Análise do Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná – SENGE/PR sobre a proposta final do Plano Único de Carreiras do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-EMATER

O Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná – SENGE/PR, entidade sindical de representação de primeiro grau devidamente constituída, em atendimento ao interesse da categoria profissional substituída nos termos do inciso III, do art. 8° da Constituição Federal, e em resposta a proposta final do Plano Único de Carreiras apresentado pela Diretoria do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-EMATER, vem apresentar suas considerações a respeito daquilo que se entende como opção viável na implantação da nova carreira dos servidores da Autarquia, e reiterar a análise realizada acerca da proposta apresentada.

1. Da Proposta Apresentada.

1.1. Da Alteração do Sistema Remuneratório.

Restou mantida a previsão de que o sistema remuneratório do Plano de Carreiras unificado se dará mediante o pagamento de subsídio, nos termos estabelecidos pelo art. 20 da proposta, com a disposição expressa do parágrafo único de que "*o subsídio é fixado em parcela única, vedado o acréscimo de gratificações, adicionais, abono, prêmio ou outra espécie remuneratória de carreira, salvo as verbas estabelecidas no art. 24*".

Ainda, o no art. 21 da proposta são elencadas as rubricas excepcionais que serão admitidas em razão do trabalho prestado pelos servidores, e outras cuja previsão se dá em lei específica.

Neste caso, não houve alteração da proposta anterior, sendo que a entidade sindical reitera seu posicionamento no sentido de que, em especial aos servidores do antigo IAPAR, cuja estrutura remuneratória se dava mediante o pagamento de salários, somados a gratificações e adicionais, **a alteração proposta põe em risco o desenvolvimento salarial que se encontrava previsto na Lei n° 18.005/2014**.

Em que pese a redação dos arts. 25 e 26 da proposta encaminhada "garanta" o direito dos servidores em solicitar a revisão administrativa de suas remunerações, para o molde de garantir os avanços salariais decorrentes do adicional

por tempo de serviço, **é certo que tal cláusula não representa a efetiva garantia dos direitos dos servidores, visto que a concessão do benefício – que atualmente se dá de forma automática – será submetida ao exercício de conveniência da Administração Pública**.

Desta forma, o prejuízo é absolutamente latente em desfavor destes servidores, que terão formalizar o requerimento, para que seja atendido um direito já garantido. Ademais, conforme será exposto adiante, foi mantida a regra que literalmente consome a remuneração dos servidores mediante a absorção da rubrica "diferença de subsidio" no caso de progressão funcional.

Assim, o SENGE/PR reitera o seu posicionamento de que a estrutura remuneratória a ser replicada é justamente aquela prevista originalmente pela Lei Estadual n° 18.005/2014 – mediante pagamento de salários somados de adicionais e gratificações para casos específicos, **em especial o adicional por tempo de serviço**.

1.2. Do Procedimento Previsto no art. 24. Absorção da rubrica "Diferença de Subsidio".

Em continuidade ao tópico anterior, temos que a nova proposta estabeleceu em seu art. 24 o procedimento de enquadramento dos servidores na nova tabela salarial, em especial, no caso dos antigos servidores do IAPAR que terão a adequação de sua estrutura remuneratória, **não sofreu grandes mudanças quando comparada com a proposta anteriormente vinculada**.

Conforme redação do § 3° será considerada, para fins de enquadramento, a soma decorrente do salário + remuneração/adicional por tempo de serviço, e, no caso de não haver remuneração equivalente na série de classe de enquadramento, o servidor será enquadrado na referência imediatamente inferior, **com a diferença remuneratória sendo paga em parcela complementar nomeada "diferença de subsídio"**. A celeuma reside no inciso III do § 3° do referido dispositivo da proposta, em que expressamente consigna que "*nas situações descritas nos incisos II acima,* ***o valor de remuneração será ajustado à tabela salarial desta lei no primeiro avanço de carreira que existir, zerando-se a diferença***" (grifamos).

Novamente, a proposta faz menção ao direito do servidor requerer a revisão administrativa em caso de discrepância, remetendo ao disposto no art. 26 da proposta, **que, por seu turno, faz menção ao próprio procedimento dos incisos II e III do § 3° do art. 24**. Ou seja, cria-se verdadeiro *loop* jurídico na hipótese de que o servidor não concorde com o procedimento adotado pelo IDR, relegando exclusivamente à conveniência da Administração (que poderá rejeitar o pleito) o acolhimento do pedido.

Ademais, conforme a redação proposta pelo inciso III, **temos que há verdadeiro instituto para redução salarial dos servidores**. Isto se dá na medida em que, considerando uma situação hipotética, de um servidor atualmente vinculado ao IAPAR, nível de cargo "B", referência "2", com salário-base de R$ 11.128,29, e adicional por tempo de serviço de R$ 1.112,83, resultando na soma para fins de enquadramento de R$ 12.241,12. Considerando a tabela proposta, este servidor hipotético seria enquadrado no nível AP2, referência "1", com subsídio inicial de R$ 11.879,74, e parcela complementar de "diferença de subsidio" de R$ 361,38.

Considerando a regra proposta do inciso III, do § 3° do art. 24, na próxima progressão a que tivesse direito nosso servidor hipotético, ele seria alçado ao nível "2", com subsídio de R$ 12.414,33, sendo "zerada a diferença" paga anteriormente em parcela suplementar. Ocorre que o servidor sofreu verdadeira perda salarial em razão da **absorção** da parcela complementar, visto que o procedimento correto seria a manutenção da rubrica apartada, mantidas as revisões e atualizações decorrentes. Ou seja, seria pago a título de subsídio o novo padrão remuneratório, **somado aos R$ 361,38 em parcela complementar**, uma vez que o total da remuneração do Servidor não é apenas o valor pago a título de subsídio, mas sim, subsídio + diferença de subsídio.

Ao considerar que o valor pago em parcela suplementar deva ser "zerado" no primeiro procedimento de progressão funcional que o servidor realizar, **o IDR-Paraná opera verdadeira redução salarial ilícita, vedada expressamente pela Constituição Federal**, representando verdadeiro risco de judicialização da matéria futuramente, aumentando imensamente o passivo trabalhista em desfavor da autarquia e também do Estado do Paraná.

Desta forma, pugna-se novamente pelo estabelecimento de padrão remuneratório em conformidade com a redação atual da Lei n° 18.005/2014 (que

regulamenta a carreira do IAPAR), **tendo em vista que, de um ponto de vista prático, mostra-se muito mais facilitada a conversão dos servidores com padrão remuneratório de subsídio apenas, para um padrão remuneratório de salário + gratificações/adicionais, do que a via reversa**.

Acaso não se entenda desta forma, pugna-se pela observância do direito fundamental dos servidores de não terem reduzidas as suas remunerações, **sendo retirada a previsão de absorção da rubrica "diferença de subsídio", atualmente disposta no inciso III, do § 3° do art. 24 da proposta**.

1.3. Do Desenvolvimento da Carreira.

O IDR-Paraná propõe a unificação dos institutos de crescimento profissional das carreiras dos servidores, resumidamente, destacando-se como ponto negativo especialmente a extinção do instituto da progressão por antiguidade.

Ainda, nas duas carreiras existia a previsão de crescimento funcional a cada 05 (cinco) anos, previsão esta que deixa de existir na proposta apresentada, sendo possível o crescimento através da progressão funcional mediante término e aprovação no estágio probatório (que aproveitará poucos servidores dos quadros atuais), através da obtenção de resultado proveitoso em avaliação de desempenho, e por titulação; e através da promoção funcional em razão do tempo de serviço (estabelecendo-se como marcos temporais 15 e 25 anos de serviço), e por merecimento (mediante de conclusão de cursos regulares superiores e permanência entre 8 e 10 anos na classe anterior).

Igualmente, neste ponto há retrocesso, não apenas financeiro, mas também ao incentivo de capacitação profissional, que indubitavelmente reflete na atuação dos serviços prestados pelo Instituto.

2. Da Posição Defendida pelo SENGE/PR

Considerando os tópicos acima dispostos, o Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná entende que a proposta mais adequada ao interesse dos servidores públicos do IDR-Paraná não passa pela criação de um novo Plano de

Carreiras, **mas sim pela adequação da carreira já existente dos servidores do antigo IAPAR**, regidos pela Lei Estadual n° 18.005/2014.

Conforme sustentado no tópico sobre a estrutura remuneratória proposta pelo IDR-Paraná, a estrutura remuneratória que atualmente é regulada pela Lei Estadual n° 18.005/2014 prevê o pagamento de salário mensal, somado de adicionais e gratificações (em especial, o adicional por tempo de serviço, previsto no art. 35, inciso I da referida Lei). Seria muito mais fácil, de um ponto de vista prático, a transformação dos vencimentos dos servidores do antigo EMATER (que recebem apenas o subsídio) para a referida estrutura, representando a possibilidade de ganho de vantagens em favor dos servidores.

No caso, ao invés de suprimir totalmente diversas rubricas, seriam garantidas novas vantagens aos servidores, como o adicional por tempo de serviço, em um processo de enquadramento muito mais simples e transparente, que considerará a totalidade do padrão remuneratório atualmente vigente (subsídio para salário) sem a exclusão de nenhuma verba.

Em igual sentido seria o aproveitamento do sistema de desenvolvimento nas carreiras, atualmente regulado pelos artigos 14 a 34 da Lei Estadual n° 18.005/2014, que no entender dos servidores representados pelo SENGE/PR, em que pese não se trate de um sistema perfeito, é um sistema que teria melhor aplicação do que aquele previsto na proposta final apresentada pela Diretoria. Poderia se caminhar em uma proposta onde se aperfeiçoassem os institutos já previstos na legislação vigente, ao invés de inovar mediante a retirada de institutos já consolidados (como a progressão por antiguidade).

Reitera-se, ainda, que o procedimento de elaboração da proposta final **pouco levou em consideração** as propostas e posições defendidas pelas entidades sindicais, e fora realizado de forma verdadeiramente tumultuada, o que não condiz com os preceitos basilares do Estado Democrático de Direito estabelecido pela Constituição Federal de 1988 (e replicado pela Constituição do Estado do Paraná).