




ESTADO DO PARANÁ



Folha 1

Órgão Cadastro:	ORGAOS/ENTIDADE		Protocolo:
Em:	19/02/2026 16:35		25.446.522-4
Interessado 1:	(CNPJ: XX.XXX.329/0001-70) SINDICATO DOS SERVIDORES DA DEFESA AGROPECUÁRIA DO ESTADO DO PARANÁ - SINDEFESA-PR		
Interessado 2:			
Assunto:	RECURSOS HUMANOS	Cidade:	CURITIBA / PR
Palavras-chave:	REAJUSTE SALARIAL		
Nº/Ano	1/2026		
Detalhamento:	ENCAMINHAMENTO DE PROPOSTA DOS 4 SINDICATOS PARA O ENQUADRAMENTO NA NOVA TABELA DE SUBSÍDIOS PROPOSTA PELA ADAPAR.		
Código TTD:	-		

Para informações acesse: <https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/consultarProtocolo>

Ofício – 001/26 -Sindicatos–PR

Curitiba-PR, 19 de fevereiro de 2026.

Ref.: Encaminhamento de proposta dos 4 Sindicatos para o “Enquadramento na nova tabela de subsídios proposta pela Adapar”

Ao Senhor Otamir Cesar Martins – Diretor Presidente da Adapar.

Os representantes dos sindicatos abaixo-assinados, **Senge-PR, Sintag-PR, Sindivet-PR e Sindefesa-PR**, em continuidade às tratativas e levando em consideração a última reunião com o Sr. Adalberto L. Valiati - DAF da Adapar, vêm através deste **encaminhar proposta** detalhada dos possíveis tipos de “Enquadramento dos servidores na nova tabela de subsídios proposta pela Adapar”, considerando os anos e o histórico de promoções dos servidores. (**Anexo I**).

Primeiramente, registramos que a proposta apresentada aos 4 Sindicatos em reunião no dia 11/02/2026 e divulgada pela Adapar para as Regionais e para todos os servidores, quanto a seus valores, foi aprovada. O grande problema é quanto as possíveis formas de enquadramento na nova tabela que estão causando grande impasse e alvoroço junto aos servidores nas Regionais, tendo em vista as disparidades e injustiças que um “enquadramento simples” pode causar, **afetando até 277 servidores da Adapar, conforme detalhado no anexo II. Como exemplo, poderemos ter servidores com 23-25 anos de serviços prestados na Defesa Agropecuária do Paraná recebendo salários de 19,1% até 33,8%, menores do que os servidores que completarão 15 anos na nova tabela.**

Assim os 4 sindicatos desenvolveram uma proposta de enquadramento que **considera e valoriza** o efeito das duas promoções efetuadas durante a carreira e faz justiça em relação ao tempo de carreira dos servidores da Adapar e em especial, **visa facilitar a aprovação da nova tabela e suas regras de enquadramento na Assembleia Geral dos Servidores da Adapar, conforme exige o Estatuto do Sindefesa-PR.**

Nesse contexto, é imperativo que as promoções funcionais implementadas sob a égide da legislação anterior não constituam mera expectativa de direito, mas sim patrimônio jurídico já incorporado à trajetória funcional do servidor, não podendo ser simplesmente desconsideradas por ocasião da transição entre regimes, sob o argumento de simplificação na reestruturação da carreira. A jurisprudência, inclusive do TRF1, é firme no sentido de que a edição de nova lei não permite a eliminação do histórico funcional legitimamente construído, devendo o enquadramento refletir fielmente o estágio de desenvolvimento funcional já atingido, sob pena de configurar retrocesso ilegal e injusto prejuízo remuneratório, semelhantemente ao

enquadramento em nova carreira, já realizado pelo Governo do Paraná, para os “auditores fiscais” da Receita Estadual.

Assim sendo, a nossa proposta de enquadramento, após ser debatida, votada e aprovada, visa oferecer aos servidores motivação e perspectivas de reconhecimento e justiça na sua trajetória profissional na instituição. Em especial àqueles com maior tempo de serviço e trajetória na instituição, os quais construíram a Defesa Agropecuária do Paraná e suas conquistas nacionais e internacionais e seguem assegurando a excelência do Paraná como um dos maiores produtores de alimentos do mundo.

Pontos principais da proposta:

- 1)- Diferencia servidores na mesma referência, porém em “atuais” classes distintas, tendo em vista aqueles que optaram por serem promovidos por meio de qualificação profissional, conforme legislações específicas;
- 2)- Considera o tempo passado após estas promoções, considerando seu efeito prático sobre elas;
- 3)- Nossa proposta, busca evitar disparidades e injustiças que **poderão afetar até 277 servidores da Adapar.** conforme detalhado abaixo e nas tabelas do anexo II:
 - **38 servidores** que já passaram pela 1ª promoção por mérito e hoje possuem 10 a 13 anos de carreira, estarão em classe inferior **com subsídio até 19,1% menor** comparados a servidores que recém completarão 9 anos na nova carreira e passarão por “promoção por qualificação”. Sendo que outros **127 servidores** levarão muito mais anos para chegarem ao final da tabela, em relação a outros servidores;
 - **84 servidores** que já passaram por duas “promoções por qualificação” e hoje possuem 16 a 25 anos de carreira, estarão em classe inferior **com subsídio até 33,8% menor** comparados a servidores que completarão 15 anos na nova carreira e, obterão a “2ª promoção por qualificação”. Sendo que outros **28 servidores** levarão muito mais anos para chegarem ao final da tabela, em relação a outros servidores.

Soma-se a isso o fato de que **a remuneração atual dos servidores da Adapar é inferior a de outras carreiras públicas de mesma exigência de formação,** ocupando a **16ª posição no ranking nacional de carreiras e a 5ª posição entre outras carreiras do Estado.** No cenário nacional, os **Fiscais** ocupam o **11º lugar,** e os **Técnicos Agropecuários** o **10º,** de acordo com o **Anexo III.**

Ressalta-se que, esses mesmos servidores, com 11 a 25 anos de atuação na Defesa Agropecuária do Paraná, já foram impactados negativamente em **sete oportunidades** ao longo da carreira, por sucessivas alterações legislativas que reestruturaram as carreiras públicas, demonstrado no **Anexo IV.**

Por oportuno, registra-se que ao analisarmos dados oficiais e legislações específicas de limites de gastos do Governo do Paraná com pessoal, hoje a Despesa Total com Pessoal (DTP) é de **42,46%** da Receita Corrente Líquida (RCL). Levando em conta o Limite Prudencial Legal de **46,55%,** **o Governo ainda tem margem**

para investimento na DTP de 4,09%, que em valores absolutos corresponde a aproximadamente R\$ 2.903.976.171,00, quase 3 bilhões de reais (Cid Cordeiro Silva, Economista – Corecon – 4.587).

Nesse contexto, a proposta de reestruturação e enquadramento apresentada pelos 4 Sindicatos (Senge-PR, Sintag-PR, Sindivet-PR e Sindefesa-PR) representa impacto anual percentual e nominal reduzido e menor que 0,000413% da Exportação do Agronegócio Paranaense, que chegou a US 18.482.832.655,33 (média dos últimos três anos em dólares). Assim sendo possível sua assimilação pela Economia e pelo Governo Paranaense, diante da expressiva margem orçamentária disponível de mais de 2 bilhões de reais para investimentos em pessoal, bem como da relevância estratégica e econômica das atividades desempenhadas pelos servidores da Adapar para o agronegócio e para a economia do Estado do Paraná.

Concluimos, portanto, com uma reflexão fundamental: *“Não será possível consolidar e expandir a conquista de novos mercados internacionais, reafirmando o Paraná como o “Supermercado do Mundo”, sem a adoção de uma política inovadora de reestruturação, valorização e retenção dos servidores da Defesa Agropecuária no âmbito da Adapar”*. Afinal, a manutenção e o reconhecimento desse pequeno grupo técnico, porém altamente especializado, em relação à sua relevância para a economia do Paraná, representam uma condição indispensável para assegurar a credibilidade sanitária, a qualidade da produção e a competitividade do agronegócio paranaense no cenário global.


Solicitamos ainda, que conforme acordado na reunião de 11/02/2026: **I)-** não seja incluído nenhum tipo de congelamento no novo APL após o enquadramento; **II)-** que seja concedida aos servidores da Adapar a "Gratificação Compensatória de Risco Ocupacional (GCRO)" semelhantemente à do IDR; **III)-** que a Adapar analise e calcule o impacto final desta proposta dos 4 Sindicatos (Senge-PR, Sintag-PR, Sindivet-PR e Sindefesa-PR), conforme anexo I; **IV)-** Seja acrescido o período de 1 ano e 15 dias, referente ao tempo que foi congelado por decreto estadual, cuja revogação, no entanto, está prevista em lei federal. **V)-** quando do aferimento do novo impacto e da definição do texto final do APL, solicitamos nos reunirmos para debatermos sobre a redação final do APL, antes de seu protocolamento.


Colocamo-nos à disposição para prestar os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,


Hernani Melanda
Presidente do Sindefesa-PR
Sindicato dos Servidores da Defesa Agropecuária
do Estado do PR - (41) 99777 6947


Antônio Carlos Gerva
Presidente do Sintag-PR
Sindicato dos Técnicos Agrícolas de Nível Médio no
Estado do PR


Leandro José Glassmann
Presidente do Senge-PR
Sindicato dos Engenheiros do PR


Cezar Amin Pasqualin
Presidente do Sindivet-PR
Sindicato dos Médicos Veterinários
no Estado do PR

Ao Senhor Diretor Presidente Otamir Cesar Martins – Presidente da Adapar

ANEXO I – Ofício 01/2026 – 4 Sindicatos



CLASSE E REFERÊNCIA ATUAL	PROPOSTA ADAPAR 11/02/26
III-1	I
III-2	II
III-3	III
III-4	IV
III-5	V
III-6	VI
II-6	
II-7	VII
II-8	VIII
II-9	IX
II-10	X
II-11	XI
I-11	
I-12	XII
I-13	XIII
I-14	XIV
I-15	XV
I-16	XVI
I-17	XVII
I-18	XVIII

PROPOSTA ADAPAR em 11/02/26		
CLASSE	FDA	AFDA
I	R\$ 10.300,00	R\$ 6.000,00
II	R\$ 12.000,00	R\$ 7.200,00
III	R\$ 12.720,00	R\$ 7.632,00
IV	R\$ 13.483,20	R\$ 8.089,92
V	R\$ 14.292,19	R\$ 8.575,32
VI	R\$ 15.149,72	R\$ 9.089,83
VII	R\$ 16.058,71	R\$ 9.635,22
VIII	R\$ 17.022,23	R\$ 10.213,34
IX	R\$ 18.043,56	R\$ 10.826,14
X	R\$ 19.126,18	R\$ 11.475,71
XI	R\$ 20.273,75	R\$ 12.164,25
XII	R\$ 21.490,17	R\$ 12.894,10
XIII	R\$ 22.779,58	R\$ 13.667,75
XIV	R\$ 24.146,36	R\$ 14.487,81
XV	R\$ 25.595,14	R\$ 15.357,08
XVI	R\$ 27.130,85	R\$ 16.278,51
XVII	R\$ 28.758,70	R\$ 17.255,22
XVIII	R\$ 30.484,22	R\$ 18.290,53

DETALHES DA PROPOSTA DOS 4 SINDICATOS – Opções na Carreira

A		
CLASSE E REFERÊNCIA ATUAL	COM PROMOÇÃO AOS 9 ANOS POR MERECIMENTO	
III-1	I	0 a 3
III-2	II	3 a 5
III-3	III	5 a 7
III-4	IV	7 a 9
III-5		
III-6		
II-6	VII	9 a 11
II-7	VIII	11 a 13
II-8	IX	13 a 15
II-9	X	15 a 17
II-10	XI	17 a 19
II-11	XII	19 a 21

B		
CLASSE E REFERÊNCIA ATUAL	COM PROMOÇÃO AOS 11 ANOS POR ANTIGUIDADE	
III-1	I	0 a 3
III-2	II	3 a 5
III-3	III	5 a 7
III-4	IV	7 a 9
III-5	V	9 a 11
III-6		
II-6	VII	11 a 13
II-7	VIII	13 a 15
II-8	IX	15 a 17
II-9	X	17 a 19
II-10	XI	19 a 21
II-11	XII	21 a 23

C		
CLASSE E REFERÊNCIA ATUAL	COM PROMOÇÃO AOS 9 E 21 ANOS	
III-1	I	0 a 3
III-2	II	3 a 5
III-3	III	5 a 7
III-4	IV	7 a 9
III-5		
III-6		
II-6	VII	9 a 11
II-7	VIII	11 a 13
II-8	IX	13 a 15
II-9	X	15 a 17
II-10	XI	17 a 19
II-11	XII	19 a 21
I-11	XV	21 a 23
I-12	XVI	23 a 25
I-13	XVII	25 a 27
I-14		
I-15		
I-16	XVIII	27 ou mais
I-17		
I-18		

D		
CLASSE E REFERÊNCIA ATUAL	COM PROMOÇÃO AOS 11 E 21 ANOS	
III-1	I	0 a 3
III-2	II	3 a 5
III-3	III	5 a 7
III-4	IV	7 a 9
III-5	V	9 a 11
III-6		
II-6	VII	11 a 13
II-7	VIII	13 a 15
II-8	IX	15 a 17
II-9	X	17 a 19
II-10	XI	19 a 21
II-11		
I-11	XV	21 a 23
I-12	XVI	23 a 25
I-13	XVII	25 a 27
I-14		
I-15		
I-16	XVIII	27 ou mais
I-17		
I-18		

Observações:

- 1 - O momento das promoções vai influir diretamente nas Classes e Referências atuais.
- 2 - Deverá se resguardado o direito a evolução proporcional na segunda promoção (4 Classes) para aqueles com mais de 15 anos na carreira e tenham apenas uma promoção.
- 3 - A promoção terá os mesmos critérios atuais por Merecimento, porém, aos 15 anos.

Adequações necessárias para servidores entre 15 e 21 anos de carreira na Defesa Agropecuária do Paraná

Nos dois primeiros quadros da proposta dos 4 Sindicatos, existem casos de servidores que estão entre 15 e 21 anos de carreira sem que tenham requerido a 2ª promoção, por não existir tal possibilidade na atual carreira. Portanto, para que não haja desigualdade em relação aos demais, deverá ser-lhes assegurado o direito de uma promoção com avanço proporcional aos demais, desde que apresentem as mesmas condições para a “promoção por qualificação” de 15 anos. A tabela a seguir apresenta um exemplo:

	ENQUADRAMENTO PROPOSTO			TEMPO DE CARREIRA	APÓS SEGUNDA PROMOÇÃO	
E	II-8	IX	13 a 15	→	XIII	15 a 17
	II-9	X	15 a 17		XIV	17 a 19
	II-10	XI	17 a 19		XV	19 a 21
	II-11	XII	19 a 21		XVI	21 a 23
<p>1ª promoção aos 9 anos por merecimento (Ex. especialização ou nº de horas de curso).</p>						
F	II-8	IX	15 a 17	→	XIII	17 a 19
	II-9	X	17 a 19		XIV	19 a 21
	II-10	XI	19 a 21		XV	21 a 23
	II-11	XII	21 a 23		XVI	23 a 25
<p>1ª promoção aos 11 anos por antiguidade (tempo).</p>						

Outra possível injustiça que queremos evitar é o fato de que, mesmo no enquadramento proposto, servidores nas “Classes I e II” atuais não cheguem ao final da tabela após completar 25 anos de carreira. Isso se dá por terem inevitavelmente obtido uma das promoções por “Antiguidade” o que resultou em um atraso de 2 (dois) anos para chegarem ao final da carreira. A estes servidores, deve ser assegurado o direito a uma segunda “promoção por qualificação” referente aos 9 ou 21 anos, **com cumprimentos dos critérios descrito na nova lei, após completarem 25 anos de carreira, para que alcancem isonomia quanto as possibilidades na carreira da Adapar. A imagem a seguir mostra** exemplos de servidores enquadrados na proposta e já com a promoção por “Antiguidade” e que escolham a “qualificação”. Tal qualificação não deve gerar prejuízo para a próxima promoção por “Aperfeiçoamento”.

G			
ENQUADRAMENTO PROPOSTO		TEMPO DE CARREIRA	APÓS PROMOÇÃO COM 25 ANOS
I-11	XV	21 a 23	XV
I-12	XVI	23 a 25	XVI
I-13	XVII	25 a 27	XVII
I-14	XVIII	27 ou mais	XVIII
I-15			
I-16			
I-17			
I-18			

Efeitos prejudiciais se não for considerada a 1ª promoção - tabela atual

ANO E CLASSE	SUBSÍDIO NOVO	TEVE A 1ª PROMOÇÃO NA TABELA ATUAL DESCONSIDERADA	Número de servidores dessa situação
1			
2	I	R\$ 10.300,00	R\$ 10.300,00
3			
4	II	R\$ 12.000,00	R\$ 12.000,00
5			
6	III	R\$ 12.720,00	R\$ 12.720,00
7			
8	IV	R\$ 13.483,20	R\$ 13.483,20
9			(*1)
10	V	R\$ 14.292,19	R\$ 14.292,19
11			
12	VI	R\$ 15.149,72	R\$ 15.149,72
13			38
14	VII	R\$ 16.058,71	R\$ 16.058,71
15			77
16	VIII	R\$ 17.022,23	R\$ 17.022,23
17			40
18	IX	R\$ 18.043,56	R\$ 18.043,56
19			4
20	X	R\$ 19.126,18	R\$ 19.126,18
21			3
22	XI	R\$ 20.273,75	R\$ 20.273,75
23			3
24	XII	R\$ 21.490,17	R\$ 21.490,17
			(*2)

(*1)

38 - Servidores na classe 5 e 6 (10 a 13 anos), caso não seja considerada a 1ª promoção na tabela atual, receberão valor menor em até 19,10% que servidores que completem 9 anos na nova tabela.

(*2)

127 - Servidores das classes 7 a 11, também podem receber impacto negativo, caso não seja considerada a 1ª promoção na tabela atual, pois levarão mais tempo para chegar ao final da tabela nova, em relação a outros servidores.

Efeitos prejudiciais se não for considerada a 2ª promoção - tabela atual

ANO E CLASSE	SUBSÍDIO NOVO	TEVE A 2ª PROMOÇÃO NA TABELA ATUAL DESCONSIDERADA	Número de servidores dessa situação
14	VII	R\$ 16.058,71	R\$ 16.058,71
15			(*3)
16	VIII	R\$ 17.022,23	R\$ 17.022,23
17			40
18	IX	R\$ 18.043,56	R\$ 18.043,56
19			4
20	X	R\$ 19.126,18	R\$ 19.126,18
21			3
22	XI	R\$ 20.273,75	R\$ 20.273,75
23			17
24	XII	R\$ 21.490,17	R\$ 21.490,17
25			20
26	XIII	R\$ 22.779,58	R\$ 22.779,58
27			14
28	XIV	R\$ 24.146,36	R\$ 24.146,36
29			7
30	XV	R\$ 25.595,14	R\$ 25.595,14
31			2
32	XVI	R\$ 27.130,85	R\$ 27.130,85
33			2
34	XVII	R\$ 28.758,70	R\$ 28.758,70
35			3
36	XVIII	R\$ 30.484,22	R\$ 30.484,22
ou mais			21

(*3)

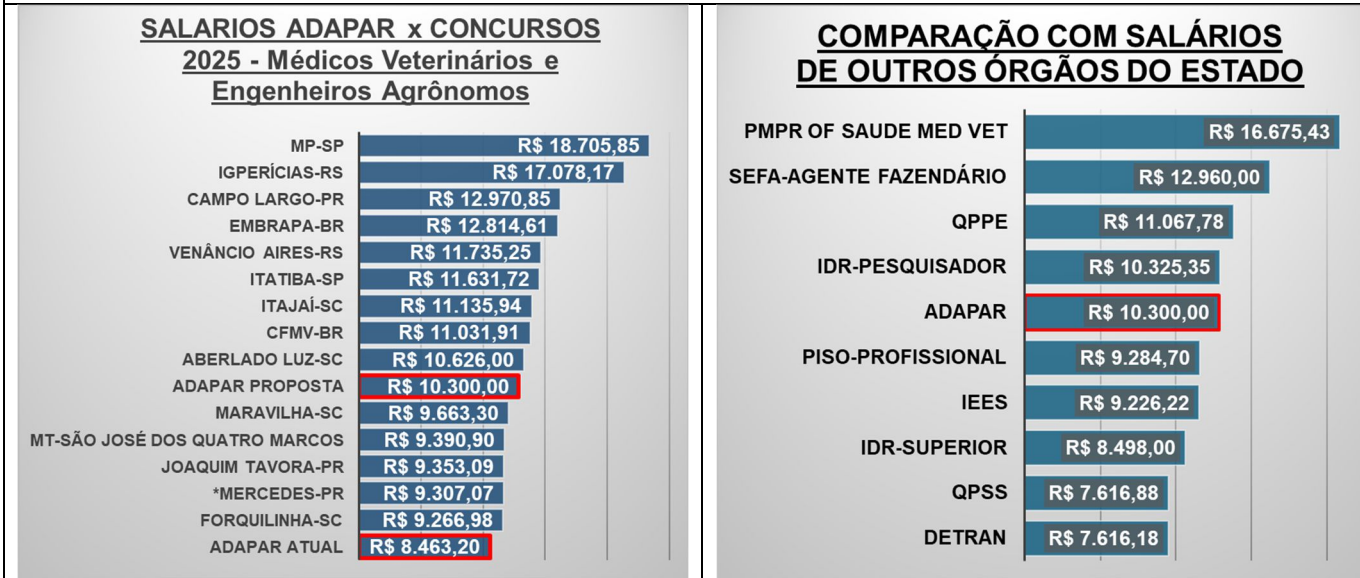
84 - Servidores na classe VIII -XII (8-12) com 16 a 25 anos de casa, caso não seja considerada a 1ª promoção na tabela atual, receberão valor menor em até 33,80% que servidores que completem 9 anos na nova tabela.

(*4)

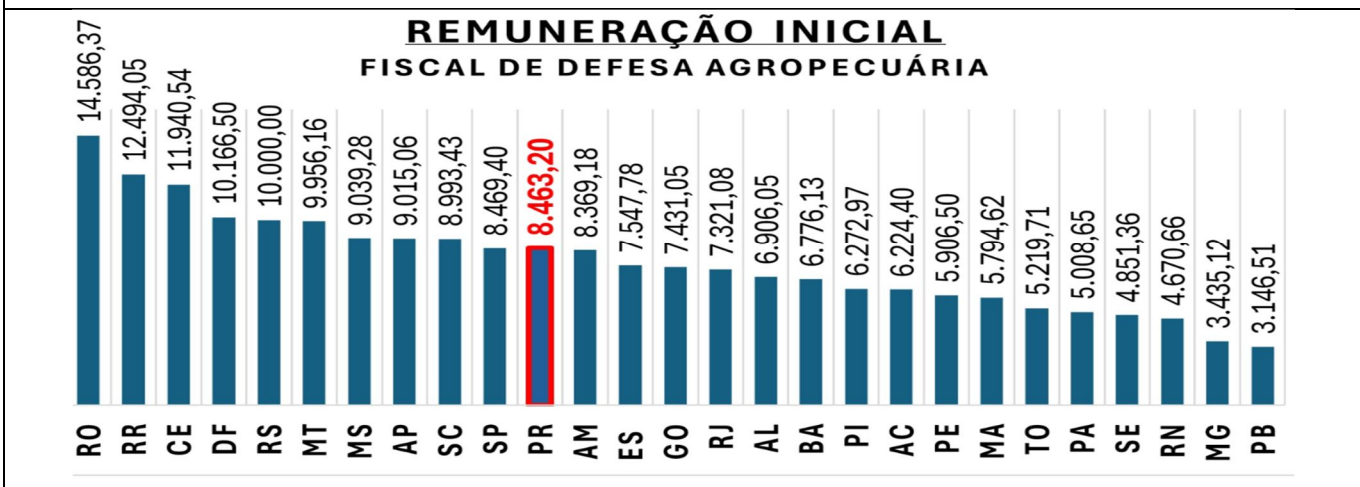
28 - Servidores da referencias 12 a 17 também podem receber impacto negativo, caso não seja considerada a 2ª promoção na tabela atual, pois levarão mais tempo para chegar ao final da tabela nova, em relação a outros servidores.

(*4)

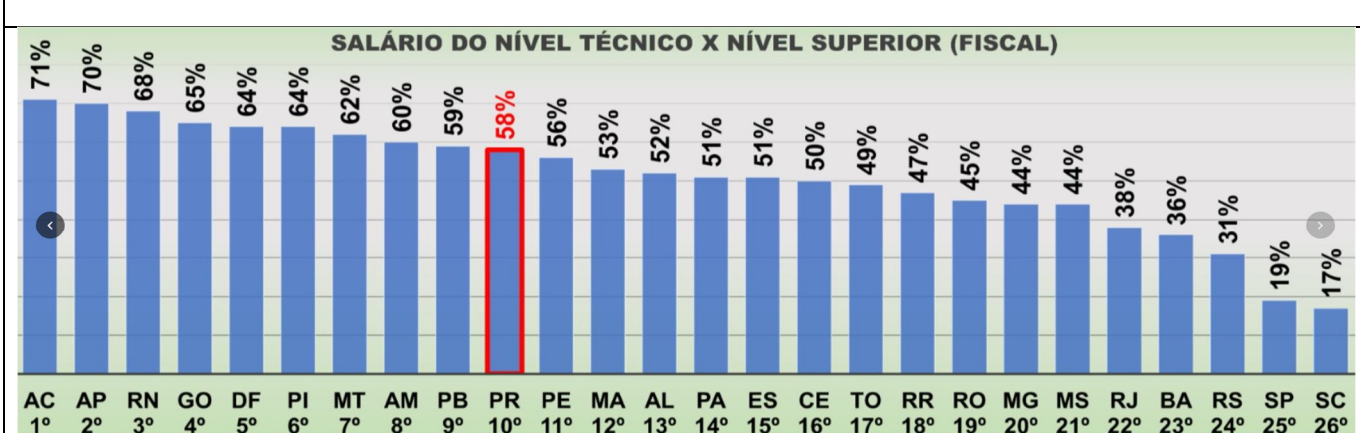
CLASSIFICAÇÃO SALARIAL DE CARREIRAS PÚBLICAS QUE POSSUEM SERVIDORES COM A MESMA FORMAÇÃO QUE OS SERVIDORES DA ADAPAR



CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE SALÁRIOS ENTRE ESTADOS X SERVIDORES “FISCAIS” DA DEFESA AGROPECUÁRIA DO PARANA NA ADAPAR



CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE SALÁRIOS ENTRE ESTADOS X SERVIDORES “TÉCNICO AGROPECUÁRIO” DA DEFESA AGROPECUÁRIA DO PARANA NA ADAPAR



Análise da Nova Proposta de Carreira X Prejuízos ocorridos com os Servidores da Adapar em relação a sua carreira na Defesa Agropecuária do Paraná

Diante da nova proposta de carreira dos servidores da Adapar, o SINDEFESA-PR manifesta grave preocupação identificando riscos significativos de prejuízos aos servidores, especialmente àqueles com maior tempo de serviço e trajetória na instituição. Esta apreensão é fundamentada em um histórico recorrente de medidas governamentais que, no passado, impactaram negativamente a categoria.

Abaixo, relacionamos uma série de situações em que servidores que construíram a Defesa Agropecuária do Paraná e suas conquistas nacionais e internacionais foram prejudicados. São profissionais com mais de 10 anos de comprometimento, em especial aqueles com 22, 23 anos ou mais de dedicação, que seguem assegurando a excelência do Paraná como um dos maiores produtores de alimentos do mundo.

Cronologia dos Prejuízos:

1. Enquadramento no QPPE (2000s): No momento do enquadramento, servidores recém-contratados que recebiam aproximadamente R\$ 1.300,00 tiveram cerca de R\$ 300,00 descontados do salário – uma perda de quase 30% da remuneração total.
2. Negativa de Promoção por Especialização: Durante o mesmo enquadramento no QPPE, enquanto servidores efetivos com especialização eram promovidos, foi negado aos servidores em estágio probatório o direito à promoção, mesmo possuindo as especializações exigidas para tal.
3. Mudança de Regras no QPPE: Próximo ao prazo de uma nova promoção, já concluído o estágio probatório, o governo editou lei alterando as regras. Servidores que haviam feito especialização para se qualificar foram novamente prejudicados, impedidos de serem promovidos.
4. Criação da Adapar (1ª Lei de Carreiras): O enquadramento foi baseado no valor bruto do salário vigente. Diversos servidores foram enquadrados em classe inferior por uma diferença ínfima (ex.: R\$ 19,50), resultando em uma redução salarial de aproximadamente R\$ 500,00. Isso os obrigou a aguardar 2 anos para progredir na carreira, ocasionando uma perda mínima de R\$ 12.000,00.
5. Nova Lei de Carreiras (30/06/2022): A própria lei, em sua redação original, estabeleceu uma barreira de 2 anos para as progressões a partir do enquadramento, retardando injustamente o desenvolvimento profissional.
6. Perda de Contagem de Tempo (30/06/2022): No ato do enquadramento na nova carreira, servidores que estavam a poucos dias de conquistar uma progressão na tabela antiga tiveram a contagem de tempo zerada. Forçados a aguardar mais 2 anos, eles sofreram prejuízos que, em vários casos, ultrapassam R\$ 24.000,00.
7. Congelamento durante a Pandemia (2019-2022): Por meio de um Decreto do Governador, todas as promoções e progressões foram congeladas durante a pandemia de COVID-19, mesmo com os servidores da Adapar trabalhando ininterruptamente e possuindo cursos e especializações que lhes davam direito à evolução funcional.

Este histórico demonstra um padrão de descontinuidade e prejuízo acumulado contra servidores essenciais. O SINDEFESA-PR alerta que a atual proposta não pode repetir essas distorções, devendo, ao contrário, reconhecer e reparar a trajetória e os direitos desses profissionais, semelhantemente ao feito em outras carreiras do sistema Seagri e do Paraná.

Atenciosamente.


Hernani Melanda
Presidência Sindefesa-PR

Curitiba, 11/02/2026