

Senhor Chefe:

O Reitor da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG e Presidente da Associação Paranaense das Instituições de Ensino Superior Público - APIESP, em nome dos demais reitores das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Paraná - IEES, após análise às deliberações da 19ª Reunião Ordinária da Comissão de Política Salarial - CPS, se manifesta na forma das considerações, ponto a ponto, que seguem abaixo:

Em atenção ao contido no **OF. CEE/CC 310/17**, de lavra do Secretário Chefe da Casa Civil, encaminhado ao Secretário da Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - SETI, por meio do qual informa quanto às deliberações exaradas durante a 19ª Reunião Ordinária da Comissão de Política Salarial (CPS), e sobre as quais solicita providências por parte daquela Secretaria, em relação aos atos de pessoal que especifica, a serem adotados pelas IEES, vimos nos manifestar quanto à impossibilidade de adoção das medidas ali exaradas, pelas razões doravante deduzidas:

Aduz o referido ofício:

1) ***Que todos os atos das Instituições Estaduais de Ensino Superior – IEES relacionados a seguir, deverão ser submetidos previamente à Comissão de Política Salarial, observados os procedimentos previstos nos Decretos nºs. 31/2015, 2879/2015 e 4189/2016:***

- a) ***Autorização para o limite de licenças especiais a serem concedidas em cada ano;***
- b) ***Contratação e respectiva prorrogação de servidores temporários, inclusive para reposição de servidores desligados;***
- c) ***Disposições funcionais;***
- d) ***Afastamentos para realização de cursos;***
- e) ***Outros atos que impliquem direta ou indiretamente em aumento de despesas de pessoal.***

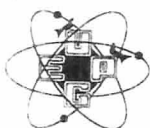
Excelentíssimo Senhor

Valdir Luiz Rossoni

Chefe da Casa Civil

Palácio do Iguaçu - Praça Nossa Senhora de Salette
80530-909 - Curitiba - PR

Com cópia para o Governador do Estado do Paraná e para o Secretário de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior – SETI.



Os atos das IEES têm como fundamento sua autonomia "*didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial*", prevista no art. 207 da Constituição Federal, e art. 180 da Constituição do Estado do Paraná, e submetidos ao controle de legalidade dos diversos Órgãos de fiscalização e controle legalmente instituídos.

Por esta razão, a "submissão prévia" dos atos das IEES, a que alude a referida deliberação, não se amolda ao contido nas normas constitucionais referidas, nem na legislação infraconstitucional vigente para a Administração Pública em nosso Estado.

É nosso dever recordar que a Comissão de Política Salarial - CPS instituída pelo Decreto 31/2015 não é um órgão legalmente previsto na estrutura da Administração Pública paranaense, nem possuem suas deliberações o caráter vinculante de uma Lei em sentido estrito, aprovada através de Processo Legislativo competente, nos moldes do Estado Democrático de Direito.

Sua competência, estabelecida em definitivo pelo Decreto nº 4290/2016, o qual alterou o Decreto nº 31/2015, restringe-se a "fixar diretrizes [...] em assuntos de política salarial", ou seja, propor orientações de natureza geral para o atendimento das metas e objetivos da política salarial do atual Governo do Estado.

Esta competência encontra-se fundamentada nos termos de um Decreto de natureza executiva, previsto no artigo 87, V, da Constituição do Estado do Paraná, o qual não pode, em hipótese alguma, revogar ou modificar matéria já disposta em Lei vigente no ordenamento jurídico.

Além do que os decretos, resoluções e outras normas expedidas pelo Poder Executivo não podem inovar a ordem jurídica porque são atos normativos subordinados, que servem apenas para disciplinar a fiel execução da lei.

Como se demonstrará a deliberação da CPS é excessiva e exorbita o poder regulamentar, o que faz com que os atos da CPS estejam sujeitos ao controle abstrato de constitucionalidade pelo Tribunal de Justiça do Paraná, além de serem passíveis de sustação pela Assembleia Legislativa, com fundamento respectivamente nos art. 101, VII, "f" e art. 54, XXVI, ambos da Constituição Estadual.



Nesta linha de entendimento, cumpre-nos esclarecer acerca de cada ponto suscitado na deliberação em exame:

Autorização para o limite de licenças especiais a serem concedidas em cada ano:

A licença especial é instituto legalmente previsto no art. 247 da Lei Estadual 6.174/70, tendo a sua regra de fruição e concessão estabelecida no mesmo diploma, da seguinte forma:

Lei Estadual 6.174/70

Art. 250:

Parágrafo único - Na mesma repartição não poderão gozar licença especial, simultaneamente, funcionários em número superior à sexta parte do total do respectivo quadro de lotação; quando o número de funcionários for inferior a seis, somente um deles poderá entrar no gozo da licença. Em ambos os casos, a preferência será estabelecida na forma prevista neste artigo.

Portanto, as IEES obedecem aos critérios de concessão previstos na precitada norma, em datas, períodos e quantitativos que não comprometem o andamento normal das suas atividades. Assim procedendo, as Administrações evitam o surgimento de futuras demandas judiciais, eventualmente intentadas contra a própria Instituição, visando a conversão em pecúnia de licenças eventualmente não concedidas quando, da aposentadoria. Por outro lado, há que se destacar que as licenças especiais tampouco geram direito a substituições temporárias por outros servidores admitidos por Contrato de Regime Especial - CRES.

Sendo assim, as licenças especiais seguem os critérios legais, e controles de concessão viáveis do ponto de vista da conciliação entre a manutenção das atividades administrativas, e a garantia do direito de fruição, não dando azo a futuros passivos judiciais. Para tanto, a concessão da licença prêmio só ocorre com a prévia concordância da chefia da unidade de lotação do servidor, após restado comprovado o não comprometimento das atividades administrativas do órgão.



Contratação e respectiva prorrogação de servidores temporários, inclusive para reposição de servidores desligados:

As contratações relativas ao pessoal vinculado ao Contrato de Regime Especial - CRES seguem as regras e o rito estabelecidos nos Decretos Estaduais que tratam dessa matéria, a saber, os Decretos 1.521/2015, e 10.429/2015. Vale dizer, todas as contratações de temporários, inclusive as que dizem respeito às reposições de servidores desligados, ocorrem a partir das anuências expedidas pela Secretaria competente, quando das vagas regidas pelo Decreto 1.521/2015, ou dentro do quantitativo de carga horária autorizada pelo Decreto 10.429/2015.

Portanto, a recomendação contida no presente item parece-nos incongruente, quando se sabe, o procedimento adotado em relação às contratações temporárias já segue os ritos estabelecidos nos precitados decretos.

Disposições Funcionais:

Os poucos casos de disposição funcional vigentes nas Instituições seguem estritamente as regras do Decreto Estadual 8.466/2013, no que tange às finalidades do ato e ao ressarcimento dos vencimentos dos disponibilizados. Em sua grande maioria, são para atender às demandas provenientes dos próprios Órgãos Públicos Estaduais, e só são deferidas após comprovada a inexistência de prejuízos às Unidades de origem, as quais são previamente ouvidas quando dos pedidos de disposição de membros do seu quadro. Tal procedimento também é observado quando das prorrogações.

Afastamentos para realização de cursos:

Os casos de afastamentos para realização de cursos fazem parte da política de capacitação docente e técnica das IEES, e encontram previsão legal no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Paraná (art. 208, inciso XI, da Lei Estadual 6.174/70). Cumpre salientar que, embora haja possibilidade legal de substituição, conforme art. 2º, §1º, da Lei Complementar 108/2005 (CRES), os afastamentos para realização de cursos, e em sua totalidade, não tem gerado substituição, justamente em razão do rigor adotado pelas Instituições neste tipo de afastamento, por isso mesmo, sendo concedidos apenas em casos excepcionais, quando configurado o interesse institucional pela capacitação objeto do afastamento, ainda assim, como se disse, sem que haja a substituição do afastado.



Portanto, as IEES, no âmbito de sua autonomia e da competência de seus Dirigentes, procedem em relação aos afastamentos para cursos segundo os preceitos legais, e exercem o seu absoluto controle em vista do atual momento de defasagem de pessoal.

Outros atos que impliquem direta ou indiretamente em aumento de despesa de pessoal:

É oportuno lembrar que as Universidades paranaenses são, por disposição constitucional, autarquias em regime especial operando sob o Princípio da Autonomia Universitária. O conceito de Autarquia encontra-se previsto no Decreto-Lei 200/67:

*Art. 5º - Para os fins desta lei, considera-se:
I - autarquia - o serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da administração pública, que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada;*

Assim, uma autarquia não age por delegação; age por direito próprio e com autoridade pública, na medida da parcela de direito que lhe foi outorgado pela Lei que a criou. Os Reitores, enquanto seus dirigentes, respondem diretamente pela legalidade de seus atos. Como pessoa jurídica de Direito Público Interno, a autarquia traz insita, para a consecução de seus fins, uma parcela do poder estatal que lhe deu vida.

Segundo Hely Lopes Meirelles "sendo um ente autônomo, não há subordinação hierárquica da autarquia para com a entidade estatal a que pertence, porque, se isto ocorresse, anularia seu caráter autárquico". O que há é vinculação à entidade-matriz, que, exerce um controle legal, expresso no poder de correção finalística do serviço autárquico. Não há controle hierárquico sobre as Autarquias, mas, sim, a possibilidade de controle com relação à probidade administrativa e à consecução dos fins colimados. É unicamente neste sentido que as Diretrizes, fixadas em deliberações da Comissão de Política Salarial do Governo do Estado do Paraná podem ser entendidas.



Assim, com a devida vênia, todos os atos de pessoal praticados no âmbito de competência dos Dirigentes das IEES são respaldados pelo Princípio da Legalidade, ou seja, são editados em razão de leis que os autorizam. Assim ocorrendo, não é possível limitar ou conter a eficácia de norma legal, sem que haja norma superveniente, de igual ou maior hierarquia, que assim o faça, sob pena de se estar gerando um passivo judicial iminente, cujas consequências serão suportadas pelos próprios Dirigentes, e os prejuízos, pela própria Instituição.

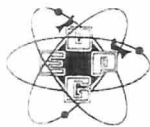
Portanto, enquanto vigentes normas legais autoaplicáveis, que alteram situações funcionais em razão de tempo, ou de alteração funcional de servidores, entendemos não ser possível, por via de mera deliberação administrativa, restringir ou negar-lhe a eficácia, posto que vinculam o Gestor ao seu cumprimento.

Por sua vez, os atos complexos, que por previsão legal, dependem da competência das Secretarias de Estado, ou do Chefe do Poder Executivo, já estão sendo efetivados segundo o rito estabelecido pela norma (lei ou decreto) que os disciplinam.

2) Que os atos de alteração do regime de trabalho para tempo integral e dedicação exclusiva que resultem na concessão da gratificação correspondente (TIDE) dos integrantes da carreira de docente do magistério superior atendam previamente aos seguintes requisitos:

- a) **Parecer favorável das IEES quanto ao mérito e quanto à disponibilidade orçamentária e financeira;**
- b) **Pareceres favoráveis da SETI, da SEAP e da SEFA, cada qual no âmbito de suas respectivas atribuições, que serão submetidos à apreciação da Comissão de Política Salarial;**
- c) **Prazo máximo de concessão de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando os efeitos financeiros a partir da data da autorização, vedado todo e qualquer efeito retroativo.**

Preliminarmente, impende esclarecer que a mencionada "análise de mérito", quando dos pedidos de alteração para o Regime TIDE, já é feita à luz da legislação estadual e da política de desenvolvimento de projetos, cuja execução é iminente ao próprio Regime TIDE.



A alusão quanto a "*pareceres favoráveis da SETI, SEAP e SEFA*", é procedimento não previsto na legislação que trata do TIDE Docente, porquanto o permissivo legal, dado pelo art. 3º, §3º, inciso II, da Lei Estadual 11.713/97, alterada pela Lei Estadual 14.825/2005, é bastante quanto aos requisitos, critérios e condições em que a alteração para o Regime TIDE poderá ser implementada, inclusive quanto à observância à "*disponibilidade orçamentária e financeira do pessoal da Instituição*".

É imperativo esclarecer, mais uma vez, que o TIDE Docente, na forma como foi instituído pela Lei Estadual nº 11.713/97, alterada pela Lei Estadual nº 14.825/2005, possui natureza jurídica de Regime de Trabalho, pelo que, estranha-nos a menção quanto a gratificação e a "*prazo máximo de 24 (vinte e quatro meses)*", o que revela ser concepção absolutamente incompatível com o conceito atribuído ao TIDE Docente pelas leis precitadas, sendo a limitação francamente ilegal e completamente desprovida de sentido perante a realidade das Universidades paranaenses.

Por esta razão, proceder na forma como consta no ofício em análise, máxima vênia, é atentar contra os princípios basilares pelos quais se fundam as Universidades, quando se sabe, o TIDE Docente, como Regime de Trabalho, é valor indissociável da excelência das Universidades Públicas, não sendo por outra razão que o Legislador dos diplomas de 1997 e de 2005 assim o instituiu, fazendo questão de diferenciá-lo da natureza "*propter laborem*" do TIDE que é aplicado "aos demais servidores do funcionalismo estadual", de que trata o art. 56 da Lei nº 6.174/70.

Não há que se falar, portanto, em "*prazo máximo de 24 meses*", vez que tal procedimento, além de incompatível com a norma vigente, também fere de morte o Sistema Universitário, que tem o Regime de Dedicção Exclusiva como regra permanente, indispensável ao tripé Ensino, Pesquisa e Extensão, e não como uma mera "verba accidental".

3) **Fica vedada a concessão da TIDE:**

a) **A docentes afastados por qualquer razão, exceto os afastamentos para realização de cursos de mestrado, doutorado e pós-doutorado, desde que haja continuidade do projeto de pesquisa que motivou a concessão da gratificação;**

b) **Ao pessoal contratado por tempo determinado;**

c) **Aos servidores pertencentes à carreira técnica universitária.**



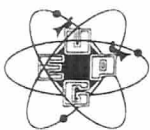
d) *Cumulativamente ao pagamento de serviço extraordinário ou hora extra, ou plantão docente, exceto: (i) o plantão docente na área de saúde; e (ii) o serviço extraordinário dos professores que atuam em atividades realizadas nos finais de semana com geração de receita para a instituição, desde que os recursos arrecadados sejam alocados para o seu pagamento.*

Em relação ao presente item, esclarecemos:

a) Os docentes que atuam sob o Regime de Trabalho TIDE, quando saem para fins de programas de pós-graduação, *stricto sensu*, já o fazem segundo a linha de pesquisa dos projetos a que estão vinculados, e dos quais, a propósito, deram ensejo à sua permanência no aludido regime. De modo que a regra adotada já é a prevista na ressalva contida na letra "a", acima transcrita. Por outro lado, a manutenção do TIDE em outros tipos de afastamentos, segue também nas hipóteses dos afastamentos legalmente concedidos, mantendo-se o vencimento básico do regime a que está vinculado. Vale dizer, estando na fruição de afastamentos legalmente previstos, os quais, embora fictos, são considerados como "tempo efetivo" pela Lei nº 6.174/70, fazem jus ao recebimento do salário básico, tal qual está disposto na tabela salarial da Carreira a que está vinculado.

b) O TIDE Docente, atribuído ao pessoal contratado pelo Regime Especial CRES, segue a regra inserta no artigo 10, Inciso VI, da Lei Complementar nº 108/2005, a saber: *"Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei os seguintes direitos: VI - valores decorrentes do regime de Tempo Integral de Dedicção, na forma da Lei nº. 11.713/97"*. Por outro lado, via de regra, a grande parte dos docentes contratados por tempo determinado é em 20 horas semanais, razão pela qual, não estão vinculados ao regime TIDE. Assim, nos termos da legislação vigente para a matéria, a concessão da alteração de regime de trabalho de 40 horas semanais para o regime TIDE aos docentes contratados pelo CRES tem como única condição a existência de recursos orçamentários para tanto sendo abusiva qualquer outra condição que não seja imposta por lei superveniente de igual ou superior hierarquia.

c) O TIDE pago a membros da carreira técnica administrativa segue os critérios dispostos no art. 56 da Lei Estadual nº 6.174/70, a saber, somente quando afastados do cargo efetivo para assumirem função comissionada de Direção, Chefia ou Assessoramento, nos termos estritos do Estatuto do Funcionário Público do Estado do Paraná.



Universidade Estadual de Ponta Grossa

Of. R. Nº 068

FL.09.

d) Os docentes vinculados ao Regime TIDE não realizam e não percebem remuneração a título de horas extraordinárias. Por sua vez, em se tratando de TIDE Administrativo, não é permitida a realização e o pagamento de serviços extraordinários por quem detém cargo em comissão de Direção Acadêmica (DA).

Em conclusão, reafirma-se o compromisso das Universidades Paranaenses com a Responsabilidade Fiscal e o equilíbrio das contas públicas, compromisso esse provado pelos sucessivos contingenciamentos dos recursos por elas sofridos nos últimos anos.

Alerta-se, contudo, que tais contingenciamentos não podem ser realizados por meio de deliberações formalmente inválidas para os fins as quais se destinam, nem em franco desfavor a direitos legalmente adquiridos pelo funcionalismo público paranaense.

Em vista de todo o exposto, informamos Vossa Excelência quanto à impossibilidade de adoção das medidas descritas no OF. CEE/CC 310/17, pelas razões acima deduzidas, reiterando o compromisso das Administrações para com a legalidade de seus atos, os quais, não fogem à apreciação dos diferentes órgãos de fiscalização e controle.

Atenciosamente,

Carlos Luciano Sant'Ana Vargas,
Reitor.

Helio Wilson Basso
VALICENCO

Beatrice Amparo
- UER -

Mauricio Xavier Basso
- UEM -

JUNESPAR



ESTADO DO PARANÁ

Folha 2



CÓDIGO TTD: _____

Órgão Cadastro:	UEPG		Protocolo:	Vol:
Em:	20/03/2017 16:14		14.524.216-9	1
CNPJ Interessado 1:	80.257.355/0001-08			
Interessado 1:	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA			
Interessado 2:	-			
Assunto:	ESTRUTURA, ORGANIZACAO E	Cidade:	PONTA GROSSA / PR	
Palavras chaves:	INFORMACAO	Origem:	UEPG/SECREI	
Nº/Ano Documento:	68/2017			
Complemento:	MANIFESTAÇÃO DE CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DAS DELIBERAÇÕES DA 19ª REUNIAO ORDINÁRIA DA COMISSÃO DE POLÍTICA SALARIAL - CPS.			
Código TTD:	-	Para informações acesse: www.eprotocolo.pr.gov.br/consultapublica		