



ESTUDO TÉCNICO SOBRE A POLÍTICA REMUNERATÓRIA E O PLANO DE CARGOS E CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE PERNAMBUCO

Apresentação

Elaborado pelo Instituto Latino-Americano de Estudos Socioeconômicos sob coordenação de Guilherme Fonseca e Caio Marx. Todas as informações foram retiradas de relatórios oficiais devidamente indicados.

Sumário

Introdução.....	3
Capítulo 1 - Os investimentos com pessoal do Ministério Público de Pernambuco.....	4
1.1. Os investimentos com pessoal e o orçamento do Ministério Público de Pernambuco.....	4
1.2. Evolução dos investimentos em pessoal do Ministério Público de Pernambuco em relação à Receita Corrente Líquida.....	5
1.3. Gastos com pessoal e a participação de servidores e membros do Ministério Público de Pernambuco.....	8
Capítulo 2- O Plano de cargos e Carreira dos Servidores efetivos do MPPE, sua evolução e seus impactos.....	8
2.1. A estagnação no quadro dos servidores efetivos.....	11
2.2 . As perdas salariais nos últimos anos.....	12
2.3. O avanço e o freio na carreira com o PCCV	12
2.4. A evolução da remuneração e da remuneração média dos servidores do MPPE.....	13
Capítulo 3- Evolução do quadro, da remuneração e remuneração média dos membros do Ministério Público de Pernambuco.....	14
3.1. Participação relativa entre membros e servidores nos rendimentos do MPPE.....	15
Capítulo 4- Aspectos de comparação do plano de cargos dos servidores do MP de Pernambuco com o plano de cargos e carreira dos Servidores do Tribunal de Contas de Pernambuco.....	166
4.1. O plano de cargos dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco (TCE PE)....	16
Algumas Conclusões.....	20

Introdução

No presente estudo, temos como objetivo central observar os impactos do PCCV dos servidores efetivos nas finanças do Ministério público estadual de Pernambuco. Para isso, examinamos as finanças do Ministério Público de Pernambuco em vários aspectos.

Assim, no primeiro capítulo, analisamos a evolução dos investimentos em pessoal no Ministério Público de Pernambuco de nos últimos anos 10 anos. No segundo capítulo, analisamos o plano de cargos e carreira dos servidores efetivos do MPPE sua evolução e impactos, a evolução do quadro de pessoal dos servidores efetivos e as perdas salariais. No terceiro capítulo analisamos a remuneração média mensal dos membros e a evolução dos seu quadro. Já no quarto capítulo, analisamos aspectos dos planos de cargos e carreiras dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco a fim de análise comparativa com a atual estrutura do PCCV dos servidores do MPPE e no final as conclusões gerais do estudo.

As fontes utilizadas para essa pesquisa foram o portal da transparência do Ministério Público de Pernambuco, os relatórios de atividade do órgão nos últimos 5 anos, SICONFI (Sistema de Informações e Contábeis e Fiscais do Setor Público Brasileiro) e do portal da transparência do TCE-PE.

Boa leitura!

Capítulo 1 - Os investimentos com pessoal do Ministério Público de Pernambuco

1.1. - Os investimentos com pessoal e o orçamento do Ministério Público de Pernambuco.

A previsão do orçamento do Ministério Público é aprovada anualmente por meio da LOA (Lei Orçamentária Anual), na Assembleia Legislativa. Nela estão previstos os gastos com pessoal e encargos — que incluem salários, aposentadorias e contribuições previdenciárias —, as outras despesas correntes — que abrangem contratos (terceirização), serviços e tecnologia —, além dos investimentos, que compreendem obras, aquisição de equipamentos e infraestrutura.

Evidentemente, o valor previsto não corresponde necessariamente ao que será efetivamente executado ao longo do ano, tratando-se de uma estimativa para a organização das despesas públicas. Por exemplo, em 2025, a LOA previa um orçamento de aproximadamente R\$ 970,86 milhões para o Ministério Público, enquanto o órgão recebeu cerca de R\$ 962,88 milhões por meio de duodécimos ao longo do ano. Ou seja, um valor bastante próximo do previsto. No entanto, isso nem sempre ocorre, como se verificou durante o período da pandemia, em 2020 e 2021.

A seguir, para termos uma dimensão das despesas efetivamente executadas, considerando não apenas os recursos do duodécimo, mas também receitas próprias do MPPE entre 2020 e 2025, apresentamos a participação das despesas com pessoal e encargos no total das despesas. Na tabela a seguir, estão detalhados esses dados.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pessoal e Encargos	463.231.406,78	510.581.209,54	562.897.453,75	603.685.550,32	696.484.571,39	783.710.769,63
Outras Despesas Correntes	63.773.031,08	86.039.353,49	128.039.702,04	145.378.803,30	159.426.362,92	164.287.938,80
Investimentos	4.442.424,02	21.211.600,54	26.224.416,77	31.387.919,42	32.288.036,61	35.875.795,96
Inversões financeiras					1.479.029,21	
Despesas Executadas	531.446.861,88	617.832.163,57	717.161.572,56	780.452.273,04	889.678.000,13	983.874.504,39
% Part. Pessoal e Encargos	87,16%	82,64%	78,49%	77,35%	78,29%	79,66%

Fonte: Portal transparência do MPPE; elaboração ILAESE. Os valores estão em reais (R\$)

Como se observa, a participação das despesas com pessoal representou cerca de 80,60% no período analisado, sendo que, nos anos da pandemia, esse percentual superou 82%. Esse comportamento é esperado, uma vez que um dos principais papéis do Ministério Público é a defesa dos interesses coletivos da sociedade, o combate à corrupção e a proteção de grupos vulneráveis, entre outras atribuições. Nesse sentido, compreender a forma como esses gastos se distribuem constitui um dos objetivos desta nota técnica.

Por outro lado, observa-se que as despesas executadas passaram de R\$ 463,23 milhões para cerca de R\$ 783,71 milhões no período analisado, o que representa um crescimento de 69,18%, portanto, bem superior à inflação acumulada no período, de 39,15%.

Outra questão, distinta, seria avaliar se a atuação do órgão tem ocorrido de forma satisfatória; contudo, esse não é o objetivo da presente nota técnica. Ainda assim, para a população — em especial os trabalhadores, que são os que mais pagam impostos no país e sustentam a máquina do Estado —, é fundamental compreender como se dão os investimentos em pessoal nos órgãos públicos e se esses recursos estão sendo adequadamente aplicados.

A seguir, analisamos de forma mais detalhada a composição dos gastos com pessoal no MPPE.

1.2 - Evolução dos investimentos em pessoal do Ministério Público de Pernambuco em relação à Receita Corrente Líquida.

Pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), os Ministérios Públicos estaduais podem gastar com pessoal, no máximo, **2% da Receita Corrente Líquida (RCL)** de seus respectivos estados, havendo ainda outros limites de referência, como o **limite de alerta, de 1,8%**, e o **limite prudencial, de 1,9%** da Receita Corrente Líquida de cada estado. Como vimos anteriormente, os valores recebidos pelo Ministério Público decorrem das transferências do Estado e da execução efetiva de seu orçamento.

Em que pese a LRF foi criada no governo FHC, seu objetivo central é limitar os gastos com pessoal do serviço público para garantir o pagamento da dívida pública, principalmente aos banqueiros, e direcionar recursos para o setor privado, **sem nenhuma contrapartida social**.

Para analisarmos melhor como essa lei vem sendo aplicada, é importante saber o que consta como gastos com pessoal. Segundo a LRF, no âmbito do Ministério Público, são considerados gastos com pessoal: vencimentos, subsídios, proventos de aposentadoria e pensões, desde que pagos com recursos do MPPE e não do Regime Próprio de Previdência do Estado (Funape), encargos sociais e outras parcelas de natureza remuneratória.

Não entram nessa contabilidade, para fins de apuração do limite, as parcelas que não remuneram o trabalho, mas apenas indenizam ou devolvem despesas, ou seja, as verbas indenizatórias no MPPE, tais como: auxílio-alimentação, auxílio-transporte, auxílio-moradia, ajuda de custo e outras de mesma natureza. As diárias, excepcionalmente, não fazem parte desses gastos de pessoal para efeito da LRF.

No gráfico e na tabela a seguir, observamos a relação entre a Receita Corrente Líquida do Governo do Estado de Pernambuco e os gastos com pessoal do MPPE.



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Receita Corrente Líquida	19.893.041.089	20.853.041.089	21.511.100.201	23.127.186.509	25.335.728.691	27.166.953.972	31.335.146.156	36.697.903.275	37.789.672.694	43.773.481.815	47.205.580.146
Despesa com Pessoal	309.462.655	320.759.326	329.487.681	344.315.708	411.975.894	426.629.508	457.806.836	491.567.689	539.765.776	651.670.042	702.335.172
% Gasto com Pessoal sobre a RCL	1,56%	1,54%	1,53%	1,49%	1,63%	1,57%	1,46%	1,34%	1,43%	1,49%	1,49%
Limite de Alerta (1,80%)	358.074.740	375.354.740	387.199.804	416.289.357	456.043.116	489.005.172	564.032.631	660.562.259	680.214.108	787.922.673	849.700.443
Limite Prudencial (1,90%)	377.967.781	396.207.781	408.710.904	439.416.544	481.378.845	516.172.125	595.367.777	697.260.162	718.003.781	831.696.154	896.906.023
Limite Máximo (2,0%)	397.860.822	417.060.822	430.222.004	462.543.730	506.714.574	543.339.079	626.702.923	733.958.065	755.793.454	875.469.636	944.111.603

Fonte: Siconfi e diário oficial do MPPE; Elaboração: ILAESE (valores em Reais)

O que observamos ao longo desse período de 11 anos (2015 a 2025) é que o MPPE manteve os gastos com pessoal, com base nos critérios da LRF, sempre bem abaixo de todos os limites previstos na lei. Apenas para exemplificar, nos dois últimos anos o MPPE destinou 1,49% da Receita Corrente Líquida (RCL) às despesas com pessoal.

Na tabela abaixo, demonstramos quanto deixou de ser investido em pessoal caso o MPPE tivesse atingido qualquer um dos três limites estabelecidos pela LRF.

Valor que deixou de investir se atingisse o:	2024	2025
Limite de alerta	136.252.631	147.365.271
Limite prudencial	180.026.112	194.570.851
Limite máximo	223.799.594	241.776.431

Fonte: SICONFI; Elaboração: ILAESE (valores em Reais)

Ou seja, caso atingisse o limite de alerta, o Ministério Público do Estado de Pernambuco poderia ter investido, nesses dois anos, cerca de R\$ 283 milhões em pessoal.

Verificamos que há uma pequena diferença entre os gastos com pessoal apresentados no item 1.1 e aqueles considerados para fins da LRF. Isso ocorre porque, nesse último caso, são realizadas algumas deduções, como a contribuição patronal à previdência.

No entanto, como dizemos anteriormente, em que pese essa sobra para o limite, o fator determinante para avaliar os gastos com pessoal é a execução do orçamento com repasse do estado, pois esse não é vinculado a Receita Corrente Líquida, embora seja importante saber que os limites constitucionais estão sendo cumpridos e tem sobra até.

Vamos discriminar as despesas com pessoal, conforme os critérios da LRF, tomando o ano de 2024 como exemplo.

Rendimentos 2024	Valor em Real	% participação
SALÁRIOS E VENCIMENTOS - PC	356.269.712,53	60,50%
ABONO DE PERMANÊNCIA - PESSOAL CIVIL	10.497.572,52	1,78%
OUTROS PODERES - LICENÇA PRÊMIO EM PECÚNIA	25.801.108,70	4,38%
GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIOS DE CARGOS - PC	79.391.688,68	13,48%
GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIOS DE FUNÇÕES - PC	11.844.946,77	2,01%
GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO - PESSOAL CIVIL	453.662,18	0,08%
FÉRIAS - PC	1.165,65	0,00%
13º SALÁRIO - PC	32.720.257,37	5,56%
FÉRIAS - ABONO PECUNIÁRIO - PC	11.565.511,65	1,96%
FÉRIAS - ABONO CONSTITUCIONAL - PC	15.977.851,01	2,71%
HORAS EXTRAS - PC	6.175.234,21	1,05%
GRATIFICAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO - PC	826.805,95	0,14%
DEA - ATIVOS - PESSOAL CIVIL	22.260.337,39	3,78%
DEA - 13º SALARIO - PESSOAL CIVIL	2.564,42	0,00%
DEA - OUTRAS DESPESAS VARIÁVEIS - PESSOAL CIVIL	303.064,46	0,05%
DEA - OUTRAS DESPESAS DE EXERCICIOS ANTERIORES	-	0,00%
DEA - INDENIZACOES E RESTITUICOES TRABALHISTAS	11.487.972,58	1,95%
RESSARCIMENTO DE DESPESA DE PESSOAL	46.173,12	0,01%
INATIVOS PESSOAL CIVIL	-	0,00%
INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS	175.734,21	0,03%
LICENÇA PRÊMIO PESSOAL CIVIL	1.452.469,37	0,25%
PESSOAL REQUISITADO DE OUTROS ÓRGÃOS	96.020,55	0,02%
PESSOAL REQUISITADO A OUTRO ÓRGÃO DO MESMO ENTE	1.484.500,07	0,25%
Total - PESSOAL ATIVO Bruto (sem contruição patronal a Previdência)	588.834.353,39	100,00%

Fonte: Portal transparência do MPPE; elaboração ILAESE. Os valores estão em reais (R\$)

Verificamos que os gastos brutos com pessoal ativo do MPPE em 2024 — desconsiderando as contribuições patronais à previdência — ficaram na faixa de R\$ 588 milhões. Desse total, as despesas com salários e vencimentos do pessoal civil (servidores, membros e outros servidores) somaram cerca de R\$ 356 milhões, o que representou aproximadamente 60,50% dos gastos. Ao incluir férias e o abono constitucional, esse montante alcançou R\$ 416,53 milhões, correspondendo a cerca de 70,74% do total.

Já os gastos com gratificação pelo exercício de cargos totalizaram R\$ 79,39 milhões, o que correspondeu a 13,48% do total. Ou seja, as despesas com membros e servidores representaram cerca de 84,22% do total dos gastos com pessoal em 2024, segundo os critérios da LRF. A seguir, analisaremos como esses investimentos e como se distribuem entre eles.

1.3. Gastos com pessoal e a participação de servidores e membros do Ministério Público de Pernambuco.

Para avaliar essa participação, utilizamos como parâmetro os rendimentos brutos de servidores e membros em 2024, com base em dados publicados no Portal da Transparência do MPPE, conforme apresentado a seguir:

Cargos	Remuneração 2024	% sobre participação total
Analistas ministeriais suplementares	R\$ 380.425	0,06%
Técnicos ministeriais suplementares	R\$ 4.530.466	0,74%
Analistas ministeriais	R\$ 71.845.706	11,69%
Técnicos ministeriais	R\$ 115.689.590	18,82%
Demais servidores	R\$ 37.970.222	6,18%
Procuradores de justiça	R\$ 54.448.220	8,86%
Promotores de Justiça de 1ª entrância	R\$ 38.895.735	6,33%
Promotores de Justiça de 2ª entrância	R\$ 168.333.252	27,39%
Promotores de Justiça de 3ª entrância	R\$ 122.523.881	19,93%
Total Remuneração	R\$ 614.617.497	100%

E se aglutinarmos por membros e servidores:

Cargos	Remuneração 2024	% sobre participação total
Membros	R\$ 384.201.088,00	62,51%
Analistas e Técnicos Ministerias	R\$ 192.446.187,00	31,31%
Demais servidores	R\$ 37.970.222,00	6,18%
Total	R\$ 614.617.497,00	100,00%

Ou seja, os membros, os analistas e técnicos ministeriais e os demais servidores absorveram em 2024, cerca de 62,51%, 31,31% e 6,18%, respectivamente, do orçamento do MPPE em 2024. O que pudemos constatar, ainda que de forma superficial, foi que o valor das indenizações recebidas pelos membros é bem superior ao dos servidores. Por não ser objeto deste estudo, não aprofundaremos a análise de todos os gastos do MPPE.

2- O Plano de Cargos e Carreira dos Servidores efetivos do MPPE, sua evolução e seus impactos.

O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Quadro de Pessoal de Apoio Técnico-Administrativo do Ministério Público do Estado de Pernambuco foi instituído pela Lei Estadual nº 12.956/2005. Essa lei sofreu diversas alterações ao longo do tempo; contudo, para este estudo, nos referiremos especificamente à estrutura remuneratória do plano no que diz respeito à progressão na carreira.

Assim, a versão mais recente desse trecho, estabelecida pela Lei nº 15.358/2014, dispõe o seguinte:

Art. 27. A estrutura dos vencimentos dos servidores dos Quadros Permanente e Suplementar é formada por três Classes, denominadas A, B e C, escalonadas, cada classe em 15 (quinze) referências, as quais serão alcançadas progressivamente na forma dos arts. 29 e 48 desta Lei.

§ 1º Para os cargos de Analista Ministerial e Analista Ministerial Suplementar, a Classe A é a classe inicial na carreira. As Classes B e C são classes que poderão ser alcançadas mediante promoção por elevação do nível profissional, assim discriminadas:
I – Classe B: conclusão de outra graduação em nível superior ou de especialização lato sensu;
II – Classe C: conclusão de mestrado, de doutorado ou de uma segunda especialização lato sensu.

§ 6º Para que o servidor possa ser promovido para classe C conforme prevê o inciso II, do § 1º, com uma segunda especialização lato sensu, uma das especializações deverá ser, obrigatoriamente, em Gestão do Ministério Público. (Acrescido pelo art. 1º da Lei nº 15.358, de 25 de agosto de 2014).

Já o **art. 28**, com redação alterada pelo art. 1º da Lei nº 14.031, de 31 de março de 2010, trata do avanço na carreira com mudança de classe, prevendo acréscimo percentual de 10%, nos seguintes termos:

Art. 28. O vencimento inicial da Classe A dos cargos de provimento efetivo dos Órgãos de Apoio Técnico-Administrativo é o constante no Anexo VI.

Parágrafo único. O vencimento inicial da Classe B terá um acréscimo percentual de 10% em relação ao vencimento inicial da Classe A; o da Classe C, um acréscimo percentual de 10% em relação ao da Classe B.

Por sua vez, o **art. 29**, também com redação alterada pelo art. 1º da Lei nº 14.031, de 31 de março de 2010, aborda a progressão na carreira, por elevação de referência dentro da mesma classe, estabelecendo o seguinte:

Art. 29. Entre cada uma das referências das Classes A, B e C, os vencimentos dos cargos constantes dos Anexos I e II desta Lei terão os seguintes acréscimos percentuais, no intervalo entre as referências 1 a 15, em relação à referência imediatamente anterior: 9%, 9,5% e 10%, para as Classes A, B e C, respectivamente.

Dessa forma, tem-se, em janeiro de 2025, a seguinte estrutura remuneratória para os cargos de Técnico e Analista Ministerial:

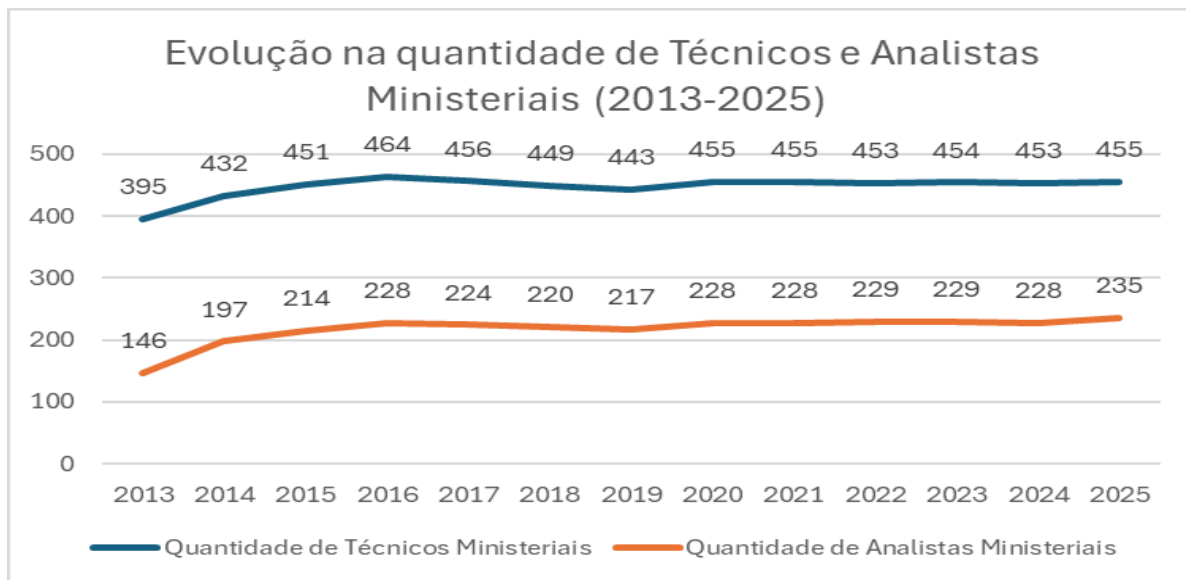
REFERÊNCIA	CARGO: TÉCNICO MINISTERIAL/SUPLEMENTAR		
	<u>LEI Nº 12.956, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2005.</u>		
	<u>LEI Nº 18.863, DE 11/04/2025 (A partir de Maio/2025)</u>		
	CLASSES		
	A	B	C
VENCIMENTO	VENCIMENTO	VENCIMENTO	
1	4.448,57	4.893,42	5.382,76
2	4.848,94	5.358,30	5.921,04
3	5.285,34	5.867,34	6.513,14
4	5.761,02	6.424,73	7.164,46
5	6.279,51	7.035,08	7.880,91
6	6.844,67	7.703,41	8.669,00
7	7.460,69	8.435,24	9.535,90
8	8.132,15	9.236,59	10.489,48
9	8.864,05	10.114,06	11.538,43
10	9.661,81	11.074,90	12.692,28
11	10.531,37	12.127,01	13.961,50
12	11.479,20	13.279,08	15.357,65
13	12.512,32	14.540,59	16.893,42
14	13.638,43	15.921,95	18.582,76
15	14.865,89	17.434,53	20.441,04

REFERÊNCIA	CARGO: ANALISTA MINISTERIAL/SUPLEMENTAR		
	<u>LEI Nº 12.956, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2005.</u>		
	<u>LEI Nº 18.863, DE 11/04/2025 (A partir de Maio/2025)</u>		
	CLASSES		
	A	B	C
VENCIMENTO	VENCIMENTO	VENCIMENTO	
1	6.746,14	7.420,75	8.162,83
2	7.353,29	8.125,72	8.979,11
3	8.015,09	8.897,67	9.877,02
4	8.736,44	9.742,94	10.864,72
5	9.522,72	10.668,52	11.951,19
6	10.379,77	11.682,03	13.146,31
7	11.313,95	12.791,83	14.460,94
8	12.332,20	14.007,05	15.907,04
9	13.442,10	15.337,72	17.497,74
10	14.651,89	16.794,80	19.247,52
11	15.970,56	18.390,31	21.172,27
12	17.407,91	20.137,39	23.289,49
13	18.974,62	22.050,44	25.618,44
14	20.682,34	24.145,23	28.180,29
15	22.543,75	26.439,03	30.998,32

Fonte: Portal da Transparência MPPE

2.1. A Estagnação no quadro dos servidores efetivos

Os servidores públicos efetivos do MP de Pernambuco são compostos pelos Técnicos e Analistas Ministeriais. No gráfico abaixo, observamos a evolução do quadro desses servidores entre 2013 e 2025.



Fonte: Portal transparência do MPPE; Elaboração: ILAESE

Como vemos, de 2013 a 2016 houve uma evolução no quadro de pessoal efetivo, tanto de Técnicos Ministeriais, que passaram de 395 servidores em 2013 para 464 em 2016 um crescimento de 17,47%, quanto de Analistas Ministeriais, que passaram de 146 em 2013 para 228 em 2016 um crescimento de 56,16%.

No entanto, a partir de 2016, o que se observa é uma estagnação na quantidade desses servidores. Os técnicos ministeriais passaram de 464 em 2016 para 455 em 2025, o que representa uma queda de 1,94%, enquanto os analistas ministeriais passaram de 228 em 2016 para 235 servidores, um crescimento de 3,05%.

Ou seja, a redução no número de servidores efetivos foi compensada pela incorporação de outros vínculos, recompondo apenas a quantidade de servidores vinculados ao Ministério Público de Pernambuco, sem, contudo, ampliar seu efetivo após 2016. Isso ocorre apesar de o MP de Pernambuco atender cerca de 184 municípios, com 469 promotorias, o que provavelmente tem contribuído para a sobrecarga de trabalho desses servidores.

2.2. As perdas salariais nos últimos anos

Ao verificarmos os reajustes salariais dos técnicos e analistas ministeriais entre 2015 e 2025, constatamos que, no período analisado, os reajustes nos vencimentos, com impacto na tabela remuneratória, foram inferiores à inflação.

Reajustes Vencimentos	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	acumulado 2015/2025
Técnico Ministerial	8,00%	0,00%	4,00%	4,00%	3,70%	4,00%	0,00%	5,00%	6,00%	6,00%	6,00%	57,55%
Analista Ministerial	8,00%	0,00%	4,00%	4,00%	3,70%	4,00%	0,00%	5,00%	6,00%	6,00%	6,00%	57,55%
inflação INPC (MAI-ABR)	8,34%	9,83%	3,99%	1,69%	5,07%	2,46%	7,59%	12,47%	3,83%	3,23%	5,32%	85,04%

fonte: Portal da transparência MPPE e Banco Central; Elaboração: ILAESE

Como podemos observar na tabela acima, os servidores tiveram reajuste acumulado inferior à inflação acumulada no período analisado. A inflação acumulada (INPC) foi nesse período de 85,04% enquanto os reajustes acumulados dos Técnicos e Analistas Ministeriais foram de 57,55%, dando uma perda até 2025 de 17,71% e que conforme aponta o Dieese para cerca de 22,80% na data base de 1º de maio.

A diferença salarial entre técnicos e analistas entre 2012-2014 foi reduzida, os Técnicos Ministeriais tiveram reajustes diferenciados em relação aos analistas, em decorrência da **Lei nº 14.872, de dezembro de 2012**. Essa medida por outro lado, acenou para a promoção dos analistas da classe C.

2.3. O avanço e o freio na carreira com o PCCV

Nos quadros abaixo, verificamos a evolução na carreira e, para fins ilustrativos, apresentamos a distribuição dos técnicos ministeriais por classes e referências nos anos de 2013 e 2025

Quantidade de Técnicos Ministeriais em 2013			
REFERÊNCIA	CLASSES		
	A	B	C
1	80		
2			
3			1
4		14	29
5	8	10	22
6	7	16	26
7	9	1	5
8	3	9	32
9			
10			
11			
12			1
13		3	4
14	10	6	38
15	2	7	26

Quantidade de Técnicos Ministeriais em 2025			
Referência	Classe		
	A	B	C
1	19		
2			
3			
4	1	1	2
5			6
6			11
7			
8			
9	1		1
10		1	10
11		1	25
12	1		25
13			47
14			19
15	5	15	247

fonte: Portal da transparência MPPE ; Elaboração: ILAESE

No início da carreira, em 2013, havia cerca de **80 técnicos**, enquanto em 2025 esse número caiu para apenas **19**. Já no último nível da carreira, registravam-se **26 servidores em 2013**, contra **247 em 2025** e **concluímos logo de cara** com essas tabelas comparativas é que houve uma progressão na carreira com 247 técnicos chegando no topo da carreira.

Concluímos com esses dados demonstrados também demonstra, por um lado, a estagnação dos servidores que se encontram no teto da carreira e, por outro, evidencia que se trata de uma categoria significativamente mais madura em comparação a 2013 devido a pouca contratação de efetivos nesse período.

2.4. A evolução da remuneração e da remuneração média dos servidores do MPPE

Para a análise desse histórico, partimos do mês de dezembro de cada ano do período de 2015 a 2025, considerando, para esse fim, a remuneração do cargo efetivo, outras verbas remuneratórias (legais ou judiciais) e a função de confiança ou cargo em comissão. Portanto, são valores que não se referem ao ano todo e, portanto, tem uma pequena margem de erro.

Nas tabelas a seguir, apresentamos essa evolução.

Rend. Bruto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025/2015	2025/2019
Rend. Dez. Serv.	5.981.467	6.578.087	7.521.069	8.289.448	13.072.335	11.414.159	12.247.196	14.899.296	16.843.382	15.134.810	18.504.146	209,36%	41,55%
Quant. Serv.	665	692	680	669	660	683	683	682	683	681	690	3,76%	4,55%
Rend. Médio Serv.	11.056	10.458	11.310	11.979	19.224	17.062	18.556	21.814	24.661	22.192	27.092	145,04%	40,93%

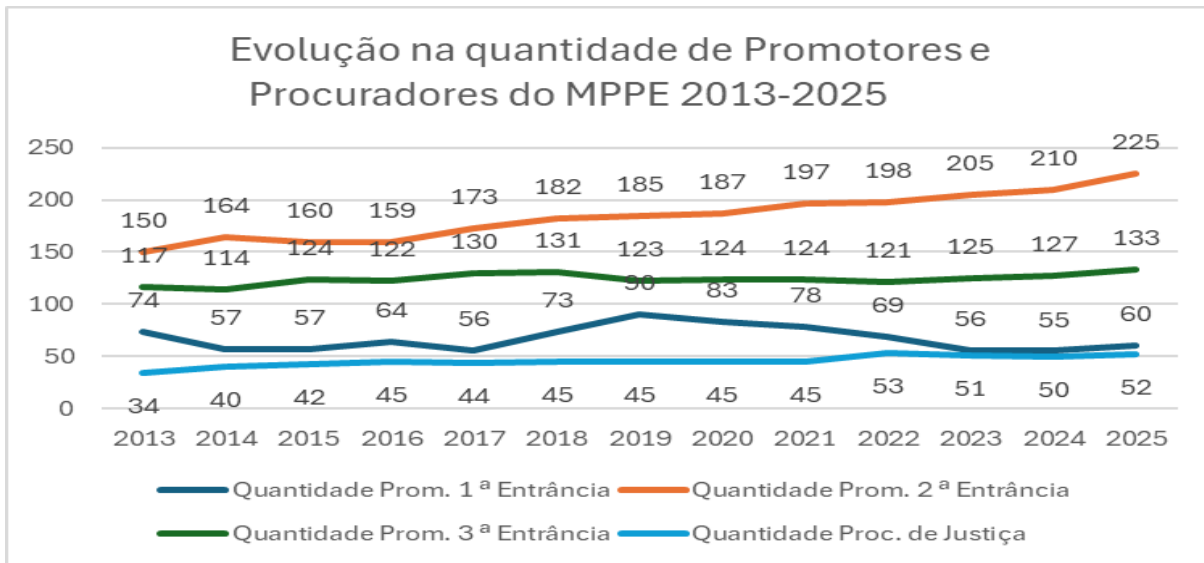
Fonte: Portal transparência do MPPE; elaboração ILAESE. Os valores estão em reais (R\$)

Como observado, ao compararmos os anos de 2015 com 2025, verificamos que houve crescimento da participação dos rendimentos dos servidores que foi de 209,36% e superior à inflação (IPCA), foi de 85,04%. Já o rendimento entre 2019 e 2025 (período mais recente), de 41,55%, e inferior a inflação que foi de 46,64%. No entanto, verificamos que o rendimento médio — obtido pela divisão do total de rendimentos pela quantidade de servidores — apresentou crescimento de 145,04% e de 40,93% no período de 2015 a 2025 e 2019 a 2025 respectivamente. Sendo que nesse último caso, o crescimento foi inferior a inflação do período.

Já o crescimento dos rendimentos acima da inflação é resultado da existência do plano de cargos e carreira nos moldes atuais, no qual ocorreram progressões na carreira, como demonstrado. Em contrapartida, quando analisamos o salário base, observa-se que os servidores acumulam perdas salariais superiores a 22%.

3- Evolução do quadro, da remuneração e remuneração média dos membros do Ministério Público de Pernambuco.

Os membros do Ministério Público de Pernambuco são compostos pelos Promotores de Justiça (1ª, 2ª e 3ª entrâncias) e pelos Procuradores de Justiça, incluindo o Procurador-Geral de Justiça do Estado. No gráfico e na tabela a seguir, observamos a evolução do quadro desses membros entre 2013 e 2025.



Ano	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Quantidade Prom. 1ª Entrância	74	57	57	64	56	73	90	83	78	69	56	55	60
Quantidade Prom. 2ª Entrância	150	164	160	159	173	182	185	187	197	198	205	210	225
Quantidade Prom. 3ª Entrância	117	114	124	122	130	131	123	124	124	121	125	127	133
Quantidade Proc. de Justiça	34	40	42	45	44	45	45	45	45	53	51	50	52
Total de membros	375	375	383	390	403	431	443	439	444	441	437	442	470

Fonte: Portal transparência do MPPE; Elaboração: ILAESE

Houve crescimento na quantidade de membros efetivos ao longo do período de 2013 a 2025, que passou de 375 membros em 2013 para 470 em 2025, representando um aumento de 25,33%. Já considerando o ano de 2016 como referência, o número de membros passou de 390 para 470, ou seja, um crescimento de 20,51%, enquanto, nesse mesmo período, o quadro de servidores efetivos (técnicos e analistas ministeriais) permaneceu estagnado. Ou seja, um aumento no quantitativo de cargos de membros providos em relação aos cargos de servidores providos, implica numa sobrecarga de trabalho aos servidores devido ao aporte de novas demandas por parte dos membros.

Na tabela e no gráfico a seguir, analisaremos os rendimentos brutos e rendimentos médio dos membros tendo como referência o mês de dezembro de cada ano. Assim como no caso dos servidores, serão considerados, para esse item, os subsídios, outras verbas remuneratórias (legais ou judiciais) e a remuneração decorrente de função de confiança ou cargo em comissão.

Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025/2015	2025/2019
Rend. Membros	12.391.820	12.895.207	13.231.100	14.374.222	17.835.117	17.191.570	17.853.432	18.739.465	46.092.447	29.430.608	31.486.713	154,09%	76,54%
Total de Membros	383	390	403	431	443	439	444	441	437	442	470	22,72%	6,09%
Rend. Médio	32.355	33.065	32.832	33.351	40.260	39.161	40.210	42.493	105.475	66.585	66.993	107,06%	66,40%

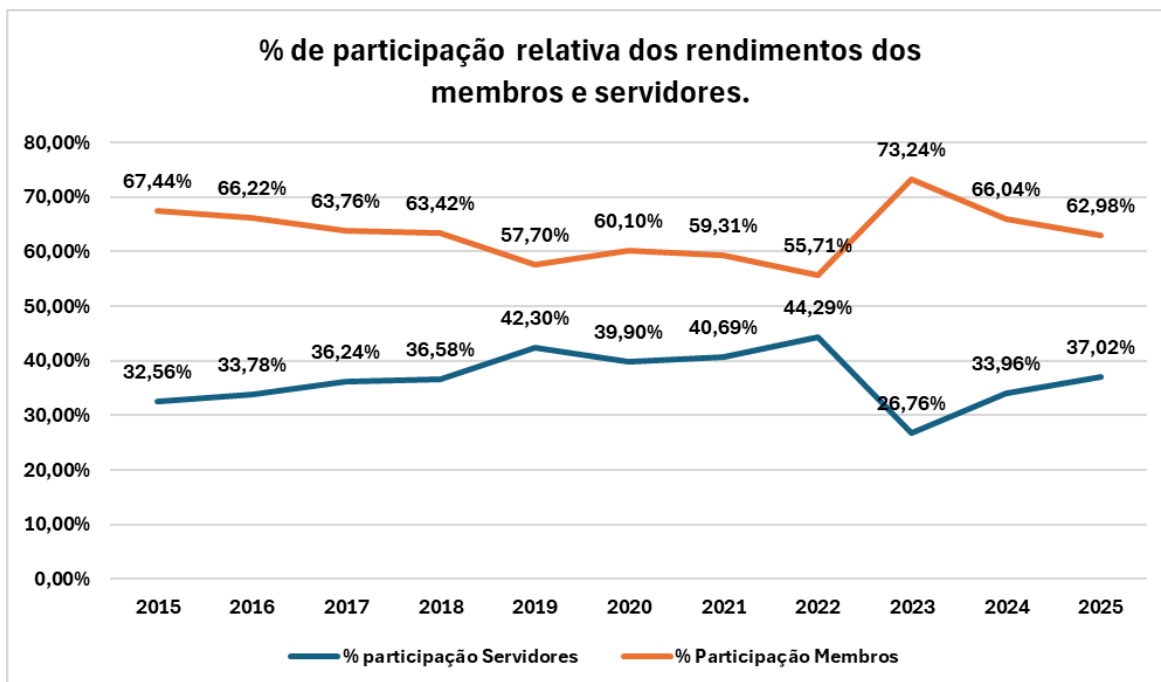
Fonte: Portal transparência do MPPE; Elaboração: ILAESE (valores dos rendimentos em reais)

Como podemos observar no gráfico, ao compararmos os anos de 2015 com 2025 e de 2019 com 2025, verificamos que houve crescimento dos rendimentos dos membros respectivamente em 154,09% e 76,54% e superior a inflação no período que foi de 85,04% e de 46,64% nesses períodos respectivamente.

Já no rendimento médio, comparando os anos de 2015 com 2025 e 2019 com 2025, verificamos que houve crescimento da participação dos rendimentos médios dos membros que foi de 107,06% e 66,40% e superior à inflação (IPCA) do período.

3.1. Participação relativa entre membros e servidores nos rendimentos do MPPE

Em perspectiva, e tomando como base os rendimentos de servidores e membros no mês de dezembro de cada ano, temos a seguinte conformação no período de 2015 a 2025. Os dados anteriormente apresentados também têm como referência o mês de dezembro de cada ano.



Vemos que a diferença relativa da remuneração entre membros e servidores era de respectivamente de 67,44% 32,56% e entre 2015 e 2019 essa diferença foi diminuindo, no entanto entre 2022 e 2025 essa diferença voltou a crescer em 2023 e com tendência de queda em 2024 e 2025, mas chegando nesse último ano com participação de 62,98% dos membros e de 37,02 dos servidores. Sendo que em termos de quantidade, os membros representam 40,52%

e os servidores representam cerca de 59,48% relativamente entre si, do quadro de pessoal efetivo do MPPE.

4- Aspectos de comparação do plano de cargos dos servidores do MP de Pernambuco com o plano de cargos e carreira dos Servidores do Tribunal de Contas de Pernambuco

4.1. O plano de cargos dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco (TCE-PE)

O Plano de Cargos e de Evolução Funcional dos servidores dos Grupos Ocupacionais de Controle Externo (GOCE) e de Apoio ao Controle Externo (GOACE) do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco foi instituído por meio da Lei nº 12.595, de 4 de julho de 2004. No entanto, em 2017, esse plano sofreu mudanças importantes com a edição da Lei nº 13.332, de 7 de novembro de 2017.

Neste estudo, o foco é a análise desse plano para efeito de comparação com o plano de cargos dos servidores do Ministério Público de Pernambuco (MPPE). Destacamos as seguintes questões desse plano:

1. Estrutura de Cargos

1.1. Grupo Ocupacional de Controle Externo

1.1.1. Graduação de nível superior, classe única e padrão ACE (Padrão A, Referência C e Etapa E), abrangendo dois cargos: Auditor de Controle Externo e Analista de Controle Externo.

1.2. Grupo Ocupacional de Apoio ao Controle Externo

1.2.1. Graduação de nível superior, classe única e padrão AGE (Analista de Gestão), abrangendo três cargos: Analista Administrativo – área de Biblioteconomia, Analista de Gestão – área de Administração e Analista de Gestão – área de Julgamento.

1.2.2. Graduação de nível médio, classe única e padrão ADM, abrangendo dois cargos: Agente Administrativo – área de Julgamento e Agente Administrativo – área de Segurança.

2- Faixas salariais

Padrão ACE - Auditor de Controle Externo – da faixa 3 à faixa 10.

- I- Padrão ACE – Analista de Controle Externo – da faixa 1 à faixa 8.
- II- Padrão AGE – Analista Administrativo – da faixa 3 à faixa 10.
- III- Padrão AGE - Analista de Gestão – área de Julgamento - da faixa 1 a 8.
Analista de Gestão – área de Administração – da faixa 1 a 8.
- IV- Padrão ADM - Agente Administrativo- área de Segurança – da faixa 1 a 8.
- Agente Administrativo - área de Julgamento – da faixa 1 a 8.

3- Estrutura de Vencimentos

I - Cargos de padrões ACE, AGE e ADM, ressalvado o de Agente Administrativo - área de Segurança: a) vencimento base, b) Gratificação de incentivo, calculada em 50% do vencimento base, c) Adicional de qualificação: 3% para servidores com certificado de pós-graduação (Mínimo de 360 horas de carga horária), 5% para servidores com título de mestrado. 7% para servidores com título de Doutor.

II- Cargo Agente Administrativo- área de Segurança, padrão ADM: a) Vencimento-base, b) gratificação de incentivo, inerente aos cargos, calculada em 50% do vencimento base, c) gratificação policial calculada conforme legislação vigente.

4- Progressão Funcional

- ✓ A progressão funcional consiste na passagem do servidor de uma faixa salarial para a faixa imediatamente superior na mesma classe, observado o interstício mínimo de 1 (um) ano.
- ✓ A progressão funcional se dará por: Merecimento ou por tempo de serviço.
- ✓ Parágrafo único. Para os devidos efeitos de progressão do servidor será considerado o interstício mínimo de 12 (doze) meses e o máximo de 36 (trinta e seis) meses.
 - Progressão por tempo de serviço: Serão progredidos por Tempo de Serviço os servidores que completarem três anos de efetivo exercício na mesma faixa.
 - As progressões por Merecimento serão concedidas de acordo com os resultados obtidos na Avaliação de Desempenho e no Plano de Desenvolvimento Individual - PDI. As progressões de que trata este artigo serão concedidas com o interstício mínimo de 12 (doze) meses e o máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

TABELAS

Grupo GOCE (2025)		
Auditor de Controle Externo		
Classe única Padrão	Faixa Salarial	Vencimento base
ACE	3	27.731,32
	4	29.949,83
	5	32.345,81
	6	34.933,48
	7	37.728,19
	8	40.746,48
	9	44.006,22
	10	47.526,70

Grupo GOCE (2025)		
Analista de Controle Externo		
Classe única Padrão	Faixa Salarial	Vencimento base
ACE	1	23.775,15
	2	25.677,16
	3	27.731,33
	4	29.949,84
	5	32.345,83
	6	34.933,50
	7	37.728,18
	8	40.746,43

Fonte: Portal da Transparência do TCE-PE; elaboração ILAESE

Grupo GOACE (2025)		
Analista de Gestão (interfaixa 9%)		
Classe única Padrão	Faixa Salarial	Vencimento base
AGE	1	17.419,63
	2	18.987,40
	3	20.696,26
	4	22.558,93
	5	24.589,23
	6	26.802,26
	7	29.214,46
	8	31.843,77

Fonte: Portal da Transparência do TCE-PE; elaboração ILAESE

Verifica-se que o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, no que se refere aos Grupos Ocupacionais de Controle Externo (GOCE) e de Apoio ao Controle Externo (GOACE), apresenta estrutura remuneratória mais vantajosa quando comparada àquela aplicada aos servidores do Ministério Público de Pernambuco.

Embora o referido plano esteja organizado em classe única por cargo, os patamares de vencimento previstos na tabela de progressão funcional situam-se em níveis significativamente superior, mesmo considerando que os percentuais de interníveis um pouco inferior aos dos servidores do MPPE, variando, em média, entre 8% e 9%. Ademais, o plano contempla mecanismos de progressão vinculados à qualificação profissional, tempo de serviço/mercimento.

Não obstante existam aspectos positivos no plano de cargos dos servidores públicos do Ministério Público de Pernambuco, especialmente no que se refere à sua estrutura geral, como a divisão em classes A, B e C. e uma tabela maior de referência/faixas salariais. Constatase que a remuneração dos cargos anteriormente mencionados no âmbito do TCE-PE é superior àquela praticada no MPPE. Ressalte-se que, embora as atribuições funcionais não sejam idênticas, há convergência relevante de competências e responsabilidades institucionais, o que permite a comparação entre as estruturas remuneratórias. Portanto, essa comparação desses planos pode servir para uma discussão de um plano de cargos no MPPE em situação que contemple e valorize efetivamente os seus servidores sem significar redução de direitos.

ALGUMAS CONCLUSÕES

- Os investimentos nos Ministérios Públicos estaduais dependem, ano a ano, da previsão orçamentária aprovada em cada Assembleia Legislativa, a partir da Lei Orçamentária Anual (LOA). No caso do Ministério Público de Pernambuco, observa-se que as despesas executadas entre 2020 e 2025 cresceram cerca de 69,18%, enquanto a inflação no período foi de 39,15%.
- Os gastos com pessoal, por sua vez, representaram, em média, aproximadamente 80,60% do total das despesas nesse período. Ressalte-se que, em todos os anos analisados, esses gastos permaneceram bem abaixo do limite de alerta previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Nesse sentido, o MPPE cumpriu os limites estabelecidos pela LRF e ainda apresentou margem para ampliação dos investimentos em pessoal, embora essa possibilidade esteja condicionada ao orçamento aprovado, que não é diretamente vinculado à Receita Corrente Líquida nos mesmos moldes da LRF.
- Observa-se, ainda, que, em 2024, os investimentos em servidores efetivos (Técnicos e Analistas Ministeriais) representaram apenas 31,13% dos gastos com pessoal. A categoria de técnicos e analistas ministeriais efetivos encontra-se praticamente estagnada desde 2017. No período de 2015 a 2025, esses servidores acumularam perdas salariais de 17,71% no salário-base.
- No que se refere à distribuição dos rendimentos, os servidores responderam por cerca de 37,2% do total, enquanto os membros concentraram 62,98%. Ainda que os servidores representem parcela significativa do quadro de pessoal, observa-se uma expressiva desigualdade na participação relativa dos rendimentos.
- A recomposição salarial dos servidores efetivos ocorreu apenas para uma parcela da categoria, em função do plano de cargos e carreira vigente, o que evitou perdas ainda maiores. No entanto, o plano atual apresenta limitações importantes: há um contingente significativo de servidores que não consegue mais progredir na carreira por já ter atingido o topo, ao mesmo tempo em que os ingressantes iniciam com remuneração bastante inferior à média da categoria, tanto para técnicos quanto para analistas.

- Constatamos que a remuneração dos cargos mencionados no âmbito do TCE-PE é superior àquela praticada no MPPE. Ressalte-se que, embora as atribuições funcionais não sejam idênticas, há relevante convergência de competências e responsabilidades institucionais, o que permite a comparação entre as estruturas remuneratórias. Dessa forma, a análise comparativa desses planos pode subsidiar a discussão sobre um plano de cargos no MPPE que contemple e valorize efetivamente seus servidores, sem implicar redução de direitos. Evidentemente, ao compararmos com outros planos de cargos e carreiras no âmbito do serviço público, verificaremos estruturas mais ou menos vantajosas para os servidores em relação àquelas praticadas no MPPE.
- Observamos que no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Quadro de Pessoal de Apoio Técnico-Administrativo do Ministério Público do Estado de Pernambuco, os técnicos e analistas vêm se distribuindo, ao longo do tempo, nas referências superiores — um efeito esperado. No entanto, esse movimento não tem gerado impacto estatisticamente relevante no orçamento do MPPE ao longo dos anos. Dessa forma, não é possível concluir, com base nos dados quantitativos, que o PCCV empurrará os gastos com pessoal para o limite prudencial ou mesmo para o estouro do limite de 2%.
- Observa-se, inclusive, que as Leis Orçamentárias têm acompanhado esse incremento, não havendo indícios de que os servidores efetivos possuam peso suficiente para impactar significativamente o orçamento. Em termos gerais, não há indicadores de que os vencimentos dos servidores estejam ocasionando déficit orçamentário, sobretudo considerando que, no período analisado, representaram menos de 40% dos gastos com pessoal em relação aos membros de forma relativa entre si.