



## PONDERAÇÕES SOBRE OS ARGUMENTOS DA PGE QUE MOTIVARAM O VETO À LEI DO TIDE.

Cumprе lembrar, inicialmente, que o TIDE foi considerando Regime de Trabalho desde a sua origem no Sistema Estadual de Educação Superior, com a Lei 11.713/1997, conforme se constata no texto original de seu art. 3º, §3º, *in verbis*:

§ 3º. O regime de trabalho dos docentes desta carreira prevê **dedicação exclusiva, tempo integral 40 horas semanais e tempo parcial.**

(Grifos nossos.)

As alterações promovidas com a Lei nº 14.825, no ano de 2005, não alteraram a concepção inicial, haja vista o que estabelece o artigo 1º da referida Lei, que claramente determina quais os REGIMES DE TRABALHO que compõem a carreira docente, a saber:

Art 1º. O parágrafo 3º do artigo 3º da Lei Estadual nº 11.713, de 07 de maio de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§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.**

(Grifos nossos.)

Com esta compreensão, repita-se, desde o ano de 1997 os professores estão laborando nas Universidades Estaduais do Paraná e obtendo suas aposentadorias de acordo com os Regimes de trabalho que ocupam.

A partir do ano de 2016 o Tribunal de Contas do Estado, em um acórdão controverso, decidiu que o TIDE aos docentes do ensino superior, com base na legislação estadual, deve ser considerado gratificação temporária e não Regime de Trabalho. Controverso não só porque desconsidera artigos da legislação estadual que claramente definem o TIDE como Regime de Trabalho, mas também porque, em sede Liminar, a Justiça decidiu tornar sem efeitos o referido Acórdão, mantendo o entendimento de que o TIDE não é gratificação temporária.

É nesse contexto que precisa ser entendida essa nova proposta legislativa. Não se está fazendo uma lei para criar algo que não existia, mas tão somente propondo um texto legal que possa dirimir as eventuais controvérsias interpretativas da lei atualmente vigente.



Importante dizer isso para deixar claro, de pronto, que não se sustenta qualquer argumento motivador de veto com base em vício de origem. À ALEP não é permitido propor emendas em projetos de lei quando estas gerem despesas. Ora, quais despesas adicionais estão sendo geradas pelo substitutivo da ALEP se ele apenas dá nova redação à uma lei já em vigor? Destaque-se, a emenda aprovada pela ALEP em nada mudou a forma de cálculo dos vencimentos dos docentes, vencimentos estes estabelecidos por tabela salarial aprovada por lei, tabela essa que, de igual forma, em nada foi alterada. Portanto, o impacto referente aos docentes da ativa é ZERO. Mais do que isso: é bom que se diga que o texto final aprovado pela Assembleia Legislativa implica em redução de despesas com a previdência ao criar um tempo mínimo de permanência no Regime de Trabalho para que o professor possa aposentar-se com a integralidade dos vencimentos, isto é, pelo novo texto, somente se aposentará com TIDE aquele professor que tenha permanecido, no mínimo, 15 anos no Regime de TIDE. Somente poderá se aposentar com a integralidade dos vencimentos do RT-40 aquele professor que tenha permanecido, no mínimo, 15 anos no Regime RT-40. Esse “pedágio” de 15 anos não existe na legislação atualmente vigente e sua introdução representa diminuição de despesas ao erário.

Portanto, não subsiste nenhum argumento que aponte impacto com aumento de despesas decorrentes do texto legal aprovado pela ALEP.

Assim, tanto a concepção segundo a qual a governadora não poderia sancionar Lei que gera despesas novas em fim de mandato, quanto o argumento da inconstitucionalidade por vício de origem não se sustentam.

Ademais, importante observar, ponto a ponto, os itens vetados e ponderar sobre as razões do veto. Vejamos:

**I. Quanto ao veto ao art. 2º da Emenda Substitutiva, especificamente sobre as alíneas “d”, “f”, “g”, “h” e “i”, do inciso VII do §3ºA, incluído no Art. 3º da Lei nº 11.713/1997:**

Todas as alíneas em questão se referem a situações já praticadas no Estado do Paraná. Além disso, tais situações estão previstas na Legislação Federal que trata sobre o Regime de Trabalho em tempo integral, com dedicação exclusiva, no âmbito das Universidades Federais, a saber a Lei nº 12.772/2012. Destaque-se, a PGE, em seu Parecer nº 23/2017, que trata do documento que deu origem a este Projeto de Lei, manifestou que a matéria deve se espelhar na referida legislação federal de regência. Nesse sentido, seguem apontamentos sobre as alíneas.

Inicialmente, apresentamos a alínea *d*, aprovada pela ALEP:

d) o desempenho da prestação de serviços de plantão, até o limite de 96 horas mensais, sendo cada plantão de no mínimo 6 (seis) até 12 (doze) horas consecutivas, em horário diferenciado da carga horária do seu regime de trabalho;



A matéria já consta no atual texto da Lei nº 11.713/1997, por meio da alínea *f* do inciso VII, do §3º do art. 3º, conforme segue:

f) o desempenho da prestação de serviços de plantão de até 8 (oito) plantões mensais, cada qual de 6 (seis) até 12 (doze) horas consecutivas, em horário diferenciado da carga horária do seu regime de trabalho;

O texto proposto na emenda substitutiva promoveu apenas uma adequação que visa otimizar a distribuição dos plantonistas nos diversos horários de funcionamento das clínicas e dos hospitais. No entanto, **o total de 96 horas de plantão previsto na Emenda Substitutiva é o teto atualmente vigente** de acordo com a Lei 11.713/1997. Observe-se que na legislação vigente são permitidos 8 plantões mensais de até 12 horas ( $8 \times 12 = 96h$ ). No mesmo sentido, a Emenda aprovada pela Assembleia prevê o teto de 96 horas mensais. Importa destacar que o texto aprovado via Emenda mantém a previsão de que as horas de plantão devem ser realizadas **em horário diferenciado da carga horária do seu regime de trabalho**, portanto, sem prejuízo às demais atividades docentes.

A seguir, apresentamos as alíneas *f* e *g*, conforme aprovado na Emenda Substitutiva:

- f) o prêmio de contribuição de natureza científica ou tecnológica, remunerada ou não, por atividades na sua área de especialidade, de forma esporádica ou não habitual, não excedendo, computadas isoladamente ou em conjunto, o limite de 416 horas anuais;
- g) a retribuição pecuniária, na forma de pro labore ou cachê, pela participação esporádica em cursos, palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente, não excedendo, computadas isoladamente ou em conjunto, o limite de 416 horas anuais?.

Tais alíneas constam no Projeto nº 362 originalmente enviado pelo Executivo à Assembleia, não representando, portanto, inovações realizadas via Emenda Substitutiva. Ocorre que, no texto original, uma terceira alínea estabelecia que as atividades referentes às alíneas *f* e *g* não poderiam exceder 416 horas anuais, computadas isoladamente ou em conjunto. Por uma questão de técnica legislativa, o texto aprovado incorporou tal previsão em cada uma das referidas alíneas *f* e *g*, contudo, mantendo o regramento de que o total de horas não pode exceder o teto de 416 horas anuais, **isoladamente ou em conjunto**. Observa-se que a PGE, nas contas apresentadas em seu parecer, dobrou o total de horas, considerando 416 horas para cada alínea, quando na verdade o correto são 416 horas no total, repita-se, **isoladamente ou em conjunto**.

Importante ressaltar, ainda, que esta limitação de carga horária não existia na Lei 11.713/1997 e foi introduzida de modo a regrear a quantidade de horas que um docente enquadrado no Regime de Dedicção Exclusiva pode desempenhar em atividades não



regulares fora da Universidade. O quantitativo é exatamente o mesmo fixado na Lei 12.772/2012 que regula o Regime de TIDE nas Universidades Federais. Sua introdução não gera qualquer impacto orçamentário e financeiro.

Por fim, as duas situações em questão, sejam as 96 horas mensais de plantão, sejam as 416 horas anuais relacionadas às atividades previstas nas alíneas *f* e *g*, referem-se a tetos de carga horária, de forma que não significa que os docentes desenvolverão a totalidade de todos os tetos previstos em lei. Por uma questão lógica, docentes plantonistas terão menor disponibilidade para realizar contribuições de natureza científica ou tecnológica, prevista na alínea *f*, bem como cursos, palestras, conferências, atividades artísticas e culturais, conforme alínea *g*, e vice-versa, uma vez que, repita-se, **tais atividades devem ser realizadas para além dos horários de atividade previstos no Plano Anual de Atividades Docentes de cada professor**. Nesse sentido, o inciso I do §3ºA, conforme art. 2º da Emenda Substitutiva, estabelece que a distribuição da carga horária entre as diversas atividades docentes “dar-se-á em conformidade com a regulamentação institucional da respectiva IEES”. Portanto, cabe a cada IEES realizar a gestão sobre tal matéria, a partir dos parâmetros estabelecidos em lei. Realizar o somatório linear de todas essas horas permitidas, como se um docente pudesse executá-las em conjunto, resulta em argumento falacioso.

Veja-se, ainda, que o Parecer da PGE não aponta, a respeito destes vetos, nenhum problema de aumento de despesa ou de inconstitucionalidade. Apenas parte de contas equivocadas para, ao final, opinar pelo veto. Sugere vetar porque discorda e não porque há problemas legais. Não parece ser esse o papel de uma Procuradoria Geral. Concordar ou não concordar é matéria de decisão política e legislativa, e não de ordem jurídica.

Na sequência, trata-se da alínea *i*:

- i) o exercício de função ou cargo de provimento em comissão no âmbito do governo estadual, conforme legislação específica;

Mais uma vez estamos diante de uma disposição que **não representa inovação à legislação estadual vigente**. Tal previsão está contemplada no Art. 3º, §3º, inciso VII, alínea *d*, da própria Lei 11.713/1997, objeto deste Projeto de Lei, conforme segue:

VII – Ao Docente em regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE é permitido:

(...)

- d) manter o regime TIDE no exercício de função ou cargo de provimento em comissão inerente à administração da instituição, com redução da carga horária destinada às atividades de pesquisa ou extensão;

A matéria está regulamentada, ainda, pela Resolução Conjunta SETI/SEAP nº 005/2007, conforme segue:



Art. 1.º – Os docentes de instituição de ensino superior no Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva - TIDE **que assumirem cargos em comissão ou função gratificada em órgão público estadual** inerente à administração das instituições de ensino superior **podirão manter o regime TIDE, em aplicação ao disposto na Lei Estadual n.º 11.713/97**, com a redação dada pela Lei Estadual n.º 14.825/2005.

(Grifos nossos).

Finalmente, apresenta-se a alínea j):

j) a remuneração decorrente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

Também não se trata de inovação porque esta é a prática nas IEES desde que foi criado o Regime de Trabalho TIDE, em 1997. Observe-se que ao ocupar este Regime de Trabalho, o docente assume responsabilidades adicionais em relação aos que não estão com dedicação exclusiva. Assim, caso um docente submetido a este Regime de Trabalho venha a ocupar uma atividade administrativa, é justo que ele receba a gratificação do cargo para dar conta deste encargo adicional. Ademais, é preferível que os postos de administração da instituição sejam ocupados por professores que estão submetidos ao regime de dedicação exclusiva, o que significa que vivem exclusivamente em função da instituição e podem melhor cuidar dela. Caso persista o entendimento de que professor em Regime de Trabalho TIDE não pode receber gratificação por cargo administrativo, não haverá quem se ocupe da gestão institucional, desde a base da instituição, a saber, os Departamentos Pedagógicos, até a Reitoria.

Necessário esclarecer, ainda, que um professor TIDE que assume atividade administrativa não deixa de responder pelas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Ele continua trabalhando com todas as atividades que amparam o seu Regime de Trabalho de TIDE e, ainda, assume as atividades administrativas vinculadas ao cargo que assume.

Além disso, tal matéria está consolidada na supracitada Legislação Federal de regência, a saber a Lei nº 12.772/2012, em seu art. 21, lei que deve ser tomada por base, de acordo com orientação da própria PGE:

Art. 21. No regime de dedicação exclusiva, será admitida, observadas as condições da regulamentação própria de cada IFE, a percepção de:

I - remuneração de cargos de direção ou funções de confiança;

(...)

(Grifos nossos).

Mais uma vez estamos diante de parecer opinativo da PGE que não se sustenta





em problemas de ordem legal, mas tão somente no ponto de vista de uma suposta impossibilidade. Ora, tanto é possível que já está prevista na legislação estadual e igualmente prevista na legislação federal sobre a matéria.

## II. Quanto ao veto aos art. 3º e 4º:

Para refletir sobre a questão, deve-se retomar alguns dispositivos supracitados, resgatando o texto originalmente constante no §3º do art. 3º, da Lei nº 11.713/1997, bem como a redação dada a esse parágrafo em 2005, por meio da Lei nº 14.825, conforme segue:

§ 3º. O regime de trabalho dos docentes desta carreira prevê **dedicação exclusiva, tempo integral 40 horas semanais e tempo parcial.**

(Texto original da Lei nº 11.713/1997)

§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.**

(Redação dada pela Lei nº 14.825/2005).

(Grifos nossos.)

Em que pese tais argumentos já tenham sido apresentados neste documento, ao tratar dos arts. 3º e 4º, aprovados pela ALEP, mister destacar que a Emenda Substitutiva em discussão em hipótese alguma transformou gratificação em Regime de Trabalho, isso porque o TIDE claramente sempre foi Regime de Trabalho desde sua concepção por meio do texto originalmente aprovado pela Lei nº 11.713 em 1997, o que veio a ser ratificado pela redação dada pela Lei nº 14.825 em 2005. Dessa forma, a Emenda Substitutiva, por meio dos artigos em questão, apenas reafirmou tal previsão já constante na legislação desde 1997, visando garantir segurança jurídica aos docentes.

Destaque-se, a interpretação de que o TIDE não é Regime de Trabalho, e sim uma gratificação, resume-se a um entendimento do Tribunal de Contas do Estado. Ora, como se constata pelas Leis, a concepção de que o TIDE é um Regime de Trabalho é matéria consolidada na Legislação! Portanto, uma interpretação dada pelo Tribunal de Contas, por meio de um acórdão controverso, não pode derrubar o que a lei prevê.

## III. Quanto ao veto ao art. 5º:



O art. 5º não estabelece nova regra previdenciária. Ao contrário, em seu *caput*, expressa que “os docentes terão direito a aposentadoria, sendo que seus proventos de inatividade serão calculados **segundo a legislação constitucional vigente**”.

Quanto ao período mínimo de contribuição para a previdência de quinze anos, também estabelecido pelo *caput* do referido artigo, tal previsão consta no texto original apresentado pelo Executivo, por meio do Projeto de Lei nº 362, **não se tratando de inovação apresentada por Emenda Substitutiva**.

Por fim, importante frisar que os proventos pagos aos docentes referentes ao Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva sempre sofreram incidência de contribuição previdenciária, desde de sua implantação, de forma que se observa o princípio da contributividade.

Dessa forma, em harmonia com os arts. 3º e 4º aprovados pela ALEP, o art. 5º visa trazer segurança jurídica e garantir o tratamento isonômico entre os docentes que estão na ativa e aqueles que já se aposentaram com proventos calculados a partir do Regime de Trabalho TIDE.

#### **IV. Quanto ao texto suprimido pela Lei nº 19.594, de 12 de julho de 2018:**

Superados os argumentos apresentados pela PGE em relação ao conteúdo dos artigos vetados, torna-se necessário analisar o texto suprimido pela Lei nº 19.594, de 12 de julho de 2018. Para tanto, inicialmente apresenta-se o texto até então vigente do art. 3º, §3º, da Lei nº 11.713/1997, com redação dada pela Lei nº 14.825/2005, conforme segue:

Art 1º. O parágrafo 3º do artigo 3º da Lei Estadual nº 11.713, de 07 de maio de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§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.

I - O edital de concurso discriminará o regime de trabalho parcial ou integral para ingresso que será integrado pelo docente, ficando vedado o ingresso no Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE.

II - O regime de trabalho do docente poderá ser alterado, atendidas as demandas da instituição de ensino superior para as atividades de ensino, pesquisa e/ou extensão, observados os requisitos estabelecidos para cada regime e a disponibilidade orçamentária e financeira de pessoal da instituição, obedecida a legislação vigente.

III - Entende-se o Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva - TIDE da carreira do Magistério Público do Ensino Superior do Paraná, como dedicação exclusiva às atividades de Pesquisa e Extensão.



IV - O Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva - TIDE somente será aplicado ao Professor de Ensino Superior com regime de trabalho integral de 40 (quarenta) horas semanais, ficando vedada sua aplicação a regime de trabalho parcial.

V - Para o ingresso e permanência no Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva - TIDE, os docentes deverão, obrigatoriamente, estar em consecução de projetos de pesquisa e extensão nas Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná, além de atender o disposto na lei e nas normas da instituição de ensino superior, ficando excepcionado o previsto na alínea "d", do inciso VII deste parágrafo.

VI - É vedado ao docente em Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE, entre outras condições passíveis de regulamentação:

- a) exercer outra atividade remunerada regular ou manter vínculo empregatício no setor público ou privado;
- b) atuar como profissional autônomo ou participar, com remuneração, de conselhos de entidades privadas;
- c) desempenhar funções que impliquem em responsabilidade técnica ou administrativa em empresa ou instituição da qual seja sócio cotista ou acionário.

VII - Ao Docente em regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE é permitido:

- a) a percepção de direitos autorais ou correlatos, sem vínculo de emprego;
- b) a participação em órgão de deliberação coletiva e em comissões julgadoras ou verificadoras, desde que relacionada com as atividades acadêmicas;
- c) a representação em órgãos colegiados e comissões de outras instituições ou órgãos públicos;
- d) manter o regime TIDE no exercício de função ou cargo de provimento em comissão inerente à administração da instituição, com redução da carga horária destinada às atividades de pesquisa ou extensão;
- e) prestar contribuição, remunerada ou não, por atividades na sua área de especialidade, de forma esporádica ou não habitual, desde que autorizada pela unidade de lotação;
- f) o desempenho da prestação de serviços de plantão de até 8 (oito) plantões mensais, cada qual de 6 (seis) até 12 (doze) horas consecutivas, em horário diferenciado da carga horária do seu regime de trabalho;
- g) a prestação de serviços na forma da Lei Estadual nº 11.500, de 08 de agosto de 1996."

Muito claramente se observa que todos os sete incisos e respectivas alíneas, acima descritos, compõem o §3º do art. 3º, da Lei nº 11.713/1997. Prova disso, o art. 1º da Lei nº 14.825/2005 estabeleceu tal conjunto de incisos e alíneas como **nova redação dada ao §3º do art. 3º, da Lei nº 11.713/1997.**





Verifica-se ainda, que os dispositivos acima descritos disciplinam, entre outras questões, sobre o regime de ingresso dos docentes, a possibilidade de alteração do regime de trabalho em função do interesse institucional, as proibições e as permissões ao docente enquadrado no Regime de Trabalho de TIDE.

Feitas tais considerações sobre o texto até então vigente, segue a nova redação dada ao mesmo §3º do art. 3º, da Lei nº 11.713/1997, conforme a Lei nº 19.594/2018, *in verbis*:

Art 1º. O § 3º do art. 3º da Lei nº 11.713, de 7 de maio de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

§3º Para fins de ingresso, o servidor integrante da carreira docente do Magistério do Ensino Superior será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

- I - quarenta horas semanais de trabalho, em tempo integral e dedicação exclusiva para a obrigatória consecução de atividades de ensino conjugada com pelo menos, a atividade de pesquisa ou extensão universitária, sendo vedada a acumulação com outro cargo público ou com o desenvolvimento de outra atividade regular remunerada; ou
- II - em tempo parcial

Observe-se que o art. 1º da Lei nº 19.594/2018 **não deu nova redação apenas ao caput do §3º do art. 3º, da Lei nº 11.713/1997, e respectivos incisos I e II**, mas, determinou que o § 3º do art. 3º da Lei nº 11.713/1997 passa a vigorar com uma nova redação, isto é, **a nova redação suprimiu a totalidade do texto anterior**.

Dessa forma, a redação promovida pela Lei nº 19.594/2018 tratou apenas do regime de ingresso dos docentes, suprimindo todas as demais questões. Como consequência, não há mais regramento legal que trate da possibilidade de alteração do regime de trabalho em função do interesse institucional, nem mesmo das proibições e das permissões ao docente enquadrado no Regime de Trabalho TIDE. Em síntese, o conjunto de previsões que regulamentavam o Regime de Trabalho TIDE, para a Carreira do Magistério Público do Ensino Superior, deixou de existir.

Destaque-se, no entanto, que a PGE, em seu parecer motivador do veto, apresentou preocupação quanto a manutenção da regulamentação até então vigente por meio do §3º do art. 3º, da Lei nº 11.713/1997, com a redação dada pela Lei nº 14.825/2005. Nesse sentido, a PGE sugeriu o veto do art. 7º da Emenda Substitutiva aprovada pela ALEP, tendo em vista que este artigo revogaria tais dispositivos, uma vez que o regramento em questão estaria sendo reescrito na íntegra pelo Projeto de Lei em discussão. Ao argumentar sobre o veto do art. 7º, a PGE cita que “A manutenção das disposições (art. 7º, I e II do Substitutivo), somadas ao veto aos artigos 2º e 3º do mesmo substitutivo, poderia levar a que **certas matérias perdessem completamente a regulamentação**” (grifo nosso). Contudo, o que a PGE não observou é que o único artigo não vetado foi suficiente para fazer com que a matéria de fato perdesse completamente a regulamentação.



Por mais que a Lei nº 19.594/2018 não tenha revogado o art. 1º da Lei nº 14.825/2005, o texto desta perde o seu efeito, tendo em vista a nova redação dada ao mesmo objeto pela lei mais recente.

Frente a todo o exposto, seria impensado defender que o texto do art. 1º da Lei nº 14.825/2005 continua vigente de forma concorrente com o art. 1º da Lei nº 19.594/2018. E mesmo que assim fosse, outro problema emanaria: se os dois textos estivessem vigentes, o art. 1º da Lei nº 14.825/2005 prevê que o ingresso na carreira docente se dá por meio dos regimes parcial ou integral, **ficando vedado o ingresso no Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE**, enquanto que o art. 1º da Lei nº 19.594/2018, por sua vez, prevê como possibilidade de ingresso na carreira, o regime quarenta horas semanais de trabalho, **em tempo integral e dedicação exclusiva** (isto é, o TIDE) e o regime parcial. Portanto, a suposta vigência conjunta dos artigos das diferentes leis construiria um cenário conflitante e contraditório, que traria novas incertezas jurídicas.

Ainda, supondo que o art. 1º da Lei nº 14.825/2005 continuasse vigente, este permite ao docente enquadrado no Regime de TIDE a execução de plantão docente, o exercício de função ou cargo de provimento em comissão inerente à administração da instituição, o préstimo de contribuição, remunerada ou não, por atividades na sua área de especialidade, o que envolve atividades de natureza científica ou tecnológica, cursos, palestras, conferências, atividades artísticas e culturais, matérias essas que foram objetos de veto. Pois bem: se todas essas matérias foram vetadas por indicação da PGE, mas, paralelamente, aquela Procuradoria defendeu a manutenção do art. 1º da Lei nº 14.825/2005, que trata das mesmas questões, qual o sentido em vetar a Emenda Substitutiva aprovada pela ALEP?

Mas, fato é que o art. 1º da Lei nº 14.825/2005 restou suprimido pela nova lei, de forma que a matéria perdeu sua regulamentação legal. Tal cenário traz uma série de inseguranças jurídicas, bem como limitações do aspecto da gestão institucional.

Portanto, apresenta-se um amplo conjunto de problemas, todos facilmente sanáveis com o reestabelecimento da Emenda Substitutiva aprovada pela ALEP, por meio de uma possível rejeição aos vetos promovidos pelo Excelentíssima Governadora.