

6ª Edição, setembro de 2016

INFORMA D U N I C E N T R O

Seção Sindical dos Docentes da Unicentro

O que está acontecendo com o TIDE?

O que existe de concreto é o Acórdão do Tribunal de Contas do Estado nº. 2847/2016, que interpreta o TIDE como sendo de natureza “transitória e contingente”, ou seja, como gratificação, devendo, portanto, ser incorporado às aposentadorias dos docentes, proporcionalmente, ao tempo em que o servidor efetivamente esteve submetido ao TIDE, recebendo a respectiva “gratificação”.



COMO A UNICENTRO INTERPRETA O TIDE: GRATIFICAÇÃO OU REGIME DE TRABALHO

Antes de abirmos um debate sobre a questão do TIDE e as conseqüências que podem vir a partir da publicação do Acórdão do Tribunal de Contas do Estado nº 2847/2016, é preciso esclarecer aos docentes, da nossa universidade, que existe uma profunda diferença de entendimento do que significa TIDE nas diferentes IEES, e não somos nós da ADUNICENTRO que estamos dizendo, é comum escutarmos quando vamos a reuniões, encontros e outras atividades sindicais ou acadêmicas que cada IEES trata a questão do TIDE de uma forma.

No caso específico da UNICENTRO, é importante destacar que a UNIVERSIDADE ADOTA DESDE 2010, posição clara que TIDE É GRATIFICAÇÃO, tese que agora assusta docentes do Estado inteiro, porém, velha conhecida dos docentes da nossa Universidade.

Isso não é diferente também em relação a nossa luta nos TRIBUNAIS, em defesa dos docentes, que têm o TIDE cortado, quando se afastam do trabalho, por motivo de saúde, por mais de 90 dias. A ADUNICENTRO TEM LUTADO PARA MUDAR A FORMA COMO É ENTENDIDO O TIDE NA UNIVERSIDADE, NOS TRIBUNAIS E NA LUTA CONTRA O GOVERNO. INFELIZMENTE, NÃO TEMOS SIDO VITORIOSOS ATÉ ENTÃO, O QUE NUNCA NOS FEZ DESISTIR DE LUTAR.

É importante retomar aqui a defesa da UNICENTRO, no ano de 2010, em processo que o SINDICATO QUESTIONAVA O CORTE DE TIDE DE DOCENTE AFASTADA POR MOTIVO DE SAÚDE, afirmando que o TIDE não é REGIME DE TRABALHO e sim GRATIFICAÇÃO, conforme podemos ver em resposta assinada pela REITORIA DA UNICENTRO nos autos do PROCESSO NÚMERO 1078/2010, quando a docente do curso de Serviço Social, Sandra Maria Zanello Aguiar,

“Entrou com recurso na justiça questionando o corte do TIDE devido ao afastamento para tratamento de saúde, alegando que deixara de receber a integralidade dos seus vencimentos em razão de suspensão de pagamento do valor correspondente ao regime de TIDE, devido à aplicação de norma prevista no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado do Paraná, que decorrido 90 dias de afastamento do servidor, o pagamento do TIDE DEVE SER CANCELADO”.

A ADUNICENTRO sempre questionou o cancelamento do TIDE de docentes com afastamento para tratamento de saúde, afirmando PEREMPTORIAMENTE que o corte seria ilegal por tratar o TIDE COMO REGIME DE TRABALHO E NÃO GRATIFICAÇÃO, porém, como podemos observar abaixo, na transcrição da defesa da UNIVERSIDADE, ESTA NUNCA DEMONSTROU O MESMO ENTENDIMENTO QUE O SINDICATO, afirmando que o corte de vencimentos da docente segue o que diz a LEI 6.174/1970, que diz:

ART.172. Conceder-se-á GRATIFICAÇÃO:

III-pela prestação de serviço em regime de tempo integral e dedicação exclusiva..

Segue a defesa da UNICENTRO, expondo que A GRATIFICAÇÃO DEVE SER AUTOMATICAMENTE CANCELADA PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ QUANDO OS AFASTAMENTOS ULTRAPASSAREM O PERÍODO DE 90 DIAS, citando o artigo 172 da referida Lei. Continua a defesa da UNIVERSIDADE EM DEFENDER O TIDE COMO GRATIFICAÇÃO E NÃO COMO REGIME DE TRABALHO,

“Afirmando que o mesmo TRATA-SE, DE GRATIFICAÇÃO QUE SE AGREGA TEMPORARIAMENTE À REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR... E FINALIZAM AFIRMANDO QUE O TIDE, NÃO É INERENTE AO CARGO QUE A RECEBEM”.

EM 2013, PROTOCOLAMOS NA SETI, NOSSAS PREOCUPAÇÕES EM RELAÇÃO AO TIDE CONFORME DELIBERAÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL DOS DOCENTES DA UNICENTRO.

Curitiba, 17 de setembro de 2013

Prezado Secretário

Os sindicatos assinantes deste ofício vem respeitosamente requerer a sua adesão a um pleito muito caro à comunidade docente das universidades estaduais do Paraná: a alteração da lei que regulamenta o TIDE retirando dela as restrições para sua concessão condicionadas ao “interesse e possibilidades [financeiras]” e à participação em projetos de ensino, pesquisa ou extensão.

As assembleias de docentes realizadas para debater e se posicionar acerca desta questão têm sido unânimes em caracterizar estas restrições como limitantes do TIDE enquanto um regime de trabalho docente, abrindo a possibilidade para ser tratado como mera gratificação, contrariando o que a própria lei afirma.

Entendemos que a necessidade de estimular a pesquisa e extensão, justificada na década de 1980 quando começou a ser implantado TIDE vinculado à projetos, foi hoje largamente superado. A inserção dos docentes das nossas universidades nas pesquisas e projetos de extensão é generalizada e decorrente do amadurecimento institucional, da vinculação dos professores aos programas de pós-graduação e das avaliações a que todos estamos submetidos pelas agências de fomento.

Há também situações de áreas e departamentos que no exercício de suas especificidades precisam distribuir a carga horária de seus docentes em atividades de ensino ou de outra natureza que não apenas projetos de pesquisa, mas, mantem esses docentes trabalhando exclusivamente na universidade.

É também preocupante a ocorrência de cancelamento do TIDE de docentes quando acometidos por doenças, muitas vezes graves. Neste caso, além da evidente injustiça sofrida pelo professor num momento que mais precisa, opera-se um desvirtuamento do TIDE como regime de trabalho, pois o docente não assumiu outro emprego ou fonte de renda, não violou portanto a condição da “dedicação exclusiva”. Há também iníquas restrições ao TIDE devido ao gozo de licenças legítimas dos docentes em vias de aposentadorias. Ao se privilegiar o critério de participação em projeto – do qual fica impedido por doença ou licenças – está de fato se tratando o TIDE como gratificação. Trata-se de um desvirtuamento do TIDE como regime de trabalho.

Finalmente, chamamos a atenção para o fato das universidades federais, na hora do concurso público, já especificarem como regime de trabalho o da dedicação exclusiva, de modo que o docente concursado entra diretamente gozando desta condição sem necessidade de se vincular previamente a projetos.

SINDUNESPAR, ADUNICENTRO, SESDUEM e SINDIPROLADUEL

Ao Excelentíssimo Secretário de Ciência Tecnologia e Ensino Superior
Professor Doutor João Carlos Gomes

AS DIVERGÊNCIAS COM A LEI 14825/2005: AFINAL TIDE É OU NÃO É REGIME DE TRABALHO

Em recente Boletim, a Seção Sindical dos Docentes de Maringá- SESDUEM-, acertadamente afirma que o TIDE é SIM Regime de Trabalho, **O QUE DIFERE DA INTERPRETAÇÃO DA UNICENTRO**. PARA TANTO CITAM A Lei nº 11.713/1997, com redação conferida pela Lei no 14.825/2005:

“§ 3o. O ingresso na carreira docente do Magistério do Ensino Superior se dará no cargo previsto na lei, integrando o servidor um dos regimes de trabalho: parcial, tempo integral 40h (quarenta horas) semanais ou Tempo Integral e Dedicção Exclusiva - TIDE , E TAMBÉM o Art. 4o. O artigo 17 da Lei Estadual no 11.713, de 07 de maio de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação: “Art.17 O vencimento básico do Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE será 55% (cinquenta e cinco por cento) superior ao vencimento básico do regime integral 40h.”. Para a UEM, o TIDE sempre foi Regime de Trabalho, termo que, inclusive, figura dessa forma em editais de concursos, além de o salário base nos holerites ser composto pelo adicional do TIDE.

A posição adotada pela SESDUEM não é diferente da nossa posição, o que difere aqui é a posição da UNIVERSIDADE que tem uma VISÃO TOTALMENTE DIFERENTE, compreendendo o mesmo ARTIGO de forma diversa, para tanto a UNICENTRO pode alegar a seu favor, que possui inclusive DECISÃO JUDICIAL QUE CONFIRMA SUA TESE QUE TIDE É SIM GRATIFICAÇÃO E NÃO REGIME DE TRABALHO.

O QUE A COLOCA AGORA EM UMA ENCRUZILHADA, POIS SE VALER SUA POSIÇÃO HISTÓRICA QUE TIDE É GRATIFICAÇÃO E NÃO REGIME DE TRABALHO, O ACÓRDÃO PODERÁ PREVALECER, E A CONTA VAI SER PAGA POR TODOS NÓS.

SESDUEM

Seção Sindical dos Docentes da UEM

AMEAÇA AO TIDE: VOCÊ VAI LUTAR OU ASSISTIR A ISSO?

O que está acontecendo com o TIDE?

O que existe de concreto é o Acórdão do Tribunal de Contas do Estado no. 2847/2016, que interpreta o TIDE como sendo de natureza “transitória e contingente”, ou seja, como gratificação, devendo, portanto, ser incorporado às aposentadorias dos docentes proporcionalmente ao tempo em que o servidor efetivamente esteve submetido ao TIDE, recebendo a respectiva “gratificação”. Com base nesse Acórdão, o Paraná Previdência devolveu para a PRH-UEM 16 processos de aposentadoria (5 deles de docentes já aposentados que não tinham sido homologados pelo TCE), com o pedido para informar separadamente, nos rendimentos dos requerentes, o salário base e o TIDE.

Acontece que TIDE é Regime de Trabalho, como diz a Lei no 11.713/1997, com redação conferida pela Lei no 14.825/2005:

“§ 3o. O ingresso na carreira docente do Magistério do Ensino Superior se dará no cargo previsto na lei, integrando o servidor um dos regimes de trabalho: parcial, tempo integral 40 h (quarenta horas) semanais ou Tempo Integral e Dedicção Exclusiva - TIDE

Art. 4o. O artigo 17 da Lei Estadual no 11.713, de 07 de maio de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.17 O vencimento básico do Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE será 55% (cinquenta e cinco por cento) superior ao vencimento básico do regime integral 40 h.”.

Para a UEM, o TIDE sempre foi Regime de Trabalho, termo que, inclusive, figura dessa forma em editais de concursos, além de o salário base nos holerites ser composto pelo adicional do TIDE.

Isso afetará apenas os aposentados?

NÃO. Esse Acórdão do TCE abre um precedente para tornar o TIDE uma gratificação de natureza transitória, ou seja, muito mais frágil do que um Regime de Trabalho. Além disso, se essa interpretação persistir, o TCE pode inclusive questionar a forma pela qual o salário de todos os docentes vem sendo calculado, pois o adicional de titulação e os quinquênios não poderiam incidir sobre uma gratificação (como é feito hoje), mas somente sobre o salário base. Nesse caso, considerar o TIDE como gratificação causará um grande impacto nos salários. Exemplos:

- Um docente em Regime TIDE na classe de Adjunto A com 2 quinquênios teria uma **REDUÇÃO de 19,79%** do total das vantagens;

- Um docente em Regime TIDE na classe de Associado A com 4 quinquênios teria uma **REDUÇÃO de 23,9%** do total das vantagens.

O que está sendo feito a respeito?

Por hora, podemos enfrentar o problema tanto administrativa quanto politicamente. Administrativamente, a PRH-UEM, juntamente com os docentes que tiveram seus processos retornados, a Reitoria e os sindicatos, responderam à Paraná Previdência, em todos os processos de aposentadoria devolvidos, da mesma forma: “Não há possibilidade de se separar o TIDE do salário base, pois TIDE é Regime de Trabalho, previsto em lei e, portanto, os valores dizem respeito ao salário base desse regime.”

Politicamente, existe uma pressão dos sindicatos e também do Paraná Previdência (que também entende o TIDE como Regime de Trabalho), para forçar o TCE a reelaborar esse entendimento. Uma tarefa bastante árdua, visto que o Acórdão foi resultado de uniformização de jurisprudência tomado no tribunal pleno do TCE. No dia 15/09/16, os sindicatos estarão reunidos com o prof. João Carlos, responsável pela SETI, para tratar desse assunto também.

Um enfrentamento jurídico neste momento não é possível, visto que os processos de aposentaria não foram negados ou recalculados. O que houve foi apenas um pedido de informação por parte do Paraná Previdência, seguindo o Acórdão. Mesmo que houvesse esse enfrentamento, a posição da administração da UEM e dos sindicatos é de que essas ações **não sejam feitas individualmente**, mas sempre de forma coletiva, seguindo as orientações de todos os envolvidos, pois existe o risco de o resultado desfavorável de uma ação individual ser usado como jurisprudência no futuro. Além disso, isso pode afetar toda a carreira docente e, por isso, essas ações devem sempre ser discutidas com a categoria e impetradas coletivamente.

E o que você, como docente, pode fazer?

Informe-se sobre o assunto. Converse com seus pares sobre essa questão do TIDE. Fale com seus alunos sobre o desmonte das IES paranaenses que este Governo de Beto Richa está fazendo. Fale sobre a redução do custeio (24 milhões em 2015, 16 milhões em 2016 e previsão de 6 milhões em 2017), sobre o projeto de calote do reajuste salarial aprovado por lei na greve de 2015, sobre os cortes no orçamento que estão colocando em risco as promoções e progressões, sobre as vagas de servidores aposentados que ficam por anos sem liberação de concurso. Informe-se. Converse. Discuta. Participe das atividades e mobilizações. Mantenha-se mobilizado. Vamos precisar de muita força para resistir e manter a Universidade que queremos em pé e funcionando. A SESDUEM conta com cada um de vocês. Filie-se. Venha fazer parte do sindicato e torna-lo mais forte!

Leia este material do SESDUEM no site: www.sesduem.com.br/destaque/ameaca-ao-tide-voce-vai-lutar-ou-assistir-a-isso

COMO TEM SIDO A POSIÇÃO DA UNICENTRO EM RELAÇÃO A LEI 14.825/2005?

APESAR DE NÃO APARECER EM NENHUM MOMENTO A EXPRESSÃO GRATIFICAÇÃO NO Art. 1, a defesa da UNIVERSIDADE NA AÇÃO BUSCOU CARACTERIZAR QUE A NOVA:

“LEI ESPECÍFICA AS CONDIÇÕES DE CONCESSÃO DE GRATIFICAÇÃO ANTERIORMENTE PREVISTAS..”. A GRANDE DISCUSSÃO QUE OCORRE NA DEFESA DA UNIVERSIDADE É QUE O REGIME DE TIDE PODE SER APLICADO A DOCENTES COM CARGA HORÁRIA DE 40 HORAS SEMANAIS, E DEVERÃO DE ACORDO COM A LEI, SEGUINDO O DISPOSTO NO ARTIGO V: estar em consecução de projetos de pesquisa e extensão nas IEES, além de atender o disposto na lei e nas NORMAS INTERNAS DAS IEES...”

SEGUINDO A DEFESA DA UNIVERSIDADE CONTRA A DOCENTE LICENCIADA, POR MOTIVOS DE SAÚDE, A UNICENTRO REAFIRMA NO PROCESSO QUE TIDE É SIM GRATIFICAÇÃO E NÃO REGIME DE TRABALHO, CONFORME TRECHO DA DEFESA QUE DEMONSTRAMOS A SEGUIR:

“DA MESMA MANEIRA, O PAGAMENTO REFERENTE AO MÊS DE MAIO DE 2010, NÃO APRESENTA NENHUMA IRREGULARIDADE, CONFORME DEMONSTRATIVO ANEXADO ÀS FOLHAS 67 DO PROCESSO, O QUAL O ELENCA EM SEPARADO, SOB O CÓDIGO “54”, A DIFERENÇA DA gratificação de TIDE, no valor de xxxx...”

EM MARÇO DE 2012, EM APELAÇÃO CONTRA O RECURSO DA DOCENTE SANDRA AGUIAR, A UNICENTRO MANTEVE OS MESMOS ARGUMENTOS ACIMA CITADOS, REAFIRMANDO QUE O TIDE TRATA-SE DE GRATIFICAÇÃO E NÃO DE REGIME DE TRABALHO, AGORA AMPARADOS INCLUSIVE POR DECISÃO DOS CONSELHOS SUPERIORES DA UNIVERSIDADE QUE NO ANO DE 2011 APROVARAM O NOVO REGULAMENTO DO TIDE.

É IMPORTANTE FRISAR QUE A POSIÇÃO DEFENDIDA PELA UNICENTRO FOI VITORIOSA NA JUSTIÇA, SENDO REAFIRMADA PELO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ EM DECISÃO DE 27 DE AGOSTO DE 2013, QUE REAFIRMOU A NATUREZA DE TIDE COMO GRATIFICAÇÃO E NÃO COMO REGIME DE TRABALHO.

E AGORA JOSÉ? TEM UMA PEDRA NO MEIO DO CAMINHO: O FAMIGERADO ACÓRDÃO 2847/2016

O que diz o Acórdão, resumidamente ele trata da “uniformização de Jurisprudência”. Gratificação pelo regime de Tempo Integral em Dedicção Exclusiva – TIDE. Carreira docente do Magistério do Ensino Superior. Lei Estadual n.º 11.713/1997. Natureza jurídica de verba transitória e contingente. Incorporação aos proventos de inatividade de proporcionalmente ao tempo em que sobre ela houve efetiva contribuição, resguardados eventuais direitos adquiridos anteriormente à promulgação da Emenda Constitucional n.º 20/1998. Orientação aplicável a todos os processos pendentes de decisão desta Corte de Contas.

1. Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência instaurado a pedido do Conselheiro Substituto THIAGO BARBOSA CORDEIRO na Sessão n.º 30, de 19/08/2015, quando do julgamento do processo de Ato de Inativação n.º 136472/12, tendo por objeto manifestação plenária acerca da natureza jurídica e da forma de incorporação da verba TIDE – Tempo Integral e Dedicção Exclusiva, prevista no art. 17 da Lei Estadual n.º 11.713/1997, nos proventos de aposentadoria dos professores de Ensino Superior do Estado do Paraná, em

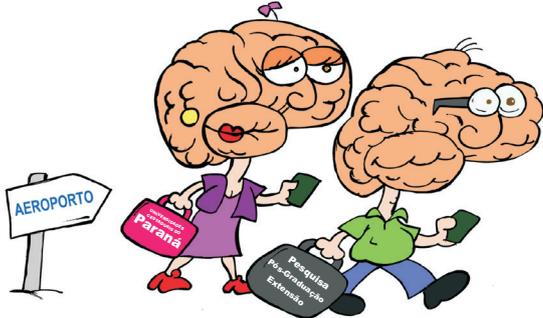
As duras críticas do SINTEEMAR a UNICENTRO em relação ao TIDE são públicas, porém, não foram respondidas pela Universidade até o momento, porém, como observamos acima, a posição adotada pela UNICENTRO TEM SIDO COERENTE COM SUA CONCEPÇÃO DE TIDE, que já era conhecida desde 2010, quando da defesa contra a AÇÃO MOVIDA PELA DOCENTE SANDRA AGUIAR PARA MANTER O TIDE ENQUANTO ESTAVA DE LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE.

Em 2011, quando os Conselhos Superiores aprovaram a nova Resolução citada pelo SINTEEMAR, a UNIVERSIDADE já havia construído a TESE VENCEDORA NOS TRIBUNAIS DO ESTADO DO PARANÁ, que TIDE É GRATIFICAÇÃO E NÃO REGIME DE TRABALHO, POSIÇÃO ADOTADA, DIGA SE DE PASSAGEM NOS ÚLTIMOS 7 ANOS, O QUE DENOTA QUE A ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE E OS CONSELHOS SUPERIORES CONCORDARAM COM TAL POSIÇÃO.

A ADUNICENTRO vem alertando a categoria que um dia a conta chegaria, questionando internamente e externamente a concepção de TIDE como GRATIFICAÇÃO, que um dia a conta chegaria para todos os docentes e não só para os que lutam CONTRA DOENÇAS GRAVES E LONGOS AFASTAMENTOS E ACABAM TENDO SEUS VENCIMENTOS CORTADOS. A conta chegou com o ACÓRDÃO, para todos os docente das IEES.

É IMPORTANTE FRISAR QUE A ADUNICENTRO LUTA CONTRA O TIDE COMO GRATIFICAÇÃO DESDE SUA IMPLANTAÇÃO, NÃO COMEÇAMOS A LUTAR AGORA, COMO PODE SER OBSERVADO NO TEXTO ACIMA. MESMO SENDO DERROTADOS NOS DEBATES INTERNOS E NA JUSTIÇA, CONTINUAMOS NOSSA LUTA DENUNCIANDO O TIDE COMO GRATIFICAÇÃO, INCLUSIVE COM A REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIA PÚBLICA DA COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA, REALIZADA NA UNICENTRO EM NOVEMBRO DE 2011 NA UNICENTRO. NA OCASIÃO QUESTIONAMOS MAIS UMA VEZ O CORTE DO TIDE EM CASO DE AFASTAMENTOS PARA TRATAMENTO DE SAÚDE, ALERTANDO QUE O RISCO DE UMA INTERPRETAÇÃO QUE TIDE ERA GRATIFICAÇÃO PODERIA SER USADA CONTRA TODOS OS DOCENTES NO FUTURO, COMO OCORRE AGORA.

AUDIÊNCIA PÚBLICA
**As condições de trabalho e evasão
de docentes da Unicentro- Universidade
Estadual do Centro-Oeste**
**Dia 10 de novembro de 2011
19:30h**



Objetivo
**Demonstrar as condições de trabalho a que estão submetidos os
docentes e o processo de evasão dos profissionais da UNICENTRO**

**Sala de Eventos do Campus Santa Cruz
Rua Salvador Renna, 875**

Iniciativa:



O QUE FAZER AGORA?

1-MAIS DE QUE UMA LUTA DE QUEM ESTAVA CERTO OU ERRADO, AGORA PRECISAMOS NOS UNIR PARA DERROTAR O ACÓRDÃO DO TCE, É URGENTE QUE A UNICENTRO REMOVA DO SEU REGULAMENTO A EXPRESSÃO “GRATIFICAÇÃO” QUANDO SE REFERE AO TIDE;

2-É PRECISO CONSTRUIR UMA ASSEMBLEIA UNIVERSITÁRIA UNIFICADA URGENTE PARA TIRARMOS UMA PAUTA CONJUNTA PARA DERROTAR O ACÓRDÃO;

3-CONSTRUIR CARAVANAS DE DOCENTES PARA REALIZAR VISITA AO TCE DEMONSTRANDO QUE O TIDE É REGIME DE TRABALHO E NÃO GRATIFICAÇÃO;

4-QUE A REITORIA SOLTE NOTA PÚBLICA SOBRE SEU POSICIONAMENTO EM RELAÇÃO AO TIDE COMO GRATIFICAÇÃO OU REGIME DE TRABALHO E SOBRE O ACÓRDÃO.

5-É PRECISO UNIFICAR A LUTA CONTRA O ACÓRDÃO. A ADUNICENTRO MAIS UMA VEZ ESTÁ PRONTA PARA LUTAR CONTRA A DEFINIÇÃO DO TIDE COMO GRATIFICAÇÃO, VAMOS JUNTOS CONSTRUIR A MAIOR ASSEMBLEIA DOCENTE DA UNICENTRO PARA JUNTOS DERROTARMOS O ACÓRDÃO E O DECRETO QUE AGORA NOS SUFOCA.

ASSEMBLEIA GERAL DOS DOCENTES DA UNICENTRO

- DIA 30 DE SETEMBRO
- 14 HORAS NO MINIAUDITÓRIO DO CAMPUS STA. CRUZ

- DIA 29 DE SETEMBRO
- 14 HORAS NO AUDITÓRIO DE IRATI

OU LUTAMOS AGORA JUNTOS OU NAO TEREMOS APOSENTADORIA AMANHÃ!