Área de Projetos

Fonte: Autoria própria, a partir da Lei Municipal 1.111/13 de Balneário Pinhal.

Ainda de acordo com a Lei nº 1.111/13, Art. 9º, “a Administração Municipal promoverá treinamentos para os seus servidores sempre que verificada a necessidade de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando dinamizar a execução das atividades dos diversos órgãos” (BALNEÁRIO PINHAL, 2013). Entretanto, o município não prevê incentivo, seja por meio de licenças ou adicionais, para que os servidores busquem algum tipo de capacitação/qualificação.

2.7.3 Descrição do município de Capão da Canoa

O município de Capão da Canoa está localizado a 135 km de Porto Alegre. Em 2010, o município contava com uma população de 42.040 habitantes, ainda segundo estimativa do IBGE (2010), em 2014 chegaria a 46.4mil habitantes.

A Lei nº 1.441, de 16 de março de 2000, estabelece o Plano de Carreira dos Servidores Públicos municipais, prevendo o quadro de pessoal, composto por Quadro de Provimento Efetivo e Quadro de Cargos em Comissão e Função Gratificada.

Vale ressaltar, que a Lei nº 1.1441/00, prevê no seu Art.15, incentivo ao estudo:

Os detentores de cargo de provimento efetivo, com estágio probatório completo, que possuem grau de escolaridade superior ao exigido nas especificações para o seu exercício, poderão ter direito à uma Gratificação de Incentivo à Titulação – GIT, a ser calculada com base na incidência dos seguintes percentuais, não cumulativos, sobre o vencimento da classe inicial do cargo titulado:

- I- Cinco por cento, para titulação de primeiro e de segundo graus;
- II- Oito por cento, para titulação de terceiro grau ou superior (CAPÃO DA CANOA, 2000).

Porém, mesmo havendo esta previsibilidade, a Gratificação de Incentivo à Titulação, ainda precisa de regulamentação para entrar em vigor.

Quanto ao Treinamento, o Art. 8º da mesma lei estabelece que “o Executivo Municipal promoverá treinamentos periódicos para os seus servidores, a fim de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando a otimização das atividades dos diversos órgãos” (CAPÃO DA CANOA, 2000). Entretanto, na Lei nº 419/90 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos, não há previsão de Licença para estudos/capacitação, ou qualquer outro mecanismo de estímulo à capacitação.

A descrição dos Cargos Efetivos, assim como os requisitos para ingresso, estão previstos na Lei nº 2.444 de 5 de setembro de 2007. Com base nesta Lei, foram organizados os Cargos do Executivo Municipal de acordo com a escolaridade requisitada para ingresso, conforme quadros 10, 11 e 12:

Quadro 10 - Cargos sem exigência de escolaridade e cargos de ensino fundamental do município de Capão da Canoa

Sem exigência de Escolaridade	Ensino Fundamental Completo
Mecânico Eletricista;	Auxiliar de Fiscal;
Ensino Fundamental Incompleto	Auxiliar de Mecânico;
Auxiliar de Operário;	Chefe de Iluminação Pública CLT;
Auxiliar de Serviços Diversos;	Confeiteiro;
Auxiliar de Serviços Gerais;	Cozinheiro;
Calceteiro CLT;	Instalador Hidráulico;
Calceteiro;	Merendeira;
Carpinteiro;	Mestre de Serviços Urbanos CLT;
Encarregado de Cemitério;	Motorista de Veículo Leve;
Faxineira (Adaptação);	Motorista de Veículo Pesado;
Faxineira;	Office Boy;
Jardineiro;	Operador de Máquina Copiadora;
Operador de Máquina Leve;	Operador de Máquina Pesada;
Operador de Máquinas;	Operador de Usina;
Operário CLT;	Padeiro
Operário;	Pintor Letrista;
Pedreiro;	Recepcionista;
Pintor;	Soldador;
Ronda de Animais;	Vigilante Sanitário;
Zelador de Canil;	Vigilante;
Zelador de Curral;	Zelador.

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 2.444/07 de Capão da Canoa.

Alguns cargos acrescidos pela Lei nº 2.785 de 2011, não estão estabelecidos os requisitos de ingresso definidos em Lei, impossibilitando desta forma, a organização por escolaridade. Sendo eles: Advogado, Agente de Zoonoses, Arquiteto, Auxiliar de Educação Especial, Auxiliar de Educação Infantil, Chefe de Usina Asfáltica CLT, Enfermeiro Plantonista, Instrutor de Informática, Reparador e Inst. Linhas Telefônicas, Técnico em Segurança do Trabalho e Turismólogo.

Os cargos regidos pela CLT pertencem ao quadro especial em extinção. Serão regidos pela CLT até o ingresso dos servidores celetistas por concurso público em cargo regido pelo Estatuto, conforme o Art. 244, da Lei nº419/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores. Sendo eles:

1. Calceteiro CLT;
2. Chefe de Iluminação Pública CLT;
3. Chefe de Usina Asfáltica CLT;
4. Inspetor Tributário CLT;
5. Mestre de Serviços Urbanos CLT;

6. Monitor CLT;
7. Operário CLT;

Os demais cargos do município seguem o regime Estatutário.

Quadro 11 - Cargos de nível médio a nível técnico do município de Capão da Canoa

Ensino Médio	Ensino Médio ou Técnico
Agente de Fiscalização Ambiental;	Eletricista;
Agente de Fiscalização;	Mecânico de Veículos Leves;
Almoxarife;	Técnico
Artesão Instrutor;	Agente Fiscal da receita Municipal;
Assistente Administrativo;	Auxiliar de Enfermagem;
Atendente;	Desenhista;
Auxiliar Administrativo;	Mecânico Geral;
Auxiliar de Arquivo;	Programador de Computação;
Auxiliar de Biblioteca;	Técnico Agrícola;
Auxiliar de Contabilidade;	Técnico em Contabilidade;
Auxiliar de Dentista;	Técnico em Edificações;
Auxiliar de Desenho;	Técnico em Enfermagem;
Auxiliar de Disciplina;	Técnico em Raio X;
Auxiliar de Farmácia;	Tesoureiro;
Auxiliar de Tesouraria;	
Auxiliar de Topógrafo;	
Datilógrafo;	
Digitador;	
Fiscal de Trânsito;	
Fiscal;	
Inspetor Tributário CLT;	
Monitor CLT;	
Monitor;	
Oficial Administrativo;	
Operador de Computador;	
Operador de imagem e som;	
Professor de Anos Iniciais do Ensino Fundamental;	
Professor de Educação Infantil;	
Professor de Séries Finais	
Professor de Séries Iniciais	
Secretário de Escola;	
Telefonista Chefe;	
Telefonista;	
Topógrafo;	

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 2.444/07 de Capão da Canoa.

Quadro 12 - Cargos efetivos de nível superior do município de Capão de Canoa

Ensino Superior	
Administrador;	Museólogo;
Arquiteto Urbanista;	Nutricionista;
Assistente Social;	Orientador Educacional
Bibliotecário;	Instrutor de Oficina;
Biólogo;	Médico Anestesista;
Comunicador Social;	Médico Cardiologista;
Contador;	Médico Cirurgião;
Coordenador de Desporto;	Medico Clinico Geral;
Dentista;	Médico Dermatologista;
Economista;	Médico Especialista;
Enfermeiro;	Médico Gastroenterologista;
Engenheiro Agrimensor;	Médico Ginecologista Obstétrico;
Engenheiro Civil;	Médico Neurologista;
Engenheiro Eletricista;	Médico Oftalmologista;
Farmacêutico;	Procurador;
Fisioterapeuta;	Psicólogo;
Fonoaudiólogo;	Psicopedagogo;
Geólogo;	Químico;
Instrutor de Bandas;	Regente de Coro;
Instrutor de Oficina em Danças	Sociólogo;
Instrutor de Oficina em Informática	Supervisor Escolar;
Instrutor de Oficina em Informática	Técnico em Estrada;
Instrutor de Oficina em Língua Inglesa	Técnico em Recurso Hídrico;
Instrutor de Oficina em Música	Terapeuta Ocupacional;
Instrutor de Oficina em Música, Dança e Recreação	Médico Traumatologista;
Médico Otorrinolaringologista;	Médico Veterinário;
Médico Pediatra;	Médico Psiquiatra

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 2.444/07 de Capão da Canoa

Quanto aos Cargos em Comissão e Função Gratificada, baseado na Lei nº 2.118 de 2005, conforme quadro a seguir:

Quadro 13 – Cargos em comissão ou função Gratificada de acordo com Escolaridade do município de Capão da Canoa

Cargos em Comissão ou Função Gratificada	Apenas Função Gratificada
Ser Alfabetizado	
CHEFE DE TURMA	SECRETÁRIO DA JUNTA MILITAR
ASSESSOR DE GABINETE	DIRETOR DE BENEFÍCIOS DO IMSS
CHEFE DE SETOR	DIRETOR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO
ASSESSOR ESPECIAL DE GABINETE	DIRETOR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO
ASSESSOR DO PREFEITO	DIRETOR PRESIDENTE DO IMSS
ASSESSOR ESPECIAL DO PREFEITO	COORDENADOR DE DESPORTO
ASSESSOR DE DEPARTAMENTO	
CHEFE DE DEPARTAMENTO	
ASSESSOR ESPECIAL DO SECRETÁRIO	
ASSESSOR ESPECIAL DE GABINETE	
CHEFE DE GABINETE	
SUBPREFEITO	
ASSESSOR DO SECRETÁRIO	
Ensino Superior	
PROCURADOR GERAL	
ASSESSOR JURÍDICO	
ASSISTENTE JUDICIÁRIO	
DIRETOR DE CONTROLE INTERNO	

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei 2.118/05 de Capão da Canoa.

Para o Cargo em Comissão ou Função Gratificada de Chefe de Departamento de Engenharia, é necessário ter ensino superior em engenharia ou arquitetura.

Não foram encontradas informações quanto ao número de cargos das funções descritas nos Quadros 11 e 12 nas Leis do município disponibilizadas eletronicamente.

2.7.4 Descrição do município de Capivari do Sul

O município de Capivari do Sul está localizado a 93 km de Porto Alegre. Segundo Censo Demográfico (IBGE, 2010), o município contava com uma população de 3.890 habitantes. Com estimativa para 2014 de 4.227 habitantes.

Baseado na Lei Municipal nº 769 de 2013, que altera o Art. 6º da Lei Municipal 213 de 2000, o Quadro 8, dispõe sobre os cargos de provimento efetivo do Executivo, com seu respectivo número de vagas, além disso, o quadro divide os cargos em nível de escolaridade exigida para provimento, de acordo com o previsto na Lei Municipal nº 213/00. O Regime Jurídico dos servidores do município é Estatutário.

A descrição, assim como a escolaridade mínima exigida para os cargos de Auxiliar de Saúde Bucal e Merendeira não foram encontrados nas Leis disponíveis no website da prefeitura.

Quadro 14 - Cargos de provimento efetivo do município de Capivari do Sul

Sem Exigência Específica ou Não Informado	
Categoria Funcional	Nº de vagas
OPERÁRIO	12
AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL	1
MERENDEIRA	6
Ensino Fundamental Incompleto	
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	13
MOTORISTA VEÍCULOS LEVES	7
MOTORISTA VEÍCULOS PESADOS	10
OPERADOR DE MAQUINAS AGRÍCOLAS	4
OPERADOR DE MAQUINAS RODOVIÁRIAS	3
PEDREIRO	2
VIGILANTE	2
Ensino Fundamental Completo	
AGENTE ADMINISTRATIVO AUXILIAR	10
AGENTE DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE	1
AGENTE SANITÁRIO	1
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	9
Ensino Médio Completo	
AGENTE FISCAL	2
AUXILIAR DA EDUCAÇÃO INFANTIL	13
SECRETÁRIA DE ESCOLA	3
TÉCNICO AGRÍCOLA	1
TÉCNICO CONTÁBIL	1
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	4
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	1
TESOUREIRO	1
Ensino Superior	
ADVOGADO	1
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	9
ARQUITETO	1
ASSISTENTE SOCIAL	2
CONTADOR	1
ENFERMEIRO	2
ENGENHEIRO CIVIL	1
FARMACÊUTICO	1
FONOAUDIÓLOGO	1
MÉDICO	3
MÉDICO PLANTONISTA	5
NUTRICIONISTA	2
ODONTÓLOGO	2
PSICÓLOGO	2
PSIQUIATRA	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei 769/13 de Capivari do Sul.

Os cargos em comissão ou função gratificada do município são, de acordo com a Lei Municipal nº 769/13:

Quadro 15 - Cargos em Comissão ou Função Gratificada do município de Capivari do Sul

DENOMINAÇÃO	CARGOS
PROCURADOR DO MUNICÍPIO	1
CHEFE DE GABINETE	1
ASSESSOR ESPECIAL	2
ASSESSOR ADMINISTRATIVO	7
ASSESSOR DE ESPORTES	1
ASSESSOR DE CULTURA	1
CHEFE DE SETOR	10
SECRETÁRIO DA JUNTA MILITAR	1
COORDENADOR DE SAÚDE BUCAL	1

Fonte: Adaptado de Capivari do Sul, 2013.

A escolaridade exigida para provimento dos cargos em comissão ou função gratificada do município não está prevista nas leis analisadas, e não foi encontrada na legislação disponível no website da prefeitura.

Quanto ao treinamento dos servidores, o Art. 10 da Lei nº 213/00 prevê que a “administração municipal promoverá treinamento para seus servidores sempre que verificada a necessidade de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando dinamizar a execução das atividades dos diversos órgãos.” (CAPIVARI DO SUL, 2000). Porém, não há previsão de incentivos aos servidores, seja por meio de licenças e/ou adicionais.

2.7.5 Descrição do município de Caraá

A cidade de Caraá está localizada há 93 km da capital Porto Alegre. Segundo o Censo Demográfico realizado pelo IBGE (2010), o município contava com 7.312 habitantes. O município é eminentemente agrícola, sua base econômica está na produção de cana-de-açúcar e produtos hortigranjeiros, produção de suínos e gado bovino.

Baseado na Lei Municipal nº 137/98 e alterações, o quadro de cargos do município é organizado de acordo com a escolaridade mínima exigida para provimento, conforme quadros a seguir:

Quadro 16 – Cargos de Provisão Efetivo do Município de Caraá

Sem Exigência Específica	
Denominação da Categoria Funcional	N ° de cargos
Operário	7
Ensino Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Serviços Gerais	20
Eletricista	2
Mecânico	2
Motorista	20
Operador de Máquinas	12
Operário Especializado	4
Vigilante	4
Zelador	2
Ensino Fundamental Completo	
Agente Administrativo Auxiliar	5
Auxiliar de Saúde Bucal*	1
Monitor	9
Ensino Médio Completo	
Agente Administrativo	6
Fiscal	2
Oficial Administrativo	2
Secretário de Escola	3
Técnico Agrícola*	2
Técnico em Contabilidade*	2
Técnico em Enfermagem*	6
Tesoureiro	1
Ensino Superior	
Assistente Social (30h semanais)	1
Assistente Social (10h semanais)	2
Biólogo	1
Dentista	2
Enfermeiro	2
Engenheiro	1
Fisioterapeuta	2
Médico Clínico Geral (10h semanais)	2
Médico Clínico Geral (20h semanais)	1
Médico Gineco-Obstetra	2
Médico Pediatra	2
Médico Veterinário	1
Nutricionista	1
Psicólogo	1
* Exigência de Curso Complementar	

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 137/98 de Caraá.

O regime jurídico dos servidores municipais é Estatutário, com exceção do emprego celetista Serviço de Obras, visto que se trata de cargo em extinção, ocupado por servidor oriundo de Santo Antônio da Patrulha.

O Art. 19 da Lei 137/98, alterado pela Lei Municipal 1.317/2012, prevê Vantagem Adicional aos servidores detentores dos cargos efetivos, nas seguintes espécies: Adicional de Produtividade e Merecimento ou Adicional de Hora Operada. No Adicional de Produtividade

e Merecimento, avalia-se para fins de vantagem: A eficiência, dedicação ao serviço, disciplina, pontualidade e assiduidade, iniciativa, eficácia e relacionamento. No caso do Adicional por Hora Operada, poderá ser concedida aos servidores das categorias funcionais de Motorista e Operador de Máquinas Rodoviárias. A vantagem, como o próprio nome sugere, é calculada com base nas horas em que servidor efetivamente operou veículos ou equipamentos. Sendo assim, não há na avaliação para concessão das vantagens a realização de cursos e/ou capacitações por parte do servidor.

Ou seja, não há previsão de vantagens ou adicionais para servidores que buscam cursos e/ou capacitações, além disso, dentre as licenças asseguradas pelo Estatuto, não há licença para estudos. A promoção dos servidores está baseada no tempo de serviço.

Quanto aos cargos em comissão e funções gratificadas, de acordo com a escolaridade exigida para provimento, baseado na Lei 137/98:

Quadro 17 – Cargos em Comissão e Função Gratificada do município de Caraá

Ser Alfabetizado	
Denominação	N ° de cargos ou funções
Secretário Municipal	7
Ensino Fundamental Incompleto	
Chefe de Seção	1
Chefe de Setor	4
Chefe de Turma	7
Chefe de Departamento	2
Assessor de Gabinete	1
Ensino Fundamental	
Assessor Administrativo	8
Ensino Médio	
Assessor de Planejamento	4
Chefe do Departamento de Meio Ambiente	1
Chefe do Departamento de Trânsito	1
Chefe do Pessoal	1
Secretário da JSM	1
Chefe da Contabilidade	1
Ensino Superior	
Assessor Jurídico	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei n° 137/98 de Caraá.

2.7.6 Descrição do município de Dom Pedro de Alcântara

O município de Dom Pedro de Alcântara está localizado a 180 km da capital Porto Alegre. Segundo o Censo Demográfico do IBGE (2010), a população do município era de 2.550 habitantes, com estimativa de 2.621 habitantes no ano de 2014.

De acordo com as Leis Municipais nº 25/97, nº 357/02, nº 827/07 e nº 884/07, o quadro de cargos de provimento efetivo do município organizados a partir da escolaridade exigida para provimento:

Quadro 18 - Quadro de Cargos Efetivos do município de Dom Pedro de Alcântara

Não informada	
Denominação da Categoria Funcional	Nº de cargos
Atendente de Creche	6
Controlador de Sistemas	1
Dentista	2
Médico Ginecologista	1
Operador Especializado	2
Orientador Educacional	1
Pedreiro	1
Professores séries iniciais	2
Psicólogo	1
Recepcionista	3
Telefonista	1
Ensino Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Serviços Gerais	11
Eletrecista	1
Mecânico	1
Motorista	12
Operador de máquinas	14
Operário Especializado	5
Vigilante	3
Ensino Fundamental Completo	
Agente Administrativo Auxiliar	6
Auxiliar de Enfermagem	3
Ensino Médio Completo	
Agente Administrativo	4
Assessor Administrativo	1
Assessor de Gabinete	1
Fiscal	3
Professor*	7
Professor para Deficientes Mentais Leves*	1
Técnico Contabilidade	1
Tesoureiro	1
Vigilante Sanitário	3
Ensino Superior	
Supervisor	1
*exige curso específico	

Fonte: Aatoria Própria, a partir das Leis nº 25/97, nº 357/02, nº 827/07 e nº 884/07 de Dom Pedro de Alcântara.

Quanto às categorias funcionais com escolaridade não informada, não estão previstos nas leis analisadas os seus requisitos para provimento, conseqüentemente, não estão informadas as escolaridades exigidas.

Não foi possível montar um quadro dos cargos de provimento em comissão e função gratificada, pois não estão disponíveis todas as leis que dispõem sobre a criação e, em alguns casos, extinção destes cargos.

Vale ressaltar, que alguns cargos que antes eram de provimento em comissão, foram extintos para substituição de cargos de provimento efetivo, mediante realização de Concurso Público, conforme a Lei 359/02, por exemplo.

2.7.7 Descrição do município de Imbé

O município de Imbé está localizado a 123 km da Capital Porto Alegre. Segundo o IBGE (2010), o município contava com população de 17.670 habitantes em 2010, com estimativa de 19.676 habitantes no ano de 2014.

Baseado na Lei Municipal nº 1.622 de 18 de dezembro de 2014, o quadro de Cargos de Provimento Efetivo do município de acordo com a escolaridade:

Quadro 19 – Quadro de Cargos Efetivos do Município de Imbé

Ensino Fundamental Incompleto	
Denominação da Categoria Funcional	Vagas
Agente de Combate às Endemias	10
Auxiliar de Higienização	15
Auxiliar Disciplina	60
Cadastrador Imobiliário	4
Cozinheira	58
Motorista	90
Operador de Máquina	22
Operário Especializado	9
Pedreiro	6
Servente	150
Serviços Gerais	93
Telefonista	10
Vigia	65
Ensino Fundamental Completo	
Agente Comunitário de Saúde	7
Auxiliar Administrativo	20
Auxiliar de Educação Infantil	210
Contínuo	8
Fiscal de Obras	5
Fiscal de Tributos	4
Mecânico Máquina Leve	2
Mecânico Máquina Pesada	2
Oficial Administrativo	55
Recepcionista	30
Vigilante Sanitário	4
Ensino Médio Incompleto	
Agente Pulverizador de Zoonoses	2
Assistente Administrativo	20
Assistente Tesouraria	2
Atendente de Biblioteca	8
Auxiliar de Saúde Bucal*	3
Oficial Geral de Manutenção	160
Técnico Tributário	5
Ensino Médio Completo	
Assessor Administrativo	9
Assistente de Execução Fiscal	6
Assistente de Fiscalização Ambiental	4
Auxiliar de Radiologia *	4
Fiscal Ambiental *	2
Guarda Civil Municipal	21
Massoterapeuta *	1
Secretário de Escola	23
Técnico em Contabilidade *	3
Técnico em Enfermagem *	72
Técnico em Informática *	3
Técnico em Radiologista *	11
Tesoureiro *	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da lei 1.622/14 de Imbé.

Quadro 20 – Cargos efetivos de nível superior do município de Imbé

Ensino Superior	
Fonoaudiólogo	1
Nutricionista	2
Regente de Banda	1
Assistente Social 30h	4
Assistente Social 40h	1
Cirurgião Dentista	6
Educador Físico	1
Enfermeiro	18
Farmacêutico	2
Fisioterapeuta	6
Médico Geriatra	1
Médico Cardiologista	2
Médico Cirurgião	4
Médico Clínico Geral - Plantão 12 h	21
Médico Clínico Geral - Plantão 24 h	26
Médico Clínico Geral	7
Médico Dermatologista	2
Médico Gastroenterologista	1
Médico Pneumologista	1
Médico Ginecologista	5
Médico Neurologista	1
Médico Neuropediatra	1
Médico Oftalmologista	2
Médico Otorrinolaringologista	1
Médico Pediatra	5
Médico Psiquiatra	4
Médico Radiologista	2
Médico Traumatologista	1
Médico Urologista	1
Médico Veterinário	2
Psicólogo	8
Biólogo	2
Geólogo	1
Engenheiro Civil	2
Arquiteto	2
Advogado	9
Bacharel em Turismo	1
Contador	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da lei 1.622/14 de Imbé.

Quanto aos cargos de provimento em comissão e/ou função gratificada, de acordo com a mesma Lei:

Quadro 21– Quadro de cargos em comissão e função gratificada do município de Imbé

Sem Exigência Específica	
Denominação da Categoria Funcional	Vagas
Chefe da Junta de Serviço Militar - FG	1
Chefe de Serviço Fiscalização Tributária -FG	1
Chefe de Serviços de Cadastro Imobiliário - FG	1
Chefe de Serviços de Fiscalização Obras -FG	1
Chefe do Serviço de Arrecadação - FG	1
Chefe do Serviço de Informática -FG	1
Diretor de Cultura	1
Diretor de Recursos Humanos -FG	1
Diretor Departamento de Almoxarifado Geral -FG	1
Diretor Departamento de Contabilidade - FG	1
Diretor Departamento de Imprensa	1
Diretor Departamento de Licitações - FG	1
Diretor Departamento de Patrimônio - FG	1
Secretário Municipal	15
Curso Específico	
Diretor Artístico	1
Ensino Fundamental Incompleto	
Assessor Superior	20
Chefe da Casa de Passagem	1
Chefe da Equipe de Limpeza	6
Chefe de Departamento	5
Chefe de Gabinete da Zona Norte	1
Chefe de Setor	35
Chefe do Ginásio de Esportes	1
Diretor Administrativo	16
Diretor Departamento da Juventude	1
Diretor Departamento de Central de Projetos e Captação de	1
Dirigente de Núcleo	32
Dirigente de Setor	17
Ouvidor	1
Subprefeito	2
Ensino Médio Incompleto	
Assessor de Expediente	4
Assessor Geral de Obras	1
Diretor da JARI	1
Diretor de Desporto	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da lei 1.622/14 de Imbé.

Quadro 22 – Cargos efetivos de nível médio a ensino superior do município de Imbé

Ensino Médio Completo	
Assessor de Imprensa	2
Assessor do Diretor da Guarda Civil Municipal	1
Assessor Especial	20
Assessor Fazendário	1
Assessor Técnico	17
Coordenador de Atendimentos Hospitalares	1
Coordenador de Equipe da Guarda Civil Municipal	4
Diretor de Departamento da Indústria e Comércio	1
Diretor de Farmácia	1
Diretor de Trânsito	1
Diretor Departamento Administrativo da Assessoria Jurídica	1
Diretor Departamento Nutrição e Alimentação	1
Diretor do Controle de Processamento de Dados – CPD	1
Diretor do Departamento da Guarda Municipal	1
Diretor do Departamento de Habitação e Regularização	1
Diretor Geral Posto 24 hs	1
Ensino Superior	
Assessor Ambiental	1
Assessor de Engenharia	4
Assessor Jurídico	8
Coordenador Pedagógico	1
Diretor da Execução Fiscal	1
Diretor de Perícia Médica	1
Diretor Médico	1
Diretor Responsável Técnico Enfermagem	1
Diretor Técnico da Assessoria Jurídica	1
Procurador Jurídico Geral	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da lei 1.622/14 de Imbé.

Ainda, segundo art. 12 da a Lei nº 1.622/14: a Administração Municipal promoverá para seus servidores treinamentos sempre que verificada a necessidade de melhor capacitá-los e conforme Parágrafo Único: “A Administração Municipal deverá proporcionar a cada Servidor Público efetivo, exceto magistério, cursos de acordo com suas atribuições ou função totalizando no mínimo 20 horas/aula anuais” (IMBÉ, 2014).

Além disso, o servidor tem direito a Licença Especial, de acordo com o previsto na Lei nº 064, de 19 de abril de 1990, conformes Artigos:

Art. 100. O Servidor designado para missão ou estudo, em órgãos federais ou estaduais, ou em outro município, ou exterior, terá direito a licença especial.

§ 1º A licença especial poderá ser concedida, a critério da Administração, com ou sem prejuízo do vencimento e demais vantagens do cargo, segundo a missão ou estudo se relacione ou não com as funções desempenhadas pelo Servidor.

§ 2º O início da licença coincidirá com a designação, e seu termino com a conclusão da missão ou estudo, até o máximo de dois anos.

3º A prorrogação da licença somente ocorrerá a requerimento do Servidor, em casos especiais, mediante comprovada, por escrito.

Art. 101. O ato que conceder licença com ônus para administração, deverá ser precedida de minuciosa exposição, que demonstre a necessidade ou o relevante interesse da missão ou estudo (IMBÉ, 1990).

Sendo assim, a Licença Especial é concedida ou não por critério da Administração Municipal, além disso, cabe a ela autorizar ou não o recebimento dos vencimentos e demais vantagens do servidor durante a missão ou estudo.

2.7.8 Descrição do Município de Mampituba

O município de Mampituba está localizado a 200 km da capital Porto Alegre. Segundo Censo Demográfico (IBGE, 2010) sua população é em torno 3 mil habitantes.

De acordo com a Lei Municipal nº 682, de 15 de janeiro de 2013, o quadro de cargos de provimento efetivo, organizados por escolaridade mínima exigida para provimento, esta demonstrado no quadro 23.

Quanto ao treinamento dos servidores, a Administração Pública irá promovê-la sempre que verificada a necessidade. Segundo o Art. 9º, da Lei nº 682/13:

Art. 9º O treinamento será denominado interno quando desenvolvido pelo próprio Município, atendendo as necessidades verificadas, e externas quando executado por órgão ou entidade especializada, ficando desde já o Município autorizado a dispor de recursos orçamentários para o respectivo treinamento e aperfeiçoamento de seus servidores.

Parágrafo único. O afastamento dos servidores para cursos de aperfeiçoamento ou formação durante a carga horária de trabalho dependerá de autorização, conforme normas a serem regulamentadas por Decreto Municipal (MAMPITUBA, 2013).

Contudo, dentre as licenças estabelecidas no Estatuto, Lei Municipal nº 218/02, não há licença para estudos. O Regime Jurídico dos servidores é estatutário.

Quadro 23 – Cargos efetivos do município de Mampituba

Ensino Fundamental Incompleto	
Denominação do cargo	Nº de Cargos
Operador de Máquina	10
Operário	6
Servente	8
Ensino Fundamental Completo	
Agente Comunitário de Saúde	8
Agente Visitador	8
Monitor de Educação	4
Motorista	10
Operário Especializado	4
Vigilante *	8
Ensino Médio Completo	
Agente Administrativo	10
Agente Ambiental	2
Auxiliar de Consultório Dentário *	2
Auxiliar de Desenvolvimento Infantil	3
Bibliotecário *	2
Fiscal	3
Secretário de Escola	2
Técnico em Contabilidade *	2
Técnico(a) de Enfermagem *	4
Tesoureiro *	2
Recepcionista	6
Ensino Superior	
Advogado	1
Assistente Social	1
Biólogo	1
Contador	2
Enfermeiro	4
Engenheiro	3
Fisioterapeuta	1
Médico	5
Nutricionista	2
Odontólogo	3
Psicólogo	2
* Exige Cursos Complementares	

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 682/13 de Mampituba.

Ainda de acordo com a mesma lei municipal, o quadro de cargos de provimento em comissão ou função gratificada:

Quadro 24 – Quadro de Cargos de Provisão em Comissão ou Função Gratificada do Município de Mampituba

Sem Exigência Mínima	
Denominação	Nº de Cargos e Funções
Secretário Municipal	8
Diretor de Departamento	8
Chefe de Setor	10
Chefe de Equipe	5
Chefe de Núcleo	7
Chefe de Gabinete do Prefeito	1
Ensino Superior	
Assessor Jurídico	1
Assessoria Técnica	8

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 682/13 de Mampituba.

2.7.9 Descrição do Município de Morrinhos do Sul

O município de Morrinhos do Sul está localizado a 187 km da Capital Porto Alegre. Segundo IBGE (2010), a população do município era de 3.182 habitantes, com estimativa de 3.209 habitantes no ano de 2014.

Em consonância com a Lei nº 722 de 2002, o quadro de cargos de provimento efetivo de acordo com a escolaridade mínima exigida para provimento é demonstrado no quadro 25.

O Regime Jurídico dos Servidores é Estatutário, previsto na Lei Municipal nº 978 de 2005.

É utilizado como critério para promoção dos servidores o tempo de exercício e o merecimento, este se evidencia pelo desempenho de forma dedicada, eficiente e legal as suas atribuições. Não foi encontrado algum benefício que incentive os servidores públicos do município a capacitarem-se.

Quadro 25 – Cargos de Provimento Efetivo do Município de Morrinhos do Sul

Ensino Fundamental Incompleto	
Denominação da Categoria Funcional	Nº de Cargos
Agente de Serviços Gerais	5
Servente	10
Vigia	4
Secretária da Unidade de Saúde	2
Motorista de Carro Leve	6
Motorista de Carro Pesado	10
Operador de Máquina	5
Operário Especializado	1
Mecânico	1
Ensino Fundamental Completo	
Telefonista – Recepcionista	4
Agente de Saúde	1
Eletricista	1
Assessor Administrativo Auxiliar	2
Agente Administrativo Auxiliar *	2
Técnico Agrícola *	1
Ensino Médio Completo	
Secretária Administrativa– Area Educação *	4
Auxiliar de Enfermagem *	6
Agente Sanitarista *	1
Tesoureiro	1
Agente Administrativo *	2
Fiscal	1
Técnico em Contabilidade *	2
Ensino Superior	
Psicólogo	1
Médico	3
Odontólogo	2
Enfermeiro	1
Assistente Social	1
* Acrescentado de Curso/Técnico Específico	

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 722 de Morrinhos do Sul.

Quanto aos cargos de provimento em comissão ou função gratificada, de acordo com a escolaridade exigida para provimento, conforme previsto na Lei nº 722/02:

Quadro 26 – Cargos de Provimento em Comissão (CC) ou Função Gratificada (FG) do Município de Morrinhos do Sul

Sem Exigência	
Denominação	Nº de Cargos ou Funções
Encarregado de Setor – FG	4
Chefe de Departamento – FG	2
Chefe de Serviço – FG	6
Secretario Municipal – CC	6
Ensino Médio	
Assessor de Secretário Municipal – CC	3
Assessora da Administração – CC	1
Ensino Superior	
Assessor Jurídico – CC	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 722 de Morrinhos do Sul.

2.7.10 Descrição do Município de Mostardas

O município de Mostardas está localizado a 175 km da Capital Porto Alegre. De acordo com IBGE (2010), a população do município era de 12.124 habitantes em 2010, com estimativa para o ano de 2014 de 12.679 habitantes.

Em conformidade com a Lei Municipal nº 2158 de 23 de maio de 2006, o quadro de Cargos de Provimento Efetivo, organizados de acordo com a escolaridade mínima exigida:

Quadro 27 – Cargos efetivos de nível alfabetizado a nível fundamental do município de Mostardas

Alfabetizado	
Denominação da Categoria Funcional	Nº de Cargos
Atendente Geral	22
Calceteiro	2
Carpinteiro/Pedreiro	4
Copeira/Zeladora	5
Cozinheira	5
Ferreiro	2
Lavadeira/Passadeira	3
Mecânico	3
Motorista	10
Motorista de Ambulância	10
Motorista de Ônibus	20
Operador de Máquinas e Equipamentos Agrícolas	5
Operário	50
Operário Especializado	15
Pintor	2
Servente Geral	25
Servente/Merendeira	40
Soldador	2
Vigilante	12
Zelador	10
Zelador Urbano/Rural	2
Ensino Fundamental Incompleto	
Eletricista	5
Eletricista Automotivo	1
Mecânico de Veículos Pesados	5
Motorista de Veículos Pesados	12
Operador de Máquinas e Equipamentos Rodoviários	14
Ensino Fundamental Completo	
Agente Administrativo Auxiliar	5
Agente em Zoonoses e Vetores	2
Atendente de Consultório Dentário *	2
Atendente de Saúde	6
Auxiliar de Enfermagem *	10
Auxiliar de Fisioterapia *	1
Inseminador Artificial *	2
Recepcionista	8
Viveirista *	2

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 2158/06 de Mostardas.

Quadro 28 – Cargos efetivos de ensino médio a ensino superior do município de Mostardas

Ensino Médio	
Agente Administrativo	32
Fiscal	4
Monitor de Escola	10
Oficial Administrativo	10
Técnico Agropecuário *	6
Técnico em Contabilidade *	2
Técnico em Enfermagem	15
Técnico em Higiene Dental *	2
Técnico em Informática	3
Técnico em Radiologia	1
Tesoureiro	2
Ensino Superior	
Advogado	1
Agrônomo	2
Arquiteto	2
Assistente Social	3
Bibliotecário /Biblioteconomista	2
Cirurgião Dentista	4
Contador	1
Enfermeiro	5
Engenheiro Civil	2
Farmacêutico-Bioquímico	2
Fisioterapeuta	1
Fonoaudiólogo	1
Médico	4
Médico Pediatra	1
Médico Veterinário	2
Nutricionista	2
Psicólogo	2
Terapeuta Ocupacional	1
* Acrescido de Curso específico	

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 2.158/06 de Mostardas.

Para atender os programas de Agentes Comunitários de Saúde – PACS e Saúde da Família – ESF, A Administração Municipal criou empregos públicos regidos pela CLT e promovidos mediante Processo Seletivo Público, tendo sua continuidade condicionada ao repasse de verba Federal e Estadual para execução dos respectivos programas. Os empregos públicos, de acordo com a Lei Municipal nº 2.857/2011, são conforme quadro 29:

Quadro 29– Empregos Públicos do Município de Mostardas

Emprego:	Quantidade:	Escolaridade:
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	40	Ensino Fundamental Acrescido de Curso
MÉDICO	4	Ensino Superior
ENFERMEIRO	2	Ensino Superior
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	2	Curso Técnico
CIRURGIÃO DENTISTA	2	Ensino Superior
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	2	Não informado

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 2.857/07 de Mostardas.

Os Cargos de Provimento em Comissão e/ou Função Gratificada do município, em conformidade com o previsto na Lei nº 2.158/06:

Quadro 30 – Cargos em comissão e/ou função gratificada do município de Mostardas

Sem Exigência	
Denominação	Nº de Cargos e Funções
Assessor de Agronomia	1
Secretário Municipal	9
Subprefeito	3
Ensino Fundamental Incompleto	
Assessor de Secretário	6
Auxiliar de Gabinete	4
Chefe de Turma de Limpeza Urbana	2
Chefe de Turma de Saneamento Básico	1
Diretor de Oficina	1
Ensino Fundamental Completo	
Diretor de Transporte Escolar	1
Oficial de Gabinete	6
Ensino Médio	
Chefe do Gabinete do Secretário	4
Diretor de Esportes	1
Diretor de Licitações e Compras	1
Diretor de Limpeza Urbana	1
Diretor de Meio Ambiente	1
Diretor de Transporte e Trânsito	1
Diretor de Turismo e Eventos	1
Diretor dos Departamentos da Saúde	1
Tesoureiro – FG	1
Ensino Superior	
Assessor de Engenharia	1
Assessor de Imprensa	1
Assessor Jurídico	1
Diretor da Área de Enfermagem –PACS	1
Diretor da Área de Psicologia	1
Diretor da Área Médica	2
Diretor de Área Odontológica	2
Procurador do Município – CC	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 2.158/06 de Mostardas.

Os servidores públicos detentores de cargos do município, com exceção dos contratados nos empregos públicos descritos no Quadro 29, seguem o Regime Jurídico estabelecido na Lei Municipal nº 1550 de 30 de outubro de 2001.

Os avanços na carreira dar-se-á por tempo de serviço e merecimento. No Estatuto não há previsão de Licença para estudos/capacitação.

2.7.11 Descrição do Município de Osório

O município de Osório está localizado a 109 km de Porto Alegre. Conta com uma população de aproximadamente 40mil habitantes (IBGE, 2010)

Em consonância com a Lei Municipal nº 5499, de 21 de janeiro de 2015, o quadro de cargos de provimento efetivo do município, organizados de acordo com a escolaridade exigida para provimento, conforme quadros 31 e 32.

Ainda de acordo com a mesma Lei, no seu Art. 16, estabelece os cargos de provimento em comissão e/ou função gratificada. Quanto à escolaridade exigida para provimento dos cargos em comissão, o Art. 17, §4º define:

- I - de supervisor de equipe e de chefe de núcleo o ensino fundamental incompleto;
- II - de diretor distrital e coordenador de unidade o ensino fundamental completo;
- III - de secretário substituto o ensino fundamental completo;
- IV - de assessoramento ensino superior correspondente ao nível de trabalho desenvolvido ou em nível de ensino médio com a respectiva comprovação de experiência profissional na área específica (OSÓRIO, 2015).

Quanto ao treinamento, o Art. 24 da Lei nº 5.499/15, prevê que os servidores somente serão indicados para participarem de cursos de capacitações e/ou especializações, com custo para o poder público municipal, quando o conteúdo programático do curso estiver correlacionado com as atribuições do cargo. Entretanto, esta correlação não constitui critério para promoção.

Quadro 31 – Cargos efetivos de nível fundamental do Município de Osório

Não Informado	
Categoria Funcional	Nº de Cargos
Farmacêutico Bioquímico	1
Mecânico	8
Ensino Fundamental Incompleto	
Atendente	46
Auxiliar de Cozinha	8
Borracheiro	2
Capataz	4
Carpinteiro	10
Cozinheira	12
Eletricista	5
Eletricista Veicular	1
Lavador de Viaturas	2
Merendeira	66
Motorista	70
Operador de Máquina Pulverizadora	1
Operador de Sonda	1
Operador Especializado	22
Operador Usina de Asfalto	1
Operário	110
Pedreiro	28
Servente	112
Técnico em Segurança do Trabalho *	1
Telefonista	6
Vigilante	90
Zelador de Estradas	5
Ensino Fundamental Completo	
Agente Combate às Endemias*	5
Agente Comunitário de Saúde*	51
Auxiliar de Administração	55
Auxiliar de Enfermagem	28

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 5.499/15 de Osório.

Quadro 32 – Cargos efetivos de nível médio e nível superior do município de Osório

Ensino Médio Completo	
Agente Administrativo	38
Almoxarife	3
Auxiliar de Biblioteca	25
Auxiliar de Educação Infantil *	85
Datilógrafo	1
Desenhista	3
Fiscal	9
Inspetor Tributário	6
Monitor Categoria Artesanato	3
Monitor Categoria Educação Especial*	12
Monitor Categoria Informática	2
Monitor Categoria Marcenaria	1
Monitor Categoria Música	1
Secretária de Escola	27
Técnico Agrícola*	6
Técnico em Contabilidade*	7
Técnico em Enfermagem*	34
Técnico em Higiene Dental*	10
Tesoureiro	2
Topógrafo	3
Ensino Superior	
Arquiteto	3
Assistente Social	8
Bibliotecário	2
Biólogo	2
Cirurgião Dentista	20
Contador	2
Enfermeiro	22
Engenheiro Agrônomo	2
Engenheiro Civil	5
Engenheiro Eletricista	2
Engenheiro Florestal	3
Engenheiro Mecânico	1
Engenheiro Químico	2
Farmacêutico	2
Fonoaudiólogo	3
Geólogo	1
Médico Cardiologista	1
Médico Clínico Geral	23
Médico Ginecologista	3
Médico Neurologista	1
Médico Pediatra	7
Médico Psiquiatra	2
Médico Veterinário	3
Nutricionista	4
Procurador Adjunto do Município	4
Psicólogo	11
Terapeuta Ocupacional	4
* Acrescido de Curso Específico	

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 5.499/15 de Osório.

2.7.12 Descrição do município de Rolante

O município de Rolante está localizado a 121 km de Porto Alegre. Conta com uma população de aproximadamente 20 mil habitantes.

Com base na Lei Municipal nº 3.220 de 2013, o quadro de empregos públicos regidos pela CLT, organizados de acordo a escolaridade mínima para provimento:

Quadro 33 – Empregos Públicos sob o regime CLT do município de Rolante

Alfabetizado	
Denominação	Nº de cargos
Pedreiro	4
Operário de Obras	70
Auxiliar de Eletricista	1
Ensino Fundamental Incompleto	
Operador de Máquinas	14
Operador de Trator Agrícola	5
Motorista	22
Carpinteiro	2
Eletricista	2
Mecânico	2
Vigilante	10
Telefonista Auxiliar	6
Atendeste de Creche	56
Auxiliar de Mecânico	1
Ensino Fundamental Completo	
Servente Merendeira	57
Assistente de Ambulatório	4
Auxiliar de Enfermagem*	6
Recepcionista	4
Ensino Médio Completo	
Técnico de Enfermagem*	2
Secretário Escolar	5
Ensino Superior	
Dentista	4
Médico	19
Enfermeira Padrão	3
Nutricionista	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 3.220/13 de Rolante.

De acordo com a mesma Lei, o quadro de cargos de provimento efetivo, utilizando-se como critério para organização a escolaridade mínima exigida para provimento:

Quadro 34 – Cargos de provimento efetivo do município de Rolante

Ensino Fundamental Completo	
Denominação	Nº de cargos
Auxiliar Administrativo	10
Auxiliar de Fiscalização	1
Monitor de Topografia	1
Ensino Médio Completo	
Oficial Administrativo	8
Agente de Fiscalização Tributária	2
Agente de Fiscalização de Obras	2
Agente de Fiscalização Sanitária	3
Agente de Fiscalização do Meio Ambiente	1
Tesoureiro	1
Monitor Educacional	20
Ensino Superior Completo	
Contabilista	1
Arquiteto e Urbanista	2
Assistente Social	2
Biólogo	1
Engenheiro Civil	2
Geólogo	1
Psicólogo	2
Inspetor Sanitário	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 3.220/13 de Rolante.

Ainda de acordo com a Lei nº 3.220/13, o quadro de cargos em comissão, empregos em comissão e/ou função gratificada do município, é conforme estabelecido no Quadro 35.

Os cargos ou empregos em comissões quando providos por servidores efetivos, fica a critério destes serem remunerados sob a forma de função gratificada ou cargo em comissão.

Quanto às funções de confiança regidas pela CLT, conforme previsto no quadro 36, é provido exclusivamente por servidores regidos pela CLT.

Quadro 35 – Cargos e empregos em comissão e função gratificada do município de Rolante

Sem exigência Específica	
Denominação	Quantidade
Assessor de Comunicação	1
Assessor de Departamento	10
Assessor Especial	6
Assessor Executivo de Planejamento Estratégico	1
Assessor Técnico	7
Chefe de Departamento	8
Chefe de Departamento de Esportes	1
Chefe de Departamento de Recursos Humanos	1
Chefe de Gabinete	1
Chefe de Seção	14
Coordenador Executivo	24
Coordenador, Geral de Gabinete	1
Diretor de Departamento	96
Diretor do Departamento de Engenharia	1
Diretor do Departamento de Saúde	1
Diretor do Departamento de Trânsito e Transportes	1
Diretor Geral de Secretaria	2
Secretário Municipal	12
Ensino Médio Completo	
Assessor de Informática	1
Chefe de Vigilância Epidemiológica	1
Ensino Superior	
Assistente Jurídico	1
Consultor Jurídico	1
Coordenador Técnico	1
Procurador Geral	1
Procurador Jurídico	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 3.220/13 de Rolante.

Quadro 36 – Funções gratificadas do município de Rolante

Denominação	Quantidade
Assistente Especial - CLT	1
Supervisor da Secretaria de Educação - CLT	4
Assistente Especial de Educação - CLT	4
Coordenador da Merenda Escolar - CLT	1
Assessor Financeiro	2
Assessor Educacional - CLT	1
Assistente Especial Administrativo - CLT	2
Assistente Técnico - CLT	2
Coordenador de Departamento - CLT	1

Fonte: Autoria Própria, a partir da Lei nº 3.220/13 de Rolante.

Para os cargos organizados em carreira tem-se como critério para promoção a antiguidade e o merecimento.

A Lei prevê a Licença Especial, concedida a critério da Administração, a funcionários designados para missão ou estudos, com ou sem vencimentos, segundo a missão ou estudo relacionar-se com as suas funções.

2.7.13 Descrição do município de Santo Antônio da Patrulha

O município de Santo Antônio da Patrulha está localizado a, aproximadamente, 83 km de Porto Alegre. Sua população em 2010, segundo IBGE (2010), era de 39.965 habitantes, chegando a mais de 41mil habitantes, de acordo com estimativa para o ano de 2014.

Em consonância com a Lei Municipal nº 6.487, de 21 de março de 2012, o quadro de cargos de provimento efetivo do município, de acordo com a escolaridade mínima exigida para provimento, conforme apresentado no Quadro 37.

Quadro 37 – Cargos de provimento efetivo do município de Santo Antônio da Patrulha

Ensino Fundamental Incompleto	
Denominação da Categoria Funcional	Nº de Cargos
Mestre de Obras	2
Operador Máquinas Rodoviárias	20
Operário	28
Operário Especializado	20
Ensino Fundamental Completo	
Coveiro	2
Eletricista	2
Mecânico	2
Monitor	67
Motorista	64
Operador Máquina Perfuratriz	1
Porteiro	6
Telefonista	5
Ensino Médio Completo	
Agente Sanitário	5
Auxiliar de Serviços Técnicos	5
Cuidador Social *	23
Desenhista *	2
Fiscal	6
Fiscal Ambiental	1
Fiscal Sanitário	4
Oficial Administrativo	43
Recepcionista	5
Secretário de Escola	20
Técnico Agrícola *	1
Técnico em Contabilidade *	2
Técnico em Enfermagem *	21
Técnico em Farmácia *	1
Técnico em Radiologia*	3
Técnico em Saúde Bucal *	5
*Acrescido de curso específico	

Fonte: autoria própria, a partir da Lei nº 6.487/12 de Santo Antônio da Patrulha.

Quadro 38 – Cargos efetivos de nível superior do município de Santo Antônio da Patrulha

Ensino Superior Completo	
Agente Fiscal da Receita Municipal	7
Arquiteto	3
Assessor Jurídico	3
Assistente Social	10
Bibliotecário	1
Biólogo	2
Cirurgião Dentista	16
Contador	3
Educador Social com habilidades em Artes	1
Educador Social com habilidades em Dança	1
Educador Social com habilidades em Esporte e Lazer	1
Educador Social com habilidades em Meio Ambiente	1
Educador Social com habilidades em Musicalidade	1
Enfermeiro	14
Engenheiro Civil	3
Engenheiro Agrônomo	1
Farmacêutico Bioquímico	3
Fiscal Sanitário Farmacêutico	1
Fisioterapeuta	5
Fonoaudiólogo	3
Geólogo	1
Médico Comunitário	3
Médico Cardiologista	2
Médico Clínico Geral	9
Médico Dermatologista	1
Médico Ecografista	1
Médico Geriatria	1
Médico Ginecologista Obstetra	7
Médico Infectologista	1
Médico Neurologista	2
Médico Oftalmologista	2
Médico Otorrinolaringologista	2
Médico Pediatra	10
Médico Psiquiatra	3
Médico Veterinário	3
Nutricionista	2
Psicólogo	9
Psicopedagogo	3
Técnico Superior em Tráfego	1
Terapeuta Ocupacional	2

Fonte: autoria própria, a partir da Lei nº 6.487/12 de Santo Antônio da Patrulha.

Os empregos públicos do município regidos pela CLT, providos por servidores estabilizados, são aqueles pertencentes ao quadro em extinção e serão extintos assim que vagarem, sendo eles:

Quadro 39 – Empregos Públicos regidos pela CLT do município de Santo Antônio da Patrulha

Denominação da Categoria Funcional	Nº de Cargos
Auxiliar Contabilidade	1
Auxiliar de Serviços	1
Chefe Serv. Setor de Eng/Arq.	1
Motorista	1
Nutricionista	1
Serviços de Obras	1

Fonte: autoria própria, a partir da Lei nº 6.487/12 de Santo Antônio da Patrulha.

A descrição dos empregos públicos, com a respectiva escolaridade, não está prevista nas leis municipais analisadas.

Quanto aos cargos de provimento em comissão e função gratificada, ainda de acordo com a Lei nº 6.487/12:

Quadro 40 – Cargos em comissão e função gratificada do município de Santo Antônio da Patrulha

Ensino Fundamental incompleto	
Chefe do Parque Rodoviário Municipal	1
Coordenador de Setor	41
Coordenador Municipal de Defesa Civil	1
Assessor Especial	29
Assessor de Serviços	43
Ensino Fundamental Incompleto	
Diretor de Departamento	19
Coordenador das Escolas de Educação Infantil	3
Ensino Médio Completo	
Chefe de Gabinete	1
Assessor de Comunicação Social	1
Assessor Contábil *	1
Chefe da Tesouraria	1
Assistente da Tesouraria	1
Ensino Superior	
Procurador Geral do Município	1
Assessor Jurídico	6
Diretor de Departamento de Engenharia e Arquitetura	1
* Acrescido de Curso Técnico Específico	

Fonte: autoria própria, a partir da Lei nº 6.487/12 de Santo Antônio da Patrulha.

O Art. 19, da Lei prevê um Adicional por Aprimoramento para os integrantes do quadro de provimento efetivo. De acordo com Art. 20 da referida Lei,

A Vantagem Adicional de que trata o artigo 19, será concedida aos servidores que atenderem o requisito de aprimoramento, que terá como base a aferição de fatores indicativos da capacitação funcional para o exercício das atribuições do cargo ou função de confiança, e da contribuição para o serviço público municipal [...] (SANTO ANTONIO DA PATRULHA, 2012).

Os requisitos de aprimoramento são:

- I. Instrução formal: quando o servidor público exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo soma-se 10 pontos.
- II. Capacitação: cursos, oficinas, laboratórios, projetos e programas de capacitação e aperfeiçoamento, congressos, seminários, entre outros, relacionados com a área profissional do cargo ou função de confiança. O calculo dos pontos está baseado em fatores como: carga horária, títulos e entidade promotora. A pontuação é maior quando promovido pela própria prefeitura.
- III. Contribuição para o serviço público municipal: participação em Processos Administrativos ou Sindicâncias; participação em grupos de trabalho ou comissões, quando não de caráter habitual e permanente, mediante designação formal; participação em Comissões Examinadoras de concursos ou em Conselhos, mediante designação formal; participação em atividades administrativas nas reuniões de consultas públicas; publicação de artigo e/ou livro.

No Art. 23, estabelece ao município a obrigação de oportunizar aos servidores, detentores de cargos de provimento efetivo, cursos, oficinas, programas de capacitação e aprimoramento, entre outros, com carga horária mínima para atingir cem por cento da pontuação (10 pontos) exigida para a percepção do Adicional por Aprimoramento.

2.7.14 Descrição do município de Terra de Areia

O município de Terra de Areia está localizado a 140 km de Porto Alegre. Sua população atual é de aproximadamente 10 mil habitantes, segundo IBGE (2010).

De acordo com a Lei Municipal nº 2.150 de 2013, Art. 4º, os cargos de provimento efetivo do Executivo municipal são:

Quadro 41 – Cargos efetivos do município de Terra de Areia

Padrão	Denominação da Categoria	Nº de	Carga	Escolaridade
01	Operário	20	40	Fundamental incompleto
01	Auxiliar de serviços gerais	70	40	Fundamental incompleto
02	Atendente de educação infantil	50	40	Fundamental completo
02	Monitor	10	40	Fundamental completo
02	Operário Especializado	10	40	Fundamental completo
03	Telefonista	02	40	Fundamental completo
03	Atendente de saúde	06	40	Fundamental completo
03	Auxiliar de saúde bucal	04	40	Fundamental completo-
03	Agente Comunitário de Saúde	36	40	Fundamental completo
03	Agente de combate a endemias	02	40	Fundamental completo
04	Agente Administrativo Auxiliar	25	40	Fundamental Completo
04	Eletricista	02	40	Fundamental incompleto
05	Motorista	35	40	Fundamental completo
06	Operador de máquina	20	40	Fundamental incompleto
07	Técnico em saúde bucal	02	40	Nível médio-registro CRO
07	Técnico em enfermagem	25	40	Nível médio com formação
07	Técnico em informática	01	40	Nível médio com formação
07	Agente fiscal ambiental	01	40	Nível médio
07	Agente fiscal sanitário	02	40	Nível médio
07	Agente fiscal	07	40	Nível médio
07	Agente fiscal tributário	03	40	Nível médio
07	Agente administrativo	30	40	Nível médio
07	Técnico Contabilidade	02	40	Nível médio com téc.
07	Tesoureiro	02	40	Nível médio
07	Técnico agrícola	01	40	Nível médio com formação
08	Engenheiro ambiental	01	20	Superior
08	Engenheiro civil	01	20	Superior
08	Engenheiro Agrônomo	01	20	Superior
08	Biólogo	01	20	Superior
08	Nutricionista	03	20	Superior
08	Psicólogo	04	20	Superior
08	Fonoaudiólogo	01	30	Superior
08	Farmacêutico	01	30	Superior
08	Fisioterapeuta	02	20	Superior
09	Administrador	01	30	Superior
09	Agente de controle interno	01	20	Superior
09	Assistente social	02	30	Superior
09	Medico Veterinário	02	20	Superior
09	Cirurgião Dentista	06	20	Superior
10	Advogado	01	20	Superior
10	Enfermeiro	08	40	Superior
10	Contador	01	30	Superior
11	Médico	08	20	Superior
12	Médico Plantonista	04	40	Superior

Fonte: TERRA DE AREIA, 2013.

Em consonância com a mesma Lei, o quadro de cargos de provimento em comissão e/ou função gratificada, organizadas de acordo com a escolaridade mínima exigida para provimento:

Quadro 42 – Cargos em comissão e/ou função gratificada do município de Terra de Areia

Sem Exigência	
Denominação	Nº de cargos
Responsável Técnico - FG	5
Chefe de Turma - FG	6
Chefe de Setor - FG	7
Chefe de Setor	15
Chefe de Gabinete	1
Motorista Gabinete Prefeito - FG	1
Diretor Geral	8
Ensino Fundamental Completo	
Assessor Administrativo	14
Ensino Médio Completo	
Secretário da Junta Serviço Militar - FG	1
Dirigente de Núcleo	14
Diretor Departamento	9
Ensino Superior	
Assessor Jurídico	1

Fonte: autoria própria, a partir da nº 2.150/12 de Terra de Areia.

A promoção dos servidores detentores de cargos utiliza-se o critério de tempo de serviço e avaliação de desempenho, onde este avalia a assiduidade, pontualidade, eficiência, o desempenho dedicado e leal das suas atribuições. A avaliação para concessão da promoção é realizada por comissão de avaliação de desempenho.

2.7.15 Descrição do Município de Três Forquilhas

O município de Três Forquilhas está localizado a 168 km de Porto Alegre. De acordo com Censo Demográfico (IBGE, 2010), a população municipal é de aproximadamente 2,9 mil habitantes.

Em consonância com o previsto na Lei Municipal nº 1329 de 12 de junho de 2013, o quadro de cargos de provimento efetivo, organizados de acordo com a escolaridade mínima para provimento:

Quadro 43 – Cargos efetivos do município de Três Forquilhas

Sem Exigência Específica	
Categoria Funcional	Vagas
Pedreiro	1
Curso/Técnico Específico	
Auxiliar de Enfermagem	5
Técnico em Contabilidade	1
Ensino Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Serviços Gerais	10
Servente	5
Servente de Escola	11
Guarda	5
Merendeira	8
Auxiliar de Manutenção Hidráulica	2
Motorista de Carro Leve	5
Motorista de Ambulância/Kombi	4
Carpinteiro	1
Pintor	1
Eletricista	1
Motorista Caminhão /Ônibus	5
Mecânico	1
Auxiliar de Operador de Máquinas	5
Operador de Máquinas	5
Ensino Fundamental Completo	
Agente Comunitário de Saúde *	12
Zelador de Estradas	8
Ensino Médio Completo	
Visitador do PIM	8
Auxiliar Burocrático	5
Secretária de Escola 40 h	2
Monitor de Escola 40 h	2
Auxiliar de Creche 40 h	10
Recepcionista	2
Telefonista	2
Agente Administrativo Auxiliar	10
Auxiliar de Cadastro	2
Agente Administrativo	10
Fiscal	2
Agente de Vigilância Sanitária	2
Técnico em Enfermagem *	8
Tesoureiro	2
Vigilante Ambiental	2
Oficial Administrativo da Saúde	2
Operador de Computador*	2
Assistente Administrativo	2
Assessor Administrativo	1

Fonte: autoria própria, a partir da Lei nº 1329/13 de Três Forquilhas.

Quadro 44 – Cargos efetivos de nível superior de Três Forquilhas

Ensino Superior	
Monitor do PIM	1
Farmacêutico 20 horas	2
Auditor de Controle Interno	1
Bibliotecária	3
Nutricionista 20horas	1
Médico Pediatra	1
Médico Ginecologista/Obstetra	1
Engenheiro Civil	1
Médico Clínico Geral 10 horas	2
Fisioterapeuta 20 horas	2
Arquiteta	1
Odontólogo 20 horas	2
Assistente Social	1
Fonoaudiólogo	1
Procurador Jurídico – 20 horas	2
Enfermeiro Chefe	2
Psicólogo	2
Médico Clínico Geral 20 horas	2
Médico PSF 20 horas	2
Odontólogo 40 horas	2
Médico Clínico Geral 40 horas – PSF	2

Fonte: autoria própria, a partir da Lei nº 1329/13 de Três Forquilhas.

De acordo com a mesma Lei, o quadro de cargos de provimento em comissão e/ou função gratificada do município, visto que não há previsão mínima de escolaridade para provimentos destes, conforme quadro abaixo:

Quadro 45 – Cargos em comissão e/ou função gratificada do município de Três Forquilhas

Sem Exigência Específica	
Nº de Cargos e Funções	Denominação
15	Chefe de Setor
10	Assessor de Serviços Públicos Essenciais
5	Chefe de Departamento
2	Assessor de Departamento
1	Procurador Jurídico Adjunto
1	Procurador Jurídico
9	Secretários Municipais

Fonte: autoria própria, a partir da Lei nº 1329/13 de Três Forquilhas.

Os critérios utilizados para promoção dos servidores estão baseados no tempo de serviço e merecimento.

Os servidores do município tem o direito a Licença Capacitação, conforme Art. 87 da Lei Municipal nº 1328/2013,

Art. 87. O servidor efetivo, autorizado pelo Chefe do respectivo Poder, para missão ou estudo, no Brasil ou no exterior, terá direito à licença de capacitação.

§ 1º A licença poderá ser concedida na forma da Lei, sem a percepção de vencimento e demais vantagens do cargo, caso a missão ou estudo se relacione com as funções desempenhadas pelo servidor.

§ 2º O início da licença coincidirá com a autorização e seu término com a conclusão da missão ou estudo.

§ 3º A prorrogação da licença somente ocorrerá, a requerimento do servidor, em casos especiais, mediante justificativa escrita, acompanhada da devida justificção e de documentos que a comprovem.

§ 4º O servidor que usufruir da licença de capacitação deverá apresentar, no prazo de noventa dias do fim da licença de que trata este artigo, relatório circunstanciado do aprendizado desenvolvido, para que seja viabilizada a transferência do conhecimento (TRÊS FORQUILHAS, 2013).

Além desta licença, a Lei ainda prevê Licença para Servidor Estudante, conforme Art. 93, Lei 1328/13:

Art. 93. É assegurado o afastamento do servidor efetivo, sem prejuízo de sua remuneração, nos seguintes casos:

I - durante os dias de provas em exames supletivos e de habilitação a curso superior;
II - para assistir aulas obrigatórias de cursos superiores ou técnicos, em estabelecimentos oficializados de ensino, em número de horas de até um terço da jornada de trabalho, quando houver incompatibilidade entre o horário de trabalho e o horário das disciplinas em que estiverem matriculados (TRÊS FORQUILHAS, 2013).

Os servidores detentores de cargos em comissão terão direito apenas a Licença Capacitação.

2.7.16 Descrição do Município de Xangri-lá

O município de Xagri-lá está localizado a 132 km de Porto Alegre. Segundo IBGE (2010), sua população era de 12.434 habitantes no ano de 2010, com expectativa de 13.951 habitantes para o ano de 2014.

De acordo com a Lei Municipal nº 1.006, de 19 de setembro de 2007, o quadro de cargos de provimento efetivo do município, conforme demonstra quadros a seguir:

Quadro 46 - Cargos efetivos de nível alfabetizado a nível médio do município de Xangri-lá

Alfabetizado	
Cargo	Quantidade
Auxiliar de Merenda	33
Auxiliar de Serviços Gerais	38
Borracheiro(a)	1
Mensageiro(a)	1
Operário(a)	40
Ronda de Animais	3
Ensino Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Topógrafo(a)	2
Calceteiro(a)	5
Cozinheira(o)	19
Eletricista	1
Instalador(a) Hidráulico(a)	
Lavador(eira)	29
Lavador/Lubrificador	1
Mestre Eletricista	1
Monitor(a)	35
Motorista de Veículos Leves	31
Motorista de Veículos Pesados	17
Operador(a) de Máquinas Leves	11
Operador(a) de Máquinas Pesadas	7
Pedreiro(a)	2
Pintor(a)	3
Telefonista	3
Vigilante (**)	29
Vigilante Sanitário(a) (**)	6
Ensino Fundamental Completo	
Auxiliar Administrativo	5
Auxiliar de Enfermagem	23
Desenhista	1
Encarregado(a) de Serviços Gerais (**)	4
Ensino Médio Completo	
Agente de Arrecadação Receita Municipal	2
Assistente Administrativo	33
Auxiliar de Biblioteca	6
Fiscal(a)	4
Fiscal Ambiental	1
Fiscal Tributário	2
Oficial(a) Administrativo(a)	6
Secretária(o) de Escola	8
Técnico(a) em Contabilidade * (**)	3
Técnico(a) em Contabilidade II	8
Técnico(a) em Enfermagem *	13
Técnico(a) em Radiologia	1
* Acrescentado de Curso Específico	
(**) Cargos em Extinção	

Fonte: autoria própria, a partir da 1.006/07 de Xangri-lá.

Quadro 47 – cargos efetivos de nível superior do município de Xangri-lá

Ensino Superior	
Administrador(a) de Empresas	1
Advogado(a)	
Arquiteto(a)	2
Assistente Social	2
Biólogo(a)	1
Clínico(a) Geral	15
Contador(a)	2
Dentista	4
Enfermeiro(a)	6
Engenheiro(a) Agrônomo(a) Topógrafo(a)	2
Engenheiro(a) Civil	5
Farmacêutico(a)	1
Ginecologista	3
Nutricionista	2
Orientador(a) Educacional (**)	3
Orientador(a) Educacional I	13
Pediatra	2
Procurador(a)	3
Programador(a) e Técnico em Computação – VB	2
Psicólogo(a)	5
Psiquiatra	1
Radiologista	1
Supervisor(a) Escolar (**)	6
Supervisor(a) Escolar I	12
Terapeuta Ocupacional	1
(**) Cargos em Extinção	

Fonte: autoria própria, a partir da 1.006/07 de Xangri-lá.

O regime jurídico dos servidores está previsto na Lei Municipal nº 419, de 24 de maio de 1990.

Quanto aos cargos de provimento em comissão e/ou função gratificada, previstos na mesma Lei, conforme quadro a seguir:

Quadro 48 – Cargos em comissão e/ou função gratificada do município de Xangri-lá

Sem Exigência	
Categoria Funcional	Quantidade
Assessor(a) Cultural	1
Secretários(as)	8
Ensino Fundamental Incompleto	
Chefe de Equipe	26
Subprefeitos(as)	2
Ensino Fundamental Completo	
Chefe de Departamento	16
Ensino Médio Completo	
Chefe de Gabinete	8
Diretor de Departamento	8
Diretor do Departamento de Meio Ambiente	1
Ensino Superior Completo	
Assessor de Procuradoria	1
Assessor Jurídico do Gabinete do Prefeito	1
Assessor Jurídico das Secretarias Municipais	1
Assessor(a) Administrativo	1

Fonte: autoria própria, a partir da 1.006/07 de Xangri-lá.

2.7.17 Municípios Consorciados sem a descrição do Quadro de Cargos

Alguns municípios consorciados ao CP-AMLINORTE, não tiveram seus quadros de cargos descritos, por diferentes razões de acordo com cada município, conforme será relatado:

O município de Cidreira não tem sua legislação disponível eletronicamente. Encaminhou-se solicitação via SIC-Contato disponível no website institucional, no dia 19 de maio de 2015, solicitando as Leis que dispõem sobre o quadro de cargos e o regime jurídico dos servidores, sem retorno até o presente momento.

O município de Itati, a princípio, possui link específico para acesso da legislação municipal no website, entretanto, as leis não estão disponibilizadas. Por diversas vezes, em horários e datas diferenciadas, tentou-se contato telefônico sem sucesso. Também se encaminhou via website solicitação das leis, no dia 19 de maio de 2015, sem retorno até o presente momento.

O município de Maquiné possui algumas legislações disponíveis em meio eletrônico, entretanto, a lei municipal que estabelece o quadro de cargos do município não foi encontrada

dentre as leis publicadas. Acessou-se apenas a lei que se refere ao Regime Jurídico dos servidores. Houve solicitações também via contato telefônico e tampouco houve retorno.

O município de Palmares do Sul publica algumas leis em meio eletrônico, contudo, as leis que estabelecem o quadro de cargos e o Regime Jurídico dos servidores não estão publicadas. Encaminhou-se solicitação via website do município na data de 26 de maio de 2015, sem retorno até o presente momento.

O município de Tavares dentre as leis disponibilizadas eletronicamente, encontrou-se apenas a Lei que dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores.

O município de Torres disponibiliza em meio eletrônico algumas leis municipais, porém, as mais antigas, como é caso da Lei municipal que dispõe sobre o quadro de cargos, não está disponível. Além disso, não possui a Lei consolidada do quadro de cargos do município, ou seja, não estão disponíveis todas as leis que dispõem sobre os cargos do município, apenas as alterações recentes.

O município de Tramandaí publica algumas leis municipais em formato eletrônico, entretanto, a lei que dispõe sobre o quadro de cargos do município não está disponível. Encontrou-se no website apenas a Lei que estabelece o Regime Jurídico dos servidores. Foi encaminhado solicitação via do website do município, no dia 29 de maio de 2015, entretanto não houve retorno.

E por fim, o município de Três Cachoeiras disponibiliza algumas leis em formato eletrônico, entretanto, por não possuir uma lei de cargos consolidada, impossibilitou a construção do quadro de cargos do município.

3 ANÁLISE DA GESTÃO DE PESSOAS DO CP-AMLINORTE E MUNICÍPIOS CONSORCIADOS

Para alcançar o objetivo que este trabalho se propõe, ou seja, de verificar a existência, ou não, de uma sintonia entre a gestão de pessoas do CP-AMLINORTE e os municípios consorciados a ele, serão analisados os seguintes fatores: a) o Regime Jurídico dos servidores; b) o quadro de cargos, empregos e funções públicas; e c) a existência de incentivos, seja por meio de licenças ou critérios de promoção, para a capacitação/especialização dos servidores públicos, ressalvados os cargos e empregos públicos do magistério, visto que os municípios dispõem em lei específica sobre o quadro e carreira do magistério municipal.

A análise dos quadros de cargos, empregos e funções públicas terá como foco a questão da escolaridade exigida para provimento nas categorias funcionais.

A base de dados utilizada para análise será dos dezesseis (16) municípios consorciados: Arroio do Sal, Balneário Pinhal, Capão da Canoa, Capivari do Sul, Caraá, Dom Pedro de Alcântara, Imbé, Mampituba, Morrinhos do Sul, Mostardas, Osório, Rolante, Santo Antônio da Patrulha, Terra de Areia, Três Forquilhas e Xangri-lá, de acordo com as leis e quadros demonstrados anteriormente. Os demais municípios, que totalizam oito, não serão analisados por falta de informações disponíveis.

De qualquer forma, serão analisados mais de 66% dos municípios consorciados.

3.1 O REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Um dos objetivos da Reforma Gerencial é a flexibilização no âmbito da gestão de pessoas do setor público, notadamente no que tange à estabilidade e ao Regime Jurídico dos servidores.

A Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, incluiu e alterou vários dispositivos do artigo 39 da Constituição Federal, e entre essas alterações, retirou a previsão do Regime Jurídico Único dos servidores públicos. Desse modo, permitiu aos entes federados e suas entidades a opção de admitir, concomitantemente, empregados públicos, regidos pela CLT, e servidores estatutários, regidos pelo estatuto.

O Art. 39, caput, da Constituição Federal, era redigido nos seguintes termos: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.” (BRASIL, 1988). Ou seja, cada ente público deveria optar por admitir seus servidores, ou apenas sob o regime estatutário, ou apenas sob o regime celetista, não sendo permitida a convivência de dois regimes jurídicos dentro de um mesmo órgão ou entidade pública.

Com a EC nº 19/98, o Art.39, caput, passou a ter a seguinte redação: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.” (BRASIL, 1988). Dessa forma, não há mais determinação do Regime Jurídico Único, tornando possível aos entes da federação, inclusive aos municípios, a contratação de servidores tanto para cargos públicos, regidos pelo estatuto municipal, como também, e de forma simultânea, para empregos públicos regidos pela CLT. Sendo assim, encontram-se num mesmo município, servidores celetistas e servidores estatutários, visto esta possibilidade de pluralidade de regimes jurídicos. Ademais, a Constituição Federal não prevê limites para a admissão de pessoal regido pela CLT nos entes federados, inclusive municípios, ficando a critério da administração pública municipal, neste caso, a adoção do regime jurídico de sua preferência.

Porém, a EC nº 19/98 foi questionada pelo Partido dos Trabalhadores (PT), Partido Democrático Trabalhista (PDT), Partido Comunista do Brasil (PCdoB) e Partido Socialista Brasileiro (PSB), através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2135 (BRASIL, 2008), alegando, de modo geral, que a proposta de alteração do caput do Art. 39 da CF não foi aprovada pela maioria qualificada de 3/5 dos parlamentares da Câmara dos Deputados, em primeiro turno, conforme previsão do Art. 60, 2º, da Constituição Federal. Ademais, no texto enviado para votação no segundo turno, o parágrafo 2º do artigo 39, que havia sido aprovado, teria sido deslocado para o lugar do caput do referido artigo, cuja alteração teria sido rejeitada no primeiro turno.

Em 2007 o Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2008) resolveu conceder liminar para suspender a eficácia do Art.39, caput, da Constituição Federal, em sua redação dada pela EC 19/98. Desta forma, voltou a vigorar a redação anterior do Art.39, ou seja, voltou à determinação do Regime Jurídico Único. Por se tratar de uma emenda cautelar, tem seus efeitos ex nunc, ou seja, seus efeitos não retroagem, valendo a partir desta decisão.

Nos municípios consorciados analisados, nota-se a prevalência do Regime Jurídico estatutário. Contudo, em alguns municípios, a Lei que dispõe sobre os cargos, empregos e funções públicas, prevê a existência simultânea de cargos públicos e empregos públicos. Nestes municípios, os servidores celetistas detentores de empregos públicos encontram-se nas seguintes circunstâncias:

a) No quadro de empregos públicos em extinção:

Nos municípios de Santo Antônio da Patrulha e Capão da Canoa, os servidores celetistas detentores de empregos públicos são, exclusivamente, os pertencentes ao quadro especial em extinção, porém estabilizados nos termos do artigo 19, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público (BRASIL, 1988).

De acordo com este dispositivo, os servidores públicos que não tenham sido admitidos mediante concurso público ou ainda nomeados para cargos em comissão, mas que estavam em exercício desde o ano de 1983 são considerados estabilizados. A estabilidade de servidores celetistas não concursados é assegurada, excepcionalmente, no caso estabelecido pelo respectivo artigo constitucional.

b) Empregos públicos vinculados a programas do governo Federal e Estadual:

O município de Mostardas criou empregos públicos regidos pela CLT para atender os programas de Agentes Comunitários de Saúde – PACS e Saúde da Família – ESF, de acordo com a Lei Municipal nº 2857, de 27 de junho de 2011.

A Lei estabelece que, por tratar-se de emprego público cuja duração está vinculada ao programa, a manutenção dos contratos de trabalho está vinculada a continuidade do repasse de recursos do governo federal e estadual.

Além disso, no seu artigo 1º, é previsto que a contratação dos servidores públicos para provimento dos respectivos empregos públicos dar-se-á mediante Processo Seletivo Público. Contudo, retomando o artigo 37 da Constituição Federal, especificamente o Inciso II define que

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, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988).

Sendo assim, o ente público é obrigado a contratar pessoal mediante concurso público para provimento de cargos e empregos públicos. A admissão de pessoal sem a prévia realização de concurso público só é permitida nos casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

c) Empregos públicos de caráter permanente:

O município de Rolante é uma exceção entre os municípios analisados, uma vez que a maioria de seus servidores segue o regime celetista, pois de acordo com a Lei Municipal nº 3.220, de junho de 2013, o número de empregos públicos regidos pela CLT é superior ao número de cargos públicos regidos pelo estatuto dos servidores. Ainda, de acordo com o quadro de cargos e empregos públicos do município, são 259 servidores celetistas, enquanto servidores estatutários são apenas 61. O mesmo acontece com os cargos de função gratificada, dado que em total de nove funções gratificadas, apenas em duas delas existem servidores estatutários, as demais funções são de provimento exclusivo de servidores celetistas.

Entretanto, com a suspensão da nova redação dada pela EC nº19/98 ao artigo 19 da Constituição Federal, e conseqüentemente, a volta do Regime Jurídico Único, as contratações de empregados públicos pelos municípios, tanto de Mostardas quanto de Rolante, a priori, estariam infringindo a Constituição Federal, visto que as Leis municipais que dispõem sobre a criação e manutenção dos cargos e empregos públicos foram aprovadas depois de 2007, ou seja, depois da referida suspensão da nova redação do artigo 19 e a pluralidade de regimes jurídicos não ser mais permitida.

Porém, mesmo que o Regime Jurídico Único esteja vigendo novamente, o que proibiria os municípios a continuar criando de forma simultânea cargos e empregos públicos com seus respectivos regimes jurídicos, uma vez que a suspensão não retroage às leis aprovadas durante a vigência EC nº 19/98 a inconstitucionalidade estaria apenas nos cargos ou empregos públicos criados depois de 2007. Na prática, contudo, continuou-se contratando sob os dois regimes jurídicos.

Quanto ao Consórcio Público AMLINORTE, conforme já exposto, sua personalidade jurídica é de direito público sob a forma de Associação Pública, integrante da administração indireta de todos os entes consorciados. Entretanto, o Regime Jurídico ao qual a contratação de pessoal está sujeita é o da CLT. Diante disto, algumas questões devem ser levantadas.

Sabe-se que, independente da personalidade jurídica adotada pelo Consórcio Público, seja de direito público ou de direito privado, seguirá os preceitos, princípios e normas da Administração Pública, desde a realização de licitações à contratação de pessoal, como a obrigatoriedade do concurso público, por exemplo.

De acordo com Batista (2011),

Independente da escolha que o Consórcio Público irá fazer quanto à sua forma de organização como pessoa jurídica se, de direito público, quando se constituir numa Associação Pública de natureza autárquica interfederativa ou, de direito privado, quando tomar a forma de Associação Civil sem fins econômicos, quem for contratado para trabalhar no Consórcio será considerado um empregado público (BATISTA, 2011, p. 117).

Além disso, o autor ainda define empregado público como “um profissional cuja contratação obedeceu a todos os princípios de administração pública, como o concurso público, porém o Regime Jurídico a que está sujeito é o da CLT – consolidação das Leis do Trabalho” (BATISTA, 2011, p. 117).

Entretanto, tal apontamento não está previsto nas legislações pertinentes aos Consórcios Públicos, como a Lei nº 11.107/05 e o Decreto Federal nº 6.017/07.

A obrigatoriedade quanto à contratação de pessoal sujeito ao Regime Jurídico da CLT ocorre apenas quando se trata de Consórcio Público de direito privado. Conforme previsto na Lei 11.107/05, II, §2º:

No caso de se revestir de personalidade jurídica de direito privado, o consórcio público observará as normas de direito público no que concerne à realização de licitação, celebração de contratos, prestação de contas e admissão de pessoal, que será regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 2005).

Entretanto, a Lei silencia quanto ao Regime Jurídico dos servidores a ser adotado por Consórcios Públicos de direito público. O que pode levar ao entendimento de que se tratando de personalidade jurídica de direito público, a escolha do regime jurídico dos servidores fica a cargo das disposições estabelecidas no estatuto de cada entidade.

Ao mesmo tempo, pode-se levar ao entendimento de que o silêncio da Lei se justifica no momento em que estaria implícita a utilização do regime estatutário nos Consórcios Públicos de direito público, haja vista, a preocupação em definir apenas o regime jurídico utilizado pelos consórcios de direito privado.

Embora não exista consenso quanto ao regime jurídico que a contratação de pessoal nos Consórcios Públicos de direito público deve obedecer, parece não restar dúvida que o regime estatutário deve ser a opção mais adequada.

Com o intuito identificar a existência de uma sintonia entre a gestão de pessoas do CP-AMLINORTE e seus consorciados, a análise do Regime Jurídico adotado por eles é essencial. Com base nisso e de acordo com o exposto, não há uma sintonia no que tange ao Regime

Jurídico dos servidores adotado pelo CP-AMLINORTE e o regime adotado pelos municípios consorciados.

No CP-AMLINORTE, mesmo com personalidade jurídica de direito público, sob a forma de Associação Pública, a contratação de servidores é regida pela CLT, enquanto nos municípios consorciados, dos dezesseis municípios analisados, apenas o município de Rolante conta com servidores celetistas detentores de empregos públicos permanentes, nos demais municípios, o Regime Jurídico dos servidores é o estatutário.

Os casos de servidores públicos regidos pela CLT, nos demais municípios, estão vinculados a empregos públicos de caráter não permanente, conforme previsão de quadro especial em extinção ou temporários.

O regime estatutário proporciona segurança aos servidores públicos. A concessão da estabilidade, a disponibilidade remunerada, entre outros benefícios concedidos aos servidores públicos, permite-lhes uma atuação impessoal do poder público. Principalmente em municípios com as características destes, de pequeno a médio porte, onde as influências políticas e os interesses pessoais ficam mais evidentes e a separação entre os interesses públicos e privados se confundem mais facilmente, onde o paternalismo encontra-se presente, a igualdade proporcionada pelo concurso público e a segurança do regime jurídico estatutário são essenciais para a diminuição dessas mazelas.

Vale ressaltar, que as leis que dispõem sobre o regime jurídico dos servidores disciplinam sobre os direitos e vantagens de ordem pecuniárias, como os vencimentos, as gratificações, os adicionais, etc. Os direitos de ausências ao serviço, como os relativos a férias, licenças e afastamentos, e quais hipóteses a ausência se dará ou não com os vencimentos e demais vantagens. O regime disciplinar aos servidores, os deveres e proibições, responsabilidades, bem como as penalidades, inclusive suspensão. Os procedimentos administrativos disciplinares, prazos, requisitos para instauração, etc. Por ser estabelecido por lei, portanto, pode ser alterada unilateralmente pelo legislativo municipal. Tal peculiaridade é uma vantagem para os municípios.

3.2 A ESCOLARIDADE DOS CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS

Os entes federados disciplinam, por meio de lei, os seus respectivos quadros de cargos e empregos, cargos em comissão e funções gratificadas, estabelecendo os requisitos para

provimento, os vencimentos, as atribuições, o regime jurídico e demais características referente a eles.

De acordo com o artigo 39 da Constituição Federal, com redação dada pela EC nº 19/98 e inclusão do seguinte parágrafo e incisos:

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos (BRASIL, 1988).

Sendo assim, o padrão de vencimentos deve levar em conta a complexidade, o grau de responsabilidade, os requisitos e peculiaridades de cada cargo e emprego público, e o mesmo nos cargos em comissão e funções gratificadas.

A questão da escolaridade é um dos requisitos previstos para provimentos no quadro de cargos dos municípios. A princípio, o nível de escolaridade exigido está associado ao grau de complexidade inerente aos cargos e empregos públicos, e conseqüentemente, a necessidade, ou não, de conhecimentos especializados para a consecução das atribuições de acordo com as categorias funcionais.

A categoria funcional é o grupamento de cargos, empregos e funções públicas, da mesma denominação, com iguais atribuições e responsabilidades.

Para análise da escolaridade, utilizou-se o número de cargos, empregos, e funções públicas dos municípios e seus respectivos níveis de escolaridade. Com exceção dos municípios de: Capão de Canoa, uma vez que a Lei que dispõe sobre o quadro de cargos não estabelece o número de cargos; e Arroio do Sal que não estabelece, de forma exata, a escolaridade de cada categoria funcional.

Os gráficos utilizam as seguintes legendas:

- a. Sem Exigência Mínima: não há requisito mínimo de escolaridade
- b. Alfabetizado
- c. Curso Específico: Curso Profissionalizante/Técnico
- d. EFI: Ensino Fundamental Incompleto
- e. EFC: Ensino Fundamental Completo
- f. EMI: Ensino Médio Incompleto
- g. EMC: Ensino Médio Completo
- h. ESC: Ensino Superior

A maior parte dos cargos e empregos públicos dos municípios exige apenas o ensino fundamental incompleto para provimento. Em seguida, os cargos de ensino médio e ensino fundamental completo respectivamente, conforme gráfico abaixo:



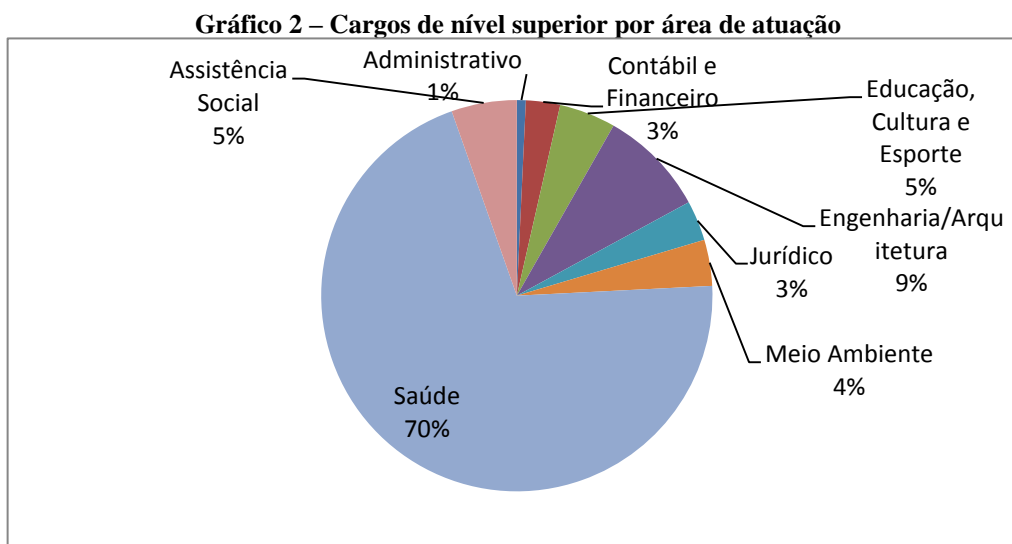
Fonte: autoria própria

Os cargos de nível fundamental completo e nível médio, em grande maioria, encontram-se nos setores administrativos, financeiros e contábeis dos órgãos, como os cargos de assessores e agentes administrativos, tesoureiros, técnicos em contabilidade, agentes fiscais, entre outros. Ou ainda na área da saúde, como os técnicos de enfermagem e técnicos de saúde bucal.

Enquanto os cargos de nível fundamental incompleto, ou seja, sem exigência de formação, encontram-se, quase que exclusivamente, em setores operacionais, como os cargos de vigilante, pedreiro, auxiliar de cozinha, motorista, operário, auxiliar de serviços gerais, entre outros cargos.

Além dos cargos de nível superior representarem apenas 14% do total de cargos efetivos, a maior parte destes cargos, cerca de 70%, estão concentrados na área da saúde, como médicos, psicólogos, dentistas, nutricionistas, farmacêuticos, e etc. Em seguida, 9% dos

cargos de nível superior estão vinculados a áreas de engenharia e arquitetura, como os cargos de engenheiros civis, técnicos de estradas, arquitetos, engenheiro mecânico, entre outros. Conforme percentuais apresentados no gráfico abaixo:



Fonte: autoria própria

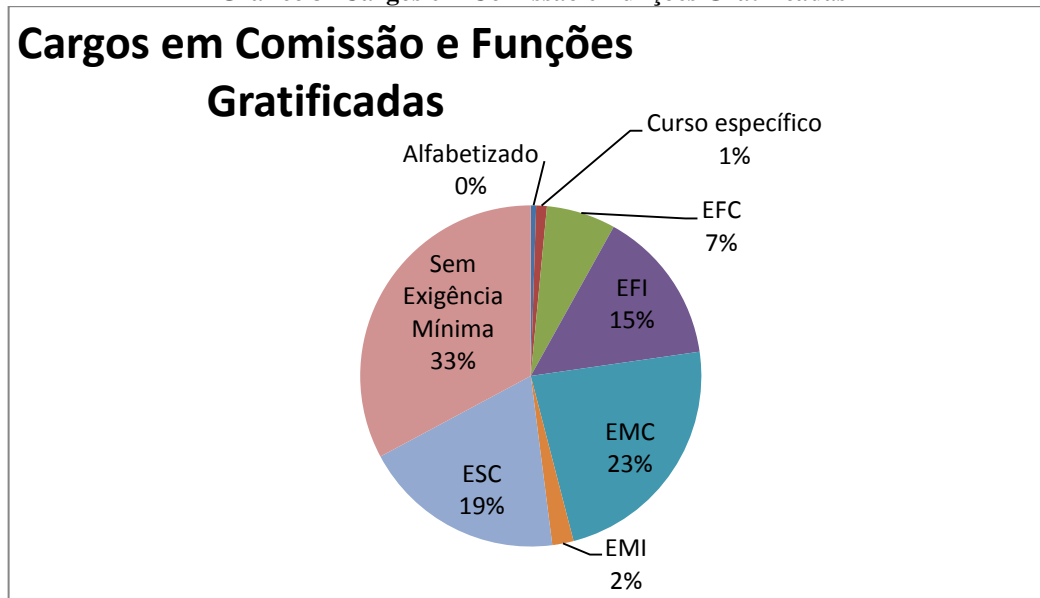
Enquanto nos cargos em comissão e funções gratificadas, de livre nomeação e exoneração, exclusivos para funções de chefia e assessoramento, em sua maioria não há qualquer tipo de exigência quanto à escolaridade, como por exemplo, em cargos como de Assessor de Departamento, Diretor Geral de Secretaria, Chefe de Gabinete, Diretor de Departamento, Chefe de Setor, entre outros.

Em segundo lugar estão os cargos em comissão e funções com exigência de nível médio, como por exemplo, cargos de Chefe de Tesouraria, Assessor de Administração, Assessor Especial, Chefe de Contabilidade, entre outros. Contudo, a exigência quanto a escolaridade, principalmente nos cargos em comissão, variam muito de acordo com cada município, visto que, por exemplo, o cargo em comissão de Chefe de Departamento, em alguns municípios não é estabelecido um mínimo de escolaridade, enquanto em outros municípios, a exigência pode chegar a nível médio. Conforme demonstra a gráfico 3.

De qualquer forma, quando comparamos com os cargos e empregos públicos, onde nestes os cargos cuja escolaridade não é exigida são, basicamente, para provimento nas áreas operacionais, de baixa complexidade, onde as atribuições exigem um esforço manual, não necessitando, obrigatoriamente, de conhecimentos especializados. Diferentemente dos cargos

em comissão, que mesmo para cargos de chefes e diretores de áreas administrativas e setores especializados, não é exigido escolaridade mínima.

Gráfico 3- Cargos em Comissão e Funções Gratificadas



Fonte: autoria própria

O CP-AMLINORTE, conta com apenas 8 empregados públicos, sendo 1 recepcionista, 4 Auxiliares Administrativos e 1 Agente Administrativo, todos com requisitos de nível médio. De nível Superior, apenas os empregos de Contador e Advogado, enquanto os cargos em comissão: Diretor Executivo, Chefe do Setor Financeiro e Administrativo e Assessor Técnico, com exceção deste último, a escolaridade exigida é preferencialmente ensino superior, ou seja, não há obrigatoriedade quanto ao ensino superior, deixando uma brecha para admissão com qualquer nível de escolaridade. Enquanto o cargo de Assessor Técnico, a exigência também é, preferencialmente, superior, entretanto há exigência complementar no ato da posse, de que o nomeado deve ter inscrição no Conselho Regional de sua respectiva profissão.

De modo geral, os requisitos para admissão nos empregos públicos do Consórcio Público AMLINORTE, no que tange a escolaridade nos setores administrativos, contábil e jurídico, visto que o consórcio possui empregos públicos apenas nesses setores, é semelhante com os requisitos para provimento nos cargos e empregos públicos de seus consorciados. Obviamente em escala muito menor, na medida em que a necessidade de pessoal do CP-AMLINORTE é inferior a dos municípios consorciados. Nos setores administrativos dos

municípios, a maioria dos cargos são de nível fundamental e nível médio, tendo em apenas 2 municípios o cargo de Administrador, enquanto nos setores contábeis prevalece o ensino médio acrescido de curso técnico, ou ensino superior, visto que em 11 municípios há o cargo de Contador ou Auditor de Controle Interno. E, por fim, nos setores jurídicos, quase que exclusivamente, os cargos são de nível superior.

De certo modo, a exigência de escolaridade mínima para provimento nos cargos, empregos e funções públicas não garante a contratação de servidores públicos capacitados para as especificidades da função pública, que conforme já exposto, se difere em grande medida com as funções no setor privado. Ao mesmo tempo, não é possível considerar que servidores com apenas ensino fundamental, com exceção dos cargos operacionais, estejam aptos para exercer as atribuições que lhe pertencem, levando em conta as variáveis sociais, econômicas, jurídicas, etc. de um município.

Nos cargos em comissão a escolaridade é ainda mais precária, visto que mais da metade dos cargos, exigem apenas ensino fundamental, quando ainda há alguma exigência. Ou seja, em cargos de assessoramento e chefia de uma prefeitura, não é previsto como um requisito para provimento algum conhecimento específico, tampouco, cursos de formação ou ensino superior. E por tratarem-se de cargos de livre nomeação e exoneração, acaba por permitir a admissão de “qualquer um”, contratados sob critérios pessoais, independentemente da capacidade técnica.

Sendo assim, a partir do exposto, é possível afirmar que os requisitos de escolaridade para provimento dos cargos e empregos públicos são deficientes e precários, ainda de forma mais evidente nos cargos em comissão. Neste sentido, constata-se, ainda mais, a importância da capacitação/qualificação dos servidores públicos, tanto os efetivos como os comissionados.

3.3 A CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Pretende-se examinar a presença de incentivos por parte dos municípios, ou ainda, do CP-AMLINORTE para a capacitação/qualificação dos servidores públicos, ou seja, qualquer atividade que, de uma forma ou de outra, estimule os servidores públicos a aprimorarem seus conhecimentos. Seja por meio da oferta de cursos, programas de capacitação, palestras,

aperfeiçoamento funcional, entre outros, ou ainda, utilizando como critério de promoção e/ou avanço na carreira, ou oferecendo algum tipo de licença para estudo.

Nesse sentido, a maioria dos municípios prevê nas suas respectivas leis de cargos que promoverá o treinamento de seus servidores sempre que verificada a necessidade de melhor capacitá-los para desempenho de suas funções, visando dinamizar a execução das atividades nos diversos órgãos. Além disso, prevêm que este treinamento será interno, quando desenvolvido pelo próprio município, ou externo, quando executado por órgão ou entidade especializada.

Entretanto, o que tudo indica, esta previsão é uma mera formalidade. Encontra-se, praticamente, em todas as leis de cargos dos municípios, com redação semelhante, senão idêntica. São poucos os municípios que vão além desta previsão no que tange a formação, capacitação ou qualificação dos seus servidores.

Ainda que quase todos os municípios estabeleçam em suas leis de cargos o treinamento contínuo de seus servidores, apenas o município de Osório utiliza como critério de promoção e avanço na carreira o aperfeiçoamento na carreira. Nos demais, os critérios para promoção estão baseados no tempo de serviço e merecimento, onde neste, considera-se a assiduidade, comprometimento, o desempenho eficaz de suas funções, entre outros elementos.

Os incentivos a formação, capacitação e qualificação por meio de licenças, são previsto somente nos municípios de Imbé, Rolante e Três Forquilhas. O município de Imbé prevê Licença Especial para servidores em missão ou estudo, conforme dispositivos da Lei nº 064/1990:

Art. 100. O Servidor designado para missão ou estudo, em órgãos federais ou estaduais, ou em outro município, ou exterior, terá direito a licença especial.

§ 1º A licença especial poderá ser concedida, a critério da Administração, com ou sem prejuízo do vencimento e demais vantagens do cargo, segundo a missão ou estudo se relacione ou não com as funções desempenhadas pelo Servidor.

§ 2º O início da licença coincidirá com a designação, e seu termino com a conclusão da missão ou estudo, até o máximo de dois anos.

§ 3º A prorrogação da licença somente ocorrerá a requerimento do Servidor, em casos especiais em casos especiais. mediante comprovada, por escrito.

Art. 101. O ato que conceder licença com ônus para administração, deverá ser precedida de minuciosa exposição, que demonstre a necessidade ou o relevante interesse da missão ou estudo (IMBÉ, 1990).

A previsão de Licença Especial no município de Rolante encontra-se nos dispositivos do artigo 112 e artigo 113, da lei nº 195/72, cuja redação é idêntica à descrita pelo município de Imbé.

O estatuto do município de Três Forquilhas prevê Licença para Capacitação, conforme a Lei Municipal nº 1.328 de 2013:

Art. 87. O servidor efetivo, autorizado pelo Chefe do respectivo Poder, para missão ou estudo, no Brasil ou no exterior, terá direito à licença de capacitação.

§ 1º A licença poderá ser concedida na forma da Lei, sem a percepção de vencimento e demais vantagens do cargo, caso a missão ou estudo se relacione com as funções desempenhadas pelo servidor.

§ 2º O início da licença coincidirá com a autorização e seu término com a conclusão da missão ou estudo.

§ 3º A prorrogação da licença somente ocorrerá, a requerimento do servidor, em casos especiais, mediante justificativa escrita, acompanhada da devida justificção e de documentos que a comprovem.

§ 4º O servidor que usufruir da licença de capacitação deverá apresentar, no prazo de noventa dias do fim da licença de que trata este artigo, relatório circunstanciado do aprendizado desenvolvido, para que seja viabilizada a transferência do conhecimento (TRÊS FORQUILHAS, 2013).

Ademais, o município ainda prevê Licença para Servidor Estudante, conforme Art. 93 da mesma Lei:

Art. 93. É assegurado o afastamento do servidor efetivo, sem prejuízo de sua remuneração, nos seguintes casos:

I - durante os dias de provas em exames supletivos e de habilitação a curso superior;
II - para assistir aulas obrigatórias de cursos superiores ou técnicos, em estabelecimentos oficializados de ensino, em número de horas de até um terço da jornada de trabalho, quando houver incompatibilidade entre o horário de trabalho e o horário das disciplinas em que estiverem matriculados (TRÊS FORQUILHAS, 2013).

Os incentivos à formação, à capacitação e à qualificação sob a forma de incentivos pecuniários, estão previstos em apenas dois municípios, sendo eles: Capão da Canoa e Santo Antônio da Patrulha.

O município de Capão da Canoa instituiu o chamado Incentivo ao Estudo, na forma de uma gratificação aos servidores de cargos efetivos que possuam grau de escolaridade superior ao requisitado para provimento. Conforme previsto na Lei nº 1.441, de março de 2000:

Art. 15 Os detentores de cargo de provimento efetivo, com estágio probatório completo, que possuírem grau de escolaridade superior ao exigido nas especificações para o seu exercício, poderão ter direito à uma Gratificação de Incentivo à Titulação – GIT, a ser calculada com base na incidência dos seguintes percentuais, não cumulativos, sobre o vencimento da classe inicial do cargo titulado:

I. Cinco por cento, para a titulação de primeiro e de segundo grau;
II. Oito por cento, para a titulação de terceiro grau ou superior (CAPAO DA CANOA, 2000).

O município de Santo Antônio da Patrulha oferece o chamado Adicional por Aprimoramento, que concede ao servidor, adicional de acordo com percentuais fixados incidentes sobre seu vencimento, baseado no somatório de pontos conquistados por meio de capacitação funcional e/ou contribuição para o serviço público. Ou seja, de forma elucidada, conforme o artigo 20 da Lei nº 6.487/2012,

A Vantagem Adicional de que trata o artigo 19, será concedida aos servidores que atenderem o requisito de aprimoramento, que terá como base a aferição de fatores indicativos da capacitação funcional para o exercício das atribuições do cargo ou função de confiança, e da contribuição para o serviço público municipal [...] (SANTO ANTONIO DA PATRULHA, 2012)

Os requisitos de aprimoramento são:

I. Instrução formal: quando o servidor público exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo soma-se 10 pontos. Conforme Inciso I, alíneas:

- a) Ensino Fundamental, quando este exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo: 10,00 pontos.
- b) Ensino Médio, quando este exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo: 10,00 pontos.
- c) Ensino Técnico Profissionalizante, quando este exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo: 10,00 pontos.
- d) Graduação, quando esta exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo: 10,00 pontos por curso.
- e) Especialização, quando esta exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo: 10,00 pontos por curso.
- f) Mestrado, quando esta exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo: 10,00 pontos por curso.
- g) Doutorado quando esta exceder o requisito de escolaridade exigido para o cargo: 10,00 pontos por curso (SANTO ANTÔNIO DA PATRULHA, 2012).

II. Capacitação: a realização de cursos, oficinas, laboratórios, projetos e programas de capacitação e aperfeiçoamento. O calculo dos pontos está baseado em fatores como: carga horária, títulos e entidade promotora. Além destes, a participação em congressos, seminários, encontros, palestras, simpósios, ciclos de debates, fóruns e jornadas, quando ofertados pela própria prefeitura valem mais pontos. Ou ainda, participação como instrutor de cursos de desenvolvimento, oficinas, projetos, laboratórios, programas e aulas em eventuais cursos regulares. A pontuação esta baseada na carga horária, ou seja,

quanto maior a carga horária, maior o valor de pontos. E também vale mais pontos quando promovido pela própria prefeitura.

- III. Contribuição para o serviço público municipal: participação em Processos Administrativos ou Sindicâncias; participação em grupos de trabalho ou comissões, quando não de caráter habitual e permanente, mediante designação formal; participação em Comissões Examinadoras de concursos ou em Conselhos, mediante designação formal; participação em atividades administrativas nas reuniões de consultas públicas; publicação de artigo e/ou livro.

O Adicional por Aprimoramento incide sobre o vencimento básico dos servidores, obedecendo aos seguintes percentuais e disposições, conforme artigo 21 da referida lei:

- a) A partir do mês de janeiro do segundo exercício seguinte ao do ingresso, um adicional equivalente a 10% (dez por cento), mediante o somatório de 10 (dez) pontos;
 - b) A partir do mês de janeiro do terceiro exercício seguinte ao da concessão prevista na alínea “a”, um adicional equivalente a 15% (quinze por cento), mediante o somatório de 10 (dez) pontos;
 - c) A partir do mês de janeiro do segundo exercício seguinte ao da concessão prevista na alínea “b”, um adicional equivalente a 25% (vinte e cinco por cento), mediante o somatório de 10 (dez) pontos.
 - d) A partir do mês de janeiro do segundo exercício seguinte ao da concessão prevista na alínea “c”, um adicional equivalente a 30% (trinta por cento), mediante o somatório de 10 (dez) pontos.
- §1.º O percentual posterior substitui o anterior para fins de percepção da vantagem (SANTO ANTÔNIO DA PATRLHA, 2012).

Ainda no seu artigo 23 estabelece ao município a obrigação de oportunizar aos servidores, detentores de cargos de provimento efetivo, cursos, oficinas, programas de capacitação e aprimoramento, entre outros, com carga horária mínima para atingir cem por cento da pontuação (10 pontos) exigida para a percepção do Adicional por Aprimoramento.

Não obstante, o município de Santo Antônio da Patrulha instituiu o programa Escola de Governo, onde anualmente são ofertados cursos para os servidores. No de ano de 2013 e 2014, por exemplo, o programa ofertou aos seus servidores os seguintes cursos:

- Estágio Probatório
- Regime Jurídico Único dos Servidores;
- Atendimento ao Público.

- Critérios para avaliação de risco de vulnerabilidade – Escala de Bier – julho de 2014;
- Estrutura Organizacional do Poder Executivo – julho de 2014;
- Uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs – agosto de 2014;
- Redação Oficial – agosto de 2014;
- Objetivos do Milênio (ODM) – Indicadores municipais – setembro de 2014;
- Acidentes em rodovias: como agir? – setembro de 2014;
- Realização de Licitações Públicas – outubro de 2014;
- Acolhimento em saúde – outubro de 2014;
- Atendimento ao público – novembro de 2014;
- Leis sobre relações de trabalho dos servidores públicos – novembro de 2014;

Infelizmente, o município de Santo Antônio da Patrulha é uma exceção aos demais municípios quanto à gestão de pessoas, principalmente, no que tange à capacitação/qualificação dos servidores públicos. Sendo o único que conta com um programa específico voltado exclusivamente para a qualificação de seus servidores, e o único que prevê adicional baseado em vários critérios de qualificação funcional dos servidores. Além disso, o município da preferência em ofertar os cursos, palestras, oficinas e etc. ao invés de contratar empresa privada para isso, como fazem os demais municípios.

Quanto ao Consórcio Público AMLINORTE, sequer há menção no seu estatuto quanto a formação, qualificação ou capacitação de seus empregados públicos. Tampouco, prevê programas de incentivos ou ofertas de cursos, palestras, seminários, e demais atividades voltadas para a capacitação dos servidores dos municípios consorciados. Fica evidente a falta de relevância desta questão, tanto para o Consórcio Público quanto para os municípios consorciados.

Todos os anos os municípios gastam recursos públicos com a capacitação dos servidores, visto que a maioria dos municípios contratam empresas privadas especializadas para capacitar seus servidores, ou seja, contrata-se empresas privadas para qualificar o servidor para atuar na área pública. Mesmo em tempos de Reforma Gerencial e a decorrente importação de métodos e técnicas do setor privado para a área pública, o que já não é considerado adequado, é impossível esperar que empresas privadas ensinem melhor sobre a coisa pública, quanto os próprios servidores.

A Reforma Gerencial defende a questão da qualificação dos servidores públicos como essencial para a efetividade da reforma, e conseqüentemente, da administração pública gerencial. Porém, na prática, não há incentivos quanto à formação adequada às funções públicas, tampouco quanto à continuada qualificação dos servidores. Além disso, a maioria dos municípios não mantém qualquer tipo de controle quanto os cursos que seus servidores estão participando, partindo na maioria das vezes, da vontade do próprio servidor em capacitar-se, não havendo oferta ou estímulo por parte da prefeitura.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O consórcio público surgiu como uma grande promessa aos municípios, em meio à descentralização iniciada pela Constituição Federal de 1988 e mantida pela Reforma Gerencial, a possibilidade de compartilhar recursos financeiros, materiais e até humanos, tão escassos nas esferas municipais, proporciona aos municípios atingir objetivos comuns, através da ajuda mútua entre os consorciados. Entretanto, desde 1998, com a alteração da redação do Art. 241 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 19/98, a falta de segurança jurídica proporcionada pela ausência de dispositivos legais que disciplinam a criação dos consórcios públicos, as relações jurídicas entre eles, e de seus consorciados e terceiros, não permitia grandes avanços, visto que eram considerados meros pactos administrativos.

A regulamentação dos consórcios veio apenas com a promulgação da Lei nº 11.107 em 6 de abril de 2005, e posteriormente, com o Decreto Federal nº 6.017/07. Ao analisarmos o histórico do CP-AMLINORTE, as suas alterações estatutárias, no decorrer dos anos desde a sua criação em 1998, acompanham em grande medida as legislações pertinentes aos consórcios públicos. Anterior até mesmo da previsão explícita dos consórcios públicos, pela Emenda Constitucional nº 19/98, o CP-AMLINORTE regia-se sob a forma de consórcio administrativo, atuando exclusivamente na área da saúde, em consonância com o previsto na Lei 8.080/1990 que dispõe sobre o SUS. Alterou-se para consórcio público com personalidade jurídica de direito público, sob a forma de Associação Pública, apenas em 2013, em conformidade com a Lei 11.107/05.

Mesmo possuindo personalidade jurídica de direito público, o CP-AMLINORTE adotou o Regime Jurídico dos servidores da CLT, ou seja, o regime jurídico do setor privado. Entretanto, como entidade composta exclusivamente por pessoas de direito público, no caso os municípios, integrante da administração indireta de todos eles, a adoção do regime jurídico celetista, e a submissão dos servidores às normas do setor privado, permitindo que as contratações e demissões ocorram de acordo com interesses particulares, demonstra uma total desconformidade, tanto com a sua própria personalidade jurídica, como em relação aos seus consorciados.

Nos municípios consorciados, os servidores públicos providos em cargos públicos permanentes, estão vinculados ao regime jurídico previsto nos seus respectivos estatutos. Com exceção do município de Rolante que possui no quadro de cargos, tanto empregos públicos regidos pela CLT, quanto cargos públicos regidos pelo estatuto, em conformidade

com redação dada ao Art. 39 da Constituição Federal, pela Emenda Constitucional nº 19/98 prevendo o fim do regime jurídico único, e mesmo depois de sua suspensão pelo Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2008), na prática, a redação do referido artigo continua surgindo efeito nos municípios.

Sendo assim, conclui-se no tocante ao regime jurídico dos servidores, que não há uma sintonia entre o CP-AMLINORTE e os municípios consorciados, visto que aquele adota o regime jurídico da CLT, e estes o regime jurídico estatutário.

Quanto a escolaridade dos cargos e empregos públicos do CP-AMLINORTE e dos municípios consorciados, nota-se que em ambos não há uma exigência adequada de escolaridade para provimento nos cargos e empregos públicos, principalmente, nas áreas responsáveis especificamente pela gestão de recursos e implementação de políticas públicas, como as áreas administrativas e contábeis, por exemplo. Aliás, é ainda mais precária a questão da escolaridade quando analisados os cargos em comissão, onde em sua maioria, não há qualquer exigência de escolaridade mínima.

A falta de exigência quanto escolaridade na contratação dos servidores comissionados é pretendido pelos entes e o consórcio público, pois na medida em que não há requisitos mínimos para a contratação, permite a admissão de servidores de seus interesses, visto tratem-se de cargos de livre nomeação e exoneração, propicia a contratação de servidores sem a devida capacidade técnica, prevalecendo desta forma, apenas as vontades particulares e as indicações políticas.

Com este cenário, torna-se ainda mais relevante a presença de programas de formação, capacitação e/ou qualificação dos servidores públicos. Infelizmente, de acordo com o exposto anteriormente, apenas o município de Santo Antônio da Patrulha possui disposições que efetivamente proporcionam e incentivam a capacitação dos servidores, por meio de adicionais pecuniários e a oferta de diversos mecanismos que garantem o treinamento e, conseqüentemente, a melhoria da capacidade técnica destes servidores. Os demais municípios possuem disposições frágeis e isoladas, não prevendo um programa de capacitação que integre oferta de cursos, seminários, etc. gratificações, e crescimento na carreira. O CP-AMLINORTE, tampouco, faz menção quanto à qualificação e/ou capacitação de seus servidores, e muito menos, institui programas de capacitação/qualificação para os servidores públicos dos municípios consorciados.

A partir do exposto, pode-se concluir que a gestão de pessoas do CP-AMLINORTE e de seus municípios consorciados, em partes, seguem uma sintonia, porém, infelizmente essa sintonia encontra-se exatamente nas deficiências da gestão de pessoas dos municípios. Ao

contrário do que se espera de um consórcio público, o CP-AMLINORTE não inovou quanto à gestão de pessoas, fez, na verdade o oposto, repetiu as mesmas deficiências dos municípios, como a ausência de escolaridades adequada para provimento de cargos e empregos públicos e a falta de promoção e incentivos a capacitação de seus servidores. Não obstante, o CP-AMLINORTE retroagiu quanto ao regime jurídico dos servidores, pois diferentemente de seus consociados, o referido consórcio estabelece a CLT como regime jurídico de seus servidores, inapropriado para uma Associação Pública que detêm competências de natureza dos municípios. O que apenas evidencia as características da Reforma Gerencial de aproximação dos mecanismos do setor privado para o setor público. Como consequência, tal aproximação resulta na facilitação da contratação por critérios pessoais, o empreguismo e patrimonialismo, infelizmente, ainda tão presentes nas organizações e entidades públicas.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Helena Kerr. Desenvolvimento de Competências de Servidores na Administração Pública Brasileira. **Revista do Serviço Público** Brasília. 57 (4): 549-563. Out/Dez. 2006.

AMLINORTE. Associação dos Municípios do Litoral Norte. Disponível em: <<http://www.amlinorte.org.br>>. Acesso em: ago.2014

AZEVEDO, Clovis Bueno. LOUREIRO, Maria Rita. Carreiras Públicas em uma Ordem Democrática: entre os Modelos Burocrático e Gerencial. **Revista do Serviço Público** Brasília 54, nº1. Jan/Mar. 2003

BATISTA, Sinoel. O papel dos dirigentes municipais e regionais na criação e gestão dos consórcios públicos. **Guia de Consórcios Públicos** Brasília, v.2, 2011.

BORGES, Alice Gonzales. Consórcios Públicos, Nova Sistemática e Controle. **Revista de Direito Administrativo Econômico** Salvador, nº 6, mai/jun/jul, 2006.

BORGES, Alice Gonzalez. A instrumentalização dos Consórcios Intermunicipais. **Revista Eletrônica sobre Reforma do Estado (RERE)**, Salvador, nº 28, dez/jan/fev, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 19, de 1998. Dá nova redação ao art. 241 da Constituição Federal. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91972/constituicao-da-republica-federativa-do-brasil-1988#art-241>> Acesso em: nov. 2014

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: mai. 2015

BRASIL. Decreto nº 6.017, de 17 de janeiro de 2007. Regulamenta a Lei no 11.107, de 6 de abril de 2005, que dispõe sobre normas gerais de contratação de consórcios públicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6017.htm> Acesso em: mai. 2015

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm> Acesso em: mai. 2015

BRASIL. Lei nº 11.107, de 6 de Abril de 2005. Dispõe sobre normas gerais de contratação de consórcios públicos e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111107.htm> Acesso em: ago. 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade, nº 2135. Distrito Federal, 2008. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=2135&processo=2135>> Acesso em: jun. 2015.

BRESSER PEREIRA, Luis Carlos. Brasil. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Os avanços da reforma na administração pública: 1995-1998. Brasília: MARE, 1998a.

BRESSER PEREIRA, Luis Carlos. Uma Reforma Gerencial da Administração Pública no Brasil¹. **Revista do Servidor Público**, 49(1), Jan-Mar, 1998b.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. Reflexões sobre a Reforma Gerencial Brasileira de 1995. **Revista do Serviço Público**, 50(4), 1999.

CP-AMLINORTE. Terceira Alteração do Estatuto. Osório, 2013.

DASSO JUNIOR, Aragon Érico. Reforma do Estado com participação cidadã? Déficit democrático das agências reguladoras brasileiras. 2006, 460 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

FONSECA, José Saraiva da. **Metodologia de Pesquisa Científica**. Universidade Estadual do Ceará, 2002. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf> Acesso em: nov. 2014

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>.> Acesso em: nov 2014.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>> Acesso em: jun.2015.

LEITE, Leonardo Queiroz. Um Empreendedor de Políticas Públicas em Ação: Bresser Pereira e a Reforma da Administração Pública de 1995 no Brasil. São Carlos, 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia Científica. 5.ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

OSZLAK, Oscar. As Demandas de Formação de Administradores Públicos Frente ao Novo Perfil do Estado. **Revista do Servidor Público** Brasília, jan/abr. 1995

RIBEIRO, Wladimir António. Cooperação Federativa e a Lei de Consórcios Públicos. Brasília: CNM, 2007.

SANTOS, Luis Aberto dos. Agencificação, Publicização, Contratualização e Controle Social: Possibilidades no âmbito da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília: DIAP, 2000.

XERXENEVSKY, Lauren Lewis; FOCHEZATTO, Adelar. Índice Relativo de Desenvolvimento Socioeconômico dos Municípios do Litoral do Rio Grande do Sul: uma Aplicação da Análise Fatorial. 2011. Disponível em: <http://www.anpecsul2011.ufsc.br/?go=download&path=2&arquivo=2_279881045_1.pdf> Acesso em ago. 2014.

SÍTIOS ELETRÔNICOS

ARROIO DO SAL. Lei 772 de 1997. Consolida o Plano de Classificação de Cargos e Funções, Estabelece o Plano de Pagamento e dá outras Providências, 1997.

BALNEÁRIO PINHAL. Lei 1.111 de 09 de janeiro de 2013. Dispõe sobre os Quadros e Funções Públicas do Município, Estabelece o Plano de Carreira dos Servidores e dá outras Providências, 2013.

CAPÃO DA CANOA. Lei Municipal nº 419, de 24 de maio de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos, 1990.

CAPÃO DA CANOA. Lei Municipal nº 1.441, de 16 de março de 2000. Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais. Disponível em: <http://www.capaodacanoa.rs.gov.br/documentosdiversos/legislacao/lei_1441_2000.pdf> Acesso em: jun.2015

CAPÃO DA CANOA. Lei Municipal nº 2.118 de 14 de fevereiro de 2005. Estabelece atribuições de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, 2005.

CAPÃO DA CANOA. Lei Municipal nº 2.444, de 5 de setembro de 2007. Define os Requisitos para Ingresso no Serviço Público, Remuneração e Atribuições dos Cargos e Funções do Quadro Geral de Servidores, 2007.

CAPIVARI DO SUL. Lei nº 213, de 29 de dezembro de 2000. Dispõe sobre o Quadro de Cargos e Funções Públicas, o Plano de Carreira, Respectivas Remunerações e dá Outras Providências, 2000.

CAPIVARI DO SUL. Lei nº 769, de 21 de março de 2013. Altera o Art. 6º da Lei nº 213 de 29 de dezembro de 2000, 2013.

CARÁÁ. Lei nº 137 de 1998. Dispõe sobre o Quadro de Cargos e Funções Públicas do Município, 1998.

DOM PEDRO DE ALCÂNTARA. Lei Municipal nº 25, de 19 de junho de 1997. Dispõe sobre o Quadro de Cargos e Funções Públicas da Prefeitura, 1997. Disponível em: <<http://www.dompedrodealcantara.rs.gov.br/index.php/legislacao>> Acesso em: mai. 2015.

DOM PEDRO DE ALCÂNTARA. Lei Municipal nº 357, de 31 de maio de 2002. Cria Cargos de Provimento Efetivo, 2002. Disponível em: <<http://www.dompedrodealcantara.rs.gov.br/index.php/legislacao>> Acesso em: mai. 2015

DOM PEDRO DE ALCÂNTARA. Lei Municipal nº 827, de 24 de maio de 2007. Cria Cargos de Provimento Efetivo, 2007. Disponível em: <<http://www.dompedrodealcantara.rs.gov.br/index.php/legislacao>> Acesso em: mai.2015.

DOM PEDRO DE ALCÂNTARA. Lei Municipal nº 884, de 28 de dezembro de 2007. Cria Cargos de Provimento Efetivo, 2007. Disponível em: <<http://www.dompedrodealcantara.rs.gov.br/index.php/legislacao>> Acesso em: mai. 2015.

IMBÉ. Lei Municipal nº 1.622, de 18 de dezembro de 2014. Dispõe sobre os Quadros e Funções Públicas do Município, Estabelece Carreira e Pagamento dos Servidores e dá outras Providências, 2014.

IMBÉ. Lei Municipal nº 064, de 19 de abril de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores, 1990.

MAMPITUBA. Lei Municipal nº 682, de 15 de janeiro de 2013. Estabelece o Plano de Carreira dos Servidores, institui o Respectivo Quadro de Cargos e dá Outras Providências, 2013.

MAMPITUBA. Lei Municipal nº 218, de 2002. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores, 2002.

MOSTARDAS. Lei Municipal nº 2158, de 23 de maio de 2006. Estabelece o Plano de Carreira dos Servidores, Institui o Respectivo Quadro de Cargos e dá Outras Providências, 2006.

MOSTARDAS. Lei Municipal nº 2857, de 27 de junho de 2011. Cria Empregos Destinados a Atender ao Programa de Agente Comunitários de Saúde – PACS e Saúde da Família – ESF e dá Outras Providências, 2011.

MORRINHOS DO SUL. Lei Municipal nº 722, de 18 de outubro de 2002. Dispõe sobre o Quadro de Cargos e Funções Públicas, 2002.

MORRINHOS DO SUL. Lei Municipal nº 978, de 28 de setembro de 2005. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores, 2005.

OSÓRIO. Lei Municipal nº 5499, de 21 de janeiro de 2015. Dispõe sobre os Quadros de Cargos e Funções Públicas do Executivo municipal. Disponível em: <<http://www.osorio.rs.gov.br/>> Acesso em: jun. 2015.

ROLANTE. Lei Municipal nº 3.220, de 11 de junho de 2013. Cria Cargos e Estabelece a Estrutura de Cargos e Empregos do Município, 2013

SANTO ANTÔNIO DA PATRULHA. Lei Complementar nº 035, de 07 de outubro de 2005. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do município, 2005.

SANTO ANTÔNIO DA PATRULHA. Lei Municipal nº 6.487, de 21 de março de 2012. Dispõe sobre os Quadros de Cargos e Funções públicas, 2012.

TERRA DE AREIA. Lei Municipal nº 2.150, de 30 de dezembro de 2013. Estabelece o novo Plano de Carreira do Município de Terra de Areia, consolida a Legislação do Quadro de Cargos e Funções Públicas do Município e dá outras Providências, 2013.

TRÊS FORQUILHAS, Lei Municipal nº 1328, de 12 de junho de 2013. Estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município, 2013. Disponível em: <<http://www.tresforquilhas.rs.gov.br/gerar.php?id=25>> Acesso em jun. 2015.

TRÊS FORQUILHAS, Lei Municipal nº 1329, de 12 de junho de 2013. Dispõe sobre o Quadro de Cargos do município, 2013. Disponível em: <<http://www.tresforquilhas.rs.gov.br/gerar.php?id=20>> Acesso em jun. 2015.

XANGRI-LÁ. Lei Municipal nº 1.006, de 19 de setembro de 2007. Dispõe sobre o Quadro de Cargos e Funções Públicas do Município, 2007.

XANGRI-LÁ. Lei Municipal nº 419, de 24 de maio de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos e dá outras Providências, 1990.