



Protocolo nº 16.656.206-6

Interessados: Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-
EMATER

Companhia de Desenvolvimento Agropecuário do Paraná –
CODAPAR

Assunto: Consulta sobre a aplicação da Lei nº 20.121/2019 em face do fim da
vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020

PARECER 017/2020-PGE

PARECER OPINATIVO NO PROTOCOLO Nº 16.656.206-6

Senhora Procuradora-Chefe,

1 RELATÓRIO

Trata-se de consulta formulada, por meio de ofício dirigido à Exma. Procuradora-Geral do Estado, pelo Diretor-Presidente do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-EMATER e pelo Diretor-Presidente da Companhia de Desenvolvimento Agropecuário do Paraná.

O objeto do questionamento envolve, em suma, os reflexos concretos de aplicação da Lei estadual nº 20.121/2019, notadamente seu art. 4º, no tratamento, pelo IAPAR-EMATER, dos direitos dos empregados oriundos da CODAPAR, tendo em vista o recente esgotamento de vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020.

De início, afirmam os consultentes: que todos os procedimentos que culminaram com a edição da legislação mencionada tiveram início com um Grupo de Trabalho cujos membros foram designados pelo Secretário de Estado

RUA PAULA GOMES, 110, SÃO FRANCISCO – CURITIBA/PR
CEP 80510-070 – TELEFONE: (41) 3281-6238



da Agricultura e do Abastecimento – SEAB, por meio da Resolução nº 5/2019; que, por meio da Mensagem nº 39/2019, o chefe do Poder Executivo encaminhou à Assembleia Legislativa do Estado do Paraná o que veio a se tornar o PL 594/2019; que houve a apresentação de substitutivo e de emendas parlamentares que resultaram na redação final do projeto; que o texto final foi aprovado naquela Casa e sancionado pelo Governador do Estado em 31 de dezembro de 2019.

Conforme explicitado no ofício, diz-se, ainda: que, com a edição da lei, deram-se início aos trabalhos de incorporação das entidades atingidas; que se iniciou a migração dos empregados para o IAPAR-EMATER; que em 31 de maio de 2020 findou o prazo de validade do ajuste coletivo firmado com o Sindicato da categoria dos empregados da CODAPAR.

Nesse contexto, os consulentes apontam que a legislação apresenta redação indicando “o comando de incorporação dos direitos e benefícios da categoria até que não sobrevenha legislação estabelecendo tratamento diverso”, razão pela qual os respectivos dirigentes reconhecem a necessidade de se obter uma maior segurança jurídica no tratamento a ser adotado em relação aos benefícios previstos nos instrumentos coletivos que atingiam os empregados da CODAPAR.

A consulta continua com a apresentação de 13 tópicos onde se discriminam previsões do instrumento coletivo vencido. A abordagem dos referidos pontos dar-se-á nos tópicos seguintes.

2 FUNDAMENTOS

A presente consulta invoca tema que tem interfaces nas normas de direito público e privado, envolvendo, ainda, questionamento sobre a ultratividade de norma coletiva.



Para estabelecer os parâmetros jurídicos que tendam à garantia da segurança jurídica do Instituto, é necessário investigar o assunto do ponto de vista legal e jurisprudencial, em direta observância aos princípios constitucionais orientadores da Administração Pública.

A definição de premissas fático-jurídicas é uma tarefa prévia nesse contexto.

2.1 VIGÊNCIA E EFICÁCIA DA LEI Nº 20.121/2019: SUCESSÃO TRABALHISTA E DIREITOS ADQUIRIDOS

De início, a Lei estadual nº 20.121/2019 encontra-se em pleno vigor, como denota seu penúltimo dispositivo: “Art. 32. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação”.

Voltando à regra inaugural, vê-se que o texto da lei, à semelhança de sua súmula, trata do seu escopo amplo:

Art. 1.º Autoriza o Poder Executivo a praticar, na forma da lei, todos os atos necessários à incorporação, pelo Instituto Agrônomo do Paraná – IAPAR, das autarquias Instituto Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural – EMATER, instituída pela Lei nº 14.832, de 22 de setembro de 2005, e do Centro de Referência em Agroecologia – CPRA, instituída pela Lei nº 14.980, de 28 de dezembro de 2005, e da sociedade de economia mista Companhia de Desenvolvimento Agropecuário do Paraná – CODAPAR, cuja criação foi autorizada pela Lei nº 9.570, de 15 de fevereiro de 1991, extinguindo-se, em decorrência, o EMATER, o CPRA e a CODAPAR, transferindo-se as atribuições dessas entidades à autarquia Instituto Agrônomo do Paraná – IAPAR, de que trata a Lei nº 9.663, de 16 de julho de 1991, que passa a se denominar Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-EMATER, vinculada à Secretaria de Estado da Agricultura e do Abastecimento – SEAB.



Em primeiro momento, pode-se cogitar que a norma não trouxe efeitos concretos imediatos, tendo em vista a utilização de termos como “autoriza” em sua redação.

Esta percepção prefacial, contudo, não se sustenta na leitura sistemática da lei, que dispõe, em múltiplas ocasiões, sobre situações que são concretizadas de pronto, como a renomeação do Instituto Agrônomo do Paraná – IAPAR e a extinção do Instituto Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural – EMATER e do Centro de Referência em Agroecologia – CPRA, como se vê na revogação das Leis nº 14.832/2005 e 14.980/2005.

Como pontapé, assim, há de se ter como premissa o fato de que a Lei nº 20.121/2019 é vigente e, ainda, eficaz de imediato nos pontos em que a própria não traz disposição em contrário (como no caso da extinção da CODAPAR, em seu art. 22).

Esse raciocínio segue a doutrina já estabelecida sobre a criação e extinção de entidades autárquicas. Hely Lopes Meirelles já apontava há muito, também, que a composição do patrimônio de tais entidades pode ser feito diretamente pela lei instituidora¹.

No caso em destaque, vemos que o art. 6º já assevera que o patrimônio da autarquia é constituído por bens, rendas, patentes etc. das demais entidades envolvidas na incorporação. O uso do verbo no presente do indicativo ratifica a visão de que o IAPAR-EMATER é uma entidade autárquica existente e que, nos termos da lei, os empregados da CODAPAR já são servidores do novo instituto.

De fato, diz o art. 4º, da legislação aqui discutida:

¹ MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2019, p. 443.



Art. 4.º As receitas, os saldos orçamentários, **os empregados públicos e servidores do EMATER, do CPRA e da CODAPAR são transferidos para a autarquia incorporadora**, nos seguintes termos:

I - **os empregados públicos contratados pela CODAPAR passam a integrar os quadros de pessoal do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná - IAPAR-EMATER**, sob regime de extinção, ficando incorporados os direitos adquiridos por disposição legal, plano de cargos e carreiras em vigor, inclusive o direito à representação sindical, bem como demais benefícios estabelecidos em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho, enquanto não sucedidos por disposição diversa estabelecida em nova legislação; (destaque acrescido).

É inequívoco que estes empregados públicos permanecem submetidos ao regime celetista, na medida em que a Lei estipula que os mesmos integram quadro de pessoal em regime de extinção, sem determinar qualquer alteração na qualidade da relação.

Ocorre, portanto, uma sucessão trabalhista.

Sobre o assunto, dispõem os arts. 10, 448 e 448-A, da CLT, abrangendo não apenas as alterações da estrutura jurídica, mas também a sucessão empregatícia em si:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Maurício Godinho Delgado aponta que: “O instituto da sucessão de empregadores aplica-se a todo tipo de contrato empregatício, quer



urbano, quer rural”², e aponta como exceção, no âmbito público, apenas a situação de desmembramento de entidades políticas, nos moldes da Orientação Jurisprudencial nº 92, da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho:

92. DESMEMBRAMENTO DE MUNICÍPIOS. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA: Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

O Tribunal Superior do Trabalho, assim, não aponta como irregular a sucessão trabalhista por entidade pública (exemplo se vê na sucessão trabalhista ocorrida entre PORTOBRAS e a União, com a assunção dos contratos de trabalho em vigor, no TST-RO-29700-53.2011.5.13.0000, julgado em 02/06/2020, não se vislumbrando violação ao art. 37, II, da Constituição).

Feitas estas ponderações, pode-se concluir de início pela existência e validade da sucessão trabalhista operada, notando-se, de toda forma, o que diz o art. 4º, §3º, da Lei estadual nº 20.121/19: “§ 3º As adequações de pessoal de que trata o presente artigo ficam condicionadas à disponibilidade financeira e orçamentária do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-EMATER.”.

Consequência legal da sucessão é a preservação dos direitos adquiridos dos empregados. A análise dos direitos previstos em convenção é analisada em tópico próprio.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 520.



2.2 DIREITOS ADQUIRIDOS E PREVISÕES CONVENCIONAIS

Como assentado no ponto anterior, não restam dúvidas da preservação dos direitos adquiridos dos empregados do IAPAR-EMATER oriundos originalmente da CODAPAR.

A definição de direitos adquiridos no Direito brasileiro se vislumbra no art. 6º, §2º, da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/42):

Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por êle, possa exercer, como aqueles cujo comêço do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

No Direito do Trabalho, para fins de incorporação de direitos ao contrato de trabalho, nas relações individuais de trabalho, diz o art. 468, da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Trata-se, de forma ampla, do princípio da condição mais benéfica, que agrega ao contrato de trabalho as posições favoráveis como direito



adquirido, excetuadas situações previstas nos §§1º e 2º, em termos de direito individual do trabalho:

Incorporado pela legislação (art. 468, CLT) e jurisprudência trabalhistas (Súmula n. 51, I, TST), o princípio informa que cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável, mantendo-se intocadas (direito adquirido) em face de qualquer subsequente alteração menos vantajosa do contrato ou regulamento de empresa (evidentemente que a alteração implementada por norma jurídica submeter-se-ia a critério analítico distinto)³.

Nesse primeiro ponto, portanto, estão preservados os **direitos legais e contratuais** dos empregados públicos, aí inclusos os regulamentos internos, as leis aplicáveis e os planos de cargos e salários. Sobre estes pontos não há controvérsia, sendo a preocupação matriz da consulta os benefícios previstos exclusivamente em instrumentos coletivos, que, por natureza, são transitórios e limitados temporalmente ao prazo de validade do ajuste coletivo.

De forma geral, o Supremo Tribunal Federal vem mantendo o entendimento segundo o qual “o direito à negociação coletiva é restrito aos trabalhadores da iniciativa privada” (MI 4398 AgR). Mais recentemente, em julgamento realizado em junho de 2020, o STF reconheceu prejudicadas as Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2200 e 2288, que versavam sobre a ultratividade dos instrumentos coletivos, tendo em vista alterações legislativas como a do art. 614, §3º, da CLT, que veda a ultratividade do ajuste: “§3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, **sendo vedada a ultratividade**”.

A Orientação Jurisprudencial nº 5, da Seção de Dissídios Coletivos do TST, aponta que entes públicos não se sujeitam ao negócio coletivo de índole econômica:

³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 238.



DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010.

O entendimento vem sendo aplicado no TST em casos recentes (Ag-AIRR – 10085-32.2015.5.01.0013. Órgão Judicante: 5ª Turma. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Julgamento: 18/12/2019. Publicação: 07/01/2020).

Este assunto não é novidade no âmbito consultivo da Procuradoria-Geral do Estado do Paraná, que, por meio de pareceres anteriores, entendeu que, com a mudança do regime jurídico do empregador (de privado para público), resta inviabilizada a negociação coletiva, exaurindo-se os efeitos dos instrumentos coletivos tão logo estes tenham seus prazos esgotados.

Como exemplo, cite-se a **Informação nº 65/2017-PRT**, no Protocolo nº 14.617.206-7, onde se aborda o cenário envolvendo a absorção dos empregados do Serviço Geológico do Paraná – Mineropar – pelo Instituto de Terras, Cartografia e Geologia do Paraná – ITCG – através da Lei estadual nº 18.929/2016.

Respaldo pelo entendimento do STF, a conclusão desse estudo diz:

Desta forma, até a data de vigência dos instrumentos coletivos os empregados da Mineropar fazem jus aos direitos previstos nas normas coletivas. Após o prazo de vigência tais cláusulas perdem sua eficácia e aplicabilidade aos mesmos.

Precedentes sobre o assunto são vistos na jurisprudência do TST, como no AIRR – 2942100-95.2009.5.09.0008, RR – 1157300-20.2008.5.09.0012

RUA PAULA GOMES, 110, SÃO FRANCISCO – CURITIBA/PR
CEP 80510-070 – TELEFONE: (41) 3281-6238



e E-RR 1927100-96.2005.5.09.0013. Este último representa com clareza a tese primordial desse tema, como se vê na ementa do julgado:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. EMATER - VANTAGEM PREVISTA EM INSTRUMENTO COLETIVO FIRMADO COM EMPRESA PÚBLICA - AUTARQUIZAÇÃO SUPERVENIENTE - EFEITOS - RECURSO DE REVISTA CONHECIDO E DESPROVIDO. A Constituição Federal, em seu artigo 39, § 3.º, não inclui dentre os direitos concedidos aos servidores públicos (estatutários ou celetistas), o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ademais, o artigo 169 da Constituição Federal veda aos órgãos da administração pública direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a qualquer título, sem que haja prévia dotação orçamentária e autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias. Desse modo, empregado de autarquia, instituída e mantida pelo poder Público, não faz jus a diferenças salariais previstas em acordo coletivo de trabalho. Assim, por imperativo constitucional (artigos 37, caput, 39, §3.º, e 169 da Constituição Federal), o pagamento de verba prevista em instrumento coletivo deve ser limitado à data da autarquização, visto que a mudança da natureza jurídica da Reclamada gera efeitos jurídicos imediatos. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR 1927100-96.2005.5.09.0013, Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 20/5/2011).

O entendimento se sustenta nos arts. 39, §3º, e 169, §1º, da Constituição Federal, que apontam:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

RUA PAULA GOMES, 110, SÃO FRANCISCO – CURITIBA/PR
CEP 80510-070 – TELEFONE: (41) 3281-6238



§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

Outras decisões do TST ratificam essa tese:

[...]

III - RECURSO DE REVISTA- VANTAGEM PREVISTA EM ACORDO COLETIVO FIRMADO EM EMPRESA PÚBLICA – AUTARQUIZAÇÃO POSTERIOR – EFEITOS. O art. 39, § 2º [sic], Constituição Federal não inclui dentre os direitos concedidos aos servidores públicos, sejam eles estatutários ou celetistas, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, na medida em que a administração pública somente pode fixar por lei remuneração, vantagens e benefícios concedidos aos seus servidores. Ressalte-se que ao art. 169 da Constituição Federal proíbe a Administração Pública de conceder vantagens ou aumento de remuneração, a qualquer título, sem que haja prévia dotação orçamentária. Assim, o empregado de autarquia de direito público não tem direito a diferenças salariais prevista em instrumento coletivo. Nesse sentido é que dispõe a Orientação Jurisprudencial da nº 05 da SDC desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR - 350-62.2010.5.09.0001. Órgão Judicante: 2ª Turma. Relatora: Maria Das Gracas Silvany Dourado Laranjeira. Julgamento: 20/02/2013. Publicação: DEJT 01/03/2013) – destaques acrescentados.

A regra, portanto, é que os direitos previstos exclusivamente em instrumento coletivo percam sua eficácia no momento em que o negócio perde sua validade, já após a transformação da natureza da entidade de privada para pública, em deferência ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI,



da CF/88) e reconhecimento de convenções coletivas firmadas regularmente quando a entidade mantinha natureza privada (art. 7º, XXVI, da CF/88).

Cabe, então, verificar no tópico seguinte a aplicabilidade do entendimento já consagrado ao caso concreto.

2.3 ART. 4º, I, DA LEI ESTADUAL Nº 20.121/2019 – BENEFÍCIOS CONVENCIONAIS

O art. 4º, I, e §3º, da Lei Estadual nº 20.121/2019, diz:

Art. 4.º As receitas, os saldos orçamentários, os empregados públicos e servidores do EMATER, do CPRA e da CODAPAR são transferidos para a autarquia incorporadora, nos seguintes termos:

I - os empregados públicos contratados pela CODAPAR passam a integrar os quadros de pessoal do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná - IAPAR-EMATER, sob regime de extinção, ficando incorporados os direitos adquiridos por disposição legal, plano de cargos e carreiras em vigor, inclusive o direito à representação sindical, bem como demais benefícios estabelecidos em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho, enquanto não sucedidos por disposição diversa estabelecida em nova legislação;

§ 3º As adequações de pessoal de que trata o presente artigo ficam condicionadas à disponibilidade financeira e orçamentária do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná - IAPAR-EMATER.

Em que pese a redação fornecer certa dubiedade sobre a extensão de seus efeitos, a interpretação que melhor se coaduna com os princípios constitucionais que regem a Administração Pública é aquela segundo a qual **os benefícios estabelecidos em convenção e em acordo coletivo são garantidos somente até o efetivo fim de seus prazos de validade, e que estes benefícios podem ser objeto de disposição diversa estabelecida em nova legislação, sempre se observando que as adequações de pessoal ficam condicionadas à disponibilidade financeira e orçamentária do Instituto.**



Com efeito, raciocínio diverso implicaria invariavelmente em violação dos arts. 39, §3º, e 169, §1º, da Constituição Federal, além de possivelmente se afastar de princípios comezinhos da Administração Pública, como a impessoalidade, legalidade e isonomia.

De fato, a violação ao art. 39, §3º, da Constituição, decorreria da sujeição da entidade pública a uma negociação coletiva com diversas cláusulas econômicas, com efeitos presentes e futuros incompatíveis com a natureza da entidade.

De forma similar, o desrespeito ao art. 169, §1º, da Constituição, decorreria da concessão, sem lei específica e sem prévia dotação orçamentária para as rubricas pertinentes, de múltiplas vantagens aos servidores. Neste tocante, o teor genérico da lei de incorporação não se enquadra no rigor e especificidade legais exigidos para a concessão ou aumento de vantagens específicas aos funcionários públicos. De fato, a concessão a funcionário público, por mera remissão genérica, de inominados benefícios previstos em instrumento negocial seria inconstitucional, sujeitando a norma ao controle concentrado perante os órgãos judicantes competentes.

Conseqüentemente, a leitura compatível com a natureza da entidade pública criada e com o texto constitucional, evitando a judicialização em abstrato da lei, é a que reconhece a manutenção de direitos adquiridos, dos garantidos por lei e dos previstos em plano de cargos. Os benefícios com escopo exclusivamente convencionais cessam com o exaurimento da validade dos instrumentos coletivos, mas podem ser sucedidos por nova legislação própria.

A edição da mencionada legislação é salutar para harmonizar o complexo cenário de recursos humanos do Instituto.



3 DOS QUESTIONAMENTOS DA CONSULTA

Com base no já exposto, passam-se aos questionamentos específicos da consulta.

3.1 REAJUSTES

Questionam os consulentes sobre os pagamentos das dívidas consolidadas e reajustes previstos no acordo coletivo pactuado pela Companhia: 1) “Há algum óbice ao Instituto de Desenvolvimento Rural – IAPAR-EMATER em efetuar os pagamentos das dívidas consolidadas aos empregados originários da CODAPAR nos termos fixados pelo ACT 2019/2020?” e 2) “Da mesma forma estabelecida para a consulta anterior, uma vez autorizado pelos órgãos competentes (SEAP / SEFA / CPS / CHEFE DO EXECUTIVO ESTADUAL) poderia o Instituto de Desenvolvimento Rural – IAPAR-EMATER implementar o índice fixado pelo CCT 2019/2020, da forma prevista no ACT 2019/2020, tendo em vista retratar situação negociada 01/06/2019?”

Os índices negociados à época em que os funcionários ainda estavam submetidos à CODAPAR, sociedade de economia mista à qual eram aplicados os arts. 7º, XXVI, e 173, II, da CF/88, e que já foram implementados na remuneração incorporam-se ao contrato de trabalho por serem parcelas intrinsecamente salariais e permanentes que decorrem da contraprestação pelo trabalho, devendo ser observada a irredutibilidade salarial (art. 37, XV, da CF/88).

As dívidas reconhecidas e consolidadas relacionadas com períodos anteriores devem ser normalmente honradas, sob pena de judicialização, tendo em vista a incorporação do passivo líquido.



Os índices negociados nos moldes da lei previamente, mas ainda não implantados, são incorporados ao contrato como direito adquirido, mas em razão da qualidade jurídica do Instituto, hão de seguir o rito estabelecido na estrutura hierárquica do Estado do Paraná para efetiva implantação, observando-se, nos termos do art. 4º, §3º, da Lei nº 20.121/19, o condicionamento “à disponibilidade financeira e orçamentária do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-EMATER”.

Os reajustamentos futuros dependerão de expressa previsão legal, nos moldes dos arts. 37, X, e 169, §1º, da Constituição Federal.

3.2 FUNÇÃO GRATIFICADA

Questionam os consulentes: “Há algum óbice para a manutenção do pagamento [função gratificada] de referido benefício aos empregados originários da CODAPAR?”.

No que diz respeito à aplicação da cláusula nona do acordo coletivo, hão de ser garantidas apenas as situações de direito adquirido pelo adimplemento prévio do requisito temporal estabelecido. Ou seja, findo o prazo de validade do instrumento coletivo, beneficiam-se os funcionários efetivos que tenham recebido gratificação de função por mais de 10 anos ou, proporcionalmente, por mais de 8 anos.

Os casos que não venham a adimplir tais condições enquadram-se como mera expectativa de direito e, por força do art. 468, §2º, da CLT, já vigente quando da negociação e esvaziamento do instrumento coletivo:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.



§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

A cláusula, por fim, perde eficácia com o esgotamento da vigência do instrumento coletivo, não beneficiando mais qualquer hipótese que não seja de direito adquirido.

3.3 JORNADA E HORAS EXTRAS

Questionam os consulentes: “Há impedimentos em seguir as regras previstas nas cláusulas do ACT 2019/2020 para as situações acima previstas? Caso afirmativo, o que deverá ser mudado para eventuais adaptações as normas aplicadas no âmbito da Administração Pública autárquica?”.

As regras mencionadas são as que dizem respeito aos seguintes benefícios:

- 3 Pagamento de Adicional de Horas Extras - Cláusula Décima:
- 3.1 Jornada de Trabalho 12X36 horas – Cláusula Vigésima Terceira
- 3.2 Jornada de Trabalho aos Sábados, Domingos e Feriados – Cláusula Vigésima Quarta;
- 3.3 Redução de Jornada de Trabalho – Cláusula Vigésima Quinta;
- 3.4 Mês de Pagamento de Horas Extras – Cláusula Vigésima Sexta;
- 3.5 Prorrogação de Jornada para Estudantes – Cláusula Vigésima Sétima;

As cláusulas citadas, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontram-se exauridas por serem inerentemente provisórias e dependentes da vigência do ajuste coletivo.



3.4 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Questionam os consulentes: “Desde que cumpridas as regras previstas pela legislação trabalhista e na Constituição Federal, há algum óbice em continuar pagando os valores estabelecidos e nos parâmetros fixados pela referida Cláusula (Valor de base de cálculo R\$ 1.366,81, com as correções anuais)? Ou, deve-se buscar os parâmetros previstos na legislação específica da Administração Pública, lei 10.692 de 27 de novembro de 1993?”.

A cláusula citada, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontra-se exaurida por ser inerentemente provisória e dependente da vigência do ajuste coletivo.

3.5 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Questionam os consulentes: “Exceto em relação aos pagamentos originários de decisões judiciais, cuja manutenção se impõe, indaga-se da possibilidade de possível manutenção da atual regra estabelecida pelo ACT 2019/2020;”.

Trata-se do adicional de transferência (apenas para remoções de ofício) previsto na cláusula vigésima.

A cláusula citada, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontra-se exaurida por ser inerentemente provisória e dependente da vigência do ajuste coletivo.

3.6 COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Questionam os consulentes: “Desde a migração para o quadro do Instituto, em janeiro de 2020, até a presente data não consta o pagamento a nenhum empregado no referido benefício. Entretanto, por ser situação de



imprevisibilidade, a consulta é no sentido da possibilidade de cumprimento da regra prevista.”.

A cláusula citada, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontra-se exaurida por ser inerentemente provisória e dependente da vigência do ajuste coletivo.

3.7 AUXÍLIO À INFÂNCIA

Questionam os consulentes: “Ainda que atualmente inexistente registro de pagamento, a atual situação é passível de ocorrência e, portanto, a consulta acerca da possibilidade de manutenção da regra faz-se necessária.”.

A cláusula citada, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontra-se exaurida por ser inerentemente provisória e dependente da vigência do ajuste coletivo.

3.8 AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Questionam os consulentes: “É possível a manutenção de referido benefício, nos moldes atualmente preconizados pelo ACT? Em caso de impossibilidade, poderia haver alguma regra de transição?”.

A cláusula citada, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontra-se exaurida por ser inerentemente provisória e dependente da vigência do ajuste coletivo.

3.9 PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Questionam os consulentes: “Em relação aos atuais empregados efetivos da CODAPAR, é possível a manutenção do referido benefício social? Caso negativo é possível a sua manutenção na forma prevista no ACT 2019/2020 até o fim do contrato – 21/09/2020, considerando-se tratar de situação



de saúde e que o rompimento de forma abrupta, sem ao menos estabelecer um prazo razoável para comunicar a todos se precaverem, poderá provocar danos irreparáveis em eventuais tratamentos que muitos estejam realizando neste momento?”.

A cláusula citada, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontra-se exaurida por ser inerentemente provisória e dependente da vigência do ajuste coletivo.

Excepcionalmente, em virtude do delicado quadro sanitário hoje vivenciado no Brasil e da possibilidade de prejuízos oriundos de eventual encerramento precoce do contrato mantido atualmente, é medida de razoabilidade a manutenção das atuais condições oferecidas até o deslinde do contrato firmado com a prestadora (fls. 39-45), viabilizando também a adequação dos interessados para outros planos ou ao benefício de saúde gratuito garantido aos servidores pelo Estado do Paraná.

As obrigações previstas em PDV, a seu turno, por serem fruto de ato jurídico perfeito em que participou regularmente a CODAPAR com manifestação de vontade própria, devem ser cumpridas tal como pactuadas, evitando eventual hipótese de quebra contratual e questionamento judicial.

Nos casos em que a questão se encontra judicializada, há de se acatar a decisão judicial de tutela provisória (tutela de urgência ou evidência) ou definitiva que esteja **vigente**.

3.10 SEGURO DE VIDA

Questionam os consulentes: “É possível a manutenção de referido benefício, nos moldes atualmente preconizados pelo ACT? Em caso da impossibilidade, em função dos riscos e de todo o período de pagamento,



visando não perder a atual cobertura fornecida, poderia haver alguma regra de transição?”.

A cláusula citada, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontra-se exaurida por ser inerentemente provisória e dependente da vigência do ajuste coletivo.

Com o fim da eficácia do tratamento diverso, aplica-se a legislação geral, excetuada previsão legal ou contratual diversa.

3.11 DEMAIS BENEFÍCIOS

Questionam os consulentes: “Eventuais impedimentos acerca dos benefícios enumerados nos itens 10.1 a 10.13;”.

São os benefícios:

- 10.1 Substituição de Empregados na Função Gratificada – Cláusula Oitava
- 10.2 Indenização Rescisória Por Tempo de Serviço – Cláusula Décima Oitava
- 10.3 Capacitação dos Funcionários – Cláusula Décima Nona
- 10.4 Estabilidade Pré-Aposentadoria – Cláusula Vigésima Primeira
- 10.5 Local de Intervalo para Descanso – Cláusula Vigésima Nona
- 10.6 Intervalo de Refeições Funcionários de Paranaguá – Cláusula Trigésima
- 10.7 Dispensa do Plantão – Cláusula Trigésima Segunda;
- 10.8 Abono de Faltas por Falecimento – Cláusula Trigésima Terceira;
- 10.9 Desconto de Adiantamento de Férias – Cláusula Trigésima Quarta;
- 10.10 Período de Gozo de Férias – Cláusula Trigésima Quinta;
- 10.11 Licença Não Remunerada – Cláusula Trigésima Sexta;
- 10.12 Exames Médicos – Cláusula Trigésima Sétima
- 10.13 Atividades Sindicais – Cláusula Trigésima Oitava



As cláusulas citadas, com a exceção de eventual corroboração legal ou contratual, encontram-se exauridas por serem inerentemente provisórias e dependente da vigência do ajuste coletivo.

Com o fim da eficácia do tratamento diverso, aplica-se a legislação geral, excetuada previsão legal ou contratual que defina tratamento diverso.

4 CONCLUSÕES

Salvo melhor juízo, estas são as conclusões jurídicas que se podem extrair do contexto fático-jurídico extraído deste protocolo.

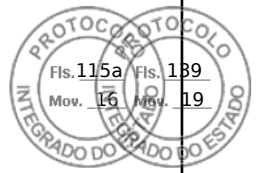
Assim, dê-se ciência à Chefia deste setor, para ciência e, após, encaminhe-se à Exma. Sra. Procuradora-Geral do Estado, conforme direcionamento originário, para eventual acolhimento, incremento ou ressalva.

Curitiba, 3 de julho de 2020.

VÍCTOR AUGUSTO LIMA DE PAULA
Procurador do Estado do Paraná
OAB/PR nº 82.764



ePROTOCOLO



Documento: **ParecerOpinativo16.656.2066ConsultadoIAPAREMATERConvencoesdaCODAPAR.pdf**.

Assinado digitalmente por: **Victor Augusto Lima de Paula** em 03/07/2020 15:17.

Inserido ao protocolo **16.656.206-6** por: **Victor Augusto Lima de Paula** em: 03/07/2020 15:16.



Documento assinado nos termos do art. 18 do Decreto Estadual 5389/2016.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:
<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura.do> com o código:
8335beb8a848851b53557ca7ca9f3ab5.

Inserido ao protocolo **16.656.206-6** por: **Miriam Lopes Pinheiro** em: 24/07/2020 17:56.

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
PROCURADORIA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

Protocolo: 16.656.206-6

Assunto: Consultoria acerca de as tratativas a serem estabelecidas aos Empregados Públicos da Companhia de Desenvolvimento Agropecuário do Paraná CODAPAR, nos termos estabelecidos pela lei 20.121 de 31 de dezembro de 2019, tendo em vista o fim da vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020.

Interessado: CIA DE DESENVOLVIMENTO AGROPECUARIO DO PARANA
CODAPAR

Data: 03/07/2020 16:07

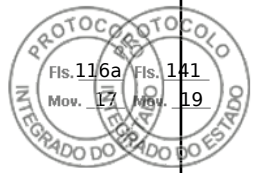
DESPACHO

Ciente do Parecer de fls. 95/115.
Às considerações da Sra. Procuradora-Geral.
Curitiba, 03 de julho de 2020.

Maria Joseane Fronczak da Cunha
Procuradora-Chefe - Procuradoria Trabalhista



ePROTOCOLO



Documento: **Despacho_5.pdf**.

Assinado por: **Maria Joseane Fronczak da Cunha** em 03/07/2020 16:10.

Inserido ao protocolo **16.656.206-6** por: **Maria Joseane Fronczak da Cunha** em: 03/07/2020 16:07.



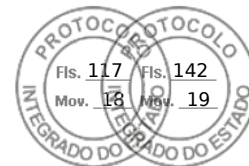
Documento assinado nos termos do art. 18 do Decreto Estadual 5389/2016.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:
<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura.do> com o código:
b3f2d6286da4ed69578007a76711be1e.

Inserido ao protocolo **16.656.206-6** por: **Miriam Lopes Pinheiro** em: 24/07/2020 17:56.



ESTADO DO PARANÁ
Procuradoria-Geral do Estado
Gabinete da Procuradora-Geral



Protocolo nº 16.656.206-6
Despacho nº 597/2020-PGE

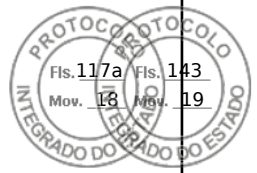
- I. Aprovo o Parecer da lavra do Procurador do Estado, **Victor Augusto Lima de Paula**, de fls. 95/115a;
- II. Encaminhe-se cópia virtual do Parecer à Procuradoria Trabalhista – PRT, à Coordenadoria Judicial – CJUD e à Coordenadoria do Consultivo – CCON;
- III. Encaminhe-se à Coordenadoria de Estudos Jurídicos – CEJ, para catalogação e divulgação, e por fim, com a máxima brevidade, encaminhe-se ao Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná - IAPAR-EMATER, para as providências cabíveis e ciência aos demais interessados.

Curitiba, 24 de julho de 2020.

Leticia Ferreira da Silva
Procuradora-Geral do Estado



ePROTOCOLO



Documento: **59716.656.2066AprovoINF.PRT.PGEVictorL.CODAPAR.pdf**.

Assinado digitalmente por: **Leticia Ferreira da Silva** em 24/07/2020 17:15.

Inserido ao protocolo **16.656.206-6** por: **Miriam Lopes Pinheiro** em: 24/07/2020 17:11.



Documento assinado nos termos do art. 18 do Decreto Estadual 5389/2016.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:
<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarAssinatura.do> com o código:
688db8ccdacf92ec42a0ad93f15e9b4c.

Inserido ao protocolo **16.656.206-6** por: **Miriam Lopes Pinheiro** em: 24/07/2020 17:56.