

## **Posição e contraproposta à recomendação 05/2021 e às entrevistas a jornal e rádio do MPPR sobre a progressão funcional dos servidores municipais de Palmas.**

Este documento representa a opinião dos servidores que estão em processo de qualificação.

Conscientes da necessidade de adequação da lei municipal 1.666/2006 para que haja sustentabilidade orçamentária e até mesmo a segurança de que o município poderá arcar com o compromisso nela assumido, não queremos defender a inércia perante a situação apresentada pelo Ministério Público através de seus atos.

Os pontos que queremos destacar e elucidar são aqueles omitidos e mal interpretados, conforme pudemos enumerar:

- 1) Dinheiro, tempo e dedicação já foram investidos em graus diversos pelos servidores que estão em qualificação. A maioria, senão a totalidade dos servidores recorreu a faltas não justificadas para participar de aulas e acabaram por perder triênios e quinquênios que fazem parte da progressão de carreira e até mesmo tiveram seu período de férias reduzido por excesso de faltas para participar de curso de mestrado. Muito mais do que um simples título, o sacrifício do tempo com a família, o aperto orçamentário e a disposição ao aprendizado têm valores significativos. O título de mestre só pode ser alcançado através de um grande esforço em estudo e pesquisa. Se alguém visualiza uma aula de mestrado como uma aula expositiva, onde basta ouvir um professor falar e manter-se quieto, saiba que não é disso que se trata.
- 2) Ouve-se comentários sobre o interesse único por parte dos servidores de obter o certificado para elevar seus vencimentos. É certo que um investimento desse porte só será realizado, em qualquer situação, se houver o vislumbre de um retorno financeiro, algo que nos está sendo usurpado. Se alguém, no entanto, iniciar um mestrado com o único objetivo de obter o título, logo perceberá que NÃO HÁ COMO fazê-lo sem grande dedicação. Antes de apresentar sua dissertação, o mestrando deve escrever artigos científicos, participar de outras bancas e de eventos

- científicos, demonstrar proficiência em língua estrangeira, etc. Depois, sua pesquisa não será aceita se não tiver relevância e qualidade dignas.
- 3) Funcionários qualificados em alto grau **trazem, SIM, benefícios** ao município. A inovação e a elaboração de políticas mais eficientes passam diretamente por servidores com a expertise necessária para sua elaboração e implementação. Pesquisas dos servidores que fizeram mestrado ajudam o município, por exemplo, no combate à mortalidade infantil, problema crônico de Palmas. Outra pesquisa em andamento sobre o cuidado nas gestações de alto risco pode melhorar ainda mais esse dado. Há pesquisas em relação a ações educativas para prevenção da cárie na infância e para o controle de diabéticos insulínodos dependentes com uso de tecnologia da informação (Palmas pode ser pioneira nesse campo); estudo para facilitação e eficiência da inclusão em benefícios sociais através da ação intersetorial (saúde/assistência social); Também no sentido da intersectorialidade, há pesquisas no campo da prevenção à violência e negligência infamiliar contra crianças. Pesquisas para benefício de idosos e crianças acolhidas pela assistência social também estão em andamento. No campo da economia, um estudo sobre o comportamento dos pequenos empreendedores de Palmas pode ajudar a encontrar pontos fracos e potenciais para o desenvolvimento e geração de empregos. Esses São apenas alguns exemplos de como a pesquisa é o que pode levar Palmas ao patamar de cidade que todos desejamos. Muito se acredita que, com canetadas e discursos, funcionários em cargos temporários da administração possam resolver qualquer problema do município. Eles, em suas legítimas e nobres funções, podem e devem fazer sua importante parte, mas a inovação e a qualidade do serviço público só acontecem a longo prazo, através do trabalho contínuo de pessoas capacitadas e com o conhecimento do estado da arte em sua área de atuação. Um mestre, além de ser um expert em sua linha de pesquisa, adquire o saber necessário para manter-se atualizado em qualquer área através de consultas e levantamentos de material científico.
- 4) Os valores de progressão apresentados pelo MP para estabelecer um parâmetro não correspondem ao justo por se basearem em realidades que não podem ser extrapolados para a nossa. A progressão para

servidores federais do judiciário, mencionada pelo MP, não pode ser nenhum tipo de espelho para o nosso plano de carreira, pois servidores dessa esfera recebem dispensa remunerada para poderem estudar, não perdem suas outras progressões por conta de faltas e a porcentagem do acréscimo salarial parte de uma remuneração, de modo geral, superior. (10% de dez mil reais consegue pagar o investimento do mestrado, 10% de cinco mil reais, não). A prefeitura de Palmas negou veementemente a justificativa de faltas por conta dos estudos.

- 5) Outro exemplo é do município de Rio Bonito do Iguaçu, em que se apresenta a progressão dos servidores do Poder Legislativo e trata de cursos diversos, não cursos *latu sensu* e *stricto sensu* com certificados reconhecidos pelo MEC.
- 6) Estabelecer um valor de 10% porque os outros municípios também fazem e dizer que é razoável é falacioso, pois não há nenhuma evidência de que, por ser o valor norma, ele seja justo. Basta fazermos uma pesquisa sobre quantos servidores realizam curso de mestrado nesses municípios. Não vale a pena. Palmas tem a chance de manter-se destacado dessa tendência de desvalorização do servidor, do mérito e da qualidade do serviço, ao encontrar termos realmente razoáveis, ao mesmo tempo compensatórios e sustentáveis.
- 7) Um curso de mestrado custa, facilmente, 70 mil reais para o estudante. Se uma servidora A1 que exerce o cargo B1 de nível salarial XIV-2 (entenda, uma enfermeira já especialista com mais de três anos de carreira) com vencimentos de R\$ 6.109,63 buscar um mestrado e progredir conforme o MP recomendou, seu salário passaria a ser de R\$ 6.720,59: um aumento de 611 reais que demoraria mais de 100 meses para pagar o investimento realizado no curso. Note-se que não foram levados em conta os gastos de deslocamento e descontos em folha de pagamento por faltas, nem os descontos de impostos incidentes sobre esses ganhos. Palmas passaria de um município que valoriza excessivamente a qualificação para mais um município cínico que possui apenas uma lei de engodo de carreira para que ninguém possa criticá-lo por não tê-la.

- 8) A perda de um quinquênio e um triênio, como mencionado anteriormente, e que já aconteceu com a maioria dos servidores que iniciaram suas qualificações geram a perda de cerca de 8% de aumento de vencimentos. Isso quer dizer que JÁ houve prejuízo salarial e que, se algum mestrando ou aluno de qualificação parar seu curso por não considerar mais vantajoso pelos novos termos, haverá danos financeiros. Mais do que isso. Se for subtraído esse valor de 8% do acréscimo salarial de 10% de um mestrado, teremos um aumento de cerca de **2%**, que não pagaria o investimento no curso nem em **50 anos**. Então, os servidores que já estão cursando mestrado terão de decidir entre perder aquilo que já investiram além de 8% de aumento que deixaram de receber ou terminar de pagar pelo curso por um aumento de 2% nos vencimentos, um valor irrisório.
- 9) Os servidores não podem ser culpados e prejudicados por terem buscado evolução de carreira disposta em lei. Restrições orçamentárias NÃO compõem justificativa para omissão ou rejeição do município ao cumprimento do direito do servidor à progressão funcional. Os valores recomendados pelo MP são cínicos pois anulam qualquer razão de um servidor procurar por qualificação, ao mesmo tempo que não elimina oficialmente a progressão, que existe em papel, mas não de fato.
- 10) Há de ser esclarecido, também, que existem outras formas de se adequar os gastos com pessoal que não envolvem a redução de progressão funcional, como a diminuição de cargos de confiança e de concessões de acréscimos salariais por dedicação em tempo integral, as "T.I.s".
- 11) Como dito anteriormente, estamos cientes da notícia do MP de que nossa progressão de carreira pode apresentar disfuncionalidades e ocasionar acréscimos desproporcionais aos salários dos funcionários. Questionamos a informação de que 84 servidores realizarão mestrado. Nosso grupo possui pouco mais de 20 servidores. Enquanto isso, a prefeitura divulga 13 milhões de reais de superavit e contratos médicos milionários. Uma pequena fração desses valores é suficiente para arcar com a nossa progressão funcional. Sendo assim, não acreditamos que o principal desafio no orçamento do município, neste momento, seja esta questão. Pedimos mais clareza quanto a natureza do estudo que afirmou

sobre o colapso iminente das contas públicas graças à progressão funcional, pois parece uma afirmação de fraco embasamento.

- 12) Passamos, então a embasar nossa contraproposta, pois acreditamos que seja possível a elaboração de um plano de progressão funcional eficiente, equilibrado sem deixar de se valorizar o servidor que busca, POR MÉRITO, sua evolução profissional. Dizemos isso porque, no momento em que, nacionalmente, se questiona a progressão automática por tempo de serviço na Reforma Administrativa, Palmas se põe a possivelmente cercear o esforço e o mérito.
- 13) Se alguma pessoa possui 70 mil reais e deseja investir em algo que dê retorno financeiro, em quanto tempo ela espera ter o retorno do investimento? Há especialistas que falem em 2 anos e meio, três anos e meio. Fato é que 10 anos de Prazo de Retorno de Investimento (PRI) é demais. 50 anos, então, é uma fraude. Mesmo se considerarmos, por ser um investimento com alto grau de segurança, que seja razoável um PRI acima de 5 anos, seria necessário uma elevação maior que os 10% sugeridos pelo MP. Se utilizarmos como exemplo uma enfermeira com remuneração de nível XIII – 1 (5.050 reais), seria necessário um acréscimo acima de 23% em seu salário para um PRI de 60 meses em um investimento de 70 mil reais. Estamos dizendo que esta enfermeira se dedicaria por dois anos aos estudos e à pesquisa e investiria esse valor antes de receber qualquer retorno. Ao final de sua qualificação, beneficiaria o município com o conhecimento adquirido por 5 anos antes que pudesse dizer que obteve qualquer retorno financeiro.
- 14) Outro ponto a ser discutido é o impasse em relação à liberação para os estudos. Se há dispensa ou falta justificada, o acréscimo pode ser menor, senão, como constatamos empiricamente, a perda de pelo menos um triênio e de um quinquênio causariam a necessidade de mais cerca de 8% de aumento salarial. Portanto, a porcentagem se aproximaria de 30% para um valor justo na dinâmica atual de não aceitação de justificativa.
- 15) Nossa primeira proposta seria da elaboração de nova progressão funcional para quem se efetivar através de concurso daqui para frente, por questão de fidelidade a promessa para quem assumiu o cargo tendo em vista o direito vigente. Há caso de servidora que deixou de assumir

concurso com melhor remuneração por causa exclusivamente da possibilidade de crescimento em Palmas.

- 16) A segunda proposta é que se negocie o prazo de entrada em vigor da lei, para não ocorrer prejuízo em massa de servidores em seus investimentos e seu projeto de carreira e de vida.
- 17) Propomos, também, para que não haja prejuízo de servidores que possam vir a desistir de seus cursos, que seja reconhecido que as faltas por motivo de estudo são justificáveis e que se possa proporcionar os triênios e quinquênios perdidos por motivo de qualificação.

Temos certeza que nossos vereadores estão dispostos a ouvir o contraditório diante da crise que se apresenta e que buscam por uma postura justa e equilibrada entre o interesse público de eficiência e sustentabilidade da administração pública e o direito e a valorização do servidor público. Também sabemos que tratamos com um legislativo consciente de que são os servidores que buscam por qualificação, pesquisa e inovação que poderão mudar a qualidade do serviço público municipal.

Atenciosamente e à disposição para bem esclarecer qualquer ponto e chegar a um acordo que se traduza no melhor possível.