

EMENDA Nº de 2016 - CCJ
(ao PLC 38/2016)

Altera os Anexos VII, letras (b) e (c), e VIII, letras (b) e (c), da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passando a vigorar com a seguinte redação:

Anexo VII

b) Vencimento básico para os cargos de nível intermediário

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	2.349,93	6.502,52	7.038,98	7.575,35	8.113,20
	II	2.280,38	6.354,47	6.878,71	7.402,87	7.928,47
	I	2.212,89	6.221,17	6.734,42	7.247,58	7.762,16
C	VI	2.154,71	6.091,51	6.594,06	7.096,53	7.600,38
	V	2.098,07	5.965,41	6.457,56	6.949,62	7.443,05
	IV	2.042,91	5.842,79	6.324,82	6.806,77	7.290,05
	III	1.989,20	5.723,61	6.195,81	6.667,93	7.141,36
	II	1.936,90	5.607,82	6.070,47	6.533,04	6.996,89
	I	1.885,98	5.500,72	5.954,53	6.408,27	6.863,26
B	VI	1.840,16	5.396,61	5.841,83	6.286,98	6.733,35
	V	1.795,45	5.295,48	5.732,36	6.169,16	6.607,17
	IV	1.751,83	5.197,26	5.626,04	6.054,74	6.484,63
	III	1.709,27	5.101,92	5.522,83	5.943,67	6.365,67
	II	1.667,75	5.008,02	5.421,18	5.834,27	6.248,50
	I	1.627,23	4.917,14	5.322,81	5.728,41	6.135,12
A	V	1.587,85	4.829,02	5.227,41	5.625,74	6.025,17
	IV	1.549,42	4.743,64	5.134,99	5.526,28	5.918,64
	III	1.511,93	4.659,53	5.043,94	5.428,29	5.813,70
	II	1.475,34	4.578,10	4.955,79	5.333,42	5.712,10
	I	1.439,64	4.498,90	4.870,06	5.241,15	5.613,28



c) Vencimento básico para os cargos de nível auxiliar

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	1.288,80	3.208,62	3.473,33	3.737,99	4.003,39
	II	1.251,87	3.142,18	3.401,41	3.660,59	3.920,50
	I	1.216,00	3.077,76	3.331,68	3.585,55	3.840,13

Anexo VIII

b) Valor do ponto da GDSUFRAMA para os cargos de nível intermediário

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDSUFRAMA				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	24,97	7,22	7,82	8,42	9,01
	II	24,58	7,06	7,64	8,22	8,81
	I	24,20	6,91	7,48	8,05	8,62
C	VI	23,83	6,77	7,33	7,88	8,44
	V	23,47	6,63	7,17	7,72	8,27
	IV	23,12	6,49	7,03	7,56	8,10
	III	22,78	6,36	6,88	7,41	7,93
	II	22,45	6,23	6,74	7,26	7,77
	I	22,13	6,11	6,62	7,12	7,63
B	VI	21,82	6,00	6,49	6,98	7,48
	V	21,52	5,88	6,37	6,85	7,34
	IV	21,23	5,77	6,25	6,73	7,20
	III	20,95	5,67	6,14	6,60	7,07
	II	20,68	5,56	6,02	6,48	6,94
	I	20,41	5,46	5,91	6,36	6,82
A	V	20,15	5,37	5,81	6,25	6,69
	IV	19,90	5,27	5,70	6,14	6,58
	III	19,66	5,18	5,60	6,03	6,46
	II	19,42	5,09	5,51	5,93	6,35
	I	19,19	5,00	5,41	5,82	6,24

c) Valor do ponto da GDSUFRAMA para os cargos de nível auxiliar

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDSUFRAMA				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
		1º JAN 2015	1º AGO 2016	1º JAN 2017	1º JAN 2018	1º JAN 2019
ESPECIAL	III	13,22	3,56	3,86	4,15	4,45
	II	13,05	3,49	3,78	4,07	4,36
	I	12,89	3,42	3,70	3,98	4,27

JUSTIFICAÇÃO

Na 2ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração da SUFRAMA – CAS, o Senhor Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior apresentou, à Superintendente da Suframa, o Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, que fora convertido em Projeto de Lei sob o nº 4.253/2015.

Ocorre, que o proposto no citado Projeto de Lei não contemplou tratamento equânime entre as diversas carreiras existentes no quadro de pessoal da Suframa, ou seja, foram dispensados percentuais de reajustes nos vencimentos para Carreira de Nível Superior diferenciados das Carreiras de Nível Médio: Intermediário e Auxiliar.

Para melhor visualização da discrepância remuneratória a aqui referida, exemplificamos com amostra de classes final e inicial de cada Categoria Funcional, conforme Demonstrativo a seguir.

DEMONSTRATIVO DA EVOLUÇÃO SALARIAL (%) - SUFRAMA
PERÍODO: 2015-2019

CATEGORIAS FUNCIONAIS	VARIAÇÃO %				
	ago.2016/jan.2015	jan.2017/ago.2016	jan.2018/jan.2017	jan.2019/jan.2018	Total
NS ESP. III	49,78	9,06	8,31	7,67	90,49
NS A I	49,78	8,25	7,62	7,10	86,88
NMI ESP. III	11,00	9,90	9,03	8,27	44,00
NMI A I	11,01	9,91	9,02	8,27	44,01
NMA ESP. III	5,51	5,01	4,56	4,51	21,08
NMA ESP. I	5,48	5,00	4,58	4,50	21,04

Elaboração com base no Projeto de Lei

Conforme constata-se no demonstrativo acima, a carreira de Nível Superior (NS) será contemplada com reajuste da ordem de 49,78%, em agosto/2016, enquanto para o Nível Médio Intermediário (NMI) será concedido reajuste de apenas 11% e o Nível Médio Auxiliar (NMA) com 5,50% para o mesmo período. Observa-se que as duas últimas carreiras (NMI e NMA) não perceberão sequer a reposição da inflação do período de 2015 e a projetada até agosto de 2016.

Já no período até 2019 o PL em questão propõe uma variação salarial para a carreira de Nível Superior cerca de 90% enquanto para o Nível Médio Intermediário a proposição é de 44% e para o Nível Médio Auxiliar de 21%.

A Proposta de Emenda ao PL visa corrigir as discrepâncias acima aludidas, evitando que um Plano de caráter Especial conceda para uma determinada carreira percentual infinitamente superior as demais, como é o caso do percentual concedido, em agosto de 2016, ao Nível Superior que perceberá 49% enquanto o Nível Médio Auxiliar será de apenas 5,5% de aumento, o que não repõe a metade do IPCA relativo a 2015.

Nesta senda, a medida tem como escopo aplicar um percentual isonômico para as diversas categorias funcionais da SUFRAMA, qual seja, 49% em agosto de 2016, 8,25% em janeiro de 2017, 7,62% em janeiro de 2018 e 7,10% em janeiro de 2019, mantendo-se assim apenas a diferença remuneratória inerente ao cargo de cada carreira funcional existentes na tabela aprovada pela Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006.

A revisão deste flagrante tratamento desigual revela-se de vital importância para Organização, haja vista, que do contrário, se estabelecerá um clima organizacional conturbado e nefasto, o que contribuirá para resultados desastrosos na gestão, pois, na prevalência do modelo de Agência Executiva, que ora se implanta na Autarquia, necessário se faz uma governança em sintonia com ditames do Contrato de Gestão, e não guerreando acerca de segregação feita dentro do próprio órgão, cujo olhar dos prejudicados apontam para uma visão de sub utilidade de sua mão-de-obra, e sem a devida valorização.

Nestes contornos lista-se a seguir alguns problemas que a Administração da SUFRAMA, e conseqüentemente para o Governo Federal, passará caso não se corrija o desequilíbrio ora diagnosticado, tais como:

A – ambiência interna desfavorável ao cumprimento das metas estabelecidas no Contrato de Gestão, pela condição de desníveis no tratamento dispensado a classe dos Níveis Médio Intermediário e Auxiliar;

B – clima de competição negativa entre os ocupantes dos Cargos de Nível Médio Intermediário e Auxiliar e de Nível Superior, vez que, estes terão aumento ao final dos quatro anos em percentual da ordem de aproximadamente 90%, enquanto aqueles, nos mesmos quatro anos perceberão apenas 44% e 21%, respectivamente, o que no mínimo representa um desprestígio, e um recado subliminar da Administração para estes, qual seja; que suas tarefas na Agência Executiva são dispensáveis, ou de insignificante relevância.

C – note-se que a Suframa tem como em um de seus pilares o “desenvolvimento da Amazônia Ocidental” com a gestão de incentivos fiscais para o comércio e a indústria, e principalmente com a edição do Decreto n 8.597, de 18 de dezembro de 2015, que regulamentou a Lei nº 11.898, de 8 de janeiro de 2009, que dispõe sobre os incentivos para efetivação da Zona Franca Verde.

D – ademais, Grande parte das atividades inerentes a citada regulamentação serão realizadas pelas Unidades chamadas descentralizadas, espalhadas na Amazônia Ocidental, cuja força de trabalho da Suframa nestas localidades é composta, em sua totalidade, por Níveis: Médio Intermediário e Auxiliar, com papel relevante no desenvolvimento da região, sendo que a manutenção do *status quo* proposto no PL nº 4.253/2015 inviabilizará a gestão destas unidades, tendo em vista o desestímulo da força de trabalho frente a esta situação.

E - agregue-se a todo exposto, a condição natural da carreira de Nível Médio da SUFRAMA, a qual labuta em sua esmagadora maioria na área de

fiscalização de entrada de mercadoria na Amazônia Ocidental, tarefa esta nefrágica, dentre as inúmeras que são desenvolvidas pela Autarquia.

Por todo exposto, não há como negar os senões que possam advir, caso não se corrija a tabela de salários em discussão, adicionados a outras controversas próprias do modelo de Agência Executiva, como ajustes necessários na gestão, no controle dos gastos e busca pela eficiência, entre outros, poder-se-ão em perfeita imbricação e somatização macular a Autarquia, que poderá receber a pecha de ineficiente.

Resta, então, o instrumento da emenda via PL que trata do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA, para equiparação dos percentuais de reajustes aplicados equanimemente entre as categorias funcionais da Autarquia, nos termos das alterações propostas nos Anexos VII, letras (b) e (c), e VIII, letras (b) e (c), da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, contida na presente Emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2016.

Senadora VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/Amazonas

