

**Protocolo:** 4.872/2020.

**Interessado:** ADUNICENTRO Seção Sindical do Sindicato Nacional dos Docentes.

**Assunto:** Ofício nº 03/2020-ADUNICENTRO (sobre o Regime de Trabalho de TIDE).

Vêm os autos a esta Pró-Reitoria de Recursos Humanos para manifestação sobre o contido no Ofício nº 3/2020, da ADUNICENTRO, interessada deste processo, o qual trata sobre o pagamento referente ao Regime de Trabalho de TIDE a docentes da Universidade.

Inicialmente, deve-se destacar que o advento da Lei nº 19.594/2018, que rege a matéria, foi uma grande vitória para a carreira docente, consolidando o entendimento de que o TIDE é de fato um Regime de Trabalho para a carreira, entendimento este defendido pela UNICENTRO, mesmo anteriormente à Lei.

Por essa razão, a promulgação da referida Lei foi recebida com grande satisfação por esta Universidade, primeiramente, pela importância que a mesma representa para a carreira docente e, em segundo lugar, pelo fato de que a UNICENTRO teve a oportunidade de participar na linha de frente da elaboração da proposta do respectivo Projeto de Lei, bem como nas discussões técnicas junto ao Governo do Estado e Assembleia Legislativa, com o objetivo de viabilizar os encaminhamentos para a aprovação do Projeto, que culminou na Lei em comento.

É fato que, no decorrer do processo de proposição e discussão entre o Executivo e o Legislativo, alguns dispositivos da minuta inicial do Projeto foram alterados, trazendo mudanças em relação à proposição que esta Universidade julgava ser a mais adequada, em termos de benefícios aos docentes. Ainda assim, a referida legislação pacificou o entendimento de que o TIDE é, indiscutivelmente, um Regime de Trabalho.

Feitas as considerações iniciais sobre a Lei, apresentamos as informações que seguem.

## **1. Quanto à harmonia entre o princípio da indivisibilidade do vencimento básico e a alteração de Regime de Trabalho**

Dentre as certezas consolidadas pela nova Lei de 2018, uma delas é de que o vencimento básico do Professor de Ensino Superior **é parcela única e indivisível**, nos termos do art. 3º, § 4º, inciso VII, da Lei nº 11.713/1997, com redação dada pela Lei nº 19.594/2018.

Destaque-se, o referido texto legal foi fundamental nas discussões posteriores havidas junto ao Tribunal de Contas do Estado, que desde 2016 sustentava entendimento adverso, de que o valor equivalente ao TIDE deveria ser segregado dos vencimentos para fins de cálculos dos benefícios de aposentadoria dos docentes. Entretanto, em razão da Lei de 2018, o TCE pacificou novo entendimento recentemente, em 2020, de que o TIDE deve ser incorporado integralmente aos proventos de inatividade, nos termos da Lei nº 19.594/2018, conforme Acórdão nº 949/20, do Tribunal Pleno.



Contudo, observa-se no Ofício nº 3/2020, da ADUNICENTRO, um equívoco na aplicação do princípio da indivisibilidade dos vencimentos, ao se pretender estendê-lo ao mecanismo de alteração de Regime de Trabalho, também previsto na mesma Lei de 2018.

Sobre isto, é preciso observar que a carreira docente possui **três distintos regimes de trabalho**, a saber:

- a) quarenta horas semanais de trabalho, em tempo integral e dedicação exclusiva (o chamado Regime de TIDE);
- b) o regime em tempo parcial (que, por sua vez, subdivide-se em diversos regimes parciais, conforme tabela salarial da carreira); e
- c) o regime de trabalho de quarenta horas semanais, em tempo integral, sem dedicação exclusiva.

Nessa linha, mister ter a clareza de que **a diversidade de regimes de trabalho não conflita com o princípio da indivisibilidade do vencimento básico** (tanto é que os dois entendimentos estão previstos na mesma Lei nº 19.594/2018, encontrando harmonia entre si).

Em outras palavras, cada Regime de Trabalho possui um distinto vencimento básico, sendo que **cada um deles, por sua vez, é parcela única e indivisível**. Assim, a alteração do Regime de Trabalho “integral” para o “parcial”, por exemplo, conforme previsto em lei, **não representa “a divisão” ou o “fracionamento” do vencimento**, mas tão somente o reenquadramento de um regime para o outro. De igual forma, tal entendimento se aplica ao caso discutido neste processo.

No caso vivenciado pela UNICENTRO, a instituição enfrenta atualmente óbices legais (que serão explanados em tópico específico) para promover a alteração de Regime de Trabalho, sendo do “regime em tempo integral sem dedicação exclusiva” para o “regime em tempo integral e dedicação exclusiva” (o regime de TIDE).

Frente ao fato, a ADUNICENTRO, em seu Ofício, sustenta que “(...) pagar **apenas parte do vencimento** do Docente submetido ao Regime de Trabalho TIDE, excluindo o acréscimo remuneratório previsto nesse regime, configura fracionamento salarial imposto indevida e ilegalmente aos professores” (grifou-se).

Com a devida vênia, a afirmativa é equivocada! Veja-se que a eventual impossibilidade em promover tal alteração de regime de trabalho em hipótese alguma representa uma afronta ao princípio da indivisibilidade do vencimento básico, já que a tabela salarial da carreira é muito clara ao demonstrar que cada regime possui seu respectivo vencimento, sendo que, conforme estabelece a lei, cada um deles é indivisível, “inclusive do regime de trabalho em tempo integral e dedicação exclusiva”, conforme preceitua o já referenciado art. 3º, § 4º, inciso VII, da Lei nº 11.713/1997, com redação dada pela Lei nº 19.594/2018.

Dessa forma, sustentar que a Universidade, ao não promover o enquadramento no Regime de TIDE, infringe o princípio da indivisibilidade do vencimento básico, demonstra alusão distorcida aos dispositivos trazidos pela Lei em comento, possivelmente por falta de entendimento ampliado sobre a matéria.

Isso se expressa, ainda, no *objeto* requerido pelo sindicato por meio do Ofício, conforme segue: “Diante disso, requer que sejam regular e devidamente pagas as remunerações dos Docentes **em sua integralidade de acordo com o Regime de Trabalho nos quais encontram-se abrangidos, consoante estipula a lei**” (grifou-se).

Ocorre que o requerido já se encontra atendido! Tanto os docentes abrangidos pelo Regime de TIDE, como aqueles atualmente abrangidos pelo regime integral sem dedicação exclusiva (regimes esses consoantes com a Lei), têm suas remunerações pagas integralmente, conforme respectivos

vencimentos básicos estabelecidos em tabela salarial, levando em conta ainda os adicionais devidos previstos em lei.

## 2. Quanto ao Regime de Trabalho de ingresso na carreira

Um segundo aspecto apontado pelo Ofício em comento se refere ao regime de ingresso na carreira docente. Este tema expressa outra importante conquista obtida por meio da Lei nº 19.594/2018, a qual, visando a consolidação do entendimento de que o TIDE é de fato Regime de Trabalho da carreira docente, estabeleceu que o regime de quarenta horas semanais, em **tempo integral e dedicação exclusiva** (o TIDE), é o principal regime de ingresso via concurso público (além do regime parcial, pelo qual legalmente também é possível o ingresso). Dessa forma, o regime de trabalho de quarenta horas semanais, em tempo integral, **sem** dedicação exclusiva, passa a ser exceção na carreira docente (vide Lei nº 11.713/1997, com redação dada pela Lei nº 19.594/2018, sendo, respectivamente: art. 3º, §3º, incisos I e II; e art. 3º, §3ºA, inciso II).

Por essa razão, conforme estabelece a legislação de 2018, todo e qualquer concurso público que venha a ser aberto posteriormente à edição da Lei nº 19.594/2018 para a carreira docente, deve prever como regime de ingresso o Regime de TIDE (ou o regime parcial), e não mais o regime de 40 horas sem dedicação exclusiva.

Ocorre que a legislação anterior à Lei nº 19.594/2018 vedava o ingresso no Regime de TIDE. Dessa forma, os concursos abertos pela UNICENTRO anteriormente à lei de 2018, em sintonia com a legislação vigente à época, previam o ingresso no regime de trabalho de 40 horas semanais sem dedicação exclusiva. Esse é o caso do Edital nº 86/2014, por meio do qual ocorreram nomeações nos anos de 2019 e 2020, enquanto que outros candidatos, igualmente aprovados dentro do número de vagas ofertadas naquele certame, aguardam a sua nomeação.

Destaque-se, além dos regramentos legais, a admissão dos Professores de Ensino Superior obedece orientações da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência, SEAP, embasadas no princípio da vinculação ao edital, que é corolário do princípio da legalidade. Sendo o edital a lei do certame, a publicação anterior às alterações na legislação vincula a administração pública a admitir os aprovados no Concurso Público, aberto por meio do Edital nº 086/2014-DIRCOAV/UNICENTRO, no Regime de Trabalho RT-40, sem dedicação exclusiva, Edital este sobre o qual os candidatos tomaram conhecimento e ao qual, como administrados, também estão vinculados.

Observe-se, o edital de abertura do concurso público é ato jurídico perfeito, já realizado, acabado **segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou**, pois já satisfaz todos os requisitos formais para gerar a plenitude dos seus efeitos, tornando-se completo e aperfeiçoado. Inclusive, conforme demonstra Tavares (2019, 538)<sup>1</sup>,

A própria proteção do ato jurídico perfeito, do direito adquirido e da coisa julgada é corolário da legalidade. Sim, porque legalidade significa não ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, e lei existente no momento em que se faz ou se deixa de fazer. **É a aplicação da garantia da irretroatividade das leis.**

(Grifou-se.)

<sup>1</sup> TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

Portanto, não é possível admitir os professores aprovados no concurso em questão em regime diferente do determinado no edital de abertura daquele certame.

### 3. Quanto ao enquadramento no Regime de TIDE de docentes recém-nomeados

Embora os concursos já realizados anteriormente à Lei nº 19.594/2018 vinculem o ingresso dos docentes ao regime de trabalho de 40 horas semanais em tempo integral, **sem** dedicação exclusiva, a referida Lei permitiu que tais docentes pudessem obter a alteração de seu regime de trabalho, o que possibilita o seu enquadramento no Regime de TIDE. Nesse sentido, a redação dada pela Lei nº 19.594/2018, ao art. 3º, §3ºA, inciso V, da Lei nº 11.713/1997, prevê que:

V – o docente poderá, excepcionalmente, solicitar a alteração de seu regime de trabalho, mediante proposta que será submetida à **deliberação do órgão colegiado superior** competente da IEES, observando-se a **existência de recursos orçamentários e financeiros** para as respectivas despesas e **prevalecendo sempre o interesse institucional;**

(Grifou-se.)

Observe-se, que a alteração de Regime de Trabalho requer o atendimento a três critérios principais, nos termos do referido inciso, sendo:

- a) a deliberação colegiada;
- b) **a existência de recursos orçamentários e financeiros;** e
- c) o interesse institucional.

Observadas tais imposições legais, chama a atenção o seguinte trecho extraído do Ofício nº 3/2020, da ADUNICENTRO, que aborda um terceiro aspecto sobre a matéria: a disponibilidade orçamentária.

Desse modo, sendo o TIDE Regime de Trabalho, **a UNICENTRO** não deve, em hipótese alguma, **condicionar o pagamento da integralidade remuneratória correlata ao regime à disponibilidade orçamentária** e à vacância de cargo. **Isso é ilegal**, haja vista que basta o preenchimento pelo Docente dos requisitos normativos que correspondam ao Regime de Trabalho, para que faça jus ao pagamento salarial equivalente ao Regime Exercido.

(Grifou-se.)

Pois bem! O texto supracitado almeja convencer que a disponibilidade orçamentária, condicionante à alteração de Regime de Trabalho, é uma imposição da Universidade. Contudo, o inciso V supracitado evidencia que **tal imposição decorre de Lei**, e não de normativas desta instituição, claramente transparecendo que a citação acima, extraída do Ofício, padece de uma leitura aprofundada do texto legal.



Após entendidas quais são as exigências legais constantes no art. 3º, §3ºA, inciso V, da Lei nº 11.713/1997, destacamos que as questões orçamentárias, umas das condicionantes estabelecidas **pela lei** conforme demonstrado, têm refletido em constantes dificuldades para a efetivação de novos enquadramentos de docentes desta Universidade no Regime de Trabalho de TIDE, devido ao orçamento de folha insuficiente para atender às demandas do ano corrente. Devido a este aspecto legal, não tem sido possível realizar os enquadramentos de forma imediata aos requerimentos.

De outra parte, cumpre ressaltar os esforços dispendidos por esta Universidade buscando meios para atender às solicitações de enquadramento nesse Regime de Trabalho, mesmo frente as dificuldades orçamentárias impostas pelo Governo à instituição. Prova disso, o Conselho de Administração, CAD, desde março deste ano, aprovou o enquadramento de **10 docentes** no Regime de TIDE, em decorrência do desligamento de outros docentes que estavam enquadrados no Regime em questão. Nessa ótica, na medida em que uma *fração* do orçamento já comprometido com o pagamento do Regime de TIDE de docentes é liberado em decorrência de desligamentos, o CAD tem autorizado o enquadramento de novos docentes nesse Regime, tendo em vista que a medida não representa ampliação de gastos com folha de pagamento, mas tão somente a manutenção de gastos já programados. Assim, por meio dessa **medida de caráter excepcional**, a Universidade tem viabilizado gradativamente o enquadramento dos novos docentes no Regime de TIDE.

Por essa razão, atualmente existem apenas **7 protocolos ainda pendentes**, formalizados por professores nomeados recentemente, aguardando a autorização pelo CAD para que se realize o enquadramento no Regime de TIDE, o que responde à **questão 1**, apresentada ao fim do Ofício da ADUNICENTRO.

#### 4. Quanto ao enquadramento de docentes no Regime de TIDE de forma retroativa

O Ofício da ADUNICENTRO, por meio da **questão 2**, solicita “informações sobre o pagamento de valores retroativos de TIDE para os professores que tiveram portaria publicada para inclusão do TIDE, no entanto, com data superior à da solicitação”.

Conforme já demonstrado, o enquadramento no Regime de Trabalho de TIDE somente pode ocorrer **após a deliberação dos Colegiados Superiores da instituição**, desde que existam “recursos orçamentários e financeiros para as respectivas despesas e prevalecendo sempre o interesse institucional” (art. 3º, §3ºA, inciso V, da Lei nº 11.713/1997, com redação dada pela Lei nº 19.594/2018).

No tópico anterior também já foi explanado que a Universidade não dispõe de orçamento suficiente para promover o enquadramento no Regime de TIDE de forma imediata ao requerimento dos docentes interessados. Por essa razão, o Conselho de Administração, CAD, tem autorizado os enquadramentos no Regime de TIDE na medida em que orçamento já comprometido com pagamentos referentes a esse regime é *liberado* em decorrência de desligamentos, uma vez que esta medida excepcional não representa a ampliação de gastos com folha de pagamento, com base nos valores executados até a data do respectivo desligamento.

Sendo assim, o novo enquadramento no Regime de TIDE se torna possível a partir do mês em que o CAD delibera e aprova tal ato, conforme o regramento previsto na Lei.

Observe-se, justamente por se tratar de um Regime de Trabalho, legalmente não há como realizar o enquadramento de forma retroativa, pelas razões expostas a seguir.

Primeiro, porque anteriormente à deliberação do CAD não havia recursos orçamentários para fazer frente a tais despesas de folha e, por consequência, não havia aprovação por parte dos Conselhos Superiores da Universidade. Portanto, realizar o enquadramento retroativo, nesse contexto, seria cometer ilegalidade, conforme prescreve a legislação que rege a matéria.

Segundo, porque, por se tratar de um Regime de Trabalho, seria ilógico formalizá-lo de forma pretérita. Sobre isto, fazendo uma analogia para fins meramente elucidativos, o enquadramento no Regime de TIDE se aproxima do que seria uma “contratação” para fins de atuar nesse novo Regime de Trabalho. Não haveria sentido “contratar” algo para o passado. Contrata-se a partir do presente, para fins presentes e futuros.

Finalmente, deve-se observar que a formalização do **Requerimento** de Enquadramento no Regime de TIDE não garante, de forma automática, o referido enquadramento. Naturalmente, o atendimento a um Requerimento depende de um deferimento, manifestação ou autorização do órgão competente. No presente caso, o enquadramento no Regime de TIDE somente ocorre a partir da autorização do Conselho de Administração, CAD.

## 5. Quanto ao repasse das informações aos docentes interessados

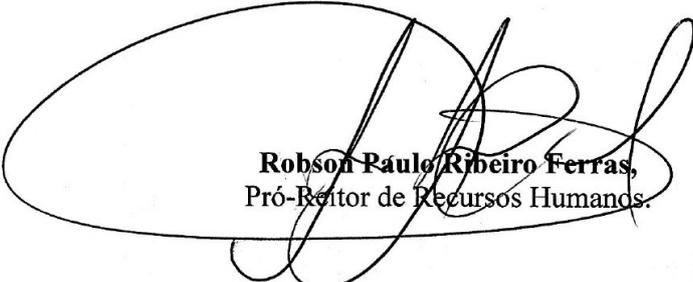
Considerando a importância do assunto, e sempre presando pelo repasse de informações claras e transparentes aos interessados, a gestão da UNICENTRO realizou neste ano, em duas oportunidades, agendas com os docentes que aguardam o seu enquadramento no Regime de Trabalho de TIDE. Nessas oportunidades, foram repassadas as informações contidas neste parecer.

A reunião mais recente ocorreu na data de 11 de agosto de 2020, em agenda promovida pela Reitoria e pela ProRH, com os docentes que aguardam o enquadramento no Regime de TIDE, bem como com a participação dos demais professores recentemente enquadrados nesse regime, no ano de 2020.

### Encaminhamentos:

- À Reitoria para apreciação e ciência quanto ao **item 3** do Ofício nº 3/2020, da ADUNICENTRO, pelo qual solicita-se reunião com os representantes da Universidade para tratar do tema abordado nos autos.

Em 14 de agosto de 2020.



**Robson Paulo Ribeiro Ferras,**  
Pró-Reitor de Recursos Humanos.

Ofício nº 217-GR/UNICENTRO

Guarapuava, 18 de setembro de 2020.

Senhor Presidente:

Em resposta ao Ofício nº 03/2020, desse Sindicato, encaminhamos a Vossa Senhoria, anexas, informações prestadas pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos, PRORH, da Universidade Estadual do Centro-Oeste, UNICENTRO.

Em atenção ao item 3 do Ofício mencionado, pelo qual solicita-se reunião com os representantes da Universidade para tratar do tema abordado, informamos que pré-agendamos uma reunião com a Diretoria da Adunicentro para o próximo dia 25 de setembro, às 10h.

Pela atenção de Vossa Senhoria, agradecemos.

Atenciosamente.

**UNICENTRO**



Prof. Dr. Fábio Hernandes,  
Reitor.

Ao Senhor  
Geverson Grzeszczeszyn,  
Presidente do Sindicato dos Docentes da UNICENTRO, ADUNICENTRO.  
GUARAPUAVA – PR.