

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SÉRGIO RICARDO VERISSIMO THOM

A REMUNERAÇÃO DO FUNCIONALISMO PÚBLICO NO PARANÁ:
UMA ANÁLISE DOS ÍNDICES DE REAJUSTES SALARIAIS DURANTE O PERÍODO
DE 2007 A 2017

CURITIBA

2018

SÉRGIO RICARDO VERISSIMO THOM

A REMUNERAÇÃO DO FUNCIONALISMO PÚBLICO NO PARANÁ:
UMA ANÁLISE DOS ÍNDICES DE REAJUSTES SALARIAIS DURANTE O PERÍODO
DE 2007 A 2017

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Economia no Programa de Desenvolvimento Econômico, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Marco Ribas Cavalieri.

CURITIBA

2018

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS – SIBI/UFPR COM DADOS FORNECIDOS PELO(A) AUTOR(A)
Bibliotecária: Mara Sueli Wellner – CRB 9/922

Thom, Sérgio Ricardo Veríssimo
A remuneração do funcionalismo público no paraná: uma análise dos
 ndices de reajustes salariais durante o período de 2007 a 2017 / Sérgio
Ricardo Veríssimo Thom. - 2018.
92 p. ; il.
Orientador: Marco Ribas Cavalieri.

Disserta o (mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de
Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Gradua o em
Desenvolvimento Econ mico.
Defesa: Curitiba, 2018.

1. Servidores públicos – Salários – Paraná – 2007-2017. 2. Política
salarial. I. Cavalieri, Marco Ant nio Ribas, 1977- II. Universidade Federal do
Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Gradua o
em Desenvolvimento Econ mico. III. Título.

CDD 331.21




MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO

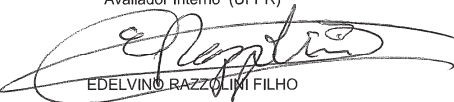
TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **SERGIO RICARDO VERÍSSIMO THOM** intitulada: **A REMUNERAÇÃO DO FUNCIONALISMO PÚBLICO NO PARANÁ: UMA ANÁLISE DOS ÍNDICES DE REAJUSTES SALARIAIS, DURANTE O PERÍODO DE 2007 A 2017**, após terem inquirido o aluno e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa. A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 30 de Abril de 2018.


MARCO ANTONIO RIBAS CAVALIERI
Presidente da Banca Examinadora (UFPR)


ARMANDO JOAO DALLA COSTA
Avaliador Interno (UFPR)


EDELVINO RAZZOLINI FILHO
Avaliador Externo (UFPR)

RESUMO

O estudo tem como objetivo principal analisar os índices de reajustes salariais em comparação com o Índice de Preço ao Consumidor Amplo - IPCA, durante o período de 2007 a 2017, das principais carreiras dos servidores públicos do Estado do Paraná, chamados tecnoburocratas, e conseqüentemente verificar o poder de barganha e a influência que algumas carreiras têm ao impor seus interesses no sentido de ampliar a sua remuneração. O trabalho é de natureza qualitativa e o método adotado é uma pesquisa exploratória descritiva. Pelas evidências documentais e relatos dos entrevistados neste estudo, ficou claro que em diversos períodos e carreiras houve um aumento salarial muito acima do IPCA do período, evidenciando que o estado do Paraná não tem uma política salarial eficiente e a existente não é respeitada, fazendo com que a conveniência e intenção política do governante se sobreponham ao previsto na própria lei; ficando visível que a classe política é vulnerável às pressões e que está, prioritariamente, preocupada com os possíveis votos e os reflexos que tais atos possam ter na carreira política, muitos mais do que na maximização do bem-estar social.

Palavras-chave: Tecnoburocratas, Barganha. Remuneração. Negociação.

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze wage indexes in comparison with the Broad Consumer Price Index (IPCA), during the period 2007 to 2017, of the main careers of the public servants of the State of Paraná, called technobureaucrats, and consequently verify the bargaining power and the influence that some careers have in imposing their interests in the sense of increasing their remuneration. The work is qualitative in nature and the method adopted is an exploratory descriptive research. From the documentary evidence and reports of the interviewees in this study, it was clear that in several periods and careers there was a salary increase well above the IPCA of the period, evidencing that the State of Paraná does not have an efficient wage policy and the existing one is not respected, that the convenience and political intention of the ruler overlap with that provided for in the law itself; making it clear that the political class is vulnerable to pressure and is primarily concerned with the possible votes and reflexes that such acts may have on the political career, many more than in maximizing social welfare.

Keywords: Tecnobureaucrats. Bargain. Remuneration. Negotiation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Índice anual de reajuste para o cargo de Auditor Fiscal e do IPCA mês de maio.....	32
Gráfico 2 - Índice acumulado de reajuste para o cargo de Auditor Fiscal e do IPCA mês de maio.....	32
Gráfico 3 - Índice anual de reajuste para o cargo de Delegado de Polícia do IPCA mês de maio.....	35
Gráfico 4 - Índice acumulado de reajuste para o cargo de Delegado e do IPCA mês de maio.....	35
Gráfico 5 - Índice anual de reajuste para Investigador, Escrivão e Papiloscopista em comparação ao IPCA do mês de maio	38
Gráfico 6 - Índice acumulado anual de reajuste acumulado para os cargos de Investigador, Escrivão e Papiloscopista em comparação ao IPCA do mês de maio	39
Gráfico 7 - Índice anual de reajuste para o cargo de Agente de Operações Policiais e IPCA de maio	40
Gráfico 8 - Índice de reajuste acumulado para o cargo de Agente de Operações Policiais e IPCA de maio	40
Gráfico 9 - Índice anual de reajuste para o cargo de Comissário de Polícia e do IPCA mês de maio.....	41
Gráfico 10 - Índice de reajuste acumulado para o cargo de Comissário de Polícia e do IPCA mês de maio	41
Gráfico 11 - Índice anual de reajuste para o cargo de Perito Oficial e do IPCA mês de maio.....	42
Gráfico 12 - Índice acumulado anual de reajuste para o cargo de Perito Oficial e do IPCA mês de maio.....	43
Gráfico 13 - Índice anual de reajuste para o cargo de Agente Auxiliar de Perícia e do IPCA mês de maio.....	44
Gráfico 14 - Índice acumulado anual de reajuste para o cargo de Agente Auxiliar de Perícia e do IPCA mês de maio.....	44

Gráfico 15 - Índice anual de reajuste para o cargo de Coronel da Polícia Militar do IPCA mês de maio	47
Gráfico 16 - Índice acumulado anual de reajuste para o cargo de Delegado de Polícia do IPCA de maio	48
Gráfico 17 - Índice anual de reajuste para o cargo de Tenente-Coronel e do IPCA mês de maio.....	48
Gráfico 18 - Índice acumulado anual de reajuste para o cargo de Tenente-Coronel e do IPCA mês de maio.....	49
Gráfico 19 - Índice anual de reajuste para o cargo de Major do IPCA mês de maio.....	49
Gráfico 20 - Índice anual de reajuste para o cargo de Major e do IPCA mês de maio.....	50
Gráfico 21 - Índice anual de reajuste para o cargo de Capitão e do IPCA mês de maio.....	50
Gráfico 22 - Índice anual de reajuste para o cargo de Capitão e do IPCA mês de maio.....	51
Gráfico 23 - Índice anual de reajuste para o cargo de 1º Tenente e do IPCA mês de maio.....	51
Gráfico 24 - Índice anual de reajuste para o cargo de 1º Tenente e do IPCA mês de maio.....	52
Gráfico 25 - Índice anual de reajuste para o cargo de 2º Tenente e do IPCA mês de maio.....	52
Gráfico 26 - Índice anual de reajuste para o cargo de 2º Tenente do IPCA mês de maio.....	53
Gráfico 27 - Índice anual de reajuste para o cargo de Subtenente e do IPCA mês de maio.....	53
Gráfico 28 - Índice anual de reajuste para o cargo de Subtenente e do IPCA mês de maio.....	54
Gráfico 29 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Auxiliar e do IPCA mês de maio.....	60
Gráfico 30 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Auxiliar e do	

IPCA mês de maio.....	60
Gráfico 31 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Assistente e do IPCA mês de maio	61
Gráfico 32 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Assistente e do IPCA mês de maio	62
Gráfico 33 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Adjunto e do IPCA mês de maio.....	63
Gráfico 34 - Índice anual acumulado de reajuste para o cargo de Professor Adjunto e do IPCA de maio	63
Gráfico 35 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Associado e do IPCA mês de maio.....	64
Gráfico 36 - Índice anual acumulado de reajuste para o cargo de Professor Associado e do IPCA de maio	64
Gráfico 37 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Titular e do IPCA mês de maio.....	65
Gráfico 38 - Índice anual acumulado de reajuste para o cargo de Professor Titular e do IPCA mês de maio.....	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Histórico do IPCA 2007 a 2017	17
Tabela 2 - Remuneração do cargo de auditor fiscal para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	33
Tabela 3 - Remuneração do cargo de delegado para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	35
Tabela 4 - Remuneração dos cargos de investigador de polícia para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	38
Tabela 5 - Remuneração do cargo de escrivão de polícia e papiloscopista para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	38
Tabela 6 - Remuneração do cargo de agente em operações policiais (AOP) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	39
Tabela 7 - Remuneração do cargo de comissário de polícia (CP) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	41
Tabela 8 - Remuneração do cargo de perito oficial (PO) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	42
Tabela 9 - Remuneração do cargo de agentes auxiliares (AA) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	43
Tabela 10 - Remuneração do cargo de polícia militar (PM) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	47
Tabela 11 - Remuneração do cargo de professor auxiliar para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	60
Tabela 12 - Remuneração do cargo de professor assistente para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	61
Tabela 13 - Remuneração do cargo de professor adjunto para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	62
Tabela 14 - Remuneração do cargo de professor associado para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	64
Tabela 15 - Remuneração do cargo de professor titular para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)	65

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	13
1.1.1 Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA.....	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1 FORMAÇÃO DA BUROCRACIA NO BRASIL	20
2.2 TECNOBUROCRACIA	23
3 OS ÓRGÃOS ESTADUAIS, AS CARREIRAS E SUAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS	28
3.1 AUDITOR FISCAL DO ESTADO.....	30
3.2 DELEGADO DE POLÍCIA, POLÍCIA CIVIL E POLÍCIA MILITAR.....	33
3.2.1 Delegado de Polícia	34
3.2.2 Policial Civil	36
3.2.2.1 <i>Investigador de Polícia e Escrivão de Polícia e Papiloscopista</i>	37
3.2.2.2 <i>Agente em Operações Policiais</i>	39
3.2.2.3 <i>Comissário de Polícia</i>	40
3.2.2.4 <i>Perito Oficial</i>	42
3.2.2.5 <i>Agente Auxiliar de Perícia Oficial</i>	43
3.2.3 Polícia Militar	44
3.2.3.1 <i>Coronel</i>	47
3.2.3.2 <i>Tenente-Coronel</i>	48
3.2.3.3 <i>Major</i>	49
3.2.3.4 <i>Capitão</i>	50
3.2.3.5 <i>1º Tenente</i>	51
3.2.3.6 <i>2º Tenente</i>	52
3.2.3.7 <i>Subtenente</i>	53
3.3 PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS	54
3.3.1 Professor Auxiliar	59
3.3.2 Professor Assistente	61
3.3.3 Professor Adjunto	62

3.3.4 Professor Associado	63
3.3.5 Professor Titular	65
4 IDENTIFICAÇÃO DAS DISTORÇÕES	66
4.1 ENTREVISTAS	67
4.2 - INFORMAÇÕES OBTIDAS NAS ENTREVISTAS.....	68
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS	78
ANEXOS	84

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo principal analisar os índices de reajustes salariais em comparação com o Índice de Preço ao Consumidor Amplo - IPC, durante o período de 2007 a 2017, das principais carreiras dos servidores públicos do Estado do Paraná - auditores fiscais, delegados de polícia, policiais civis e militares e professores universitários. O estudo é fundamentado em uma observação dos Termos de Acordo das negociações no âmbito dessas carreiras com o governo estadual e, conseqüentemente, os reflexos na remuneração dos servidores.

É notório que as negociações realizadas pelas diversas categorias dos servidores do Estado junto ao governo paranaense vão além da reposição inflacionária. Dada a relevância do tema, foi elaborado um comparativo das negociações coletivas realizadas com base nas tabelas de reajuste das categorias de servidores para os anos de 2007 a 2017.

Como objetivos secundários serão analisados:

- se há algum padrão de comportamento no tocante à política salarial praticada para algumas carreiras de servidores públicos em relação ao perfil do governante ou de seu partido;
- se existe alguma influência política na escolha das benesses para uma ou outra determinada carreira em especial, visando não só a remuneração dos servidores, mas principalmente aos interesses políticos e eleitores.

Os dados utilizados que serviram de base para esse trabalho foram obtidos por meio de um levantamento dos projetos de leis e decretos resultantes das negociações firmadas entre o governo estadual e as entidades sindicais representativas dos servidores relacionados. Para demonstrar tal situação, criou-se uma tabela onde se compara o reajuste dado a cada carreira em relação ao Índice de Preço ao Consumidor - IPCA do respectivo período.

Após esta breve introdução, será feita uma reflexão histórica sobre a formação da burocracia no Brasil e sobre a tecnoburocracia, teoria cunhada no começo da década de 1980 por Luiz Carlos Bresser Pereira. A abordagem da tecnoburocracia

nasce como terceiro plano de escolha entre o capitalismo e o socialismo marxista. O ganho de poder político do tecnoburocrata deriva inicialmente da burocratização cada vez maior das relações de produção, pela qual os tecnocratas buscam cada vez mais uma maior participação no excedente econômico.

Na seção subsequente, serão apresentadas as carreiras com suas tabelas salariais, os órgãos estaduais e as entidades sindicais e associativas, protagonistas da problemática deste trabalho. Intenta-se na sequência um possível enquadramento das carreiras na classe dos tecnoburocratas, como apontado por Bresser Pereira, que participam efetivamente do poder com intuito de aumentar seus ordenados de maneira a apropriarem-se dos excedentes gerados pelo sistema econômico.

1.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

As diversas leis que tratam das carreiras no Estado do Paraná demonstram que o governo tem gerido de maneira diferenciada a remuneração do funcionalismo do Estado. Embora todos os servidores exerçam atividades fundamentais dentro de suas áreas de atuação, não são tratados de forma uniforme. Busca-se compreender os fatores que influenciam o governo ao longo das negociações de revisões salariais e o que pode, ao longo do tempo, causar uma intensa distorção nos reajustes entre as carreiras.

O trabalho é de natureza qualitativa e o método adotado é uma pesquisa exploratória descritiva. Os dados foram obtidos por meio de bibliografias disponibilizadas em revistas, livros, documentos institucionais, leis, decretos e pesquisas na internet, além de envolver coleta de dados primários via relatos de servidores das respectivas secretarias, sindicatos e associações.

Sabe-se que o pagamento de salários tem uma representatividade considerável dentro das despesas correntes, logo, qualquer alteração dos gastos com pessoal pode impactar significativamente o orçamento público. Dentro deste contexto, será analisado o poder de barganha que cada classe detém junto ao corpo político e sua relação com a teoria da tecnoburocracia abordada por Pereira.

O início de qualquer investigação científica deve basear-se em um rigoroso levantamento de dados. É necessária que se faça uma acentuada pesquisa bibliográfica, uma profunda observação dos fatos ou fenômenos para que se obtenha maiores informações e uma investigação, através de entrevistas, de maneira que o pesquisador consiga informações ou colete dados que não seriam possíveis somente através da pesquisa bibliográfica e da observação (BRITTO JÚNIOR; FERES JÚNIOR, 2011).

O método da entrevista é uma das técnicas mais empregadas pelos pesquisadores para a coleta de dados. A palavra entrevista é etimologicamente estruturada a partir de duas palavras, entre e vista. Vista refere-se ao ato de ver, ter preocupação com algo. Entre indica a relação de lugar ou estado no espaço que separa duas pessoas ou coisas. Portanto, o termo entrevista refere-se ao ato de perceber realizado entre duas pessoas (RICHARDSON, 1999).

O pesquisador deve utilizar a entrevista sempre quando possui questões relevantes e cuja resposta não se encontra na documentação disponível ou uma vez que tenha não lhe pareça confiável, sendo necessário comprová-la. Também deve empregá-la em situações que o investigador deseja ganhar tempo e economizar energias recorrendo a informadores qualificados, como especialistas no campo de sua investigação ou líderes de população-alvo que pretende conhecer (CARMO; FERREIRA, 2008).

Para ROSA e ARNOLDI (2006) a entrevista é uma das técnicas de coleta de dados como sendo uma forma racional de conduta do pesquisador, que é previamente estabelecida, e serve para dirigir com eficácia um conteúdo sistemático de conhecimentos, da maneira mais completa possível, com o mínimo de esforço e de tempo.

ROSA e ARNOLDI (2006) aludem a entrevista como “a técnica mais pertinente quando o pesquisador quer obter informações a respeito do seu objeto, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores subjacentes ao comportamento”.

Segundo CARMO e FERREIRA (2008) antes de começar a entrevista, o entrevistador deve:

- definir os objetivos e explicitar o que se quer alcançar com ela;
- construir o roteiro através da definição das variáveis que o investigador vai ter de organizar em perguntas adequadas às metas que pretende atingir;
- escolher o entrevistado de forma a garantir a sua disponibilidade; e
- identificar os resultados que se espera obter, os motivos que fizeram com que eles fossem os escolhidos, informar a duração do tempo previsto para a realização.

No que diz respeito à elaboração das questões, o pesquisador deve ter a precaução para não elaborar perguntas absurdas, arbitrárias, ambíguas, deslocadas ou mesmo tendenciosas. Todas as perguntas devem ser realizadas levando-se em conta a sequência do pensamento do pesquisado, de maneira que haja uma continuidade na conversação, fazendo com que a entrevista tenha certo sentido lógico para o entrevistado (BOURDIEU, 1999).

Durante a entrevista, é importante manter um fluxo de resposta e, se necessário, obrigar-se a fazer perguntas de suporte ou de focagem de modo a não perder qualquer informação relevante (CARMO; FERREIRA, 2008).

Pode-se dizer que as formas de entrevistas mais utilizadas nas Ciências Sociais são as entrevistas estruturada, semiestruturada, aberta, entrevistas com grupos focais, história de vida e também a entrevista projetiva (BONI; QUARESMA, 2005).

A técnica de entrevistas abertas atende principalmente finalidades exploratórias, é bastante utilizada para o detalhamento de questões e formulação mais precisas dos conceitos relacionados. As entrevistas semiestruturadas combinam perguntas abertas e fechadas, na qual o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. O pesquisador deve seguir um conjunto de questões previamente definidas, mas ele o faz em um contexto muito semelhante ao de uma conversa informal (BONI; QUARESMA, 2005).

A primordial vantagem da entrevista aberta e da semiestruturada é que essas duas técnicas quase sempre traduzem uma melhor representatividade da população de interesse. Ao contrário dos questionários enviados por correio, que têm índice de devolução muito baixo, a entrevista tem um índice de respostas bem mais abrangente,

uma vez que é mais comum às pessoas aceitarem falar sobre determinados assuntos (SELLTIZ et alii, 1987).

Inicialmente tentou-se usar a técnica da entrevista aberta e semiestruturada, uma vez que ela atende, principalmente, as finalidades exploratórias necessárias a este estudo, porém, quando os questionamentos começaram a ser efetuados foi necessária uma readequação e a entrevista ocorreu somente com questões abertas, pois em todos os casos o entrevistado queria discorrer sobre o assunto abordado. As entrevistas semiestruturadas combinam perguntas abertas e fechadas, no qual o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, e que serão elaboradas de acordo com cada caso, considerando o ano, a categoria e a lei em vigor.

1.1.1 Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA

O IPCA é um índice que mede a variação de preços de mercado para o consumidor final. Ele foi estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e é utilizado pelo Banco Central como índice oficial da inflação ou deflação no Brasil. É um bom termômetro para avaliar perdas no poder de compra. Calculado desde 1979, o IPCA identifica uma variação nos preços do comércio.

Este índice mede a inflação para famílias com renda mensal entre 1 e 40 salários mínimos e que residem nas regiões metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Curitiba, Salvador, Recife, Fortaleza e Belém, além do Distrito Federal e da cidade de Goiânia.

Ele considera várias categorias e cada uma delas tem um peso diferente no cálculo: alimentação e bebidas (23,12%), artigos de residência (4,69%), transportes (20,54%), comunicação (4,96%), despesas pessoais (9,94%), habitação (14,62%), saúde e cuidados pessoais (11,09%), vestuário (6,67%) e educação (4,37%).

O cálculo do IPCA é feito com cerca de 435.000 preços, coletados em 28.000 estabelecimentos. A partir de então, os preços coletados são analisados através de um processo automatizado e também pela validação de uma equipe de analistas de preços (IBGE, 2006).

A adoção do IPCA neste estudo se deve ao fato de o mesmo ser utilizado pelo Banco Central como medidor oficial da inflação do país e também por ser referência na verificação do cumprimento da meta estabelecida para a inflação. Logo, é o índice que mais representa a inflação no Brasil. Em geral, os governantes tendem a negociar as reposições inflacionárias com base no IPCA.

Abaixo segue tabela do histórico do IPCA para o período analisado neste estudo, bem como os valores acumulados de cada ano.

Tabela 1 - Histórico do IPCA 2007 a 2017

Mês/Ano	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jan	0,44	0,54	0,48	0,75	0,83	0,56	0,86	0,55	1,24	1,27	0,38
Fev	0,44	0,49	0,55	0,78	0,80	0,45	0,60	0,69	1,22	0,90	0,33
Mar	0,37	0,48	0,20	0,52	0,79	0,21	0,47	0,92	1,32	0,43	0,25
Abr	0,25	0,55	0,48	0,57	0,77	0,64	0,55	0,67	0,71	0,61	0,14
Mai	0,28	0,79	0,47	0,43	0,47	0,36	0,37	0,46	0,74	0,78	0,31
Jun	0,28	0,74	0,36	0,00	0,15	0,08	0,26	0,40	0,79	0,35	-0,23
Jul	0,24	0,53	0,24	0,01	0,16	0,43	0,03	0,01	0,62	0,52	0,24
Ago	0,47	0,28	0,15	0,04	0,37	0,41	0,24	0,25	0,22	0,44	0,19
Set	0,18	0,26	0,24	0,45	0,53	0,57	0,35	0,57	0,54	0,08	
Out	0,30	0,45	0,28	0,75	0,43	0,59	0,57	0,42	0,82	0,26	
Nov	0,38	0,36	0,41	0,83	0,52	0,60	0,54	0,51	1,01	0,18	
Dez	0,74	0,28	0,37	0,63	0,50	0,79	0,92	0,78	0,96	0,30	
Total	4,37	5,75	4,23	5,76	6,32	5,69	5,76	6,23	10,19	6,12	1,61

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Índices de Preços.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O debate sobre os salários do setor público geralmente ocorre na comparação destes com os salários pagos pelo setor privado. Os estudiosos Fogel e Lewin (1974) assinalam que o início desta atividade foi identificado nas reivindicações de servidores públicos americanos (EUA) por salários proporcionais aos que eram pagos aos trabalhadores de ocupações semelhantes no setor privado de seu país. Nem sempre as práticas adotadas pelos gestores são nesse sentido. Como o setor público possui objetivos distintos da iniciativa privada, existem outros fatores que influenciam como por exemplo a equidade social, o princípio da transferência e a alocação de recursos,

fazendo com que haja a retirada de recursos de um determinado grupo e a redistribuição a outros.

Segundo os ensinamentos de Gregory e Borland (1999), existem duas abordagens teóricas principais, e que se distinguem pelos objetivos dos gestores públicos, que procuram maximizar o bem-estar social ou o interesse próprio.

A primeira teoria diz que os gestores buscam maximizar o bem-estar social, podendo ser com o objetivo de eficiência ou de equidade nos gastos públicos. Tendo em vista a eficiência, podem acontecer escolhas de forma que os salários minimizem os custos, tendo como parâmetros os valores pagos pelo setor privado (FOGEL e LEWIN, 1974, EHRENBERG, 1973, ASHENFELTER e EHRENBERG, 1975, EHRENBERG e GOLDSTEIN, 1975). Por sua vez, o objetivo de equidade pode implicar na formação de um nível de emprego ou de remuneração que busque corrigir as imperfeições do mercado de trabalho no qual o governo está inserido, favorecendo os trabalhadores do setor público com melhores salários do que eles receberiam no setor privado, fazendo com que essa política do setor público como empregador seja o bastante para aumentar os salários e melhorar as condições nos mercados “secundários” (GREGORY e BORLAND, 1999).

A segunda abordagem teórica afirma que o objetivo da formulação de políticas não seria o alcance da maximização do bem-estar social, mas sim a maximização dos interesses dos próprios formuladores. Essa abordagem diz que os políticos estariam preocupados com a quantidade de votos que essa política possibilitaria, enquanto os burocratas buscam maximizar a amplitude do orçamento. Desta forma, na hora de estabelecer os padrões salariais, os políticos que estão preocupados com a maximização dos votos seriam sensíveis aos servidores, que são acometidos diretamente e também ao restante do público que são atingidos indiretamente pelos impostos. Políticos seriam menos sensíveis ao primeiro grupo que ao segundo, especialmente pela natureza do processo político envolvido, portanto haveria uma disposição no sentido de os políticos apoiarem as preferências dos servidores (GREGORY e BORLAND, 1999).

Niskanen (1971) viu os burocratas como uma categoria dentro do setor público visando maximizar o tamanho de seu orçamento e com possibilidade de impor suas

próprias escolhas sobre o partido que está no governo. Uma vez que os burocratas detêm melhores informações em relação ao custo de oferta do produto que seus financiadores (os políticos), eles tentam maximizar o seu orçamento de forma que este fique igual ou maior que os custos de produção. Os políticos passam o orçamento aos burocratas de forma que eles realizem o produto a um custo mínimo (MORICONI, NETO, MARCONI e ARVATE, 2009).

Essa disputa resultaria no envio ao Legislativo de um orçamento sempre maior que o custo mínimo necessário, na qual uma fatia dessa diferença poderia ser apropriada na forma de salários, explicando, assim, de certa forma, o poder de barganha que os burocratas têm. Diante desse impasse, surge determinantes nas disputas por esse orçamento que são as negociações coletivas e o poder de barganha.

Dunlop (1993) analisa a relação entre os protagonistas em um sistema de relações de trabalho, quais sejam a hierarquia dos administradores de empresas, a hierarquia dos trabalhadores e as agências especializadas. A relação entre os atores é levada dentro de um ambiente mais amplo que na abordagem de Dunlop seriam: as características tecnológicas do local de trabalho e da comunidade de trabalho; os mercados de produto e de fator, e as restrições orçamentárias com que se deparam os agentes; e o *locus* e distribuição do poder na sociedade em geral, fazendo com que os contextos sejam decisivos para determinar as regras estabelecidas pelos autores.

O contexto e os espaços em que esses atores interagem determinam o poder que cada um terá na hora das negociações. Com o decorrer do tempo, as regras se alteram em reação às mudanças ocorridas nesses contextos devido a possíveis trocas na hierarquia, no consenso e nos vínculos que os atores constituem entre si (HORN, 2008).

Chamberlain e Kuhn (1965) estabelecem uma relação entre o poder de barganha dos agentes e seus resultados nas negociações coletivas, definindo o primeiro termo como “a capacidade de assegurar um acordo com outro agente nos seus próprios termos”.

A capacidade e o poder de barganha que um agente tem na negociação depende sobretudo dos custos pecuniários e não pecuniários de aceitar ou divergir do outro agente. Os mais relevantes fatores que interferem nesses custos compreendem

as condições econômicas, a opinião pública e a influência do governante sobre as negociações coletivas, as táticas adotadas por sindicatos e administradores de empresas e a natureza das reivindicações (HORN, 2008).

Segundo os autores Kochan e Wheeler (1975) e Kochan e Block (1977), as características do contexto ambiental interferem nos resultados das negociações coletivas de modo direto e indireto, através dos seus efeitos sobre as características organizacionais dos sindicatos e da administração das empresas e sobre o próprio processo de negociações. Para eles a hipótese geral é que os resultados das negociações são uma função do poder de barganha relativo dos agentes da negociação. As fontes desse poder compreendem os fatores ambientais, as características institucionais dos agentes e a estrutura das negociações coletivas.

2.1 FORMAÇÃO DA BUROCRACIA NO BRASIL

A história nos mostra que a formação da burocracia pública brasileira teve seus ápices de reforma institucional em períodos autoritários. Já durante os ciclos democráticos, houve menor abrangência de iniciativas reformistas ou alterações substanciais, com predominância do clientelismo e de práticas pouco republicanas (NUNES, 2010; GEDDES, 1994; CARVALHO, 2002).

A primeira iniciativa para modernização da administração pública ocorreu com Getúlio Vargas, após a Revolução de 30. Foi pela Constituição de 1937 que o Departamento de Administração Pública do Serviço Público (DASP) tornou-se a estrutura central responsável pela efetivação das medidas administrativas e políticas de criação de uma administração pública brasileira de caráter burocrático (LIMA JÚNIOR, 1998).

Para Pereira (1996), “[a] criação do DASP representou não apenas a primeira reforma administrativa do país, com a implantação da administração pública burocrática, mas também a afirmação dos princípios centralizadores e hierárquicos da burocracia clássica”. Essas mudanças de caráter burocrático não foram impedimento, entretanto, para a manutenção de práticas patrimonialistas no funcionamento da administração pública, bem como para introdução de novos papéis a serem

desempenhados pela administração indireta, característico do período desenvolvimentista posterior.

A retomada da democracia no período de 1945 a 1964 foi identificada pela interrupção de reformas administrativas de caráter mais amplo, como as promovidas no período ditatorial anterior. Os métodos utilizados pelos presidentes durante esse período democrático foram especificados pela inclusão de equipes técnicas que formaram uma “administração paralela” e que pela sua eficiência e alta produtividade eram conhecidas como “ilhas de excelência” (PALOTTI e FREIRE, 2015).

As novas reformas administrativas aconteceram durante o período ditatorial subsequente, entre 1964-1985. O presidente Castello Branco implementou algumas reformas administrativas que tiveram como principais influências os trabalhos realizados pela Comissão Amaral Peixoto, instituída antes do golpe militar. A Constituição de 1967 trouxe a estabilidade para todos os servidores com cinco anos de trabalho. Algumas carreiras do serviço público, principalmente na área econômica, foram instituídas ou fortalecidas durante o regime militar (PALOTTI e FREIRE, 2015).

Em 25 de fevereiro de 1967 foi publicado o Decreto-Lei nº 200, que preservou os padrões pessoais e fisiológicos de recrutamento para compor a administração indireta, porém, se descuidou da administração direta, que aos poucos perdeu capacidade institucional, principalmente no âmbito da alta burocracia, uma vez que uma parte das principais decisões com relação à ação estatal no âmbito da produção econômica passou a ser tomada pelos dirigentes de empresas estatais (PEREIRA, 1996).

O ingresso no serviço público permaneceu, em parte, sem a obrigação de concurso público, como para o caso de “especialistas” em órgãos de pesquisa e de trabalhos especializados, expandindo o vínculo privado na composição da força de trabalho do setor público (LIMA JÚNIOR, 1998).

Com a Constituição de 1988 surge um novo regime democrático, com ênfase na descentralização para execução dos serviços públicos. Ela determina normas para os três entes da federação que uniformizam os mecanismos de entrada na administração pública brasileira. O ingresso no setor público passa a ser o de mérito, por meio de concurso público, valorizando-se o desempenho intelectual e a titulação obtida pelos concorrentes às vagas públicas. Diferente ao modelo anterior da multiplicidade dos

vínculos empregatícios no âmbito público, foi estabelecido o Regime Jurídico Único para os servidores públicos (ABRUCIO e PEDROTI, 2009).

A nova constituição, influenciada por determinados grupos de interesses, trouxe em um de seus dispositivos a estabilidade no serviço público a milhares de funcionários que trabalhavam no governo sem terem entrado por concurso público. Não foram inseridas medidas para avaliação de desempenho dos servidores ou elementos que pudessem julgar a aptidão necessária ao bom serviço. Os anos e as reformas que se seguiram avançaram sobre temáticas deixadas em aberto pelo texto constitucional. Já no início dos anos 1990, devido a abertura econômica, algumas medidas reformistas foram tomadas visando avançar em uma linha mais liberal. Foram lançadas algumas medidas para o “enxugamento” da máquina pública (PALOTTI e FREIRE, 2015).

O período de 1995 a 1998, foi caracterizado pelas privatizações e pelas realizações do ministro Bresser Pereira, buscando a transformação da atividade estatal. Um vasto programa de privatizações foi criado como meio para enfrentar os problemas de liquidez da economia brasileira. Seguindo referências internacionais de maior liberalização da economia e de ênfase no Estado “regulador” em contraposição ao Estado “provedor” (OSBORNE e GAEBLER, 1992).

Esse novo método “reformista” procurou por uma nova agenda que redirecionasse a maneira como o Estado tratava a prestação de serviços públicos ao cidadão. A reforma trouxe uma nova legislação com maior flexibilização, criando as agências executivas e as organizações sociais. Tendo como um dos objetivos principais fortalecer o “núcleo duro” da atuação estatal, de maneira que pudesse contratualizar metas e resultados com parceiros provenientes de organizações públicas não necessariamente estatais (ABRUCIO E PEDROTI, 2009).

A Emenda Constitucional nº 19 de 1998 trouxe mudanças e novidades ao regime dos servidores públicos. Ela inseriu alguns tópicos gerenciais, como estágio probatório de três anos para aquisição da estabilidade funcional e o critério da insuficiência de desempenho como possibilidade de demissão de servidores. Ainda houve também a implantação do princípio da eficiência para reger a administração pública e a retirada da adoção obrigatória do Regime Jurídico Único (PALOTTI e FREIRE, 2015).

Nos governos liderados pelo Partido dos Trabalhadores, a partir de 2003, não adotaram explicitamente o discurso reformista, embora tenham incorporado um conjunto de iniciativas de gestão de pessoas e de recomposição da máquina pública federal de caráter incremental com resultados substantivos, iniciando um processo gradual da força de trabalho no setor público federal. Do ponto de vista da política remuneratória, houve valorização real dos salários nas carreiras do Poder Executivo (CARVALHO E CAVALCANTE, 2014).

Neste período, as principais carreiras de governo receberam incremento de aproximadamente 230% da remuneração em valores reais, enquanto os servidores do Plano Geral de Cargos receberam um aumento que ultrapassou os 80% (CARVALHO E CAVALCANTE, 2014). A justificativa para essa política remuneratória baseou-se na valorização dos servidores públicos no intuito de ampliar a competitividade dos postos no Executivo em relação à iniciativa privada (PALOTTI e FREIRE, 2015).

Portanto, pode-se verificar que a administração pública brasileira, tanto em nível federal quanto estadual segue, em linhas gerais, a lógica de uma “babel de arranjos institucionais” (GAETANI, 2004). Gerando ao longo de sua história várias ilhas de excelência, com órgãos distantes entre si, com carreiras burocráticas bem constituídas e especializadas, assim como do uso político dado a elas (BERSCH, PRAÇA E TAYLOR, 2012).

2.2 TECNOBUROCRACIA

Tecnoburocracia é o nome da classe profissional, mas pode ser usado também para identificar um sistema de dominação nos termos de Max Weber (1978). É um sistema dotado de legitimidade, na medida em que é exercido de forma racional-legal e que suas origens são ou pretendam ser técnicas ou profissionais. Desse ponto de vista, a tecnoburocracia conflita com a democracia (PEREIRA, 2014).

No início da década de 1970, uma grande discussão sobre o capitalismo tem sido objeto de muitos debates. Para Raymundo Faoro, o capitalismo politicamente orientado atribui ao Estado patrimonial e seus funcionários características de um estamento burocrático, ainda que este impeça a consolidação de uma ordem burguesa

propriamente dita no país. “Esta consideração social apura, filtra e sublima um modo ou estilo de vida; reconhece, como próprias, certas maneiras de educação e projeta prestígio sobre a pessoa que a ela pertence; não raro hereditariamente” (FAORO, 1979, p. 61).

Em seu livro *Os Donos do Poder*, ele trouxe uma interpretação do chamado “estamento”, sendo inspirado por Max Weber, afirma que a sociedade brasileira é associada ao patrimonialismo, privilégios extra econômicos e, por outro lado, ao desenvolvimento das estruturas institucionais e políticas centralizadas e não racionais, com relevância especial para uma constante adaptação aos procedimentos de continuidade e duração nas estruturas políticas de uma sociedade (TAVARES, FONSECA, 2009).

Faoro (1979) salienta que o estamento político constitui uma conformação legitimada pela coletividade, onde “os seus membros pensam e agem conscientes de pertencer a um mesmo grupo, a um círculo elevado, qualificado para o exercício do poder”.

As preferências políticas misturadas aos interesses econômicos e, sobretudo, à permanência no poder são cada vez mais importantes para explicar a conduta dos indivíduos e dos governantes. Dessa forma, fica explícita que essa situação estamental se desenvolve em sociedades onde as circunstâncias econômicas, sociais e políticas são instáveis (TAVARES, FONSECA, 2009).

Em que pese os diversos ataques que o capitalismo sofreu durante todo esse tempo ele continua fundamentado na existência de duas classes dirigentes que dividem poder e privilégio, a capitalista e a tecnoburocrática. Para Pereira (1977), o neoliberalismo não foi apenas um ataque aos trabalhadores, foi um esforço dos capitalistas rentistas associados aos financistas de recuperar o poder relativamente exclusivo que detinham sobre o Estado e sobre as grandes empresas burocratizadas.

O “ataque” neoliberal fracassou e hoje os tecnoburocratas são tanto ou mais poderosos do que eram há quarenta anos. Entretanto, esse assunto do capitalismo organizado e essa nova classe social é bem menos discutida nos dias de hoje, isso porque a resistência de uma parte dos marxistas em aceitar esta terceira classe social

perdeu força à medida que o número de tecnoburocratas não parou de aumentar desde então (PEREIRA, 1977).

O capitalismo tecnoburocrático é uma composição social mista do capitalismo e do estatismo. Enquanto a relação de produção fundadora do primeiro sistema é o capital, exteriorizada pela propriedade privada dos meios de produção, a do segundo é a organização, que se apresenta pela propriedade coletiva da organização pela classe tecnoburocrática (PEREIRA, 2014).

No capitalismo, a propriedade é privada e a classe dominante é a burguesia. No estatismo, a propriedade é coletiva e a classe dominante é constituída pelos profissionais. No capitalismo tecnoburocrático, a organização está sempre presente, mas o capital também está. A existência da organização no capitalismo tecnoburocrático pode revelar-se de muitas maneiras. Uma delas é o fato de que os altos executivos das grandes empresas comerciais e a alta burocracia pública são capazes de definir sua própria remuneração. No Estado, os funcionários públicos mais graduados, podendo ser eleitos e não eleitos, em alguns casos têm um poder semelhante. O fato de os profissionais não deterem a propriedade legal, mas sim a propriedade coletiva da organização, faz com que não tenham condições de definir seus proventos de modo pleno, fazendo com que precisem a todo o momento justificar suas ações ou explicar sua remuneração em termos de mercado (PEREIRA, 2014).

O capitalismo tecnoburocrático de certa forma deveria ser chamado de “capitalismo do conhecimento”. Na sociedade moderna o fator estratégico de maior importância é o conhecimento. Essa denominação nasceu da identificação do conhecimento, por John Kenneth Galbraith (1968), como o novo fator estratégico de produção e da subsequente proposta de Peter Drucker (1968) de chamar a sociedade capitalista contemporânea de “sociedade do conhecimento”. O conhecimento por sua vez, tornou-se o fator estratégico de produção e deu poder a seus detentores que são os profissionais ou tecnoburocratas.

O poder e influência dos tecnoburocratas tem aumentado consideravelmente desde que o Estado passou a ser controlado em grande parte pelos tecnoburocratas, que segundo Pereira nem sempre têm consciência desse controle e sempre afirmam a sua subordinação ao sistema capitalista e ao seu objetivo de estimular a iniciativa

privada e reduzir a participação do Estado na economia (GEBARA, 1978). Porém, na realidade, os tecnoburocratas “agem já com certa autonomia, já interessados em participar efetivamente do poder, não mais como meros assessores, mas agora como associados, o que é um pouco diferente” (PEREIRA, 1976).

Com o aumento da burocratização da economia surge conseqüentemente a necessidade de pessoas preparadas para controlar os negócios do Estado. E estas pessoas, os tecnoburocratas, são exatamente os técnicos, os administradores, os especialistas, que começam a aumentar em número e função, que formam uma nova classe com interesses próprios. Participam e apropriam-se dos excedentes gerados pelo sistema econômico, por meio de seus altos ordenados, que eles próprios, direta ou indiretamente, estipulam e determinam. Essa determinação lhes é cada vez mais favorável, pois quanto mais aumenta seu poder de barganha, maiores ordenados podem auferir. Dessa forma "o excedente econômico fica dividido entre os lucros dos capitalistas e os ordenados dos tecnoburocratas" (PEREIRA, 1976).

Para que a tecnoburocracia se transforme em uma classe, ela deve estar associada a uma nova relação de produção. A quantidade de seus membros deve ter tamanho suficiente para que pudesse formular um projeto histórico. Essa classe é, na verdade, uma subdivisão das classes, um escalonamento interno da classe dominante e da classe dominada. Para Pereira (1982) “a tecnoburocracia é uma classe que se esconde de si própria e das demais classes por diversas razões perfeitamente compreensíveis. Prefere denominar-se “classe média”, “nova classe média”, “camadas médias assalariadas” ou, então, ser identificada com os próprios trabalhadores manuais ou operativos, engajados diretamente na produção”.

Nos países onde a predominância do modo de produção é estatal, o tecnoburocrata recusa a sua condição de classe, pretendendo identificar-se com os trabalhadores. Nos países predominantemente capitalistas, além de associarem-se à burguesia, procuram passar despercebidos, para não ser alvo de ataques dessa mesma burguesia amedrontada com o crescimento das grandes organizações e, particularmente, do grande Estado produtor e regulador moderno”. O gestor capitalista tem a liberdade de manusear os fundos e lucros de sua empresa. Isto não ocorre com os tecnoburocratas, que necessitam dos agentes políticos. O fato de terem uma relação

impessoal com o poder dificulta a sua ação política. O profissional técnico geralmente não tem habilidades políticas (GEBARA, 1978).

Uma vez que o tecnoburocrata tem seu caráter predominantemente impessoal, ele tem muita dificuldade na ação política direta dessa "nova classe". As obrigações políticas arditosas são manipuladas mais facilmente por pessoas de forma individualizada do que por grupos de pessoas com hábitos técnicos que operam em conjunto. O técnico normalmente não é político hábil (GEBARA, 1978).

Ainda que os tecnoburocratas não tenham a habilidade de manobrar diretamente a política, eles se utilizam de outros artifícios para influenciar a ação política. A conquista do poder político do tecnoburocrata está ligada a burocratização cada vez maior das relações de produção. Por essa dependência cada vez maior que o sistema produtivo e o sistema governamental têm na pessoa do tecnoburocrata, tem seu desfecho fazendo com que haja o aumento vigoroso na associação inicial entre os técnicos, políticos e capitalistas (GEBARA, 1978).

Pereira (1976) afirma que:

"No plano político há uma modificação muito significativa: o Estado passa a ser controlado mais diretamente por uma classe de tecnoburocratas civis e militares, a qual vai associar-se à classe capitalista e ao capitalismo internacional. Controlado o Estado através dessa tríplice aliança, desaparece o Estado populista e também desaparece, como consequência, a participação dos trabalhadores no sistema político. Há, porém, uma diferença importante no processo: o Estado agora não é mais um mero agente, um mero auxiliar subordinado ao sistema capitalista, mas sim um associado do sistema capitalista. O Estado, à medida que é controlado mais diretamente por tecnoburocratas civis e militares, passa a ter certa condição de autonomia, certa possibilidade de agir de acordo com os interesses da própria classe tecnoburocrata. Esta se associa, porque seus interesses são comuns, com a classe capitalista nacional e internacional das empresas multinacionais" (PEREIRA, 1976, p. 5).

A associação entre esses agentes tende a se manter em diferentes graus dependendo da situação econômica, dos interesses e oportunidades momentâneas. Aquela classe que dominar o fator estratégico da produção terá o poder. Se os tecnoburocratas, usando a técnica como instrumento de poder, se firmarem no controle do fator de produção, passarão a ter uma parcela de poder maior que a das duas outras

classes. A técnica passa a ser o instrumento de dominação e eles conseguem legitimar-se no poder (GEBARA, 1978).

3 OS ÓRGÃOS ESTADUAIS, AS CARREIRAS E SUAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS

Este capítulo expõe um breve histórico sobre o perfil dos cargos¹ e das carreiras abordadas neste trabalho, suas organizações e entidades de classe representativas. Quais sejam:

Audidores fiscais:

- Secretaria de Estado da Fazenda; e
- Sindicato dos Auditores Fiscais da Receita do Estado do Paraná (SINDAFEP).

Delegados de polícia, polícia civil e polícia militar:

- Secretaria de Estado da Segurança Pública do Paraná;
- Sindicato dos Delegados de Polícia do Paraná - SIDEPOL;
- Sindicato das Classes Policiais Cíveis do Estado do Paraná - SINCLAPOL;
- Associação da Vila Militar – AVM; e
- Associação de Defesa dos Direitos dos Policiais Militares Ativos Inativos e Pensionistas - AMAI.

Professores das Universidades:

- Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e sua representação pelo Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN;
- Sindicato dos Professores do Ensino Superior Público Estadual de Londrina e Região - SINDIPROL/ADUEL;
- Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Maringá – SESDUEM, Sindicato de Docentes da Unioeste – ADUNIOESTE;

¹ Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

- Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Superior da Unicentro, SINTESU
- Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa - SINDUEPG;
- Sindicato dos Docentes da Universidade Estadual do Paraná- SINDUNESPAR;
- Associação Paranaense das Instituições de Ensino Superior Público - APIESP.

Parte-se do pressuposto de que a organização de classe do servidor está atinente à expressão da força coletiva, sobretudo quando se torna necessário fazer greves e paralisações reivindicatórias. O próprio direito de organização dos servidores públicos vem sendo conquistado coletivamente no que tange a reajustes, aumentos salariais e benefícios.

Insta ressaltar que os valores levados em conta são somente os referentes aos índices de aumento na remuneração² em comparação ao IPCA do período analisado. Não serão levados em consideração quaisquer das vantagens pessoais e nem mesmo as bonificações que não estejam diretamente ligadas à definição de salários³, como a ajuda de custo, as diárias, bonificações por resultados, quinquênios, anuênios, entre outros.

O servidor público estatutário do Estado do Paraná tem entre suas vantagens a estabilidade funcional. A estabilidade do funcionário público é adquirida após aprovação em concurso público, nomeação para o cargo de provimento efetivo, execução de suas funções pelo prazo de três anos e acompanhamento de avaliação periódica de desempenho (PARANÁ. Lei nº 6174, de 20 de novembro de 1970).

A avaliação sobre o desempenho que garante a estabilidade do servidor público é prevista no art. 41 e § 4º da CF/88. O servidor que possui estabilidade, por sua vez, pode perder o cargo por sentença judicial transitada em julgado, processo

² Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

³ Salário é toda contraprestação ou vantagem paga em dinheiro ou utilidade concedida diretamente pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho.

administrativo disciplinar, reprovação em avaliação de desempenho e excesso de despesa com pagamento de pessoal (BRASIL, 1988).

Até o advento da Constituição de 1988 os funcionários de empresas privadas com mais de 10 de anos de serviço na mesma empresa também adquiriam a estabilidade e só poderiam ser demitidos por motivo de falta grave ou circunstância de força maior. Contudo, esta opção foi extinta com a implantação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a promulgação da Constituição de 1988. As empresas privadas passaram a depositar 8% do salário dos funcionários numa conta individual. Em caso de demissão imotivada, o trabalhador poderia resgatar o dinheiro.

3.1 AUDITOR FISCAL DO ESTADO

A Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA) é um órgão da estrutura administrativa do Estado do Paraná cuja competência fundamental é gerar receitas e controlar sua aplicação. Além disso, ajuda na formulação das políticas tributária e fiscal do Estado e viabiliza a sua execução, controle, acompanhamento e avaliação; propicia o registro e o controle administrativo das atividades econômicas sujeitas à tributação; orienta, supervisiona e controla as atividades contábeis relativas à gestão orçamentária, financeira e patrimonial do Estado e cumpre o poder de polícia no âmbito de sua competência (SINDAFEP, 2017).

A SEFA está organizada em três coordenações e um conselho: (1) Coordenação de Assuntos Econômicos (CAEC), (2) Coordenação da Administração Financeira do Estado (CAFE), (3) Coordenação da Receita do Estado (CRE) e (4) Conselho de Contribuintes e Recursos Fiscais (CCRF).

A carreira de Auditor Fiscal do Estado é regida pela Lei Complementar nº131, de 29/09/2010 alterada pela Lei Complementar nº192, de 22/12/2015. A carreira é considerada, para todos os efeitos legais, exclusiva de Estado, nos termos do art. 37, inciso XXII, da Constituição da República Federativa do Brasil (SINDAFEP, 2017).

Compete privativamente ao auditor fiscal a constituição do crédito tributário pelo lançamento e, quando for o caso, propor a aplicação da penalidade cabível, o julgamento do processo administrativo fiscal em primeira instância administrativa, o

juízo do processo administrativo fiscal como membro do Corpo Deliberativo do Conselho de Contribuintes e Recursos Fiscais, a representação do Paraná na Comissão Técnica Permanente do ICMS (COTEPE/ICMS), órgão de assessoramento do Conselho Nacional de Política Fazendária (CONFAZ), entre outras (PARANÁ. Lei Complementar nº131, de 29 de setembro de 2010).

O quadro de auditor fiscal é composto por 1350 cargos de provimento efetivo, organizados em nove classes: I – auditor fiscal “A” (AF-A), II – auditor fiscal “B” (AF-B), III – auditor fiscal “C” (AF-C), IV – auditor fiscal “D” (AF-D), V – auditor fiscal “E” (AF-E), VI – auditor fiscal “F” (AF-F), VII – auditor fiscal “G” (AF-G), VIII – auditor fiscal “H” (AF-H) e IX – auditor fiscal “I” (AF-I). A carreira é iniciada na classe de auditor fiscal “A” e encerrada na classe de auditor fiscal “I” (PARANÁ. Lei complementar nº131, de 29 de setembro de 2010).

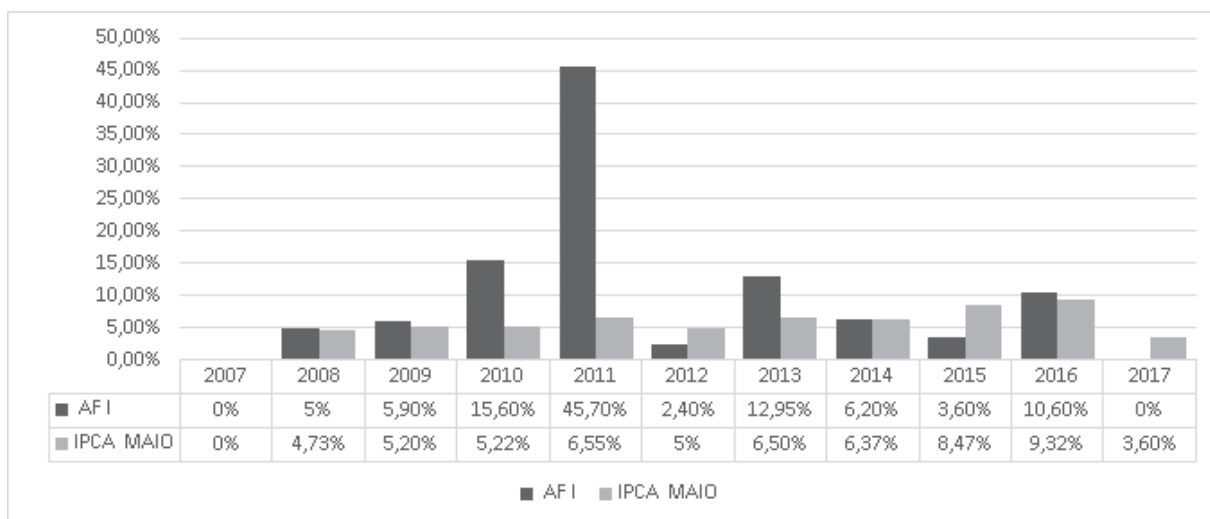
O Sindicato dos Auditores Fiscais da Receita do Estado do Paraná (SINDAFEP) é a entidade representativa da categoria e teve sua fundação em 27 de outubro de 1988, sob a denominação de Sindicato dos Agentes Fiscais de Tributos Estaduais do Estado do Paraná (SAFITE). A entidade foi uma das primeiras instâncias sindicais do fisco no Brasil. A instituição passou por diversas alterações estatutárias até chegar a sua estrutura atual. Em 1988, aconteceu a fusão entre o SAFITE e a Associação dos Funcionários Fiscais do Estado do Paraná - AFFEP (SINDAFEP, 2017).

O Gráfico 1, abaixo exposto, ilustra a relação entre o índice de reajuste anual para o cargo de auditor fiscal e o índice do IPCA do mês de maio, compreendido entre os anos de 2007 a 2017. Já o Gráfico 2 demonstra a relação entre o índice de reajuste anual acumulado para o cargo de auditor fiscal e o índice do IPCA acumulado do mês de maio, durante o período proposto. Por sua vez, a Tabela 2 mostra a evolução da remuneração do cargo de auditor fiscal para o período de 2007 a 2017, contendo seus valores em R\$ (reais).

Pode-se perceber o ganho real significativo que a categoria obteve no período analisado. O grande destaque ficou a cargo do ano de 2011, no qual o topo da carreira (AF-I) logrou um aumento nominal de mais de 45%, frente ao IPCA de 6,55%. Esse ganho é um reflexo direto da aprovação da Lei Complementar nº 131/2010, que reestruturou a carreira. Importante salientar que não foi analisada a classe de AF 4, que

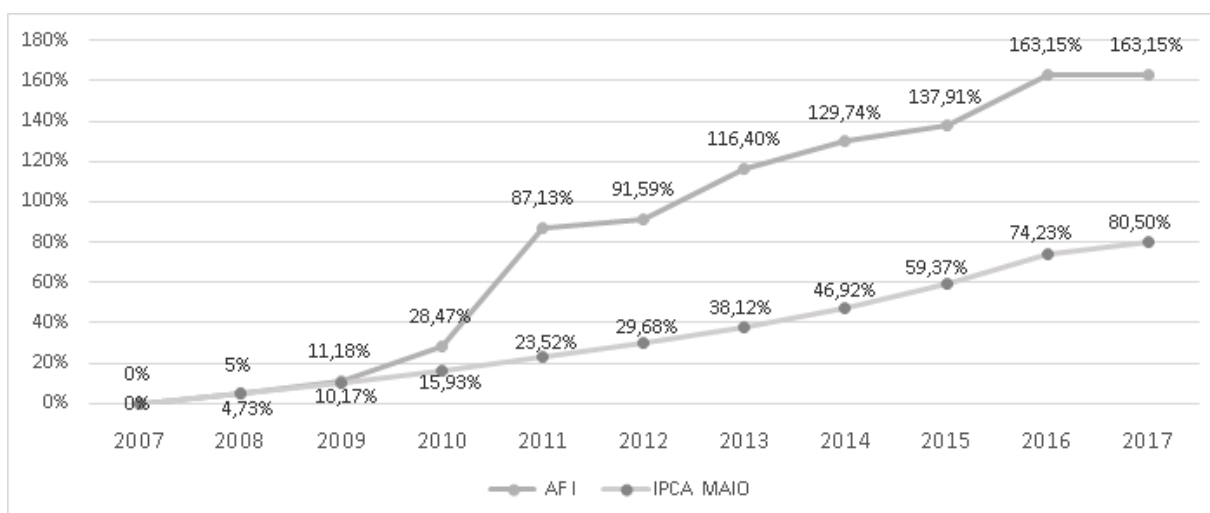
deixou de ter provimentos e será extinta tão logo os seus integrantes não mais estejam na ativa (PARANÁ. Lei Complementar n°131, de 29 de setembro de 2010).

Gráfico 1 - Índice anual de reajuste para o cargo de Auditor Fiscal e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 2 - Índice acumulado de reajuste para o cargo de Auditor Fiscal e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Tabela 2 - Remuneração do cargo de auditor fiscal para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Auditor	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AF-I	10.225,96	10.346,81	10.955,08	12.659,93	18.440,55	18.879,42	21.323,63	22.639,06	23.444,40	25.930,85	25.930,85
AF-H	9.754,45	9.871,67	10.418,37	12.032,55	17.467,65	17.884,57	20.196,07	21.481,26	22.204,34	24.569,69	24.569,69
AF-G	9.339,94	9.453,54	9.995,67	11.540,84	16.630,41	17.025,39	19.133,12	20.323,47	21.028,89	23.273,15	23.273,15
AF-F	8.925,43	9.035,41	9.572,97	11.049,12	15.793,17	16.166,21	18.070,18	19.230,28	19.918,05	22.041,22	22.041,22
AF-E	8.453,92	8.560,27	9.036,27	10.421,74	14.820,27	15.171,36	17.071,82	18.137,08	18.742,59	20.938,47	20.938,47
AF-D	8.039,42	8.142,14	8.613,57	9.930,02	13.983,03	14.312,18	15.944,27	16.914,69	17.502,54	19.383,52	19.383,52
AF-C	6.598,91	6.698,00	7.050,86	8.081,71	11.789,19	12.096,40	14.945,92	15.886,10	16.456,30	18.216,90	18.216,90
AF-B	6.241,40	6.336,87	6.685,16	7.657,82	11.019,78	11.305,04	13.818,36	14.663,70	15.151,64	16.790,44	16.790,44
AF-A	5.826,89	5.918,73	6.262,46	7.166,10	10.182,54	10.445,86	12.820,02	13.635,12	14.105,40	15.623,11	15.623,11

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

É com base nesses dados que se buscará desvendar quais os critérios que o Poder Executivo levou para propor um aumento de 45,70% no ano de 2011 e o que foi necessário para que o Poder Legislativo concordasse com tal proposta. Toda a análise será sempre no sentido de esclarecer como foi a conquista de tais benesses, dando ênfase aos ensinamentos dos autores que tratam do poder de barganha e da tecnoburocracia.

3.2 DELEGADO DE POLÍCIA, POLÍCIA CIVIL E POLÍCIA MILITAR

A Secretaria de Estado da Segurança Pública e Administração Penitenciária (SESP) tem entre suas competências promover a administração geral em pleno cumprimento das disposições legais e normativas da administração pública estadual, assessorar o Governador e os outros Secretários de Estado em assuntos da competência da Secretaria, propor ao Governador a declaração de inidoneidade de pessoas físicas e jurídicas, que, na prestação de serviços, fornecimento ou execução de obras, tenha-se desempenhado de forma prejudicial aos interesses do Estado (SEGURANÇA, 2017).

As carreiras de delegado de polícia, investigador de polícia, escrivão de polícia, papiloscopista, agente em operações policiais, comissário de polícia, perito oficial e agente auxiliar de perícia oficial serão analisados neste estudo.

3.2.1 Delegado de Polícia

As carreiras de delegado de polícia e da polícia civil são regidas pela Lei Complementar nº. 14, de 26/05/1982 e Decreto nº 4.884, de 24/04/1978. O delegado de polícia tem entre seus predominantemente deveres o de dirigir, coordenar, supervisionar e fiscalizar as atividades administrativas da unidade policial, da polícia judiciária e investigação funcional desenvolvidas nos limites da competência regulamentar ou territorial da unidade policial. Opera no planejamento, na coordenação e na direção de atividades policiais e de segurança, buscando a prevenção penal, a identificação de focos de criminalidade e as providências repressivas penais de sua alçada, em próxima colaboração com os demais delegados sob suas ordens. Zela pela preservação da ordem pública, observância das leis, dos bons costumes, contribuindo para a tranquilidade na área de atuação da Delegacia (PARANÁ. Decreto nº 4.884, de 24 de abril de 1978).

O Sindicato dos Delegados de Polícia do Paraná - SIDEPOL, foi fundado em fevereiro de 1993, em Curitiba, com o objetivo de representar a classe perante as autoridades administrativas ou judiciárias, participar das negociações coletivas de trabalho, representar a categoria na defesa de seus interesses e direitos nas reivindicações legítimas, representar a categoria em reivindicações relacionadas ao aprimoramento da instituição polícia civil – dentre elas, o aparelhamento adequado dos órgãos policiais, para que as funções institucionais da categoria sejam realizadas de forma a atender o interesse público (SIDEPOL, 2017).

Até 2011 a carreira de delegado de polícia era dividida em 4 classes, a partir de 2012, cada uma das classes passou a ser subdividida em 8 níveis. O seu provimento inicial é no primeiro nível da 4ª Classe (PARANÁ. Lei 17170, 24 de maio de 2012).

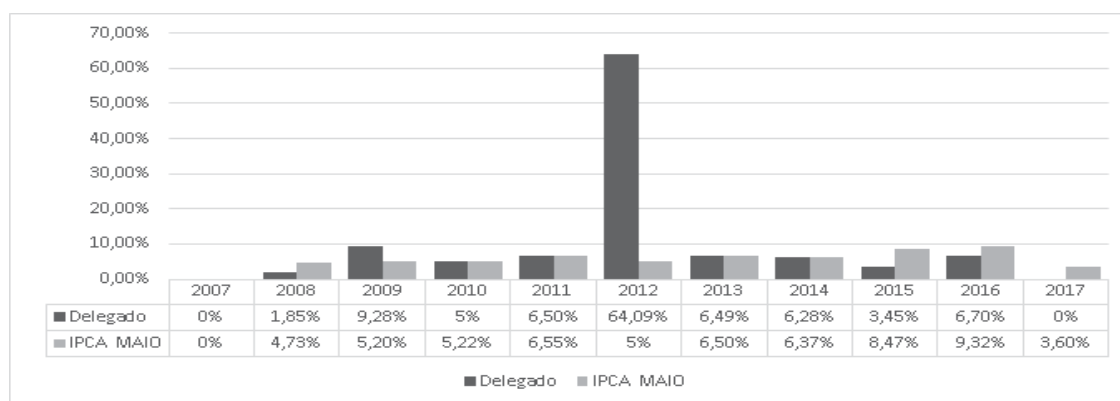
Para este estudo considerou-se a maior remuneração, uma vez que ocorreu reestruturação na carreira e comparações diferentes gerariam distorções.

Tabela 3 - Remuneração do cargo de delegado para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Delegado	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1ª Classe	10.583,61	10.779,61	11.779,56	12.368,54	13.172,49	16.011,23	17.050,36	18.121,12	18.746,30	20.746,53	20.746,53
2ª Classe	10.079,62	10.266,28	11.218,62	11.779,55	12.545,22	15.248,79	16.238,44	17.258,21	17.853,62	19.758,60	19.758,60
3ª Classe	9.599,64	9.777,41	10.684,40	11.218,62	11.947,83	14.522,66	15.465,18	16.436,39	17.003,45	18.817,72	18.817,72
4ª Classe	9.142,51	9.311,82	10.175,62	10.684,40	11.378,88	13.831,10	14.728,74	15.653,70	16.193,75	17.921,62	17.921,62

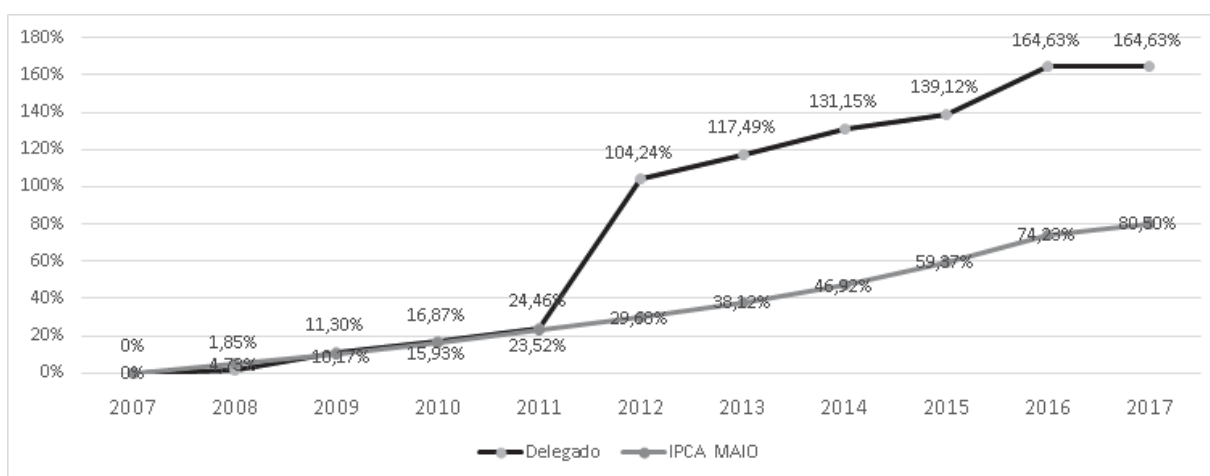
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 3 - Índice anual de reajuste para o cargo de Delegado de Polícia do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 4 - Índice acumulado de reajuste para o cargo de Delegado e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Pelos Gráficos 3 e 4 e pela Tabela 3, acima apresentados, pode-se perceber o excepcional ganho real que a categoria obteve, chegando a um total de 164,63% de aumento, contra 80,50% de IPCA no período de 2007 a 2017. Merece destaque o grande aumento em 2012, no qual foi atingido um acréscimo nominal de mais de 64%, comparado ao IPCA de 6,55%. A justificativa preliminar para essa expressiva elevação é a aprovação da Lei 17.170, de 24 de maio de 2012, que reestruturou a carreira e transformou em subsídio o sistema remuneratório dos delegados da Polícia Civil do Estado do Paraná.

O subsídio, previsto na Constituição Federal de 88, art. 37, inciso XI (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003), é fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio ou outra espécie remuneratória da carreira, salvo as verbas indenizatórias (PARANÁ, 2012).

3.2.2 Policial Civil

A Polícia Civil é a unidade de execução programática da Secretaria de Estado da Segurança Pública - SESP, com vínculo de subordinação hierárquica ao respectivo Secretário de Estado. São incumbências da Polícia Civil a preservação da ordem pública e o exercício da Polícia Judiciária, Administrativa e de Segurança, com a prevenção, repressão e apuração das infrações penais e atos antissociais, na forma estabelecida pela legislação em vigor. A atividade policial, por suas características e finalidades, fundamenta-se nos princípios da hierarquia e da disciplina (PARANÁ, 1982).

O Sindicato das Classes de Base da Polícia Civil - SINCLAPOL, fundado em 07 de abril de 1989, em Curitiba, foi constituído para fins de defesa, organização, coordenação, proteção dos direitos e interesses coletivos e individuais e representação profissional dos trabalhadores de Base da Polícia Civil do Estado do Paraná (SINCLAPOL, 2017).

Entre suas atribuições, estão as de representar judicial e extrajudicialmente os interesses coletivos e individuais de seus sindicalizados, operar junto aos órgãos e autoridades competentes para resolver as reivindicações da categoria, promover a

valorização dos servidores de base da Polícia Civil do Estado do Paraná, inspecionar as condições de trabalho no âmbito da Polícia Civil do Estado e promover a sua melhoria através de sugestão, reivindicação e denúncia (SINCLAPOL, 2017).

3.2.2.1 Investigador de Polícia e Escrivão de Polícia e Papiloscopista

Aos investigadores de polícia compete realizar qualquer serviço de natureza policial ou de segurança, verificando a necessidade de fazê-lo em prol da tranquilidade pública, da proteção à vida ou da propriedade do cidadão, a preservação das instituições ou dos bens públicos, da aceitação à lei e observância das normas regulamentares. Também zelam pela integridade física e moral, e guarda de presos provisórios, fechados nos setores de carceragem das unidades policiais civis, enquanto importarem à investigação policial (PARANÁ, 2002).

Já aos escrivães de polícia compete, entre outras, executar e fazer cumprir as ordens, despachos ou determinações emitidas pelo delegado de polícia competente, dirigir e inspecionar os trabalhos cartorários, da Corregedoria, Delegacias Especializadas, Distritos Policiais e demais Delegacias de Polícia, lavrar e cancelar os autos e termos adotados na mecânica processual, sob a orientação do delegado de polícia, fiscalizar a continuidade dos processos ou inquéritos distribuídos, promovendo a sua normalidade sequencial (PARANÁ, 1978).

E quanto aos papiloscopistas, entre suas competências, estão: a coleta de impressões digitais, coleta das impressões das linhas papilares das extremidades digitais das mãos, coleta das impressões datiloscópicas de vítimas em locais de acidentes e de cadáveres no Instituto Médico Legal, coleta das impressões digitais palmares e plantares quando necessário para qualquer trabalho técnico policial, coleta das impressões digitais de pessoas presas ou detidas, mediante guia ou requisição, realização de perícias datiloscópicas e necrodatiloscópicas e produção dos respectivos laudos, efetuação de trabalhos fotográficos fundamentais à execução das perícias, e assessoramento técnico-científico ao Diretor do Instituto de Identificação (PARANÁ, 2002).

Tabela 4 - Remuneração dos cargos de investigador de polícia para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Investigador	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1ª Classe	2.303,53	2.355,88	2.563,82	4.771,00	5.081,12	8.196,82	9.180,42	9.756,95	10.093,56	11.170,54	11.170,54
2ª Classe	2.152,83	2.201,76	2.396,10	3.670,89	3.909,51	7.384,52	8.270,65	8.790,05	9.093,31	10.063,57	10.063,57
3ª Classe	2.011,97	2.057,70	2.239,33	3.136,70	3.340,59	6.774,79	7.587,75	8.064,26	8.342,48	9.232,62	9.232,62
4ª Classe	1.880,34	1.923,08	2.092,82	2.682,56	2.856,92	6.331,58	7.091,36	7.536,70	7.796,72	8.628,63	8.628,63
5ª Classe	1.757,34	1.797,28	1.955,92	2.538,81	2.703,83	6.030,08	6.753,68	7.177,81	7.425,44	8.217,73	8.217,73

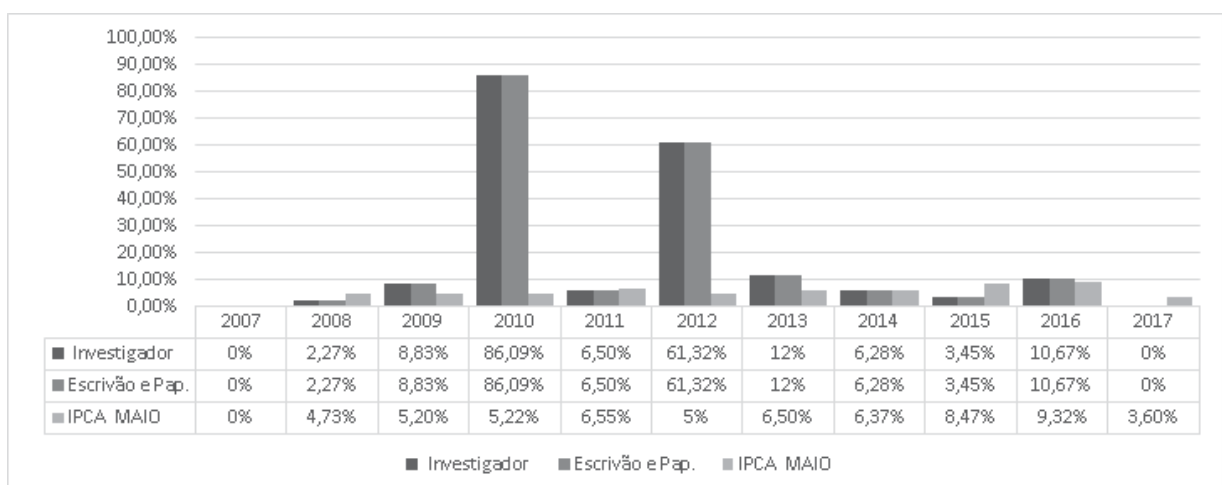
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Tabela 5 - Remuneração do cargo de escrivão de polícia e papiloscopista para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Escrivão	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1ª Classe	2.303,53	2.355,88	2.563,82	4.771,00	5.081,12	8.196,82	9.180,42	9.756,95	10.093,56	11.170,54	11.170,54
2ª Classe	2.152,83	2.201,76	2.396,10	3.670,89	3.909,51	7.384,52	8.270,65	8.790,05	9.093,31	10.063,57	10.063,57
3ª Classe	2.011,97	2.057,70	2.239,33	3.136,70	3.340,59	6.774,79	7.587,75	8.064,26	8.342,48	9.232,62	9.232,62
4ª Classe	1.757,34	1.923,08	2.092,82	2.682,56	2.856,92	6.331,58	7.091,36	7.536,70	7.796,72	8.628,63	8.628,63

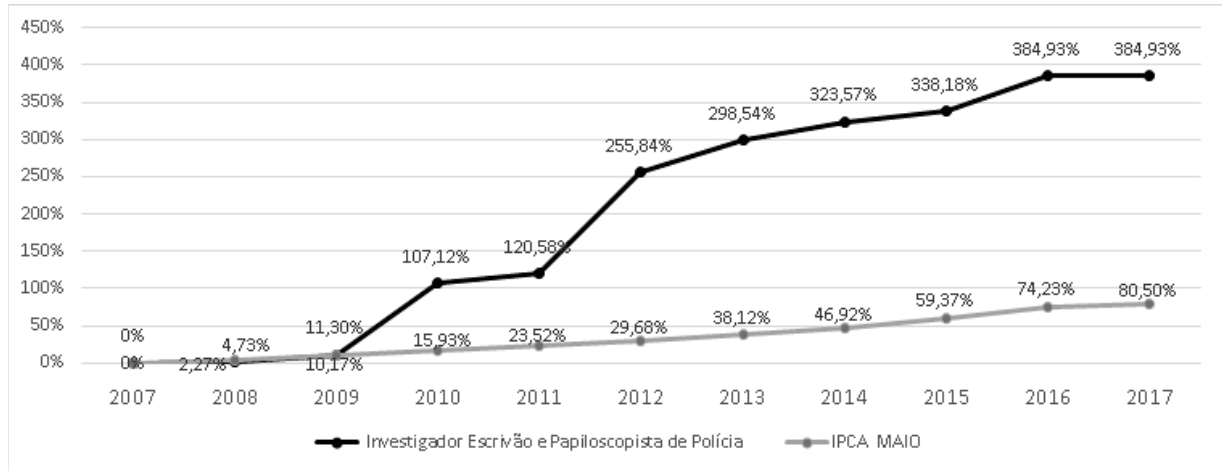
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 5 - Índice anual de reajuste para Investigador, Escrivão e Papiloscopista em comparação ao IPCA do mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Gráfico 6 - Índice acumulado anual de reajuste acumulado para os cargos de Investigador, Escrivão e Papiloscopista em comparação ao IPCA do mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

3.2.2.2 Agente em Operações Policiais

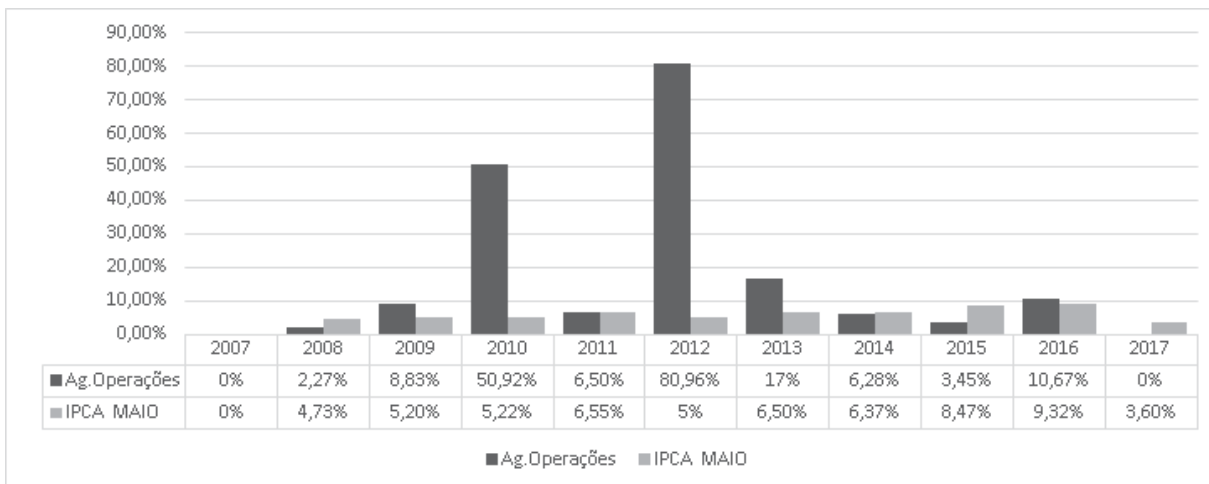
Aos agentes em operações policiais compete proceder a qualquer atividade de natureza policial ou de segurança, sempre que verificada a necessidade de fazê-la em prol do sossego público, da garantia da vida ou da propriedade do cidadão, a preservação das instituições ou dos bens públicos, do respeito à lei e observância das normas regulamentares, manter a incolumidade do local de trabalho, impedindo a manipulação indevida dos equipamentos e de documentos, manter o sigilo das mensagens e demais detalhes ou características das informações que dizem respeito ao serviço e manter o sistema de telecomunicações da Polícia Civil em perfeitas condições (PARANÁ, 2002).

Tabela 6 - Remuneração do cargo de agente em operações policiais (AOP) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

AOP	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1ª Classe	1.807,93	1.849,03	2.012,23	3.036,84	3.234,22	5.852,72	6.835,84	7.265,13	7.515,78	8.317,71	8.317,71
2ª Classe	1.689,66	1.728,06	1.880,59	2.667,61	2.841,01	5.272,72	6.158,41	6.545,16	6.770,97	7.493,43	7.493,43
3ª Classe	1.579,13	1.615,01	1.757,57	2.307,46	2.457,47	4.837,36	5.649,92	6.004,73	6.211,89	6.874,70	6.874,70
4ª Classe	1.475,82	1.509,36	1.642,59	1.955,72	2.082,84	3.013,93	3.520,20	3.741,27	3.870,34	4.283,31	4.283,31

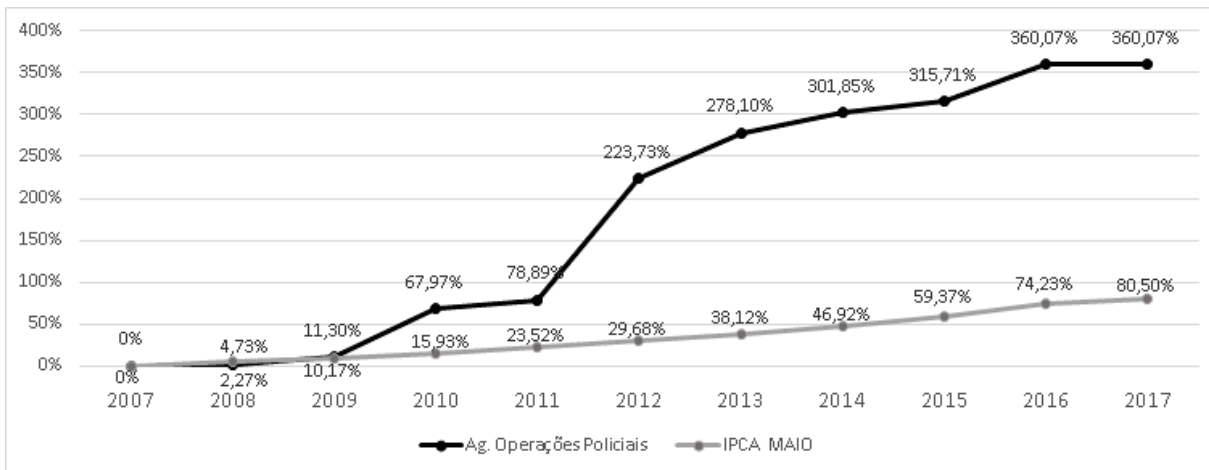
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 7 - Índice anual de reajuste para o cargo de Agente de Operações Policiais e IPCA de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Gráfico 8 - Índice de reajuste acumulado para o cargo de Agente de Operações Policiais e IPCA de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

3.2.2.3 Comissário de Polícia

Ao comissário de polícia concerne exercer as funções de autoridade policial quando no exercício do cargo e auxiliar o delegado nas atribuições reservadas aos

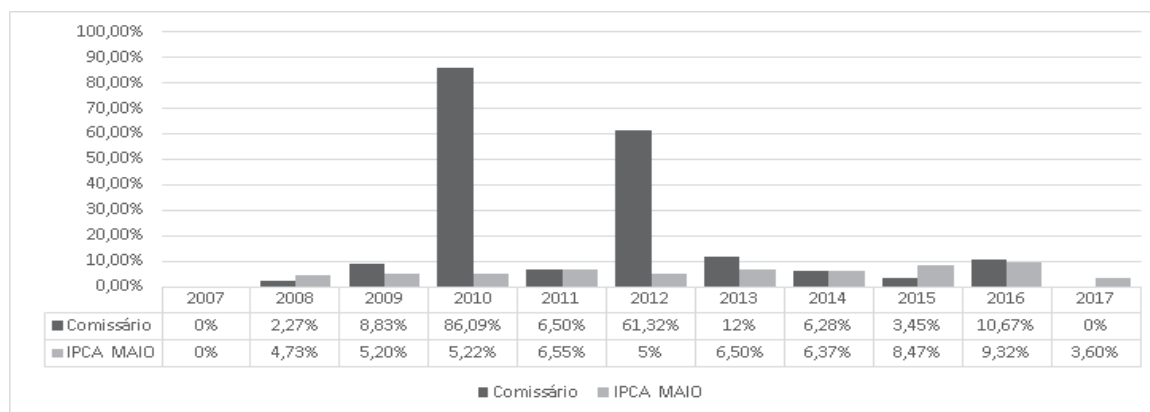
agentes da autoridade policial. Os cargos de comissário de polícia, integrantes da respectiva classe única, serão extintos na medida em que vagarem (PARANÁ, 1982).

Tabela 7 - Remuneração do cargo de comissário de polícia (CP) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

CP	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Classe única	2.303,53	2.355,88	2.563,82	4.771,00	5.081,12	8.196,82	9.180,42	9.756,95	10.093,56	11.170,54	11.170,54

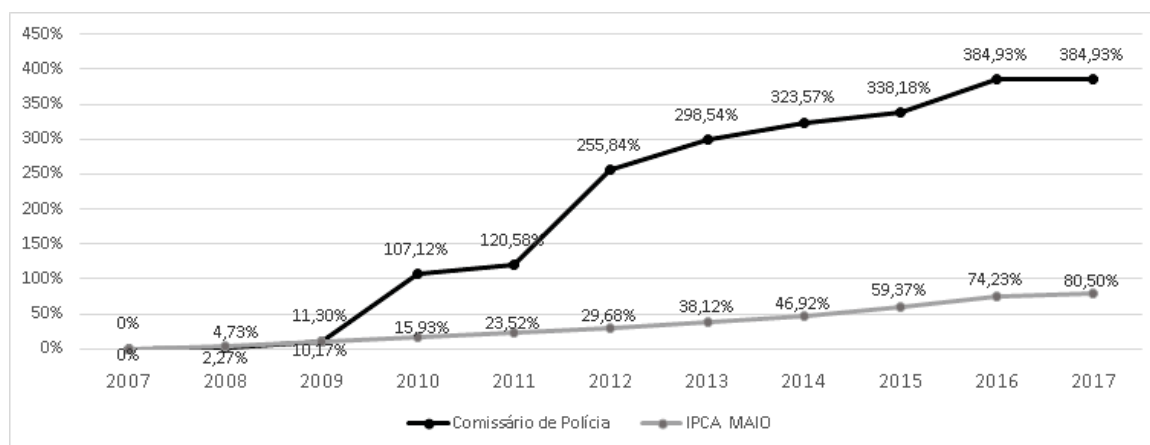
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 9 - Índice anual de reajuste para o cargo de Comissário de Polícia e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Gráfico 10 - Índice de reajuste acumulado para o cargo de Comissário de Polícia e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

3.2.2.4 Perito Oficial

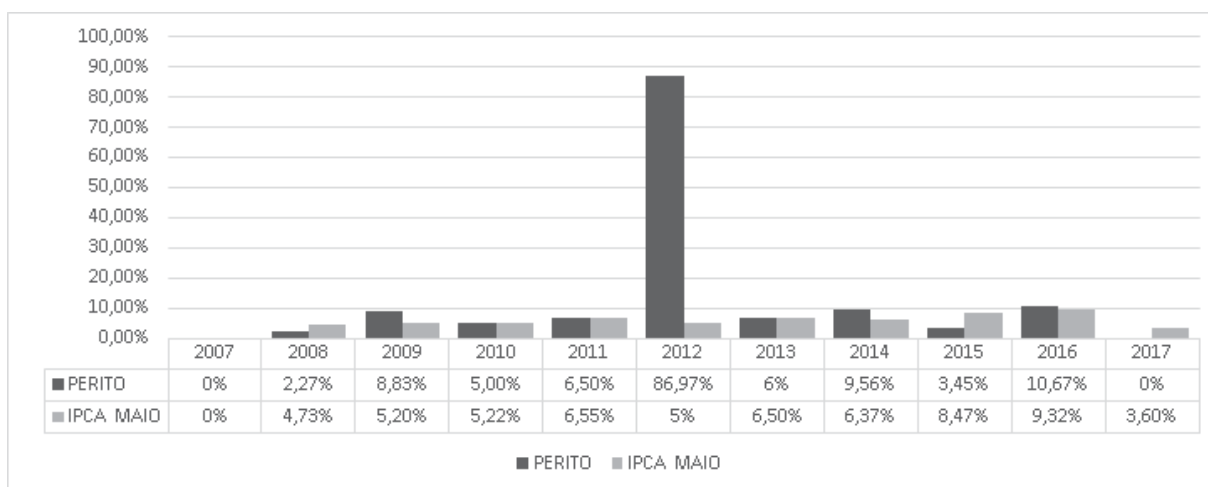
Os peritos criminais têm entre suas obrigações a de efetuar exames periciais, redigir os laudos com objetividade e clareza, objetivando a sua fácil interpretação no interesse da justiça, realizar estudos, análises e pesquisas de interesse da Polícia Civil, apresentar-se perante os Juízes e Tribunais, sempre que requisitados, comparecer aos locais de eventos suscetíveis de serem periciados, responder as requisitórias das unidades policiais e judiciárias, na instrumentação de inquéritos, ações ou procedimentos investigatórios (PARANÁ, 1978).

Tabela 8 - Remuneração do cargo de perito oficial (PO) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

PO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
I	7.285,86	7.451,44	8.109,16	8.514,62	9.068,07	16.954,35	18.054,69	19.781,23	20.463,68	22.647,15	22.647,15
II	6.294,23	6.437,29	7.005,48	7.355,75	7.833,88	14.646,80	15.597,38	17.220,16	17.814,26	19.715,04	19.715,04
III	5.437,57	5.561,15	6.052,01	6.354,62	6.767,67	12.653,31	13.474,51	14.763,06	15.272,39	16.901,95	16.901,95
IV	4.697,49	4.804,25	5.228,31	5.489,72	5.846,56	10.931,14	11.640,57	13.181,29	13.636,04	15.091,01	15.091,01

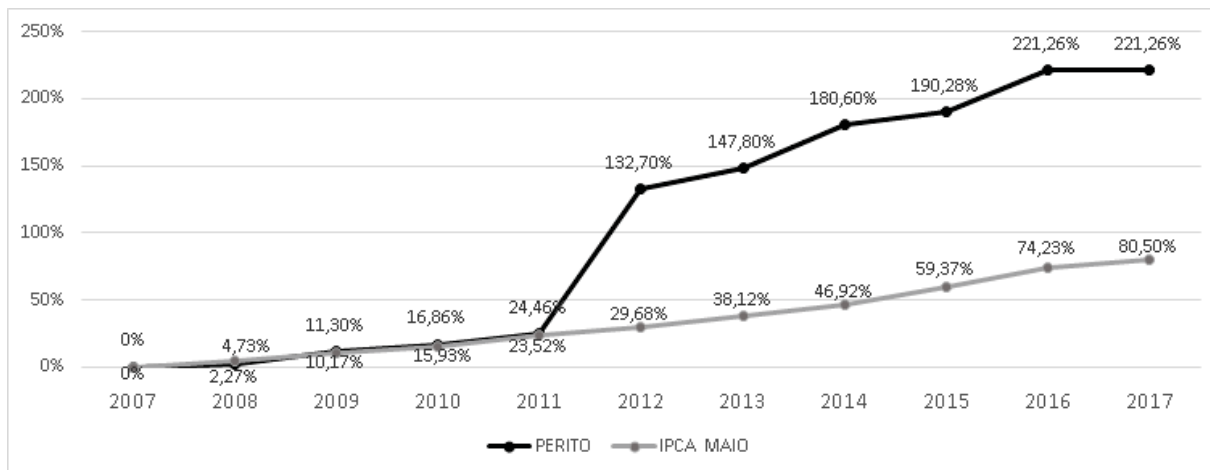
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 11 - Índice anual de reajuste para o cargo de Perito Oficial e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Gráfico 12 - Índice acumulado anual de reajuste para o cargo de Perito Oficial e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

3.2.2.5 Agente Auxiliar de Perícia Oficial

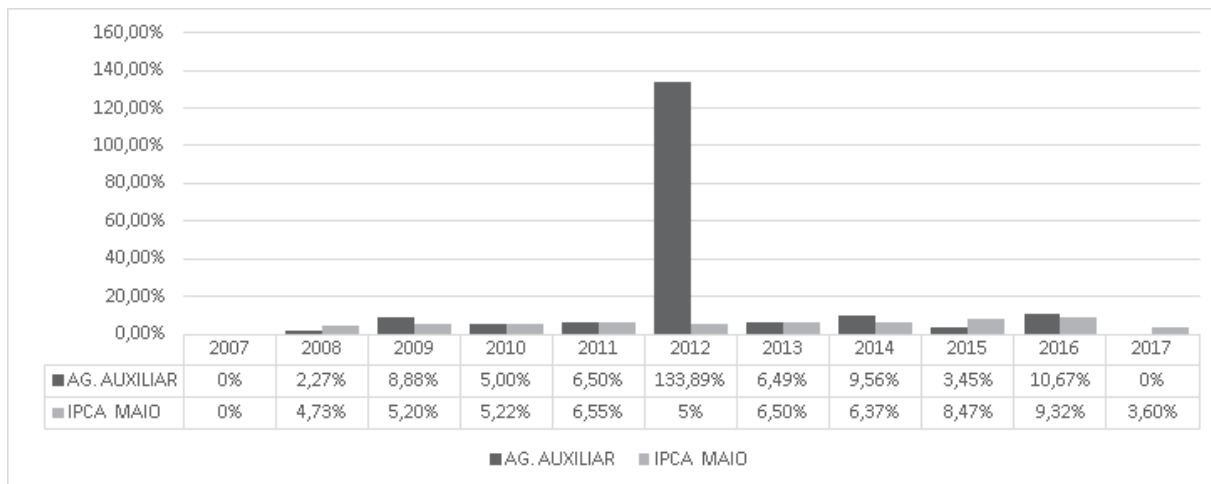
Os agentes auxiliares de necropsia são subordinados diretamente às autoridades policiais perante às quais servirem, e devem prestar colaboração efetiva e de forma contínua com a presença obrigatória dos médicos legistas, no andamento dos trabalhos de necropsia e exumações, observar as normas procedimentais sobre a identificação, remoção ou sepultamento de cadáveres. Também devem operar sistemas e equipamentos para ajuda à execução de exames, redigir documentos oficiais, alimentar e consultar às bases de dados institucionais e executar outras atividades correlatas ao cargo (PARANÁ, 1978).

Tabela 9 - Remuneração do cargo de agentes auxiliares (AA) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

AA	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
I	1.988,63	2.033,83	2.213,34	2.324,01	2.475,07	5.788,99	6.164,70	6.754,23	6.987,25	7.732,79	7.732,79
II	1.717,97	1.757,01	1.912,10	2.007,70	2.138,20	5.001,09	5.325,66	5.879,93	6.082,79	6.731,82	6.731,82
III	1.484,15	1.517,87	1.651,86	1.734,45	1.847,21	4.320,43	4.600,83	4.891,39	5.060,14	5.600,06	5.600,06
IV	1.282,14	1.311,28	1.427,02	1.498,37	1.595,76	3.732,40	3.974,63	4.500,71	4.655,98	5.152,77	5.152,77

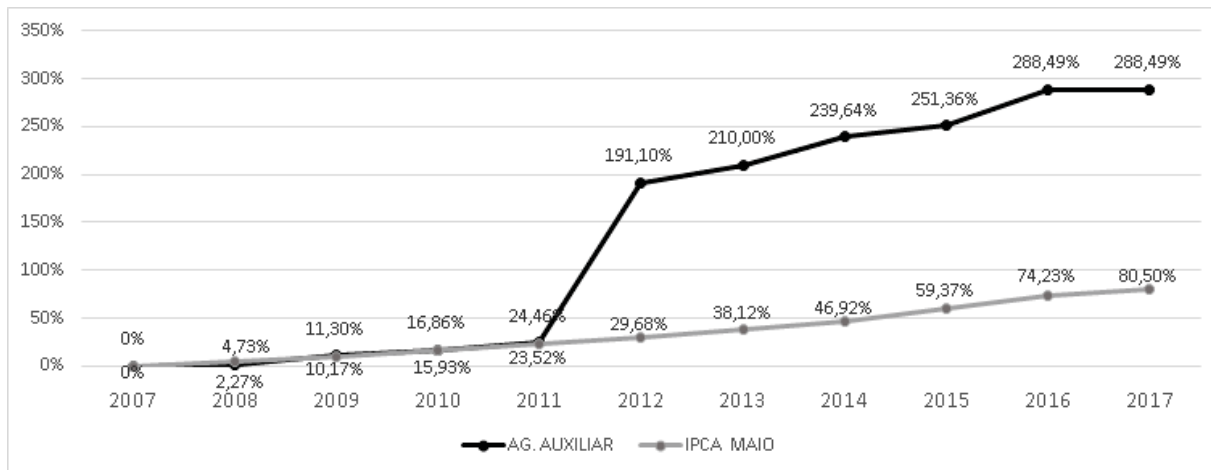
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 13 - Índice anual de reajuste para o cargo de Agente Auxiliar de Perícia e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Gráfico 14 - Índice acumulado anual de reajuste para o cargo de Agente Auxiliar de Perícia e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

3.2.3 Polícia Militar

A Polícia Militar do Paraná (PMPR) tem por função o policiamento ostensivo e a conservação da ordem pública no Estado do Paraná. Ela é força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, e faz parte do Sistema de Segurança Pública e Defesa Social do

Brasil. Seus integrantes são denominados Militares dos Estados, assim como os membros do Corpo de Bombeiros (PMPR, 2017).

Compete à Polícia Militar agir preventivamente, como força de dissuasão, e repressivamente, em caso de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas, atender à convocação, inclusive mobilização, do Governo Federal. Realizar tarefas de busca, salvamento, prevenção e combate a incêndio, executar as atividades de defesa civil, exercer a polícia judiciária militar estadual, prover apoio ao Ministério Público e ao Poder Judiciário, assegurar o exercício do poder de polícia dos órgãos e entidades públicas, efetuar missões de honra, guarda, assistência militar, segurança e transporte de dignitários, instituir normas relativas à atividade de polícia ostensiva (PARANÁ, 2010).

Está subordinada, operacionalmente, ao Secretário da Segurança Pública do Estado. A sua administração, o comando e o emprego da Corporação são da competência e responsabilidade do Comandante-Geral, assessorado e auxiliado pelos órgãos de direção (PMPR, 2017).

A Polícia Militar do Paraná está presente nos 399 municípios paranaenses, atuando nas cidades, estradas, matas, rios, ar e mar. Com a moderna filosofia de policiamento comunitário, que conduz a uma nova parceria entre a população e as polícias, a PMPR trabalha sempre para garantir a paz, a proteção de vidas e de bens de toda a comunidade (PMPR, 2017).

Para ingressar na carreira da PMPR como soldado, o candidato presta concurso público e, após aprovado, frequenta o Curso de Formação de Soldados com a duração de nove meses. Ao término do curso, é classificado como soldado de 1ª Classe. As demais promoções dependem de concurso interno, estando o policial obrigado a prestar um tempo mínimo de serviço em determinadas graduações (cabo, no mínimo 2 anos como soldado; 3º sargento, no mínimo 2 anos como cabo; 2º sargento, no mínimo 4 anos como 3º sargento; 1º sargento, no mínimo 2 anos como 2º sargento; subtenente, no mínimo 2 anos como 1º sargento). A promoção para primeiro sargento depende do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos. A promoção para segundo sargento e para subtenente é por merecimento e antiguidade (PMPR, 2017).

O soldado pode alcançar o posto de coronel, desde que aprovado no Curso Especial de Oficiais, possibilitado ao subtenente e ao primeiro sargento, no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, como capitão e no Curso Superior de Polícia, como tenente-coronel (PMMPR, 2017).

Para adentrar na carreira da PMMPR como oficial, o candidato presta concurso público, e após aprovado, frequenta o Curso de Formação de Oficiais por três anos na Academia Policial Militar do Guatupê. Ao término do curso, o aprovado será classificado como aspirante a oficial. O aspirante a oficial pode chegar ao posto de coronel, desde que aprovado no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, como capitão; e no Curso Superior de Polícia, como tenente-coronel (PMMPR, 2017).

A Constituição Federal brasileira de 1988 trouxe a vedação da sindicalização aos membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados. Diante desta proibição, as categorias montaram associações com a finalidade de congregação e representação da classe (BRASIL, 1988).

Associação da Vila Militar – AVM, fundada em 20 de julho de 1963, congrega quase a totalidade dos policiais militares e bombeiros militares da Polícia Militar do Estado do Paraná (ativos, inativos e pensionistas), atualmente conta mais de 20.700 sócios e 35.088 dependentes (AVMPMPR, 2017).

Tem em suas principais finalidades a de manter parcial ou integralmente programas de recreação, turismo, desporto e lazer, para facilitar o convívio social dos associados, prestar assistência judiciária aos militares estaduais associados, prestar assistência financeira, na forma de empréstimos emergenciais, nas condições e limites fixados no regimento interno (AVMPMPR, 2017).

A Associação de Defesa dos Direitos dos Policiais Militares Ativos, Inativos e Pensionistas - AMAI é uma entidade de classe de âmbito estadual, sem fins lucrativos, com mais de 14 mil associados, entre policiais militares, bombeiros militares e pensionistas. É uma sociedade civil de direito privado e duração ilimitada, com sede e foro na cidade de Curitiba - PR (AMAI, 2017).

Sua principal finalidade é viabilizar a defesa de seus associados política, administrativa e, como substituta processual, judicialmente. Além disso, trabalha para promover e intensificar a união entre os associados e a sua integração no meio social.

Também estimula a defesa e o resgate da cidadania dos policiais militares e pensionistas e minimizar os efeitos restritivos impostos ao indivíduo pela instituição militar, de forma ética e eficiente (AMAI, 2017).

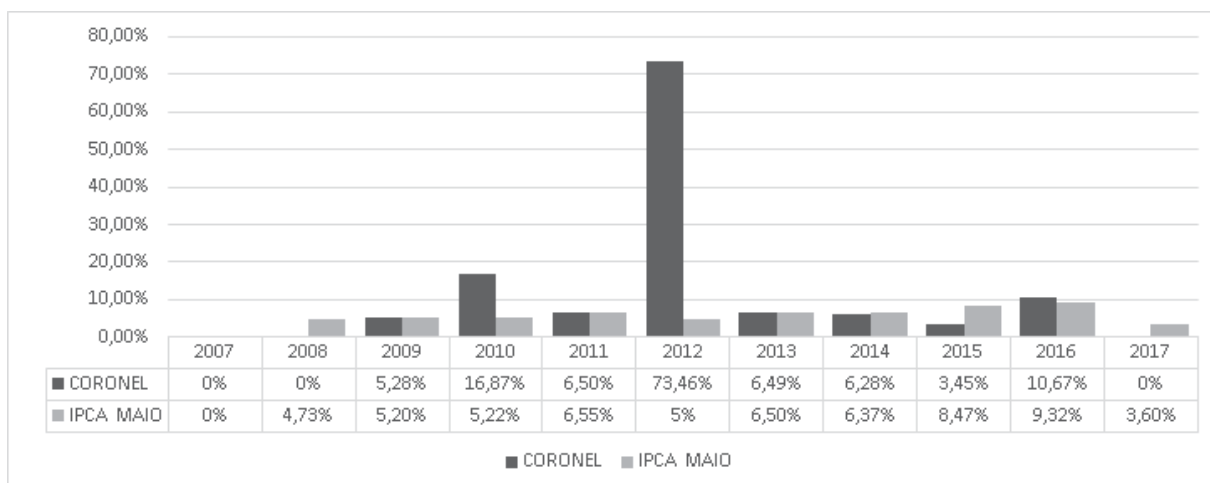
Tabela 10 - Remuneração do cargo de polícia militar (PM) para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

PM	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Coronel	9.472,34	9.472,34	9.972,43	11.655,00	12.412,58	21.531,36	22.928,75	24.368,68	25.209,40	27.899,24	27.899,24
Tenente-Coronel	8.632,48	8.632,48	9.088,12	11.072,25	11.791,95	20.506,06	21.836,90	23.208,26	24.008,94	26.570,69	26.570,69
Major	7.070,54	7.070,54	7.457,83	10.518,64	11.202,35	19.345,34	20.600,85	21.894,58	22.649,94	25.066,69	25.066,69
Capitão	6.334,73	6.334,73	6.680,92	9.992,71	10.642,24	18.424,13	19.619,86	20.851,99	21.571,38	23.873,05	23.873,05
1º Tenente	4.100,45	4.100,45	4.332,72	5.995,62	6.385,34	12.706,30	13.530,94	14.380,68	14.876,81	16.464,17	16.464,17
2º Tenente	3.634,15	3.634,15	3.839,81	5.396,06	5.746,80	11.048,95	11.766,03	12.504,94	12.936,36	14.316,67	14.316,67
Subtenente	2.595,86	2.595,86	2.742,85	3.381,00	3.600,77	8.226,27	8.760,15	9.310,29	9.631,50	10.659,18	10.659,18

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

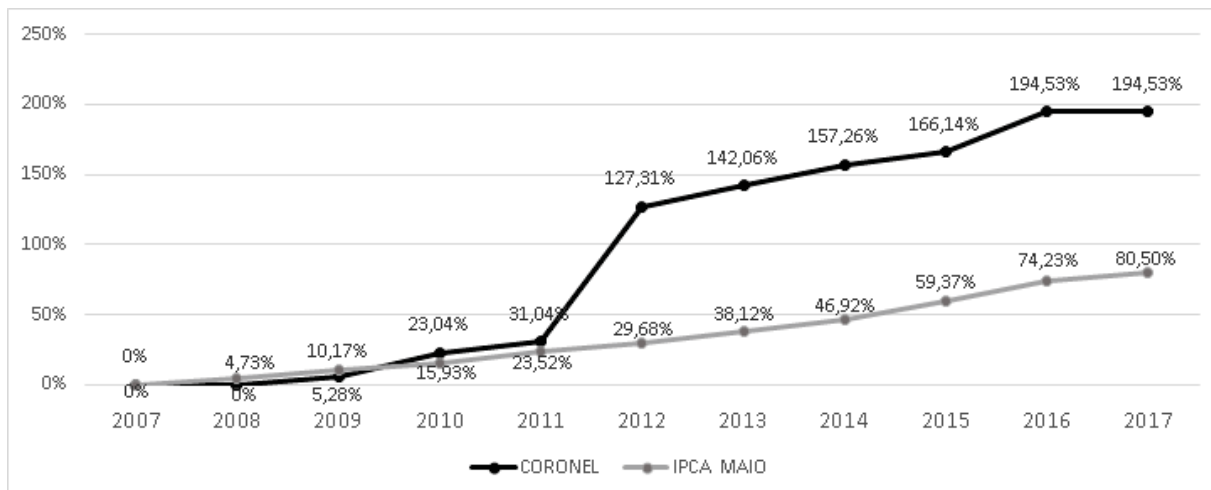
3.2.3.1 Coronel

Gráfico 15 - Índice anual de reajuste para o cargo de Coronel da Polícia Militar do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

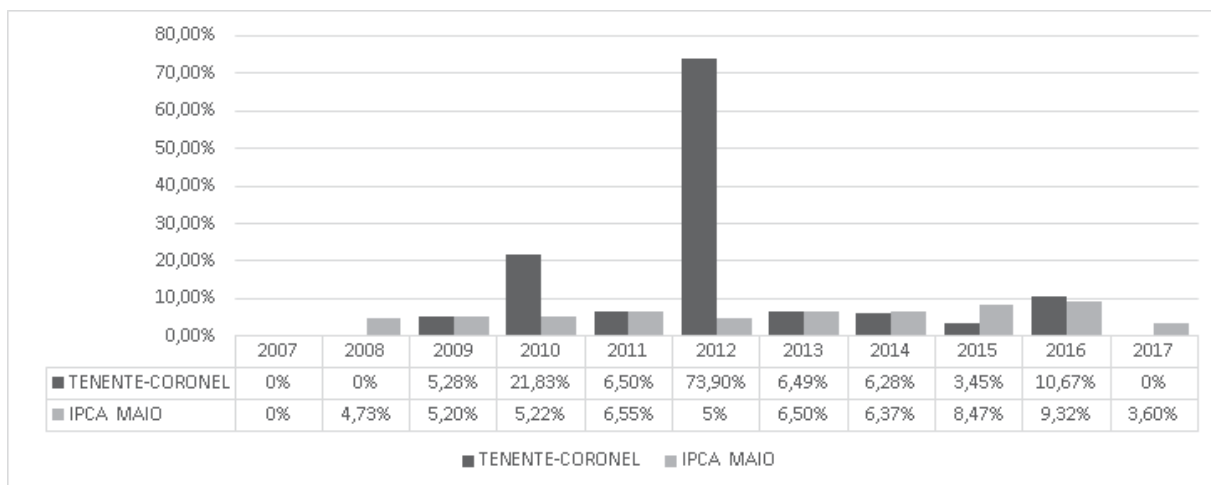
Gráfico 16 - Índice acumulado anual de reajuste para o cargo de Delegado de Polícia do IPCA de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

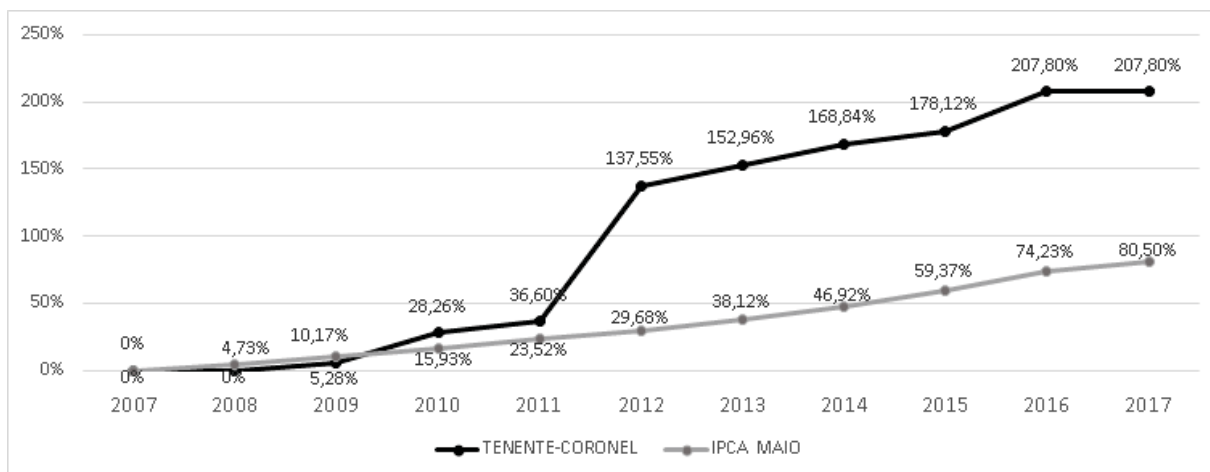
3.2.3.2 Tenente-Coronel

Gráfico 17 - Índice anual de reajuste para o cargo de Tenente-Coronel e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

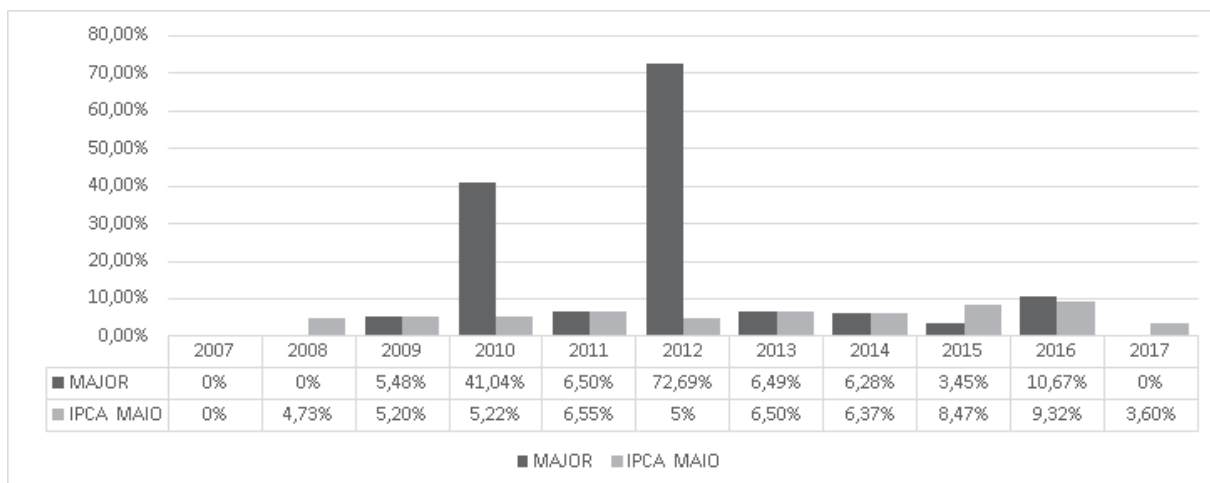
Gráfico 18 - Índice acumulado anual de reajuste para o cargo de Tenente-Coronel e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

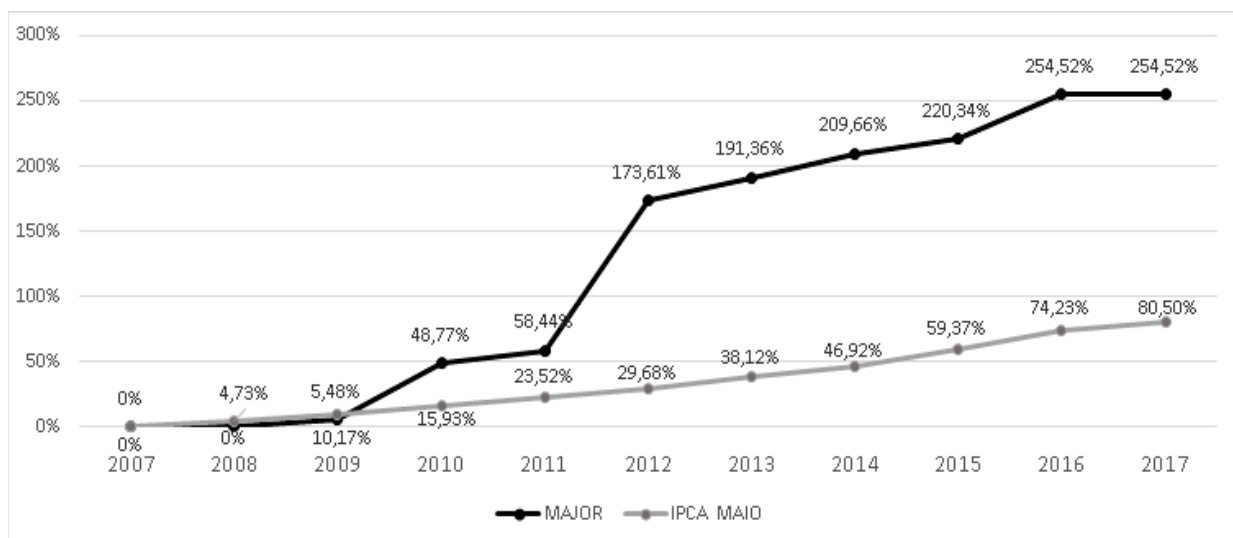
3.2.3.3 Major

Gráfico 19 - Índice anual de reajuste para o cargo de Major do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

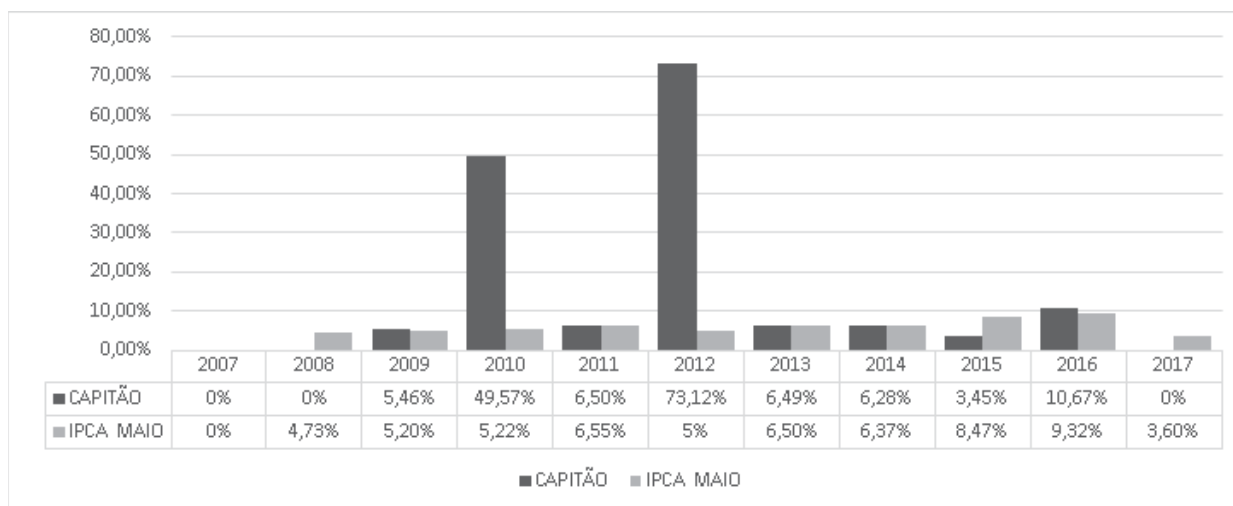
Gráfico 20 - Índice anual de reajuste para o cargo de Major e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

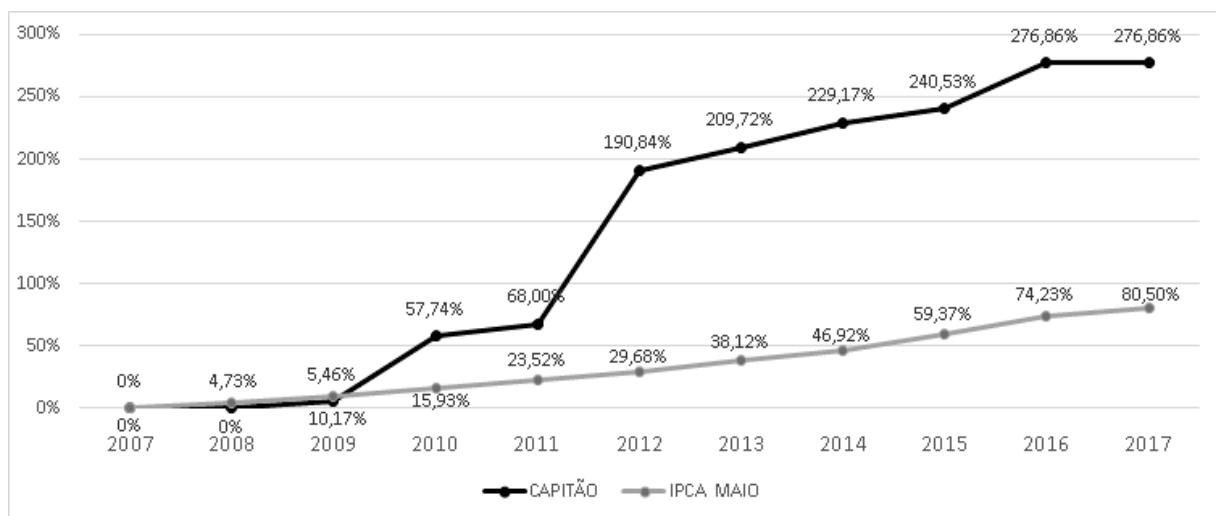
3.2.3.4 Capitão

Gráfico 21 - Índice anual de reajuste para o cargo de Capitão e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

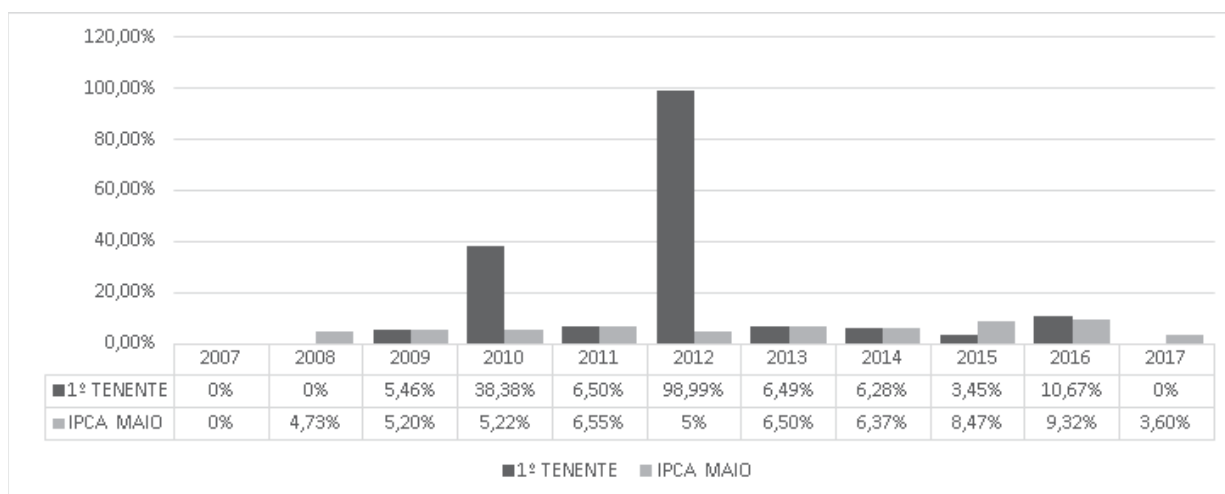
Gráfico 22 - Índice anual de reajuste para o cargo de Capitão e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

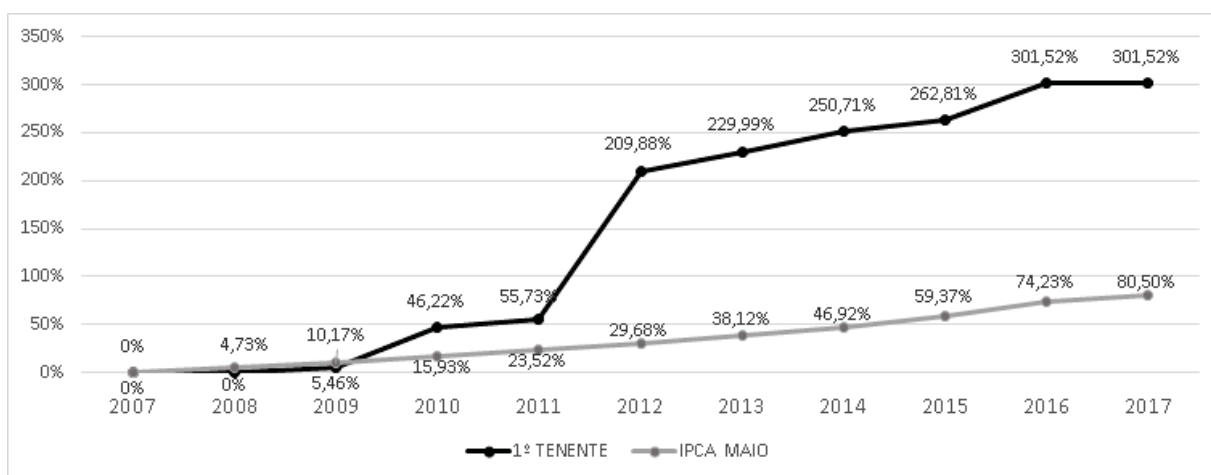
3.2.3.5 1º Tenente

Gráfico 23 - Índice anual de reajuste para o cargo de 1º Tenente e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

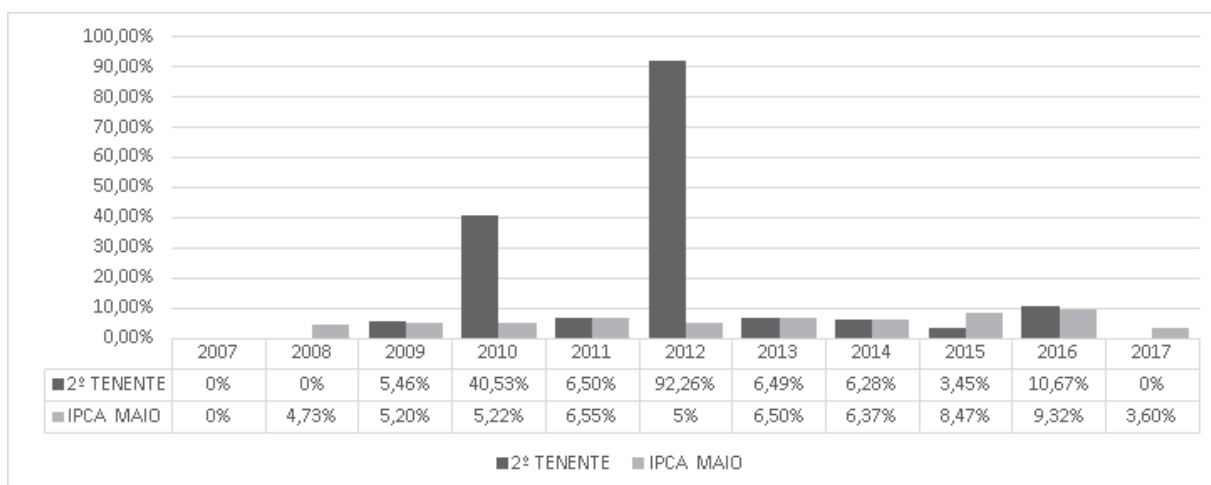
Gráfico 24 - Índice anual de reajuste para o cargo de 1º Tenente e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

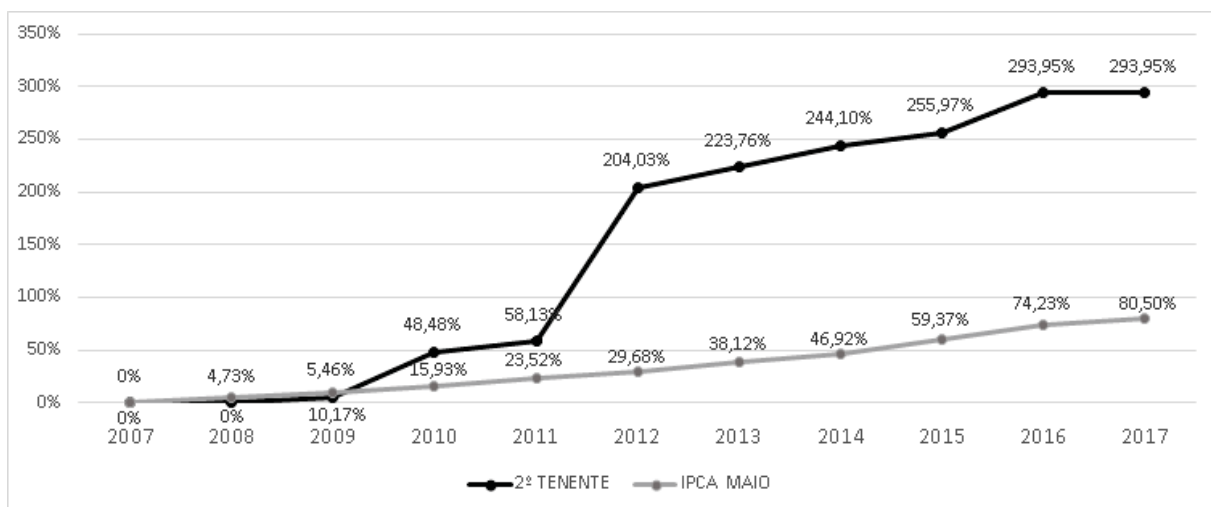
3.2.3.6 2º Tenente

Gráfico 25 - Índice anual de reajuste para o cargo de 2º Tenente e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

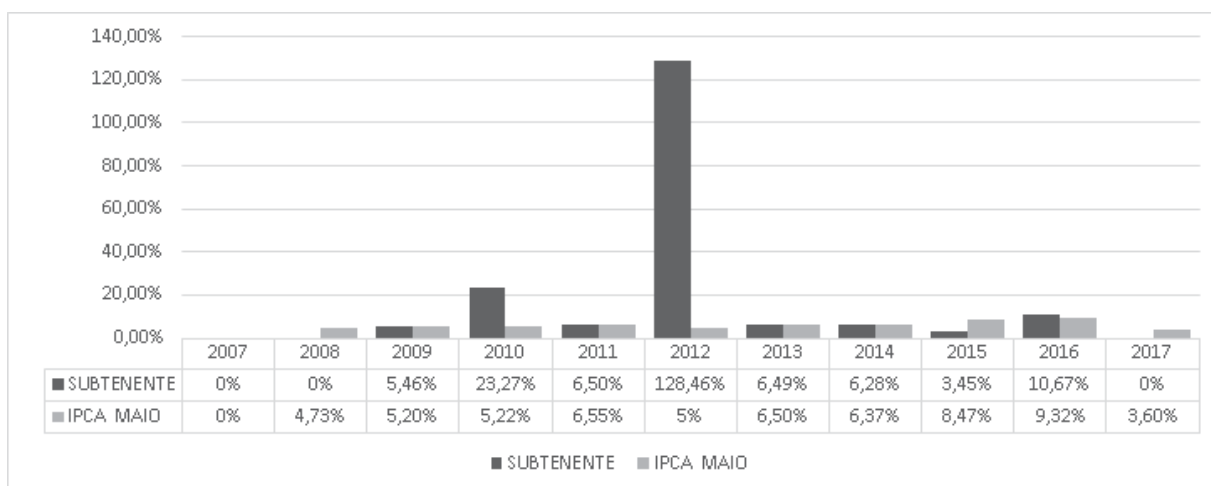
Gráfico 26 - Índice anual de reajuste para o cargo de 2º Tenente do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

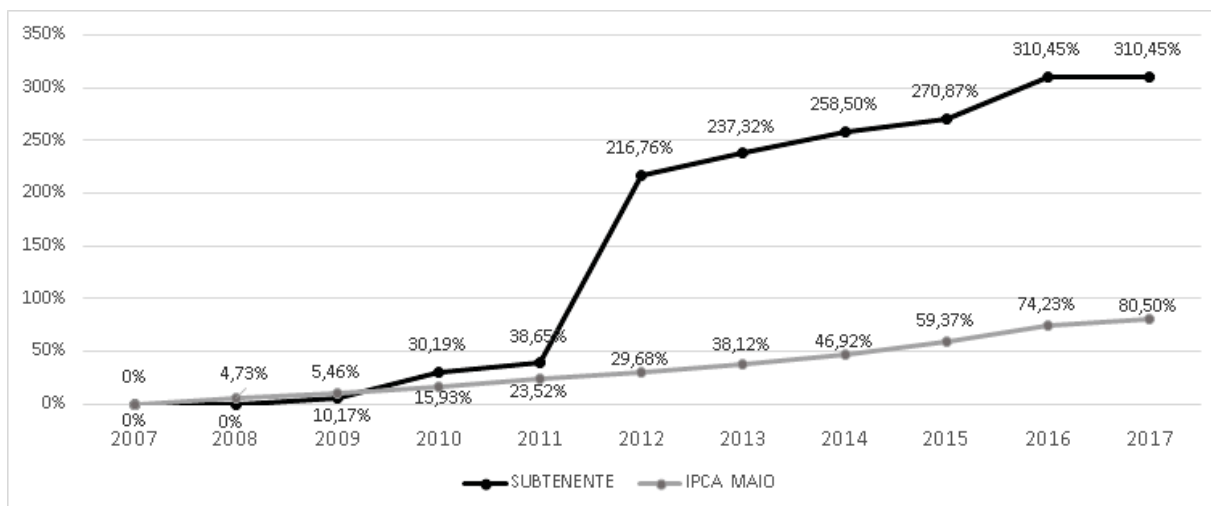
3.2.3.7 Subtenente

Gráfico 27 - Índice anual de reajuste para o cargo de Subtenente e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 28 - Índice anual de reajuste para o cargo de Subtenente e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

3.3 PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

A Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - SETI foi fundada em 1987, com a missão de definir, coordenar e executar políticas e diretrizes nas áreas da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Além de sua enorme importância na estrutura educacional estadual. Tem o quarto maior orçamento entre todas as secretarias. Alguns de seus mais importantes programas são os da Excelência no Ensino Superior Estadual, Paraná Inovador, Universidade Sem Fronteiras e Redes de Pesquisa e Inovação (SETI, 2017).

Constitui a SETI os seguintes órgãos:

- Unidade Gestora do Fundo Paraná (UGF);
- Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico;
- Instituto de Tecnologia do Paraná (TECPAR);
- Instituto Tecnológico SIMEPAR; e
- 7 instituições estaduais de ensino superior (IEES) distribuídas por todas as regiões do Estado:
 - Universidade Estadual de Londrina - UEL;

- Universidade Estadual de Maringá - UEM;
- Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG;
- Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE, campus de Cascavel, de Foz do Iguaçu, de Francisco Beltrão, de Marechal Cândido Rondon, de Toledo;
- Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO, campus Santa Cruz, Irati;
- Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP, campus Cornélio Procópio, Jacarezinho, Luiz Meneghel de Bandeiras; e
- Universidade Estadual do Paraná - UNESPAR, campus Curitiba 1, Curitiba 2, Apucarana, Campo Mourão, Paranaguá, Paranavaí, União Da Vitória.

Hoje em dia, cerca de 122 mil estudantes estão regularmente matriculados nas IEES. São 333 cursos de graduação, 209 cursos de especialização, 128 mestrados e 54 doutorados. Nesta estrutura, atuam oito mil docentes (90% com Mestrado e Doutorado) e 8.600 agentes universitários (SETI, 2017).

A Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Paraná é uma organização privada de interesse público. Suas atividades são desenvolvidas com base no fomento à pesquisa científica e tecnológica, verticalização do ensino superior e formação de pesquisadores e disseminação científica e tecnológica. Suas ações são operacionalizadas por meio de chamadas públicas de projetos e avaliação de mérito científico feita por pares (SETI, 2017).

O Instituto de Tecnologia do Paraná (TECPAR) é tido como um centro de excelência e referência nacional em pesquisa, desenvolvimento, produção e prestação de serviços nas áreas de bioenergia, imunobiológicos antígenos e química fina. As principais conquistas do instituto são a modernização de seu padrão tecnológico, bem como a diversificação de suas linhas de produção, os avanços na área da biologia molecular e do biodiesel a ampliação e difusão dos serviços de tecnologias sociais e industriais básicas (SETI, 2017).

O Instituto Tecnológico SIMEPAR viabiliza as informações de natureza meteorológica, hidrológica e ambiental. Desempenha e executa projetos de pesquisa científica e tecnológica, formação e capacitação profissional, mantém cooperação e intercâmbio com corporações e instituições de pesquisa, ciência e tecnologia de todo o Brasil e exterior, contribui com entidades governamentais e comunitárias de ação social e de preservação ambiental e apoia projetos de educação ambiental e comunicação social de utilidade pública (SETI, 2017).

O Quadro Próprio das Instituições de Ensino Superior – IEES é formado pelas carreiras do Magistério Público do Ensino Superior do Paraná, constituída pelos cargos de Professor de Ensino Superior, estruturados em 5 (cinco) classes sendo de Professor Auxiliar, Professor Assistente, Professor Adjunto, Professor Associado e Professor Titular e Carreira Técnica Universitária, composta pelos cargos de Agente Universitário de Nível Superior, Agente Universitário de Nível Médio e Agente Universitário Operacional com funções próprias e multiocupacionais (PARANÁ, 1997).

O regime de trabalho dos professores desta ocupação prevê tempo integral e dedicação exclusiva - TIDE, tempo integral 40 horas semanais e tempo parcial. A entrada na carreira docente do Magistério do Ensino Superior se dá no cargo previsto na lei, integrando o servidor a um dos regimes de trabalho. A remuneração da carreira ainda tem um acréscimo de 15% sobre o vencimento básico do seu regime de trabalho para detentores de títulos de especialista; de 45% sobre o vencimento básico do seu regime de trabalho para detentores de títulos de mestre; e de 75% sobre o vencimento básico do seu regime de trabalho para detentores de títulos de doutor ou livre-docente (PARANÁ, 2005.).

A categoria dos professores universitários do Estado do Paraná tem um sindicato para cada Universidade, o que faz com que as seções sindicais de cada universidade sejam filiadas ao Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN.

O Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior- ANDES-SN é um sindicato brasileiro, com sede em Brasília (DF) e seções sindicais nos locais de trabalho, que representa professores de ensino superior e ensino básico, técnico e tecnológico no país. O ANDES-SN é filiado à Central Sindical e Popular Conlutas -

CSP-Conlutas. Ele conta com aproximadamente 70 mil sindicalizados de instituições de ensino superior e institutos de educação básica, técnica e tecnológica, e está em todo o território nacional pelas suas 121 seções sindicais (ANDES-SN, 2017).

No Estado do Paraná a ANDES representa diversas seções sindicais:

- Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual do Centro Oeste - ADUNICENTRO;
- Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual do Oeste do Paraná - ADUNIOESTE;
- Seção Sindical - Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná - APUFPR;
- Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Maringá - SESDUEM;
- Seção Sindical dos Docentes da UNILA - SESUNILA;
- Seção Sindical da Universidade Estadual de Ponta Grossa - SINDUEPG;
- Seção Sindical dos Docentes Universitários de Paranaguá - SINDUNESPAR;
- Seção Sindical dos Docentes da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - SINDUTF-PR.

Entre seus compromissos estão os de lutar pela educação pública de qualidade, pela valorização do trabalho docente e pela autonomia das instituições públicas de ensino superior. Além de lutar pela universalização do acesso à educação superior pública e gratuita, com garantia de permanência, um espaço público para produção de conhecimento e o combate de todas as formas de mercantilização da educação (ANDES-SN, 2017).

O Sindicato dos Professores do Ensino Superior Público Estadual de Londrina e Região - SINDIPROL/ADUEL é organizado para fins de coordenação, defesa e representação legal dos professores das instituições de ensino superior públicas estaduais da região norte do Paraná. Luta contra toda e qualquer forma de opressão e exploração, oferecendo defesa das liberdades individuais e coletivas. Zela pelos direitos e interesses dos trabalhadores representados. Defende a autonomia e liberdade

sindical e universitária, visando uma gestão democrática e colegiada das IES, resguarda a educação pública, gratuita e de qualidade (SINDIPROL/ADUEL, 2017).

A Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Maringá – SESDUEM tem por objetivo representar os interesses e defender os direitos dos sindicalizados; conduzir pela independência e autonomia em relação à estrutura administrativa da universidade; assegurar intercâmbio científico, cultural, social e organizacional entre os docentes; defender a educação como bem público e uma política educacional que atenda aos direitos da população, a indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão; e resguardar a representação efetiva dos docentes em todos os colegiados superiores da Universidade Estadual de Maringá (SESDUEM, 2017).

O Sindicato de Docentes da Unioeste – ADUNIOESTE tem por objetivos coordenar, representar e defender os interesses dos docentes da Unioeste; propiciar a participação ativa dos docentes no combate coletivo dos problemas relativos à estruturação e ao funcionamento da universidade; contribuir com outras instituições em planos regionais ou setoriais da educação, bem como em projetos nacionais; encorajar e promover o intercâmbio e a colaboração cultural, científica e recreativa entre seus associados e os campi da Unioeste; e operar em todas as instâncias e níveis que visem ampliar o espaço de democracia e liberdade política das instituições e da sociedade (ADUNIOESTE, 2017).

O Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Superior da Unicentro - SINTESU, foi fundado no dia 28 de março de 1991, ele é formado para a organização, coordenação, defesa e representação legal de docentes e técnicos-administrativos do Ensino Superior, com base territorial em Guarapuava e Irati (SINTESU, 2017).

Dentre as algumas finalidades do Sindicato, estão as de lutar pela melhoria das condições de vida e trabalho de seus representados, agir como órgão técnico e consultivo no estudo e soluções dos problemas que se relacionem com as categorias que defende, participar ativamente de reuniões e ações que busquem melhorias para as carreiras (SINTESU, 2017).

O Sindicato dos Docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa - SINDUEPG, representa os professores da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ele

é uma seção sindical do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, Andes-Sindicato Nacional, que atua na defesa dos direitos da categoria, buscando a integração e a melhoria nas condições de trabalho e a luta pelo fortalecimento do ensino superior público, gratuito e de qualidade (SINDUEPG, 2017).

O SINDUEPG tem por objetivos coordenar, representar e defender os interesses dos docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), fomentar a participação efetiva dos docentes da UEPG no enfrentamento coletivo dos dilemas relativos à estruturação e ao funcionamento da Universidade (SINDUEPG, 2017).

O Sindicato dos Docentes da Universidade Estadual do Paraná - SINDUNESPAR é a seção sindical que representa todos os docentes da Unespar. Ele é uma seção ligada ao Sindicato Nacional dos Docentes das Universidades Públicas - ANDES-SN e os filiados a SINDUNESPAR também são filiados ao ANDES-Sindicato Nacional (SINDUNESPAR, 2017).

A Associação Paranaense das Instituições de Ensino Superior Público - APIESP, foi criada em 1994, e é uma instituição que reúne seis universidades estaduais do Paraná e as faculdades do Estado. As universidades são a Unicentro, UEPG, Unioeste, Uenp, UEL e UEM e as Faculdades são a Embap (Curitiba), Fafipa (Paranavaí), Fafipar (Paranaguá), Fafiuv (União da Vitória), FAP (Curitiba), Fecea (Apucarana), Fecilcam (Campo Mourão) e a nova Universidade Estadual do Paraná (Unespar), (APIESP, 2017).

Ela é um organismo que age fundamentalmente em benefício de suas associadas no sentido de promover gestões junto a esferas como o Governo do Estado do PR, a União, os Municípios, entidades de classes e organismos internacionais em favor das políticas públicas de Ensino Superior, da disseminação da produção de saber em todos os campos do conhecimento e no estímulo dos intercâmbios entre as suas filiadas (APIESP, 2017).

3.3.1 Professor Auxiliar

O Professor Auxiliar desempenha as atividades de ensino, a participação em atividades de pesquisa e/ou extensão, em caráter coletivo ou individual, seleção e

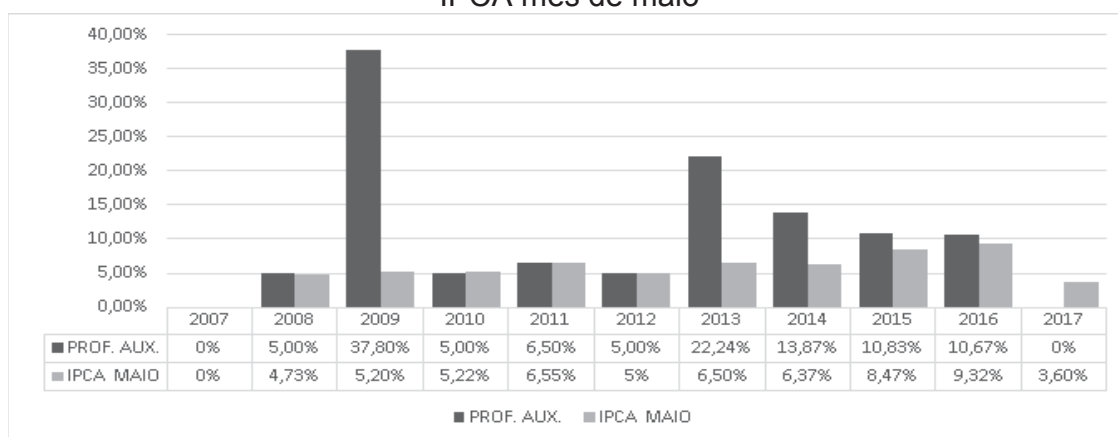
orientação de monitores, orientação de monografias de cursos de graduação e atuação na gestão acadêmica e administrativa (PARANÁ, 1997).

Tabela 11 - Remuneração do cargo de professor auxiliar para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Prof.Aux.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
PROF. AUXILIAR	1.732,80	1.819,44	2.507,19	2.632,54	2.803,67	2.946,66	3.601,99	4.101,54	4.545,98	5.031,04	5.031,04

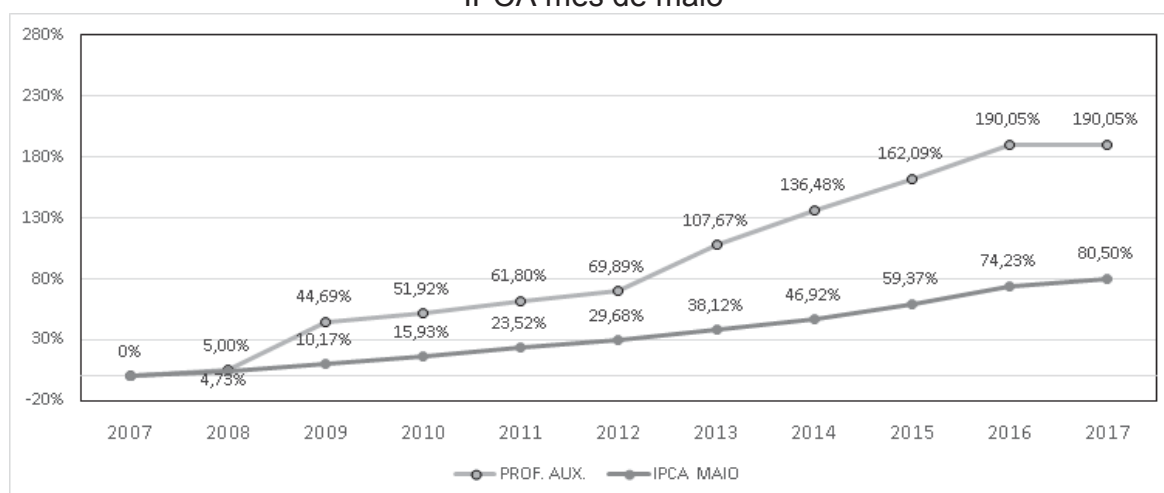
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 29 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Auxiliar e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 30 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Auxiliar e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

3.3.2 Professor Assistente

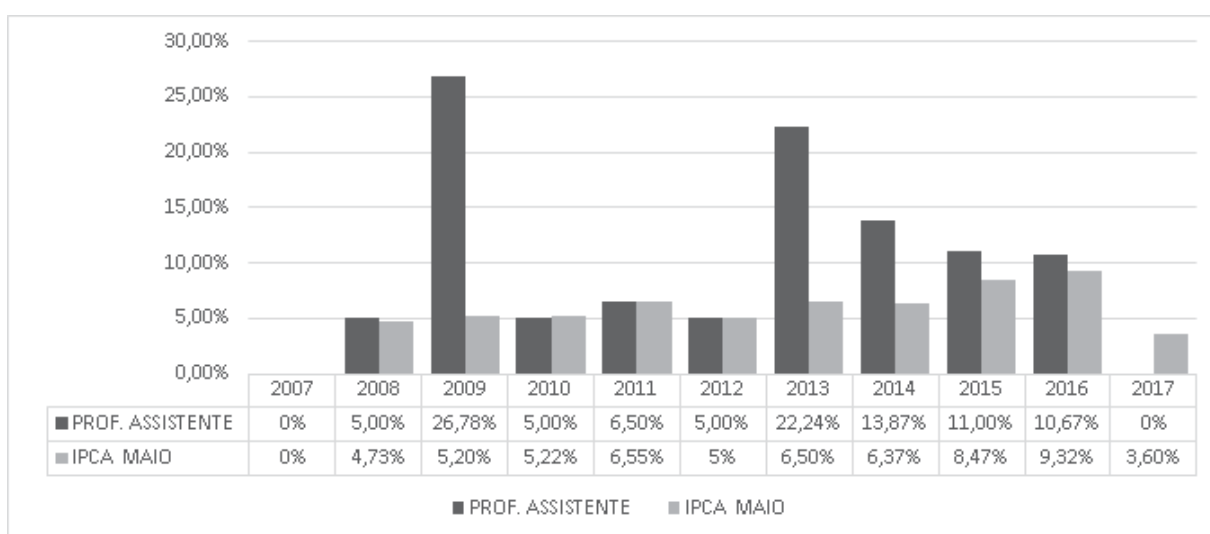
O Professor Assistente, por sua vez, acumula as atribuições da classe de Professor Auxiliar, atividades de ensino em cursos de pós-graduação "lato-sensu", elaboração de projetos de pesquisa e/ou preparação e coordenação de projetos de extensão; orientação de alunos de pós-graduação "lato-sensu" e/ou bolsistas de iniciação científica ou aperfeiçoamento e composição em banca de concurso público para a classe de Professor Auxiliar (PARANÁ, 1997).

Tabela 12 - Remuneração do cargo de professor assistente para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Prof. Assist.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A	2.166,01	2.274,31	2.883,26	3.027,43	3.224,22	3.388,66	4.142,29	4.716,76	5.227,90	5.785,72	5.785,72
B	2.230,99	2.342,54	2.969,76	3.118,25	3.320,94	3.490,31	4.266,54	4.858,24	5.384,70	5.959,25	5.959,25
C	2.297,92	2.412,81	3.058,85	3.211,80	3.420,57	3.595,02	4.394,53	5.003,98	5.546,23	6.138,02	6.138,02
D	2.366,85	2.485,20	3.150,62	3.308,15	3.523,18	3.702,86	4.526,35	5.154,09	5.712,60	6.322,14	6.322,14

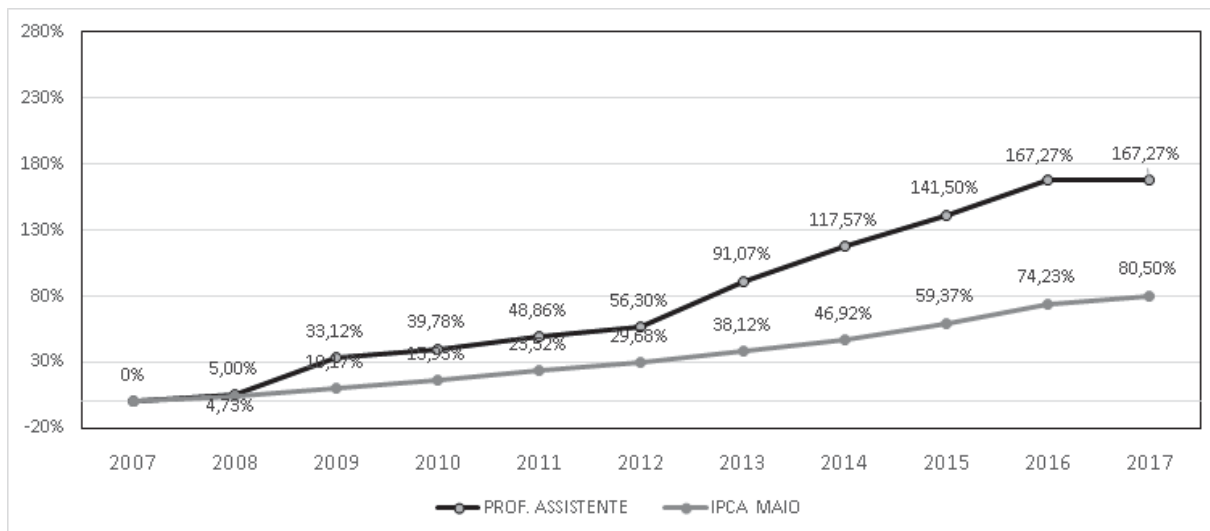
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 31 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Assistente e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 32 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Assistente e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

3.3.3 Professor Adjunto

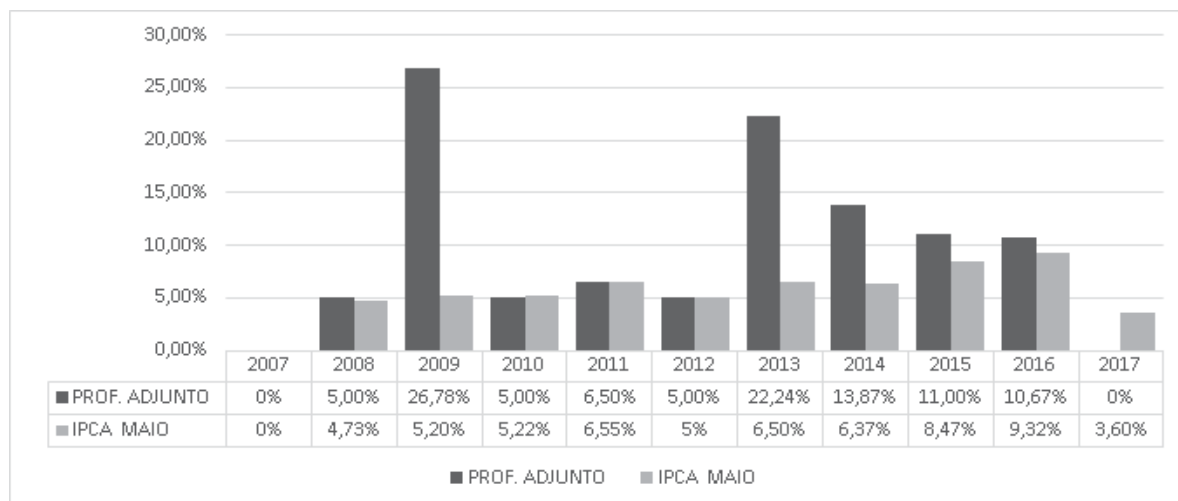
O Professor Adjunto detém as obrigações da classe de Professor Assistente com as tarefas de ensino em cursos de pós-graduação "stricto-sensu", coordenação de projetos de pesquisa, orientação de alunos de pós-graduação "stricto-sensu", atuação em banca de concurso para a classe de Professor Assistente (PARANÁ, 1997). Esta classe ascenderá ao nível de Professor Associado após cumprir o interstício de 02 (dois) anos, mediante avaliação de desempenho que inclua, obrigatoriamente, a aprovação de memorial descritivo definido perante comissão indicada pelo departamento a que pertence, desde que possua o título de doutor (PARANÁ, 1997).

Tabela 13 - Remuneração do cargo de professor adjunto para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Prof.Adj.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A	2.721,88	2.857,97	3.623,21	3.804,37	4.051,66	4.258,28	5.205,32	5.927,21	6.569,50	7.270,48	7.270,48
B	2803,54	2.943,71	3.731,91	3.918,50	4.173,21	4.386,04	5.361,48	6.105,02	6.766,59	7.488,58	7.488,58
C	2887,64	3.032,03	3.843,87	4.036,06	4.298,40	4517,61	5.522,31	6.288,16	6.969,56	7.713,22	7.713,22
D	2974,27	3.122,99	3.959,18	4.157,14	4.427,35	4.653,15	5.687,98	6.476,80	7.178,64	7.944,60	7.944,60

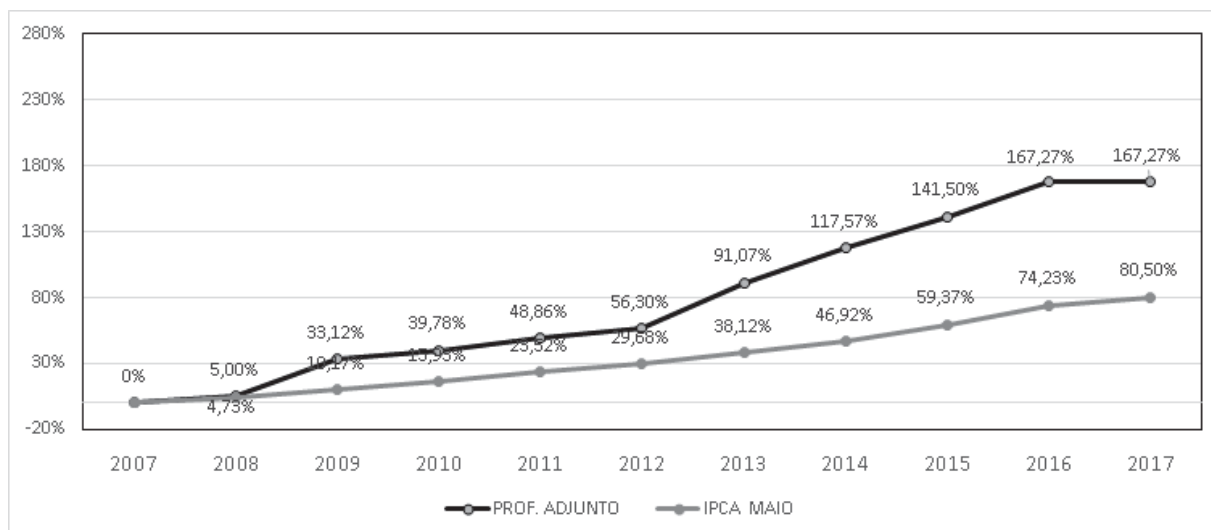
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 33 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Adjunto e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 34 - Índice anual acumulado de reajuste para o cargo de Professor Adjunto e do IPCA de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

3.3.4 Professor Associado

O Professor Associado além das atribuições da classe de Professor Adjunto deve efetuar consolidação de uma linha de pesquisa e produção de proposta teórico-

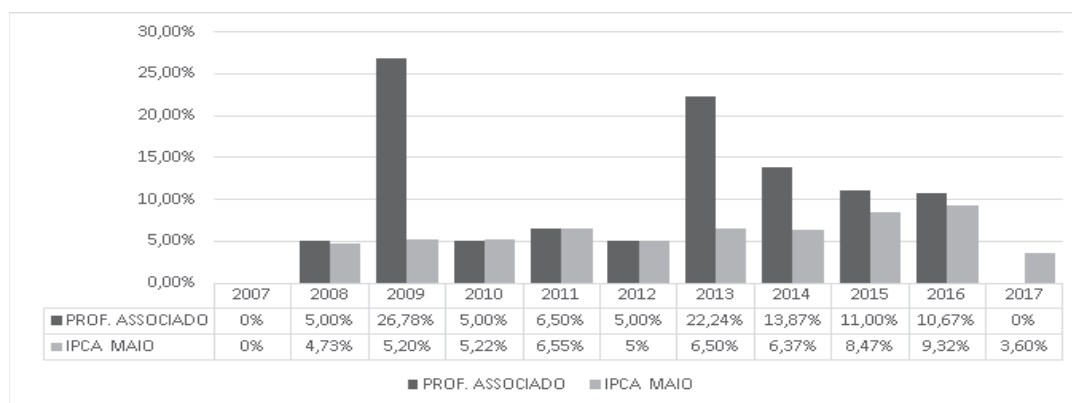
metodológica em sua área de conhecimento, atuação em banca de concurso público para a classe de Professor Adjunto e atividades de pós-graduação (PARANÁ, 1997).

Tabela 14 - Remuneração do cargo de professor associado para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Prof.Ass.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A	3.420,41	3.591,43	4.553,06	4.780,71	5.091,46	5.351,13	6.541,20	7.448,35	8.255,49	9.136,35	9.136,35
B	3.523,03	3.699,18	4.689,65	4.924,13	5.244,20	5.511,66	6.737,43	7.671,80	8.503,15	9.410,44	9.410,44
C	3.628,72	3.810,15	4.830,34	5.071,86	5.401,53	5.677,01	6.939,55	7.901,95	8.758,23	9.692,74	9.692,74

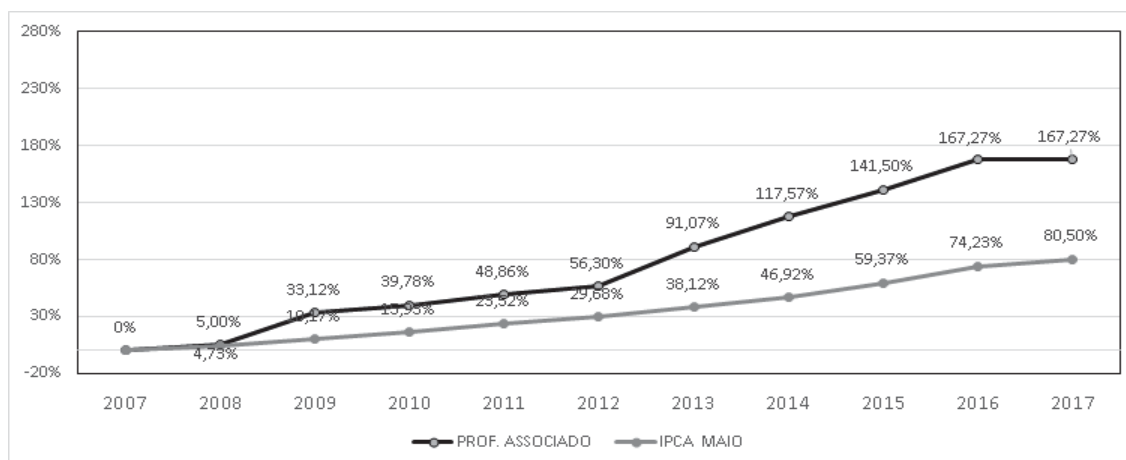
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 35 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Associado e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 36 - Índice anual acumulado de reajuste para o cargo de Professor Associado e do IPCA de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

3.3.5 Professor Titular

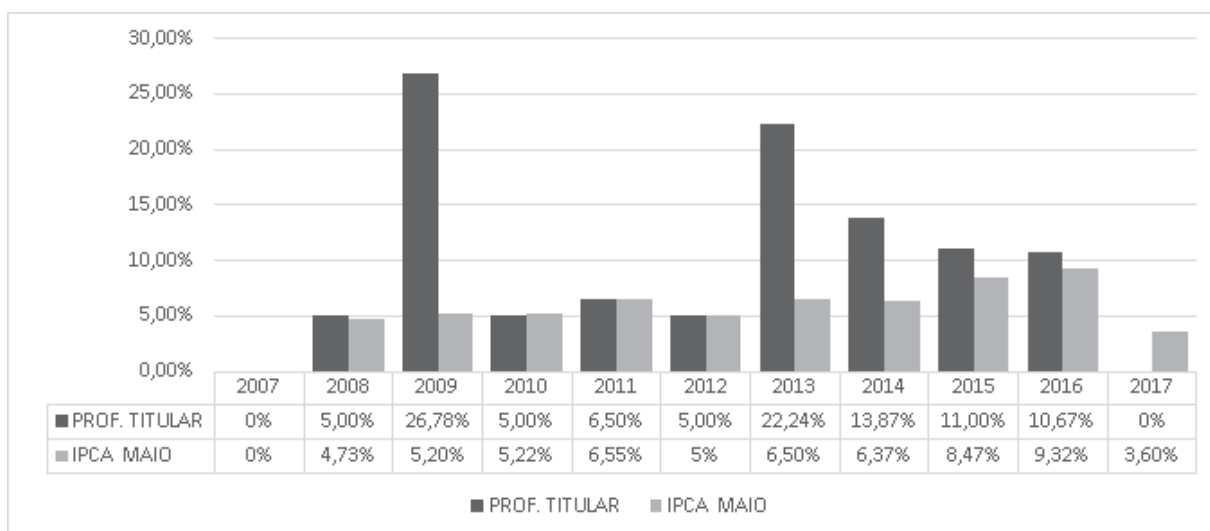
O Professor Titular engloba todas as atribuições das classes anteriores com a coordenação de pesquisa e desempenho acadêmico de grupos de produção de conhecimento e atuação em banca de concurso para as classes de Professor Associado e Titular (PARANÁ. Lei Nº 11713, de 07 de maio de 1997).

Tabela 15 - Remuneração do cargo de professor titular para o período de 2007 a 2017 (Valores em R\$)

Prof.Tit.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Prof. Titular	3.991,59	4.191,17	5.313,37	5.579,04	5.941,68	6.244,70	7.633,50	8.692,15	9.634,06	10.662,02	10.662,02

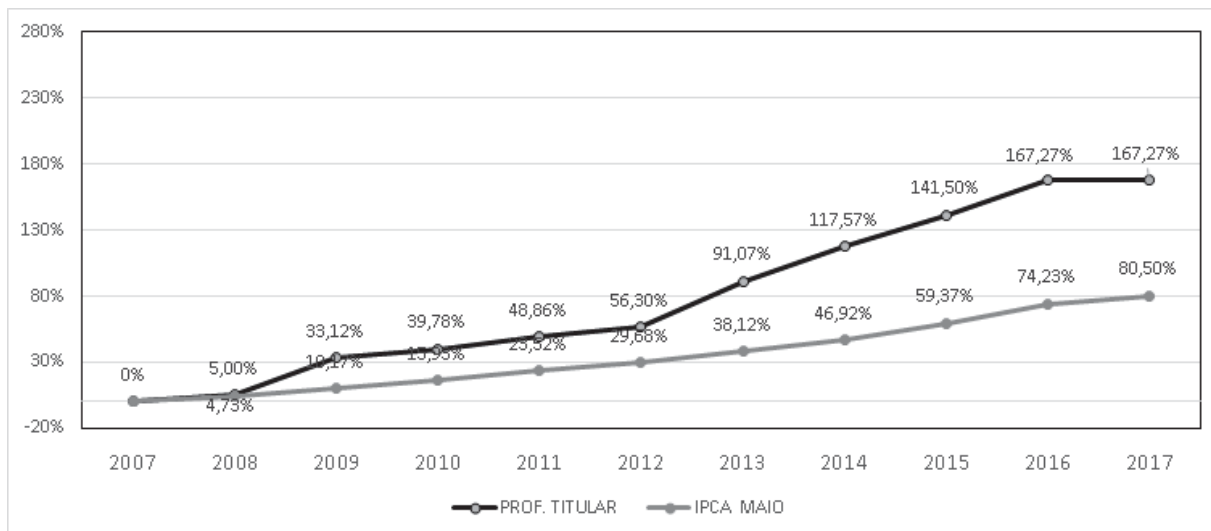
Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 37 - Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Titular e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Gráfico 38 - Índice anual acumulado de reajuste para o cargo de Professor Titular e do IPCA mês de maio



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

4 IDENTIFICAÇÃO DAS DISTORÇÕES

Após a apreciação de cada carreira e os índices de reajuste que as mesmas obtiveram junto ao Governo Estadual, pode-se notar períodos em que o percentual de acréscimo nas remunerações superam em muito o índice do IPCA.

É inegável que a remuneração do funcionário público nem sempre condiz com o trabalho que ele desenvolve. A mensuração da produtividade não é de simples apreciação, uma vez que sua atividade não se reflete exatamente em lucro ou prejuízo.

O processo das negociações coletivas no setor público se mantém bem longe do almejado, em termos de eficiência e da definição de regras. Essas negociações não possuem um caráter profissional, fazendo com que surja um forte componente político que afeta direta e negativamente na flexibilização das negociações e das respectivas pautas das reivindicações. A ausência ou descumprimento de regras e cláusulas de indexação, acordadas em lei, leva muitas vezes à arbitragem dos índices de reposição, fazendo com que a conveniência e intenção política do governante se sobreponha (CALLZANS, 1992).

Quando uma classe se organiza para fazer suas solicitações, ela se utiliza de diversos artifícios como paralisação, greve, operação padrão entre outras. Estas são formas de medir forças e demonstrar que ela detém algum poder de barganha. Como o governo não tem nenhuma política de hierarquização das carreiras, vale a política do mais forte. Algumas carreiras, além de ter um menor número de profissionais, conseguem pressionar mais o Governo do Estado por conta da essencialidade dos cargos que eles operam para o funcionamento da máquina pública. Essas pressões podem determinar o tamanho do poder de barganha que cada categoria tem ao disputar a sua parte no excedente econômico.

A classe política sempre está atenta a tais reivindicações, pois elas podem ser decisivas na eleição, reeleição ou destituição de um mandato. A identificação deste poder de barganha, que se concretizou através de leis, será estudada na análise documental da tramitação do projeto de lei na Assembleia Legislativa e por meio de entrevistas e questionários realizados diretamente com as pessoas envolvidas nas negociações, como líderes sindicais e eventualmente os próprios servidores. Será importante identificar e analisar as justificativas alegadas que possam explicar reajustes de até 133,89% em um ano em que o IPCA foi de apenas 5%.

É neste contexto que se buscará desvendar quais critérios foram considerados para que o Poder Executivo pudesse propor tais reajustes e quais os principais acontecimentos foram decisivos para que o Poder Legislativo concordasse e aprovasse tais propostas.

4.1 ENTREVISTAS

Após o levantamento dos dados e sua análise, foi observado que existiam questões relevantes cujas respostas não foram possíveis de se encontrar na documentação disponível. Diante deste fato, elaborou-se um questionário para as pessoas envolvidas no processo decisório da aprovação de cada lei que beneficiou a carreira com o objetivo de responder tais indagações.

Para o questionário elaborou-se perguntas abertas, no qual o entrevistado teve a oportunidade de explicar e discorrer sobre o tema proposto. Foi estabelecido um roteiro

básico, adaptado para cada carreira, abordando o assunto de acordo com cada caso e considerando o ano em que houve um ganho muito superior ao IPCA para a categoria e qual a lei aprovada.

As entrevistas foram aplicadas aos representantes de cada classe ou pessoas que participaram ou acompanharam as negociações e/ou a aprovação da lei que beneficiou a sua classe.

- Auditores Fiscais do Estado do Paraná: foi entrevistado o ex-diretor da Coordenadoria da Receita Estadual, pessoa que esteve na participação de cada etapa do projeto de lei até a sua aprovação.
- Delegados de Polícia: foi entrevistado o presidente do Sindicato dos Delegados de Polícia do Paraná - SIDEPOL.
- A polícia civil: foi entrevistado o diretor jurídico do Sindicato das Classes Cíveis no Estado do Paraná - SINCLAPOL.
- A polícia Militar: foi entrevistado o presidente da Associação de Defesa dos Direitos dos Policiais Militares.
- O Magistério Superior: foi entrevistado um sindicalista da Universidade Estadual de Maringá - UEM e um representante do Recursos Humanos da Universidade Estadual do Paraná - UNESPAR

4.2 - INFORMAÇÕES OBTIDAS NAS ENTREVISTAS

Ao serem questionados sobre os motivos que levaram a classe a solicitar os reajustes:

- a) Auditores Fiscais - ao longo dos anos, principalmente a partir dos anos 2000 a remuneração do Fisco Estadual foi sendo gradualmente achatada e embora detivesse na época a quarta maior arrecadação do país, a carreira tinha a pior remuneração de todos os Estados da Federação. O valor baixo do salário e esse comparativo foi o motivo que levou a classe a essa solicitação;

- b) Delegados - afirmou que o aumento se deve ao fato de que a remuneração se transformou em subsídio, uma vez que a CF/88, em seu artigo 38, prevê o subsídio para a carreira dos policiais e que isso nunca havia sido implementado;
- c) Polícia Civil - o principal motivo que levou a solicitação era o fato de existir um arcabouço de gratificações que cria a instabilidade e dificuldade de gerência. Em 2010 foi a incorporação da gratificação da TIDE - Tempo Integral de Dedicção Exclusiva ao salário. Em 2012 foi a implementação da previsão constitucional do subsídio aos policiais;
- d) Polícia Militar - antes de 2008 e 2009 existia uma quantidade muito grande de gratificações, algumas incorporáveis e outras não, criando muitas distorções e ingerências dentro do pelotão. O Soldo estava congelado desde 1994 e, por isso, ao longo dos anos o executivo foi criando várias gratificações;
- e) Magistério Superior - em 2009 a solicitação foi devido a reestruturação da carreira. Houve uma diminuição entre os interstícios nas classes e incorporação à remuneração de gratificações. Em 2013 a solicitação foi baseada em ganho real e na valorização da categoria.

Quando questionados sobre o papel que a entidade de Classe teve na aprovação:

- a) Auditores Fiscais - o Sindicato foi muito atuante, realizando diversas assembleias, formando comissões, inclusive com representantes de toda Secretaria da Fazenda Estadual;
- b) Delegados - o papel da entidade de Classe foi de fundamental importância. Foram instituídas comissões dos filiados e posteriormente dos próprios representantes com outras carreiras do Estado para apreciação do pleito;
- c) Polícia Civil - Foi imprescindível a participação da entidade sindical, que atuou energeticamente nas diversas reuniões que tiveram com as Secretarias responsáveis pelo andamento do processo administrativo, Secretaria da

- Administração e da Previdência, Secretaria da Segurança Pública e Administração Penitenciária, Secretaria de Estado da Fazenda e Casa Civil;
- d) Polícia Militar - informou que as entidades representativas foram fundamentais, eles se uniram e criaram um Fórum de debates, de onde surgiu um dossiê que foi responsável pelo nascimento da PEC 64, futura EC 29/2010. Em 2011 nova comissão foi formada onde o próprio governador designou um coronel da ativa para que efetuasse estudos e elaborasse uma proposta, juntamente com três representantes da Polícia Militar e três representantes das Associações da Polícia Militar;
- e) Magistério Superior - O papel dos sindicatos, no momento das negociações e da aprovação, foi de vital importância. Sem as articulações e sem os movimentos organizados por eles não teriam conseguido a aprovação em nenhuma das leis.

Sobre o valor escolhido e quem seria o responsável por definir este valor:

- a) Auditores Fiscais - o valor definido foi baseado em um comparativo em relação aos outros Fiscos Estaduais e ao Federal. Foi em uma assembleia realizada pelo sindicato que se definiu o valor;
- b) Delegados - o valor foi determinado pelo poder Executivo, após muita negociação nas comissões formadas para tal, de forma que não houvesse redução no valor final. Somaram-se todos os benefícios e verbas existentes com o acréscimo do IPCA no período;
- c) Polícia Civil - houve uma série de encontros, reuniões e assembleias destinadas a tratar do valor. Teve como finalidade solicitar a recuperação do valor que ao longo dos períodos anteriores foi perdido, permanecendo como um dos piores em comparação com outros Estados da Federação. Foi o próprio Executivo quem definiu o valor que foi aprovado;
- d) Polícia Militar - Em 2010 foram incorporadas várias gratificações ao Soldo, ficando conhecido como o "soldão". Pois existia uma grande insegurança em relação às gratificações que foram criadas ao longo do tempo. Em 2012 a

remuneração foi transformada em subsídio, que depois de muitos estudos e deliberações foi apresentado um projeto ao executivo, que não aceitou e fez a proposição de um substituto, que veio a ser aprovado;

- e) Magistério Superior - Em ambas as leis houve muitas deliberações, assembleias e diversas negociações com líderes políticos. Porém, quem determinou e acabou por definir os valores foi o próprio Poder Executivo.

Ao serem indagados sobre o auxílio de algum político (deputado/secretário) que apadrinhou a aprovação:

- a) Auditores Fiscais - As tratativas se deram diretamente com o Governador em exercício e com o Secretário da Fazenda. O deputado Caíto Quintana foi designado pelo executivo para defender a aprovação;
- b) Delegados - não houve um apadrinhamento, mas quem mais foi procurado para negociação foi o Secretário da Fazenda;
- c) Polícia Civil - nenhum deputado apadrinhou, embora toda negociação teve o apoio do Secretário de Segurança. Quando o processo chegou à Assembleia Legislativa, foi aprovado sem maiores problemas;
- d) Polícia Militar - em 2009, por ocasião do PEC 64/2009, o deputado Professor Lemos encampou a ideia e conduziu várias audiências públicas, que veio a culminar na aprovação da EC 29/2010 (que não teve aumento na remuneração, porém trouxe a previsão na Constituição do Estado para prever o subsídio para carreira da Polícia do Estado do Paraná). Isso ajudou nas negociações para a aprovação do “soldão”. Em 2011, não houve nenhuma espécie de “apadrinhamento”, porém o aumento, diferente do de 2009, não foi aprovado com unanimidade;
- e) Magistério Superior - Sim, em todas as tratativas de remuneração cada Universidade tem algum político que representa os interesses de sua região e estes representantes sempre atuam em defesa da categoria.

Ao serem questionados sobre as maiores dificuldades encontradas para a aprovação:

- a) Auditores Fiscais - foi a de convencimento dos órgãos por onde o processo administrativo percorreu, nunca se opunham, mas sempre criavam dificuldades e atrasavam o seu trâmite;
- b) Delegados - as maiores dificuldades foram na definição do valor, uma vez que foi necessário se extinguir todos os benefícios e gratificações para implantação da remuneração por subsídio. Não houve como ampliar o valor definido pelo Executivo;
- c) Polícia Civil - devido ao impacto financeiro, foi necessária a tramitação do processo administrativo por várias pastas, esse período foi o mais difícil, pois o tempo para a apresentação do projeto e a sua aprovação era curto e dependia do andamento nestas Secretarias;
- d) Polícia Militar - a maior dificuldade em 2011 foi fazer com que o Executivo permanecesse com a proposta do grupo de trabalho, que era, na opinião do representante, mais racional e vantajoso para categoria, algo que não ocorreu. A exigência de Curso Superior para Soldado e de Bacharelado em Direito para os Oficiais é algo que a categoria entendia ser muito importante, porém não houve apoio por parte do executivo e não foi aprovado;
- e) Magistério Superior - o maior obstáculo é sempre no convencimento do Executivo. O processo administrativo tem que ser explicado e negociado em cada pasta por onde segue para sua análise e aprovação. O grande entrave é sempre a alegação de que não há espaço no orçamento devido aos mandamentos da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Sobre os meios de influenciar o Poder Executivo na aprovação do projeto de lei por meio de manifestações, paralisações ou greves:

- a) Auditores Fiscais - houve por parte do sindicato a convocação para um dia de paralisação como forma de chamar a atenção dos deputados e da população para o projeto de lei;
- b) Delegados - aconteceram várias reuniões de representantes do sindicato e da associação com o Secretário da Fazenda. Mas não houve qualquer paralisação ou pressão direta ao Executivo. Os valores foram discutidos nas comissões com representantes de várias carreiras e se manteve durante o processo de aprovação. O sindicato se posicionou terminantemente contra qualquer tipo de paralisação;
- c) Polícia Civil - tanto em 2010 quanto em 2012 houve várias paralisações e manifestações como forma de demonstrar o descontentamento da classe com a remuneração;
- d) Polícia Militar - ocorreram diversas manifestações, vigílias e várias reuniões, porém, não houve qualquer tipo de paralisação;
- e) Magistério Superior - todos os projetos de lei em benefício da classe sempre foram acompanhados de diversas manifestações, paralisações, passeatas, comícios e greve. Todos organizados pelas entidades representativas.

Quanto à pressão exercida pelas classes sobre o Poder Legislativo:

- a) Auditores Fiscais - o Poder Executivo já estava convencido e era favorável, portanto, se montaram algumas comissões em diversas regionais, que mantiveram contatos direto com os deputados que representavam cada regional;
- b) Delegados - não houve pressão ao Poder Legislativo, a matéria era de interesse de todos;
- c) Polícia Civil - a entidade de classe e suas comissões marcaram várias audiências com os deputados para que pudessem explicar o pleito e pedir sua aprovação;

- d) Polícia Militar - nenhuma pressão foi feita ao Poder Legislativo, o governo tinha a maioria e na forma como o projeto foi apresentado teve sua aprovação;
- e) Magistério Superior - sempre foi necessário algum tipo de pressão, seja presencial na assembleia, com cartazes e galerias cheias, seja no contato direto com os deputados que iriam apreciar a matéria. Os Sindicatos sempre organizaram todas as manifestações.

A respeito do prazo entre o envio da Mensagem do Poder Executivo e a sua aprovação:

- a) Auditores Fiscais - a Lei Complementar nº 131/2010 foi proposta em 01 de setembro de 2010 e publicada no Diário Oficial nº 8314 de 29 de setembro de 2010, não houve regime de urgência embora tenha transcorrido em apenas 28 dias;
- b) Delegados - foi rápido, a Mensagem deu entrada na Assembleia em 25 de abril de 2012 e a Lei nº 17170/2012 foi publicada no Diário Oficial nº 8721 de 25 maio de 2012, transcorrendo 30 dias;
- c) Polícia Civil - a Lei Complementar nº 128/2010 foi proposta em 10 de abril de 2010 e publicada no Diário Oficial nº 8190 de 30 de março 2010, 20 dias e a Lei nº 17170/2012 deu entrada na Assembleia em 25 de abril de 2012 e foi publicada no Diário Oficial nº 8721 de 25 maio de 2012, transcorrendo 30 dias;
- d) Polícia Militar - a Lei nº 16469/2010 foi proposta em 17 de março de 2010 e publicada no Diário Oficial nº 8190 de 30 de março de 2010, apenas 13 dias. A Lei nº 17169/2012 foi proposta em 25 de abril de 2010 e publicada no Diário Oficial nº 8721 de 25 de maio de 2012, transitando em Regime de Urgência, transcorrendo 31 dias;
- e) Magistério Superior - a Lei nº 15944/2008 foi proposta em 19 de agosto de 2008 e publicada no Diário Oficial nº 7802 de 9 de setembro de 2008, total de 20 dias e Lei nº 17280 de 2012, foi apresentada no dia 20 de agosto de 2012

e publicada no Diário Oficial nº 8782 de 22 de agosto de 2012, somente 2 dias.

Sobre o apoio dos partidos políticos ou deputados na aprovação da lei:

- a) Auditores Fiscais - nenhum partido ou deputado foi contra. Na Comissão de Constituição e Justiça - CCJ foram doze favoráveis e ninguém contrário. Já no plenário da Câmara foram quarenta e três favoráveis e nenhum contra;
- b) Delegados - os discursos foram unânimes pela sua aprovação, nenhum partido ou deputado votou contra;
- c) Polícia Civil - todos os partidos apoiaram a solicitação uma vez que tal demanda vai ao encontro com as necessidades de carreira que teve sua remuneração prejudicada ao longo dos anos anteriores;
- d) Polícia Militar - em 2009 a aprovação foi unânime, já em 2010 a oposição se absteve de votar, mesmo assim a situação obteve todos os votos necessários para a sua aprovação;
- e) Magistério Superior - em geral os partidos que apoiam as causas dos professores são os partidos de esquerda. Isso tem sido repetido em diversas votações que beneficiam a categoria. Mas dificilmente algum deputado é contra, já que ninguém gosta de se posicionar contra melhorias para o Magistério.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema capitalista é uma realidade no Brasil e o aumento da burocratização na economia e no setor público é cada dia mais intenso. Leis e normas são criadas todos os dias e em todas as esferas do governo. Nesse gigantesco arcabouço, somente um controle rigoroso pode fazer com que se respeite todo o ordenamento jurídico. Quem passa a controlar essa burocracia são os funcionários públicos em funções estratégicas, como os técnicos, os administradores e os especialistas.

O objetivo principal do trabalho foi alcançado. A análise dos índices de reajustes e seu estudo demonstrou que o poder e a influência dos tecnoburocratas têm aumentado consideravelmente nos últimos anos, conforme já havia sido apontado, em 1982, por Pereira. São eles que detêm o conhecimento e a expertise para a condução das políticas públicas dentro do Estado. Consequentemente e em consciência desta vantagem, eles tendem a impor seus próprios interesses, participando e apropriando-se dos excedentes gerados pelo sistema econômico, que se processa por meio de suas conquistas remuneratórias em altos ordenados. Ficando assim demonstrado que quanto maior o seu poder de barganha, maiores salários podem auferir.

As evidências documentais e também os relatos dos diversos entrevistados neste trabalho mostram claramente que o Estado do Paraná não tem uma política salarial eficiente e a existente nem ao menos é respeitada, o que prejudica em muito as negociações entre o poder público e as diversas categorias.

A cada solicitação fica claro que os critérios técnicos ficam de lado e o que realmente importa são as pressões ou o poder de barganha na negociação de cada categoria. O descumprimento de regras e de cláusulas de indexação, acordadas em lei, leva muitas vezes à arbitragem dos índices de reposição, fazendo com que a conveniência e intenção política do governante se sobreponha ao previsto na própria lei.

Em que pesem as alegações declaradas pelos entrevistados de que ao se converter a remuneração em subsídio não houve ganho, isso não é inteiramente verdade. Quando se incorpora diversas gratificações, que nem todos recebiam, a um valor final em que todos recebem fica evidente o ganho real. O aumento salarial das

categorias em outras esferas da federação foi reiteradamente observado pelos entrevistados, pois, no período analisado, houve uma grande valorização das carreiras do funcionalismo Federal e isso impactou muito nas pressões de aumentos nas diversas carreiras.

Nem sempre fica explícito nos documentos ou nas entrevistas o poder de pressão e a barganha que as classes estudadas inserem sobre os políticos e gestores públicos na aprovação das leis, e com o passar dos anos esta percepção fica ainda mais difícil. Entretanto, a dedução racional é que nenhuma categoria conseguiria obter um aumento na remuneração muito acima do IPCA, como foi observado e estratificado neste trabalho, sem uma influência e um forte poder de barganha.

Destaca-se também o fato de que muitos dos aumentos salariais foram conquistados principalmente no último ano de gestão do Governador, aproveitando o interstício entre a desincompatibilização do Governador por motivos eleitorais e a permanência do Vice-governador para cumprir o final do mandato. Este fato se justifica e explica a preocupação dos entrevistados de uma rápida tramitação dos processos administrativo para que pudessem aproveitar aquele determinado período para a aprovação dos projetos.

Pode-se notar que os políticos – não importando o perfil do governante ou de seu partido – envolvidos no processo decisório não buscam maximizar o bem-estar social, a eficiência ao corrigir as possíveis imperfeições no mercado de trabalho ou equidade e distributividade nos gastos públicos, como apontado por Fogel e Lewin (1974), Ehrenberg (1973), Ashenfelter e Ehrenberg (1975), Ehrenberg e Goldstein (1975). Ao favorecer o funcionalismo na expansão de sua remuneração, eles estão preocupados com a potencialização que podem ter com os votos dos servidores, bem como de uma parcela da sociedade que são atingidas indiretamente por eles, causando uma descontinuidade pela falta do estabelecimento de prioridades e pelas mudanças consecutivas no rumo das políticas públicas estabelecidas para o Estado.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L.; PEDROTI, Paula Maciel; PÓ, Marcos Vinicius. **A formação da burocracia brasileira: a trajetória e o significado das reformas administrativas**. In: Fernando Luiz Abrucio, Maria Rita Loureiro e Regina Pacheco. (Org.). *Burocracia e Política no Brasil: desafios para a ordem democrática no século XXI*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, p. 27-71. 2009.

ASHENFELTER, O.C.; Ehrenberg, R.G. (1975) **“The demand for labor in the public sector”**. In: D. Hamermesh, ed., *Labor in the Public and Nonprofit Sectors*, pp. 55-84. Princeton University Press.

ASSOCIAÇÃO Paranaense das Instituições de Ensino Superior Público (Apiesp): Institucional, 2017. Disponível em: <<http://www.apiesp.org.br>> Acesso em: 24 ago. 2017.

ASSOCIAÇÃO da Vila Militar (AVM): Estatuto, 2017. Disponível em: <<http://avmpmpr.com.br/site/>>, Acesso em: 17 set. 2017.

ASSOCIAÇÃO de Defesa dos Direitos dos Policiais Militares Ativos Inativos e Pensionistas (AMAI): Institucional, 2017. Disponível em: <<http://www.amai.org.br/site/>>. Acesso em 17 set. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set 2017.

BERSCH, K.; PRAÇA, S.; TAYLOR, M. **An Archipelago of Excellence? Autonomous Capacity among Brazilian State Agencies**. Paper presented at the Princeton University – Universidade de São Paulo Conference on “State Capacity in the Developing World”, São Paulo, Brazil, February 2012.

BLOCK, Richard. N. (1977). **An interindustry analysis of bargaining outcomes: preliminary evidence from two-digit industries**. *Quarterly Journal of Economics*, n° 91, pp. 431-452, agosto. *Revista de Economia Política* 28 (3), 2008.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. (2005). **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais**. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC* Vol. 2 n° 1 (3), janeiro-julho/2005, p. 68-80.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. 2a edição. Rio de Janeiro: Bertrand, 1998.

BOURDIEU, P. **A miséria do mundo**. Tradução de Mateus S. Soares. 3a edição. Petrópolis: Vozes, 1999.

CALLZANS, R. B. **Tópicos especiais de conjuntura política salarial no setor público**. Texto elaborado com dados disponíveis até fevereiro/93. Professor da UNISINOS, técnico do DIEESE, Mestre em Economia pela UFRGS-IEPE 1992.

CARVALHO, P.; CAVALCANTE, P. **Democracia, desenvolvimento e profissionalização da burocracia na administração federal brasileira: reformas ou mudanças incrementais?** XIX Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Quito, Peru. 2014.

CARVALHO, E D. P. **Salários e Política de Vencimentos no Poder Executivo Federal na primeira década de 2000**. In: Cardoso Jr, José Celso. (Org.). Diálogos para o Desenvolvimento (volume 5): Burocracia e Ocupação no Setor Público Brasileiro. 1ed. Brasília (DF): IPEA, 2011, v. 1, p. 133-178.

CHAMBERLAIN, N. W.; KUHN, James K. (1965). **Collective bargaining**. 2ª ed. Nova York: McGraw-Hill.

DRUCKER, P. F. (1968), **The age of discontinuity**. Londres, Heinemann. 1993. Post-capitalist society. Nova York, Harper Business.

DUNLOP, J. T. (1993). **Industrial relations systems**. Ed. revisada. Boston: HBS Press.

EHRENBERG, R.G. (1973) **The demand for state and local government employees**, American Economic Review, 63, pp. 366-379.

EHRENBERG R.G.; GOLDSTEIN, G.S. (1975) **A model of public sector wage determination**, Journal of Urban Economics, 2: 223-245.

FAORO, R. **Os donos do Poder; Formação do Patronato Político Brasileiro**. 7. Ed. Porto Alegre, Globo, 1979, 2v.

FREIRE, A.; PALOTTI, P. **Servidores públicos federais – Perfil**. ENAP Estudos. Escola Nacional de Administração Pública (Enap). 2015.

FOGEL, W.; LEWIN, D. (1974) **Wage Determination in the Public Sector**, Industrial and Labor Relations Review, 27 (3): 410-431.

GALBRAITH, J. K. **O novo Estado industrial**. 2. ed. Rio de Janeiro, Ed. Civilização Brasileira, 1969.

GEBARA, J. J. - **Algumas considerações sobre o estado, a tecnoburocracia e a economia**. Revista Administração de Empresas vol.18 no.1, São Paulo Jan./Mar. 1978.

GREGORY, R.G.; **Ashenfelter, O. e D. Card, eds., Handbook of Labor Economics** BORLAND, J. (1999) Recent Developments in Public Sector Labor Markets, in, Vol. 3, cap. 53: 3573-3630. Elsevier/North-Holland.

GAETANI, F. **Políticas de gestão pública e políticas regulatórias: contrastes e interfaces**. IX Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Madrid, Espanha. 2004.

GAETANI, F.; PIRES, R.; PALOTTI, P. **Public Administration in Contemporary Brazil**. 2015. (No prelo para composição de coletânea)
GIAMBIAGI, F.; MENDONÇA, J. L.O.; BELTRÃO, K. ARDEO, V.L. **Diagnóstico da previdência social no Brasil: o que foi feito e o que falta reformar?** Pesquisa e Planejamento Econômico. 34(3), pp. 365-418. 2004.

GEDDES, B. **Politician's dilemma: building state capacity in Latin America**. Berkeley: University of California Press, 1994.

GAEBLER, R. **Reinventando o governo**. Brasília: Editora MH Comunicação. 8ª Edição, 1992.

GALBRAITH, J. K. (1968), **O novo Estado industrial**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira. 2004, The economics of innocent fraud. Boston, Houghton Mifflin Company.

HORN, C. H. (1992). **A determinação dos salários e o poder de barganha dos sindicatos: mudança estrutural e resultados das negociações dos bancários de Porto Alegre entre 1979 e 1988**. Porto Alegre. 406 f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

HORN, C. H. (2003). **Collective bargaining in Brazilian manufacturing, 1978-95**. Londres. 268 f. Dissertação (Ph.D. em Economia) - London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres.

HORN, C. H. (2003). Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise da regulação da relação de emprego na indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1978-95. In: **VIII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho - ABET**, São Paulo.

HORN, C. H. (2004). **A expansão do escopo temático das negociações coletivas de trabalho**. Análise Econômica, Porto Alegre, v. 22, n° 41, pp. 177-210, março.

HORN, C. H. (2006). **Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 15, n° 2 (27), pp. 409-424, agosto.

HORN, C. H. (2008). **Poder de barganha dos sindicatos e negociações coletivas na indústria do Rio Grande do Sul, 1979-1995**. Revista de Economia Política, vol. 28, n° 3 (111), pp. 510-529, julho-setembro/2008.

KOCHAN, T. A. (1980). **Collective bargaining and industrial relations: from theory to policy and practice**. Homewood: Irwin.

LIMA JUNIOR, O. B. **As reformas administrativas no Brasil: modelos, sucessos e fracassos**. Revista do Serviço Público, Ano 49, Número 2, Abr-Jun 1998.

MARCONI, N. (2003). **A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990**. Revista do Serviço Público, ano 54, n. 1: 6-42.

MARCONI, N. (2004). **Gap between public and private wages and wages determination in the public sector**. Revista de Economia Política, 24 (2): 257-279.

MORICONI, G. M. (2007). **Todos os servidores públicos são bem remunerados? Uma comparação entre as carreiras dos governos estaduais brasileiros**. Anais do XXXV Encontro Nacional de Economia – ANPEC, Recife-PE.

MORICONI, G. M.; NETO, J. S. M.; MARCONI, N.; ARVATE, P. R. (2009). **Diferentes padrões de políticas salariais nos estados brasileiros: uma análise a partir do diferencial de salários público-privado**. Revista de Economia Política, vol. 29, nº 3 (115), pp. 114-134, julho-setembro/2009.

MORAES, M. V. E., SILVA, T. F., COSTA, P. V. **O mito do inchaço da força de trabalho do executivo federal**. Revista ResPública, Vol. 7 – No. 2. Brasília: ANESP. 2009.

MATTOS, F. A. M. **Emprego público no Brasil: aspectos históricos e evolução recente**. In: Cardoso Jr, José Celso. (Org.). Diálogos para o Desenvolvimento (volume 5): Burocracia e Ocupação no Setor Público Brasileiro. 1ed. Brasília (DF): IPEA, 2011, v. 1, p. 213-286.

NUNES, E. O. **A gramática política do Brasil: clientelismo e insulamento burocrático**. 4ª Ed. Garamond, Rio de Janeiro, 2010.

PARANÁ. Lei Complementar nº 131, de 29 de setembro de 2010. Dispõe sobre a reestruturação da carreira do Agente Fiscal da Coordenação da Receita do Estado, que passa a ser denominado Auditor Fiscal, conforme especifica e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado**, nº. 8314 de 29 de setembro de 2010.

PARANÁ. Lei Complementar nº 192 - 22 de dezembro de 2015. Dispõe sobre a reestruturação da carreira do Agente Fiscal. **Diário Oficial do Estado**, nº. 9603 de 23 de dezembro de 2015.

PARANÁ. Lei Complementar nº 96 - 12 de setembro de 2002. Dispõe sobre o vencimento básico dos cargos integrantes das carreiras policiais civis, do Quadro de Pessoal da Polícia Civil, conforme especifica e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado**, nº. 6315 de 13 de setembro de 2002.

PARANÁ. Lei Complementar nº 14 - 26 de Maio de 1982. Dispõe sobre o ESTATUTO DA POLÍCIA CIVIL DO PARANÁ. **Diário Oficial do Estado**, nº. 1299 de 27 de maio de 1982.

PARANÁ. Lei 6636 - 29 de novembro de 1974. Dispõe sobre a organização do Poder Executivo no sistema de administração Pública do Estado do Paraná e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, nº. 193 de 4 de dezembro de 1974.

PARANÁ. Lei nº 6174 - 16 de novembro de 1970. Estatuto do Servidor .Funcionários Civis do Paraná. **Diário Oficial do Estado** no. 180 de 20 de novembro de 1970.

PEREIRA, L. C. Bresser. **Da administração pública burocrática à gerencial**. Revista do Serviço Público, 47(1) janeiro-abril, 1996.

_____. **Tecnoburocracia e contestação**. Petrópolis, Ed. Vozes, p. 211-297, 1972.

_____. **Estado e subdesenvolvimento industrializado**. Ed. Brasiliense, p. 73-82, 1977.

_____. **Notas introdutórias ao modo tecnoburocrático ou estatal de produção**. Estudos Cebrap 20, abril-junho 1977: 77-109.

_____. **Capital e organização no capitalismo tecnoburocrático**. SciELO Brasil, novembro 2014.

_____. **Seis Interpretações sobre o Brasil**. Paper, 1982. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/papers/1982/82-SeisInterpretacoes.p.pg.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2017.

_____. **Da administração pública burocrática à gerencial**. Revista do Serviço Público, p. 47(1) janeiro-abril, 1996.

POLÍCIA Militar do Paraná (PMPR): **Institucional, 2017**. Disponível em: <<http://www.pmpr.pr.gov.br/>> Acessado em 17/09/2017.

ROSA, M. V. F. P. C.; ARNOLDI, M. A. G. C. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para a validação dos resultados**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2006.

SEÇÃO Sindical dos Docentes da UEM (SESDUEM): **Institucional, 2017**. Disponível em: <<http://www.sesduem.com.br/>> Acessado em 30/09/2017.

SEÇÃO Sindical da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (ADUNIOESTE): **Institucional, 2017**. Disponível em: <<http://adunioeste.org.br/>>. Acesso em: 30 set. 2017.

SEÇÃO Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa (Sinduepg): **Regimento, 2017**. Disponível em: <<http://www.sinduepg.com.br/>>. Acesso em: 27 set. 09 2017.

SEÇÃO Sindical dos Docentes da Universidade Estadual do Paraná (SINDUNESPAR): **O Sindicato, 2017**. Disponível em: <<http://sindunespar.org.br/o-sindicato/>>. Acesso em: 19 set. 2017.

SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR (SETI): **Institucional, 2017**. Disponível em: <<http://www.seti.pr.gov.br/>>. Acessado em: 17 set. 2017.

SELLTIZ, Claire et alii. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. Tradução de Maria Martha Hubner de Oliveira. 2a edição. São Paulo: EPU, 1987.

SINDICATO dos Auditores Fiscais da Receita do Estado do Paraná (SINDAFEP): **Histórico, 2017**. Disponível em: <<http://www.sindafep.com.br/>>. Acesso em: 24 ago. 2017.

SINDICATO dos Delegados de Polícia do Paraná (SINDEPOL): **Institucional, 2017**. Disponível em: <<http://www.sidepol.org.br>>. Acesso em: 24 ago. 2017.

SINDICATO das Classes Policiais Civis do Estado do Paraná (SINCLAPOL): **Institucional, 2017**. Disponível em: <<http://www.sinclapol.com.br/>>. Acesso em: 17 set. 2017.

SINDICATO Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN): **Institucional, 2017**. Disponível em: <<http://www.andes.org.br/andes/portal.andes>>. Acesso em: 30 set 2017.

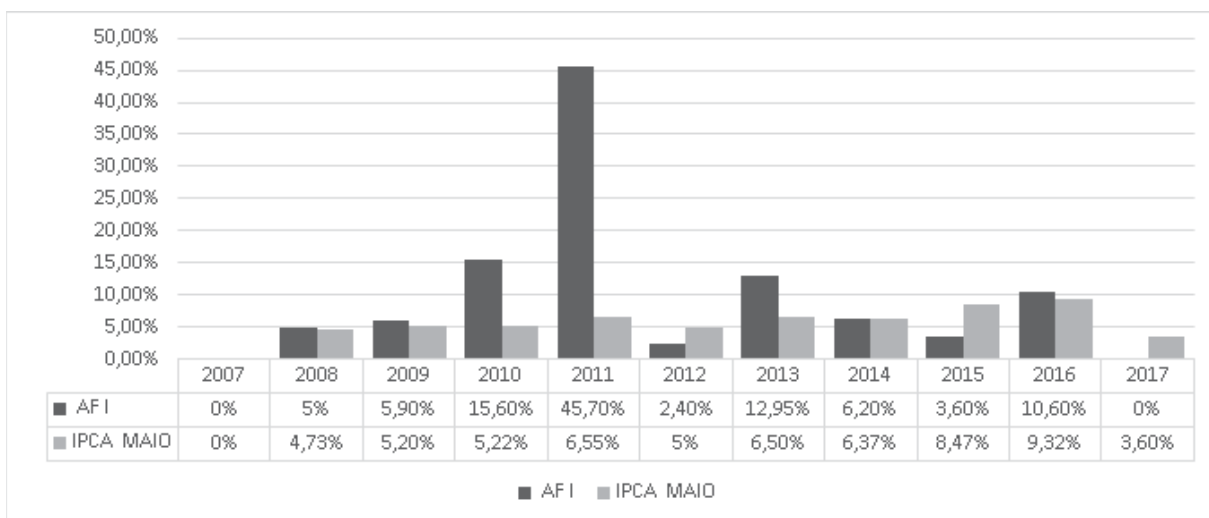
SINDICATO dos Professores do Ensino Superior Público Estadual de Londrina e Região (SINDIPROL/ADUEL): **Estatuto, 2017**. Disponível em: <<http://sindiproladuel.org.br/>>. Acesso em: 30 set. 2017

SINDICATO dos Trabalhadores do Ensino Superior da Unicentro (SINTESU): **Institucional, 2017**. Disponível em: <<http://sintesu.org.br/>>. Acesso em: 27 set. 2017.

WEBER, MAX. 1978. **Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology**. Berkley, CA: U. California Press, pp. 24-6, 215-6, 217, 223-6, 237-8, 241-6, 266- 70.

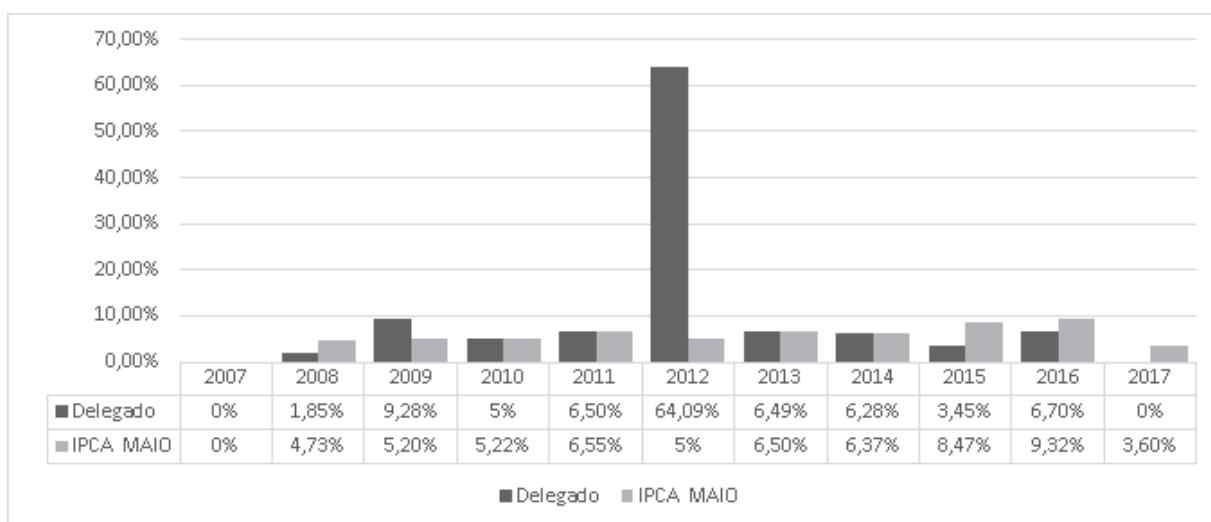
ANEXOS

ANEXO A - Questionário – Auditores Fiscais 2007-2017



- 1) Quais os motivos levaram a Classe a solicitar o Reajuste referente a LEI Complementar nº 131 de 2010 Publicada no Diário Oficial nº 8314 de 29/9/2010?
- 2) Qual papel da entidade de Classe - SINDAFEP na aprovação da solicitação?
- 3) O que determinou o valor escolhido? Quem definiu esse valor?
- 4) Em algum momento houve algum político (deputado/secretário) que apadrinhou a aprovação? (Auxiliou e tomou a frente da aprovação)
- 5) Quais foram as maiores dificuldades para sua aprovação?
- 6) Houve alguma manifestação, paralisação ou outra forma de pressionar o Executivo?
- 7) O Poder Legislativo foi pressionado? Quem fez contato com os parlamentares?
- 8) Após o encaminhamento da Mensagem do Poder Executivo, quanto tempo levou até a sua aprovação?
- 9) Quais os partidos apoiaram? Algum partido ou deputado votou contra?

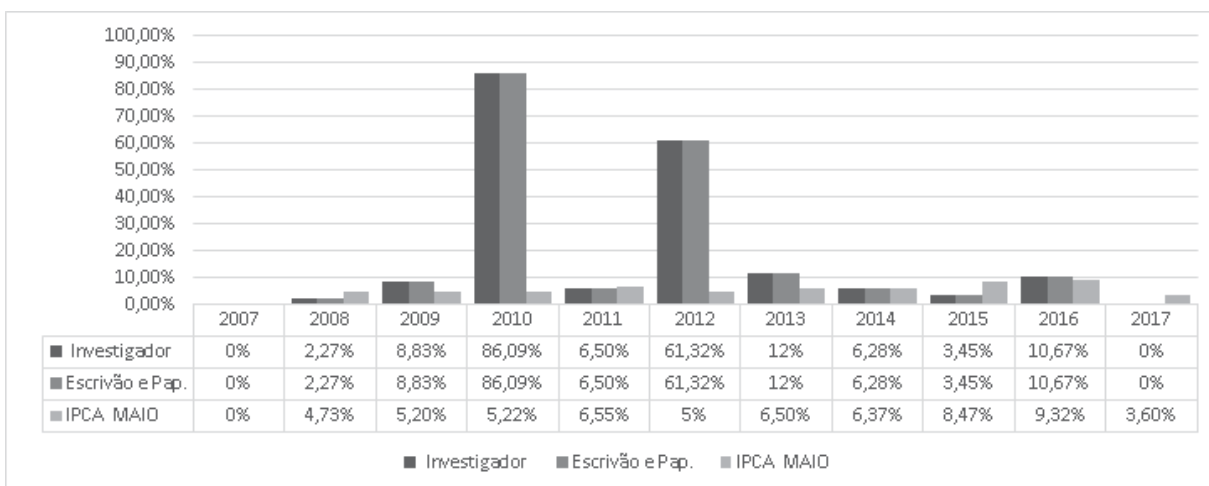
ANEXO B - Questionário – Delegados de Polícia 2007-2017



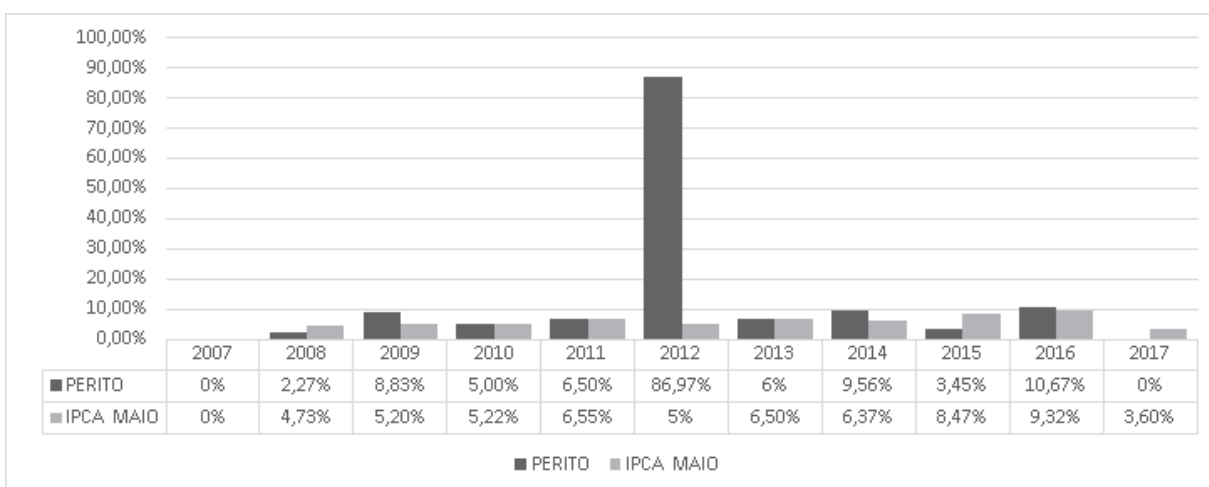
- 1) Quais os motivos levaram a Classe a solicitar o Reajuste referente a LEI nº 17170 de 2010 Publicada no Diário Oficial nº 8721 de 25 de maio de 2012?
- 2) Qual papel da entidade de Classe - SINDEPOL na aprovação da solicitação?
- 3) O que determinou o valor escolhido? Quem definiu esse valor?
- 4) Em algum momento houve algum político (deputado/secretário) que apadrinhou a aprovação? (Auxiliou e tomou a frente da aprovação)
- 5) Quais foram as maiores dificuldades para sua aprovação?
- 6) Houve alguma manifestação, paralisação ou outra forma de pressionar o Executivo?
- 7) O Poder Legislativo foi pressionado? Quem fez contato com os parlamentares?
- 8) Após o encaminhamento da Mensagem do Poder Executivo, quanto tempo levou até a sua aprovação?
- 9) Quais os partidos apoiaram? Algum partido ou deputado votou contra?

ANEXO C - Questionário – Polícia Civil 2007-2017

Índice anual de reajuste para Investigador, Escrivão e Papiloscopista



Índice anual de reajuste para o cargo de Perito Oficial e do IPCA mês de maio.

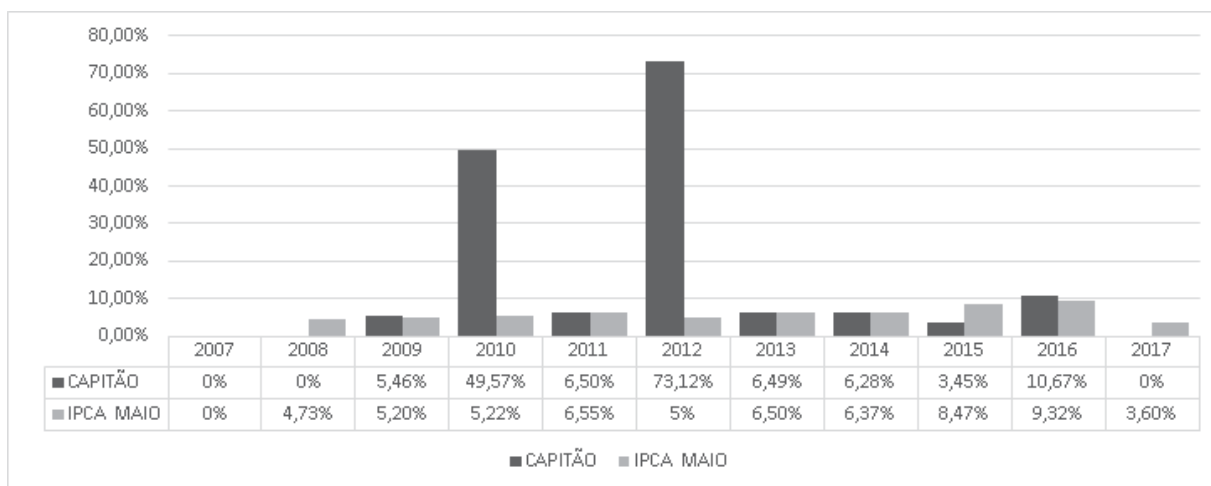


- 1) Quais os motivos levaram a Classe a solicitar o Reajuste referente a Lei Complementar nº 128/2010, publicada no Diário Oficial nº 8190 de 30 de março 2010 e a LEI nº 17170 de 2012 Publicada no Diário Oficial Nº 8721 de 24 Maio de 2012?
- 2) Qual papel da entidade de Classe - SINDEPOL na aprovação da solicitação?
- 3) O que determinou o valor escolhido? Quem definiu esse valor?

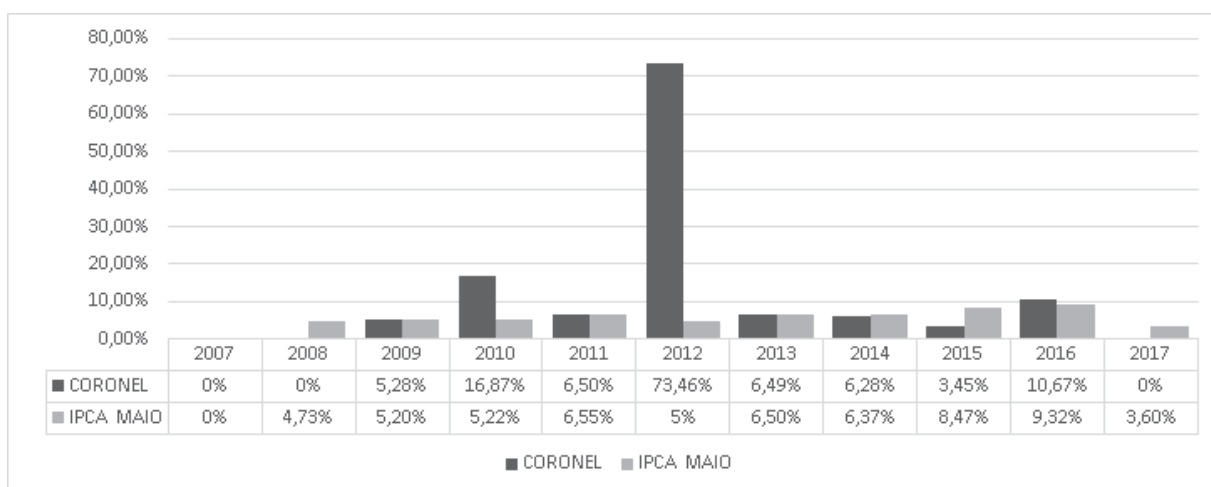
- 4) Em algum momento houve algum político (deputado/secretário) que apadrinhou a aprovação? (Auxiliou e tomou a frente da aprovação)
- 5) Quais foram as maiores dificuldades para sua aprovação?
- 6) Houve alguma manifestação, paralisação ou outra forma de pressionar o Executivo?
- 7) O Poder Legislativo foi pressionado? Quem fez contato com os parlamentares?
- 8) Após o encaminhamento da Mensagem do Poder Executivo, quanto tempo levou até a sua aprovação?
- 9) Quais os partidos apoiaram? Algum partido ou deputado votou contra?

ANEXO D - Questionário – Polícia Militar 2007-2017

Índice anual de reajuste para Capitão



Índice anual de reajuste para o cargo de Coronel

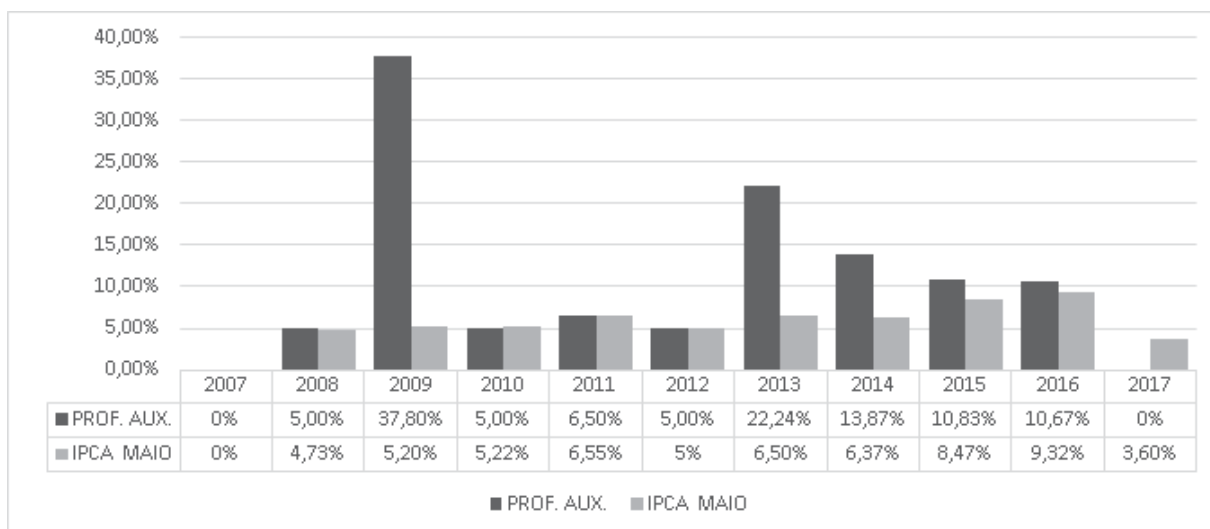


- 1) Quais os motivos levaram a Classe a solicitar o Reajuste referente a LEI nº 16469 de 2010 Publicada no Diário Oficial nº 8190 de 30 de Março de 2010 e a LEI nº 17169 de 2012 Publicada no Diário Oficial nº 8721 de 24 Maio de 2012?
- 2) Qual papel da entidade de Classe - AMAI na aprovação da solicitação?
- 3) O que determinou o valor escolhido? Quem definiu esse valor?

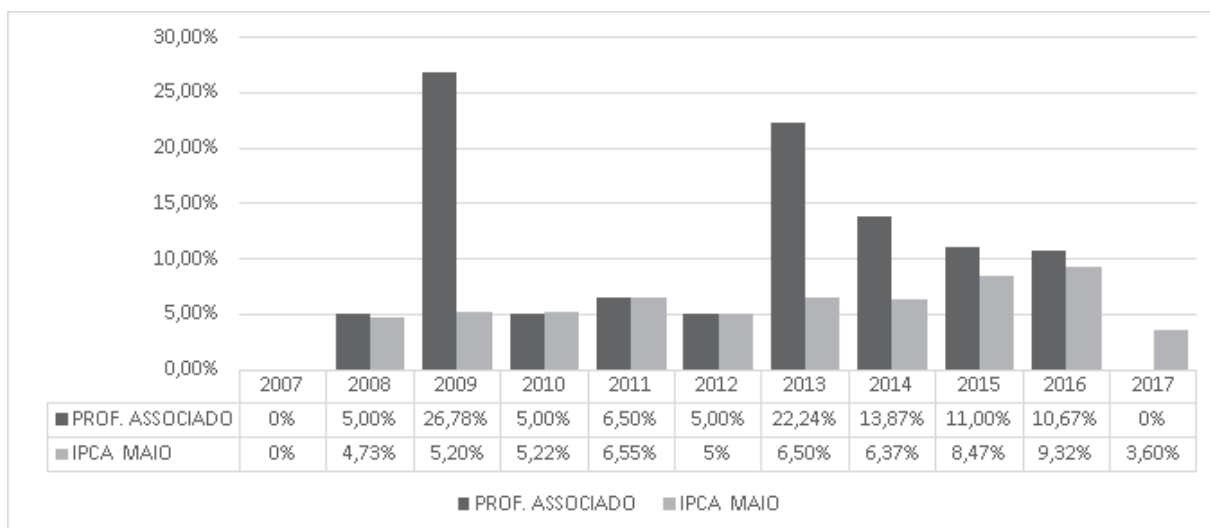
- 4) Em algum momento houve algum político (deputado/secretário) que apadrinhou a aprovação? (Auxiliou e tomou a frente da aprovação)
- 5) Quais foram as maiores dificuldades para sua aprovação?
- 6) Houve alguma manifestação, paralisação ou outra forma de pressionar o Executivo?
- 7) O Poder Legislativo foi pressionado? Quem fez contato com os parlamentares?
- 8) Após o encaminhamento da Mensagem do Poder Executivo, quanto tempo levou até a sua aprovação?
- 9) Quais os partidos apoiaram? Algum partido ou deputado votou contra?

ANEXO E - Questionário – Magistério Superior 2007-2017

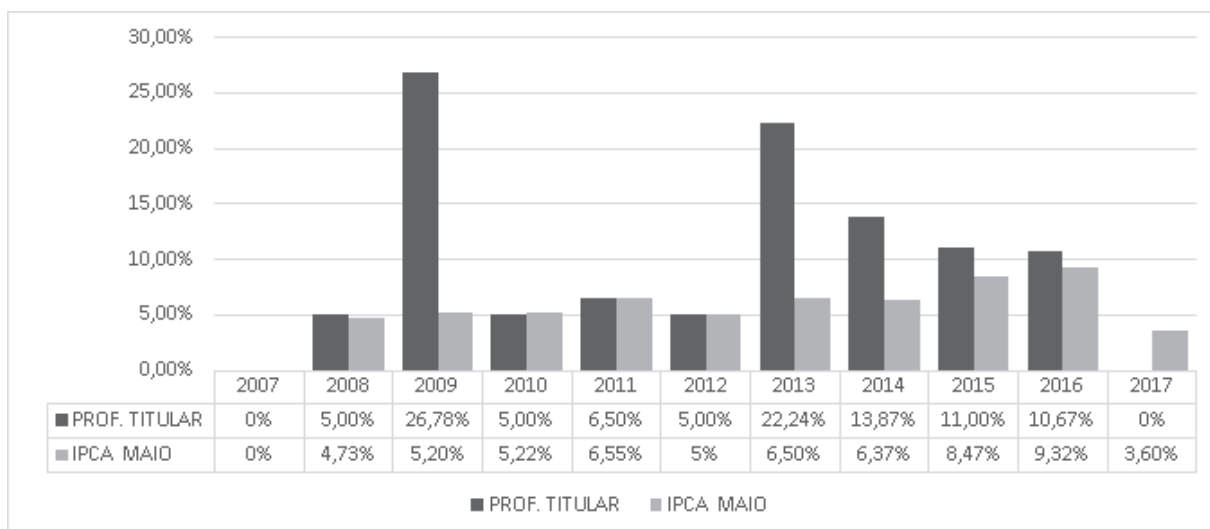
Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Auxiliar



Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Associado



Índice anual de reajuste para o cargo de Professor Titular.



- 1) Quais os motivos levaram a Classe a solicitar o Reajuste referente aos anos de 2009 e 2013/14/15/16?
- 2) Qual papel da entidade de Classe - SINDEPOL na aprovação da solicitação?
- 3) O que determinou o valor escolhido? Quem definiu esse valor?
- 4) Em algum momento houve algum político (deputado/secretário) que apadrinhou a aprovação? (Auxiliou e tomou a frente da aprovação)
- 5) Quais foram as maiores dificuldades para sua aprovação?
- 6) Houve alguma manifestação, paralisação ou outra forma de pressionar o Executivo?
- 7) O Poder Legislativo foi pressionado? Quem fez contato com os parlamentares?
- 8) Após o encaminhamento da Mensagem do Poder Executivo, quanto tempo levou até a sua aprovação?
- 9) Quais os partidos apoiaram? Algum partido ou deputado votou contra?