



Prefeitura do Município de Araraquara

**CÓPIA**



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**À COMISSÃO DE OTIMIZAÇÃO DE GESTÃO EM RECURSOS HUMANOS**

**Processo Administrativo de nº: 34.372 de 2022**

**Nobres Membros da Comissão**

Considerando a instituição da Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos pela Portaria Nº 27.884, De 17 De Março De 2022.

Considerando que dentre seus objetivos estão a formulação de uma política de recursos humanos focada na maior eficiência dos serviços públicos prestados;

Considerando que é objetivo da comissão a realização de estudos de modo a **identificar procedimentos que têm levado a ações trabalhistas**, bem como minimizar os impactos de tais ações junto à Administração Pública Municipal, sendo seu mote nortear a atuação da gestão municipal de modo a resguardar as **condições de dignidade, de saúde e de bem-estar dos trabalhadores**, no desempenho de suas atividades laborais.

Considerando que o escopo da comissão é a elaboração de recomendações e orientações acerca de medidas para se evitar ou minimizar o passivo trabalhista do Município de Araraquara.

Resolve-se elaborar as seguintes recomendações.

**1 PROLEGÔMEROS PROPEDEUTICOS ACERCA DA IDENTIFICAÇÃO DAS SITUAÇÕES FÁTICAS QUE LEVAM ÀS AÇÕES TRABALHISTAS**

Aprioristicamente, se faz essencial destacar a abnegação dos procuradores que integram esta Subprocuradoria Geral do Trabalho, ante o



D. O. A.

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

excessivo número de demandas ajuizadas em face do ente público, bem como as demandas de cunho administrativo que devem ser atendidas com presteza.

Não se olvide do fato de que, no auge da decretação do estado de calamidade pública em decorrência da pandemia do novo coronavírus, momento o qual sequer havia a disponibilização das vacinas, esta Subprocuradoria Geral do Trabalho teve atuação marcante e de clarividente destaque nas demandas mais complexas que aqui surgiram, liminares da Justiça do Trabalho, greve de servidores, dentre outras demandas de cunho público e notório.

Há que se destacar, ainda, o fato de que esta Subprocuradoria Geral do Trabalho sempre esteve à disposição e aberta para todo e qualquer questionamento, respondendo prontamente os questionamentos que aqui foram remetidos. Cite-se que, esta especializada sempre esteve preparada para atender e orientar os órgãos públicos no cumprimento de seu mister, em que pese a carência de recursos materiais e humanos para fazer frente as demandas solicitadas, e aqui, ousou dizer, que esta Procuradoria Geral do Município sempre esteve (e estará) à disposição de todos aqueles que necessitam de nossa orientação.

Feitas essas breves considerações, necessárias para a contextualização deste parecer, manifestar-nos-emos em sequência.

**De chofre**, importante registrarmos que o procedimento acerca da realização de estudos de modo a **identificar procedimentos que têm levado a ações trabalhistas**, bem como de minimizar os impactos de tais ações junto à Administração Pública Municipal, sendo seu mote nortear a atuação da gestão municipal de modo a resguardar as **condições de dignidade, de saúde e de bem-estar dos trabalhadores**, no desempenho de suas atividades laborais vem sendo elaborado desde o início da instituição desta Subprocuradoria Especializada.

P



04

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

É importante relembrarmos o fato de que o artigo 8º da Lei Orgânica da Procuradoria Geral do Município de Araraquara (Lei 8.916 de 2017) estabelece ser atribuições da Procuradoria prestar consultoria e assessoramento jurídico ao Prefeito Municipal e aos titulares das Secretarias Municipais, no exercício regular de suas atribuições (inciso I), bem como a elaboração estudos e pareceres de natureza jurídico-administrativa (inciso III), além de outras atribuições.

Com isso, com o fito de bem se estruturar a especificação dos problemas que levam às demandas trabalhista, esta especializada em 17/05/2017 já iniciou o processo de estudos, bem como de captação de informações acerca dos principais pontos de tensão entre servidores públicos e o município.

Conforme documento de folhas 06 a 08, já nos preocupava as situações correntes dos seguintes direitos trabalhistas: Férias; Promoção Funcional; Ausência de Anotação de Intervalos; Inobservância dos Intervalos Interjornada e Intrajornada; Ausência de Condições Mínimas de Trabalho para os Trabalhadores nas Ruas – ausência de banheiro químico;

Não obstante, passados 5 (cinco) anos, esta Subprocuradoria Trabalhista novamente se manifestou acerca dos mesmos assuntos, elaborando estudo conjunto perpetrado por todos os nobres procuradores que a compõe, registrado no Guichê 14.606 de 2022.

Veja-se que, desde a criação desta especializada as demandas trabalhistas cresceram, ainda que se tenham elaborados os estudos preventivos-orientativos às secretarias respectivas. Nesse aspecto, o dever de observância acerca dos problemas recorrentes nas lides municipais no campo das relações laborais nos fez, **novamente**, alertar sobre as necessidades de específico cumprimento da legislação trabalhista, bem como sobre urgente necessidade de material humano e de expediente para o deslinde de nosso mister.

Nessa toada, importante ressaltar que se reiterou a questão da inobservância dos intervalos inter e intrajornada, bem como o intervalo especial dos médicos; o pagamento extemporâneo das férias; a ausência da Avaliação

P



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

de Desempenho para fins da promoção dos 16%; a ausência de banheiros químicos, entre outros temas afeto à rotina trabalhista.

Oportuno o registro de que, no tocante ao tema *intervalos* dos professor, manifestamo-nos no sentido de sua observância no Parecer 06 de 2019, proferido no Guichê 068.438 de 2019, emitindo nossas recomendações à Secretaria Municipal da Educação. Ressalte-se que, nesse aspecto, uma que esta Nobre Secretaria deu execução aos termos contidos no predito parecer, as demandas trabalhistas caíram significativamente nesse ponto.

Ressalte-se que conforme foi expressamente consignado às folhas 12 e 13 deste Guichê de número 34.372 de 2022, esta especializada solicitou com urgência medidas administrativas básicas e necessárias, com vistas a viabilizar o exercício da advocacia pública.

No mesmo sentido, todos os Nobres procuradores desta especializada solicitaram melhorias na estrutura laboral para melhor desempenharem seus ofícios. Dentre elas, cite-se a necessidade de adequação e troca do mobiliário como mesas e cadeiras, tendo em vista a ergonomia necessária, bem como a troca dos computadores, visto que ao se utilizar o PJE necessitam de **dois monitores** para poderem analisar o processo de forma ampla e completa.

Na mesma oportunidade, foi informada a necessidade de reposição de pessoal, tendo em conta o expressivo número de processos se comparada à disponibilização de pessoal existente (procuradores e analista)

Nessa mesma linha, conforme as folhas 14 a 19, e não por acaso, todos os problemas apontados pelos Nobres Procuradores desta especializada já haviam sido verificados em meados do ano de 2017. (folhas 06 a 08), cuja solução técnica ano à ano vem sendo ofertada por esta especializada.

Ocorre que, nossas manifestações são desprovidas de caráter vinculativo, tendo como escopo, **orientar com lastro nas leis de regência do assunto, Doutrina, Jurisprudência, em toda principiologia constitucional norteadora dos atos da Administração Pública, às Autoridades Municipais,**



06

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

à prática de seus atos administrativos decisórios, sendo sempre oportuna a lembrança acerca da conceituação de Parecer, que no dizer do ilustre doutrinador **José dos Santos Carvalho Filho**<sup>1</sup>:

Os pareceres consubstanciam opiniões, pontos de vista de alguns agentes administrativos sobre matéria submetida à sua apreciação. (...) Refletindo um juízo de valor, uma opinião pessoal do parecerista, o parecer não vincula a autoridade que tem competência decisória, ou seja, aquela a quem cabe praticar o ato administrativo final. Trata-se de atos diversos, - o parecer e o ato que o aprova ou o rejeita. Como tais atos tem conteúdos antagônicos, o agente que opina nunca poderá ser o que decide

Em outras palavras, a Subprocuradoria Trabalhista compete apenas e tão somente **orientar** os responsáveis pela execução, seus secretários e órgãos de execução (Secretarias), competindo a estes a **execução e realização**.

Com isso, percebe-se que o problema se encontra na execução e implementação daquilo que emana a título orientativo desta especializada. Não há como evitar demandas trabalhistas se não se observa a enorme gama de pareceres técnicos que são emitidos por esta especializada.

Somente a título de exemplo, veja-se a manifestação na Ata de Reunião de folhas 37/40 do predito guichê donde se consignou a manifestação acerca do intervalo dos médicos: “só é exigido dos médicos mensalistas – UBS e Especializada, não se aplicando aos horistas e aos ocupantes do Programa de Saúde da Família – PSF’s”.

Esta questão foi insistentemente orientada no âmbito da Administração Pública acerca da **obrigatoriedade** da observância do predito intervalo, **sem qualquer restrição** acerca da jornada efetuada pelo médico.

Por outro lado, a título de exemplo acerca da **observância das orientações emanadas por esta especializada**, o Parecer nº 006/2019

<sup>1</sup>FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. São Paulo: Ed. Atlas. 32ª ed. 2018, p.143-144.



07

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

emanado pelo Nobre Procurador Danilo Trindade de Almeida, nos autos do Guichê 068.438/2019, acerca do mesmo tema "**Intervalos**" no âmbito da Secretaria Municipal de Educação teve sua devida apreciação e observância no âmbito desta Secretaria Municipal, o que culminou em redução das demandas trabalhistas dessa secretaria.

Nesse aspecto, tem-se que o problema se encontra no âmbito da aplicação e execução das orientações.

A esse respeito, esta especializada possui recente caso em que houve a inobservância completa das orientações preventivas por nós elaboradas.

A Ação Trabalhista de nº **0010639-26.2022.5.15.0079** retrata exatamente a inobservância das orientações. A ação movida pelo Nobre Procurador Roberto Gonçalves Kassouf pleiteia justamente a implementação da avaliação de desempenho funcional.

O imbróglio começou, inicialmente, diante da manifestação emanada pela G.D.R.H, ao afirmar que o "servidor havia completado o estágio probatório, porém deveria ser verificada a legalidade de tal solicitação, tendo em vista a LC 173 de 2020, bem como a revogação da Lei Municipal 8.916 de 2017 pela Lei Municipal 9.800, manifestação exarada pelo Senhor Paulo Henrique Yossimi em 25/01/2021".

Nesse aspecto, esta especializada se manifestou nos Guichês Administrativos de nºs 017.129 de 2021, 012.722 de 2021 e 001.337 de 2021 elaborando Parecer técnico-jurídico cuja fundamentação exaustiva (20 páginas) culminava na recomendação para que, após a análise dos pleitos contidos nos respectivos guichês, haveria de se deflagrar a Realização de Avaliação de Desempenho, e em caso de aprovação, com a conseqüente implantação da Promoção Funcional.

Pois bem. Mesmo diante de tal fundamentação exaustiva, cuja elaboração se deu em 05/05/2021, o servidor teve seu pleito **negado** perante a

D



08  
0

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Administração Pública, o que confirma a tese de que, o real problema se encontra na **inobservância** das orientações emanadas por esta especializada.

Veja-se que o Guichê 1.337 de 2021 cujo objeto culminou na predita reclamatória trabalhista foi abarcado na fundamentação do parecer. Encaminhou-se o referido guichê à Nobre Controladoria Geral do Município que pugnou no mesmo sentido.

Nesse aspecto, dois órgãos técnicos do Município se manifestaram no mesmo sentido, sobre a necessidade de instauração da comissão de avaliação para análise dos requisitos previstos na lei.

O processo recebeu a chancela do Secretário Municipal de Administração que em 21/06/2021 encaminhou à Coordenadoria Executiva de Recursos Humanos o processo.

Em manifestação, a GDRH por intermédio da Senhora Mara Cristina Pereira informou que “a promoção conforme Lei Municipal 6.251/2005 está vinculada a realização de Avaliação de Desempenho Funcional, que atualmente apenas é realizada por **determinação judicial**”.

Veja-se que não se trata de ausência de orientação, pois no caso desta demanda específica houve **dois pareceres técnicos** acerca da necessidade de se instaurar a predita comissão de avaliação, o que foi completamente ignorado pelo órgão executivo da medida.

Em sua inicial, o reclamante se manifesta nos seguintes termos: “O pedido supramencionado tramitou pelo processo administrativo (guichê) nº 001.337/2021, cuja cópia integral se encontra em anexo, e o reclamante obteve deferimento e êxito na totalidade de seus pleitos. Em que pese tenha havido reconhecimento expresso e incondicional pelo Município reclamado do direito do reclamante à instauração do procedimento de avaliação e desempenho funcional em âmbito administrativo, **no momento da execução dos demais procedimentos** legais (nomeação de comissão de avaliação, definição de critérios e etc.), houve **RECUSA** expressa **de servidor da Gerência de**

[Handwritten signature]



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

*Desenvolvimento de Recursos Humanos em dar seguimento às ordens de deferimento do Sr. Secretário de Administração para fins de cumprimento do rito legal previsto na Lei Municipal nº 6.251/2005, com a redação dada pela Lei Municipal nº 7.842/2012, no que tange à avaliação de desempenho funcional.*

Em sequência, o reclamante assevera: "Quanto à avaliação de desempenho funcional, durante a tramitação do expediente em questão, o Secretário Municipal de Administração, autoridade competente para decidir, no âmbito da estrutura administrativa do Município reclamante, os atos de efeitos individuais relativos a servidores públicos nos termos do art. 4º, inciso VII e art. 28, inciso IV da Lei Municipal nº 10.110/2021, acionou o assessoramento jurídico da Subprocuradoria-Geral Trabalhista e a expertise da Controladoria-Geral do Município para subsidiá-lo em sua decisão, submetendo a questão acerca do deferimento dos pedidos administrativa ao crivo dos pareceres técnicos estes órgãos permanentes da organização municipal. Conforme se observa das cópias do procedimento administrativo em tela ora juntado, tanto o parecer jurídico do Subprocurador-Geral Trabalhista, o Dr. Alexandre Von Beszedits, como a manifestação da Controladora-Geral, Josiani Michelli Silva dos Santos, foram totalmente favoráveis ao pleito do reclamante na seara administrativa, o que naturalmente culminou com DEFERIMENTO TOTAL E INCONDICIONADO dos pedidos veiculados no requerimento administrativo nº 001.337/2021, conforme despacho abaixo. Pelo deferimento encartado em sede administrativa, como se não bastasse o império da lei que rege a matéria, ficou reconhecido expressamente pelo Município reclamado que o reclamante possui direito de ser avaliado para fins da promoção a que se refere o art. 43, inciso I da Lei Municipal nº 6.251/2005, com a redação dada pela Lei Municipal nº 7.842/2012, através do procedimento legalmente previsto no art. 49 a 52 do mesmo diploma normativo. E outra conclusão não haveria de haver, pois, o direito funcional de ser avaliado, nos moldes em que foi concedido pela legislação municipal, afigura-se como líquido



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

5

*e certo, sem condicionantes ou obstáculos de ordem prática ou jurídica, devendo ser realizado, POR FORÇA DE LEI, todo ano até o final do primeiro bimestre. Isso sem olvidar do alerta feito pelo Subprocurador-Geral Trabalhista em seu parecer proferido no âmbito do processo administrativo acima mencionado quanto à avalanche de demandas trabalhistas já existente com a temática famigerada da “promoção dos 16% e o Município de Araraquara/SP”, que é desencadeada pela inércia dos gestores públicos em dar efetividade à instauração de comissões de avaliação prevista em lei, conforme é de ciência inequívoca dos juízes que exercem suas funções jurisdicionais nesta comarca. Pois bem, embora reconhecido expressamente pelo Município reclamado o direito do reclamante de ser avaliado para fins da promoção através do procedimento legalmente previsto nos art. 49 a 52 da Lei Municipal nº 6.251/2005, com a redação dada pela Lei Municipal nº 7.842/2012, os órgãos de execução administrativa flagrantemente ignoraram tanto a imperatividade natural da lei municipal como a decisão administrativa do superior hierárquico que deferiu o pleito do reclamante e determinou as providências que se fizessem necessárias.”*

5

Desta forma, nos parece indene de dúvidas que o preocupante problema do excessivo número de demandas trabalhistas não encontra amparo no aspecto preventivo, visto que este é feito diariamente. O preocupante problema se encontra no **devido cumprimento** dos pareceres técnicos-jurídicos pelos órgãos executores que não implementam aquilo que se orienta.

Por fim e em arremate neste ponto, cumpre-nos expor, novamente, os principais aspectos das questões atinentes à relação jurídica de trabalho existente entre o Município de Araraquara e seus servidores públicos.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**1.1 Incompatibilidade do Regime Celetista com Pessoas Jurídicas de  
Direito Público da Administração Pública Direta e Indireta<sup>2345</sup>**

**1.1.1 Servidores Públicos Estatutários, Celetistas e Temporários**

São servidores Estatutários aqueles em que a relação jurídica de trabalho é disciplinada por diplomas legais específicos, denominados estatutos. Nestes estão inscritas todas as regras que incidem sobre a relação jurídica, razão porque neles também estão previstos os direitos e deveres.

Servidores Celetistas ou Trabalhistas são aqueles em que são disciplinados pelas normas previstas na CLT. Seu regime básico é o de emprego, o mesmo em que se aplica ao campo privado.

Servidores Temporários são aqueles se configuram num agrupamento excepcional dentro da categoria geral dos servidores públicos. São servidores em regime excepcional, visto que são exceção à regra do concurso público.

**1.1.2 Regimes Jurídicos Funcionais**

**a.1 Estatutário:** Nesse regime as regras elementares e fundamentais encontram-se previstas em lei. Há possibilidade de que outras regras estejam previstas em outros diplomas, como decretos ou portarias, mas estas não podem

<sup>2</sup> Todo o trabalho aqui desenvolvido foi elaborado com base na doutrina de: FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. São Paulo: Ed. Atlas. 32ª ed. 2018, p.639-659.

<sup>3</sup> No mesmo sentido: HEINEN, Juliano. Curso de Direito Administrativo. Salvador: Ed. Juspodivm. 2ª edição. 2021, p. 407-412.

<sup>4</sup> Com o mesmo pensamento: DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Rio de Janeiro: Forense. 33ª edição, p. 700-704.

<sup>5</sup> Em idêntica fundamentação: DE MELLO, Celso Antônio Bandeira. Curso de Direito Administrativo. 30ª ed. São Paulo: Malheiros. 2012, p.248-284.



12  
71

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

se consubstanciar em direitos e deveres. Para estes, somente a lei pode criar direitos e obrigações. A natureza dessa relação jurídica é institucional e não negocial, ou seja, não há contrato entre servidor e ente público, mas sim, trata-se de relação jurídica especial.

**a.2 Trabalhista:** O regime trabalhista as regras estão prevista na CLT e diplomas correlatos ao Direito do Trabalho (Lei 8.036, Lei de Greve, Lei do DSR,). A natureza, segundo a doutrina administrativista, é puramente contratual. Conquanto exista o regime celetista, o servidor não se despe de tal mister, visto que as regras de direito público ainda encontram-se acopladas aos direitos privatísticos previstos na CLT, visto que aqueles emanam da própria Constituição. É dever do ente público respeitar todos os direitos adquiridos pelo servidor celetista no âmbito de sua relação de emprego público, mesmo que altere seu regime jurídico para estatutário, visto que relegar direitos funcionais adquiridos pelo servidor constitui-se em flagrante inconstitucionalidade.

**a.3 Temporário ou Especial:** O regime especial visa disciplinar categoria específica de servidores, quais sejam, os temporários. Há necessidade de lei específica sobre o tema para que os entes possam contratar sob esse regime, conforme artigo 37, IX da CF. A natureza da relação jurídica entre servidores temporários e o ente contratante tem características próprias. Conquanto o termo utilizado pelo constituinte seja *contrato*, cuida-se de contrato administrativo de caráter funcional, diverso do contrato administrativo das Leis 8.666/93, 14.133/2021 e da 8.987/95, dentre outros. Esse regime é **excepcional**, logo deve possuir três requisitos: Tempo determinado, necessidade temporária do serviço e excepcionalidade, todos os requisitos cumulativo.

### **1.1.3 Quadro Funcional, Cargo, Emprego e Função**

Quadro Funcional é o conjunto de carreiras, cargos isolados e funções públicas remuneradas dos integrantes de uma mesma pessoa federativa ou de

11



13

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

seus órgãos internos. É verdadeiro espelho do quantitativo de servidores públicos da administração.

Carreira é o conjunto de classes funcionais em que seus integrantes vão percorrer diversos patamares de que se constitui a progressão funcional. As classes são compostas de cargos que tenham as mesmas atribuições.

Os cargos que as compõe são os de carreira, diversos dos cargos isolados que, embora integrando o quadro, não ensejam o percurso progressivo do servidor.

Cargo, propriamente dito, é o lugar dentro da organização funcional da Administração Direta, de suas autarquias e fundações que, ocupado por servidor público, tem funções específicas e remuneração fixada em lei ou diploma a ela equivalente. Cargo é uma célula (e não um conjunto de atribuições), um lugar dentro da organização; além do mais, as atribuições são cometidas ao titular do cargo.

Função Pública é a atividade em si mesma, ou seja, função é sinônimo de atribuição e corresponde às inúmeras tarefas que constituem o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos.

Emprego Público é o termo utilizado para determinar a relação funcional trabalhista, assim como se tem usado a expressão *empregado público* como sinônima de servidor público trabalhista.

O servidor público **tem função, mas não ocupa cargo público. O servidor estatutário tem sim cargo que o ocupa e exerce suas funções atribuídas ao cargo.**

#### **1.1.4 A Peculiar Situação do Município de Araraquara**



14  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Em termos legislativos, atualmente, poderia se afirmar que o município se enquadra no regime estatutário, conforme artigo 1º da Lei Complementar 937 de 2020:

Art. 1º Fica estabelecido o regime jurídico estatutário dos servidores públicos do município de Araraquara, em conformidade com o "caput" do art. 39 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Parágrafo único. O disposto no "caput" deste artigo aplica-se:

I - ao Poder Executivo, compreendendo-se nele a Administração Pública Direta e as pessoas jurídicas de direito público integrantes da Administração Pública Indireta; e

II - ao Poder Legislativo.

Porém, como se depreende da mesma lei, não há um estatuto jurídico municipal que possa dar guarida a direitos e deveres aos servidores públicos, veja-se:

Art. 3º No prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, contados da vigência desta lei complementar, decreto do Poder Executivo instituirá comissão amplamente representativa dos funcionários da Administração Pública Municipal Direta e Indireta, destinada a contribuir e a debater a reestruturação do Estatuto dos Servidores Públicos do município de Araraquara

Pois bem. A situação é peculiar, visto que o município já possuía regime estatutário regulado pela Lei 1.939 de 1972 que, segundo sua ementa, trata sobre o "Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Araraquara". Logo, não há dúvidas de que o Município de Araraquara possui um regime jurídico administrativo de pessoal estatutário, conforme delimitado acima em seu conceito.

Ocorre que, com a publicação da Constituição de 1988, a legislação municipal ficou obsoleta, o que mereceria uma atenta atualização. Entretanto, por motivos que não se encontram justificativas, em 1992, outra lei foi publicada, a Lei Complementar 2 de 1992, cuja ementa é "Institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais e dá outras providências".

S



05

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Entretanto o município já possuía um regime jurídico estatutário, que estava vigente à época, mas que tendo em vista a Constituição de 1988 tornou-se inapropriado, visto que vários institutos se encontravam não recepcionados pela nova ordem constitucional.

Não obstante referidas situações jurídicas, foi editada a Lei 6.251, De 19 De Abril De 2005 que dispôs sobre **“Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos da Prefeitura do Município de Araraquara e dá outras providências”**. No entanto, referida lei possuía estrutura celetista e, no caso, dos servidores públicos de Araraquara o regime era o Estatutário.

Já em 2019, revogou-se a Lei 6.251/2005 e publicou-se as leis 9.800/2019 e 9.801/2019, ambas com o intuito de **“Instituir o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) da Prefeitura Municipal de Araraquara e dos profissionais do Quadro de Magistério e Funcionários da Educação Pública do Município de Araraquara, e dá outras providências”**.

O novo PCCV também segue a mesma linha do antigo, estruturando-se de acordo com os ditames celetistas, sem se analisar que havia legislação específica sobre o tema (LC municipal 2 de 1992).

Entretanto, novamente sem a devida e curial análise, a Lei Complementar N° 937, de 22 de dezembro de 2020 estabeleceu o **regime jurídico estatutário** dos servidores públicos do Município de Araraquara, e dá outras providências, ao passo que Lei Complementar N° 938, De 22 De Dezembro De 2020 Dispõe, aos empregados públicos dos Poderes do município de Araraquara, de suas autarquias, inclusive as em regime especial, e de suas fundações públicas de direito público, **a faculdade de migração para o regime jurídico estatutário, e dá outras providências**.

Ressalte-se por fim que há a Lei Complementar 938 de 2020 que possui previsão de opção para os servidores celetistas do município, bem como para aqueles que ingressaram nos quadros se desejam serem contratados pelo regime celetista ou estatutário. No entanto, referida norma encontra-se suspensa



16  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

pela decisão liminar o Colendo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, visto ser questionada no bojo de ação direta de inconstitucionalidade nº2236238-68.2021.8.26.0000, folhas 79 a 85, nos seguintes termos:

“Ante o exposto, defere-se a liminar. Nos termos do artigo 6º da Lei 9.868/99, solicitem-se informações ao Prefeito Municipal e ao Presidente da Câmara, intimando-se ainda a Procuradoria do Estado (art. 7º, par. 2º, da mesma lei). Após, à Procuradoria de Justiça e tornem (Servirá a presente decisão como ofício). Int. São Paulo, 8 de outubro de 2021. CLAUDIO GODOY Relator.

Assim, pelo menos no momento atual, não há mais possibilidade jurídica de se prever opção aos candidatos, bem como aos nomeados, visto que referida lei encontra-se suspensa.

Por fim, tendo em vista a ausência de estatuto jurídico no município, coube à Lei 10.345 de 2021 adotar uma solução:

Art. 2º Ficam instituídos, nas formas dos Anexos I, II e III a esta lei, o quadro e o quantitativo de vagas dos cargos públicos de provimento efetivo da Prefeitura do Município de Araraquara, da Secretaria Municipal da Educação e do Departamento Autônomo de Água e Esgotos de Araraquara, regidos pela Lei Complementar nº 937, de 22 de dezembro de 2020.

§ 1º Para fins de direitos, deveres, vencimento e remuneração, obrigações, atribuições e descrições sumárias de atividades dos cargos públicos de que trata o “caput” deste artigo, **permanecem aplicáveis, naquilo que for condizente com o regime estatutário, as disposições atinentes aos empregos públicos correlatos, previstas nas Leis nº 9.800, 9.801 e 9.802, todas de 27 de novembro de 2019, e respectivas regulamentações aplicáveis.**

É oportuno consignar que, em decorrência dessa complexidade normativa existente no Município de Araraquara, detectou-se crescente ajuizamento de ações trabalhistas em que candidatos que prestaram o concurso



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

público para o regime celetista foram convocados para o regime assumir seu emprego no regime estatutário.

Assim, ante toda essa produção legislativa complexa, cumpre-nos aqui tentar desvendar seus meandros para responder os questionamentos acima.

Para melhor racionalização, recomendamos que seja adotada a seguinte sistemática.

**Para Estatutários:** Como não há estatuto jurídico existente, deve-se aplicar as normas da Constituição de 1988 no tocante às normas de Direito do Trabalho, bem como a Lei do PCCV referente à carreira específica (Leis 9.800, 9.801 e 9.802, todas de 2019), bem como os decretos 10.641 de 2014 e 12.832 de 2022.

**Para Celetistas:** Aplica-se a Constituição de 1988, bem como o disposto na CLT, subsidiariamente as leis do PCCV da respectiva carreira, bem como bem como os decretos 10.641 de 2014 e 12.832 de 2022.

O PCCV funciona como espécie de regimento interno para a organização e racionalização das atividades da administração pública. Assim, a previsão da jornada de trabalho no âmbito da Lei 9.800 de 2019 tem cunho de organizativo.

### **1.1.5 A Incompatibilidade da CLT no Âmbito da Administração Pública Direta**

De chofre, cumpre-nos advertir que como ente integrante da administração pública direta, ao admitir servidor público sob a égide do regime celetista, em que pese a sua contratação mediante concurso público, o Município despe-se de seu poder de império, equiparando-se ao empregador do setor



18  
0

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

privado, ficando, assim, adstrito às normas e princípios concernentes ao Direito do Trabalho.

Nesse sentido, a propósito, é o que preconiza a parte final da OJ nº 238 da SDI-1 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual a pessoa jurídica de direito público "nivela-se a qualquer particular, em direitos e obrigações despojando-se do *'jus imperii'* ao celebrar um contrato de emprego".  
Veja-se:

238. MULTA. ART. 477 DA CLT. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. APLICÁVEL (inserido dispositivo) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 .

Submete-se à multa do artigo 477 da CLT a pessoa jurídica de direito público que não observa o prazo para pagamento das verbas rescisórias, pois nivela-se a qualquer particular, em direitos e obrigações, despojando-se do "jus imperii" ao celebrar um contrato de emprego.

De mais a mais, embora a administração pública seja obrigada a observar princípios constitucionais, especialmente aqueles contidos no artigo 37 da Constituição Federal, não se pode negar a observância e a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, na medida em que, equiparando-se ao empregador comum, fica sujeito às normas do direito trabalhista. Ressalte-se que essa opção foi feita pela própria Administração Pública Municipal.

A Administração Pública Direta Municipal pode, dentro do cotejo de suas competências, regulamentar determinados direitos trabalhistas, desde que não invada a competência legislativa privativa da União, visto ser esta que a detém para criar normas de Direito do Trabalho.

E aqui há que se fazer uma advertência. A situação da criação de direitos trabalhistas é bem diferente da proibição de celebração de negociação coletiva. Poder-se-ia pensar que há contradição na afirmação de que a Administração Pública se despe do *'jus imperii'*, se equiparando ao empregador privado e, ao mesmo tempo, fica impossibilitada de celebrar negociações coletivas.

[Handwritten signature]



19  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Ocorre que, nesse aspecto, há de fato impedimentos de ordem financeira e orçamentárias que inviabilizam a celebração de negociação coletiva. Ademais, se a Administração Pública Municipal não detém competência legislativa para criar direitos trabalhistas (o mais), não poderia ter para negociá-los no âmbito sindical (o menos).

Nesse ponto, o regime publicista impede que a administração celebre as negociações coletivas, justamente porque não pode criar os direitos trabalhistas e, indiretamente, ao negociar com o sindicato, estaria dispondo de interesse público primário, sem se olvidar da inobservância que se teria às leis orçamentárias.

**1.6 Ausência de Acesso à Documentação da Vida Funcional dos Servidores Municipais pela Subprocuradoria do Trabalho**

Ponto fulcral, excessivamente debatido é o fato de esta especializada não possui acesso à documentação funcional dos servidores públicos municipais.

Seja para elaboração dos pareceres, seja para confecção das defesas processuais, correndo-se o risco de que as informações cheguem a destempo para que se possa executar produzir adequadamente a defesa do município em juízo, bem como se efetue a orientação de forma apta a que se possa ser implementada administrativamente pela municipalidade.

Fichas funcionais, financeiras, escalas, espelho de ponto, documentação referente à concessão de férias, pagamentos, documentação atinente aos afastamentos, dentre outros são mantidos ao exclusivo acesso da Gerência de Recursos Humanos, o que, com a devida vênia, deveriam ser franqueado acesso aos procuradores desta especializada com maior facilidade, sem que para tanto tenham que se valer de acesso apenas mediante solicitação

D



28  
20

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

por escrito à gerência o que, em não raras vezes, se obtém o retorno quando o prazo já está prestes a expirar (precluir).

O acesso à documentação facilitaria o exercício de nosso mister, visto que se eliminaria tempo morto desnecessário que pode culminar, inclusive, em prejuízo para a municipalidade em sua defesa judicial;

## 2 A QUESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO

### 2.1 Noção

A Duração do Trabalho é conceito clássico atinente ao Direito do Trabalho que, por força do comando constitucional, é aplicável à Administração Pública no tocante ao regime estatutário:

Art. 37.

(...)

§ 3º Aplica-se aos **servidores ocupantes de cargo público** o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Art 7º

(...)

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;  
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)  
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;  
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Todas as normas referentes à Duração do Trabalho, portanto, necessitam ser analisadas sob o aspecto trabalhista primeiramente para terem sua sistemática aplicada ao Direito do Servidor Público Estatutário.

No caso da Administração Pública Municipal de Araraquara o regime adotado para seus servidores públicos é o celetista. Aqui não iremos nos ater



21  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

especificamente à complexidade de regimes jurídicos que a administração possui, nos concentrando especificamente no Direito do Trabalho aplicado tanto aos servidores públicos detentores de cargo público, bem como aos empregados públicos.

Pois bem.

Isto posto, convém desmembrar conceitos iniciais para que se tenha o conhecimento jurídico acerca das diferenças terminológicas sobre o tema.

Três conceitos básicos são fundamentais:

**1. Jornada de Trabalho:** É a duração do trabalho diário, sendo o número de horas diárias de trabalho.

**2. Horário de Trabalho:** É a hora da entrada e da saída do trabalhador.

**3. Duração do Trabalho:** É gênero que abrange a jornada, o horário e os repousos do trabalhador. Aqui temos as férias, o DSR, os intervalos previstos na CLT e em normas especiais.

## **2.2 Tempo à Disposição**

A Constituição da República, no artigo 7º, XIII, fixou a jornada em oito horas diárias e 44 horas semanais, sendo facultada a compensação de horários ou redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

No que concerne ao tempo à disposição, a própria CLT flexibiliza o recebimento integral do período em que o empregado está aguardando ordens do empregador. O tempo à disposição é o período em que o empregado está **aguardando ou executando ordens.**

No entanto, a Lei 13.467/2017 flexibilizou as normas acerca do tempo à disposição com o novo teor do artigo 4º da CLT, como se observa pela tabela abaixo:

<b>Antiga redação</b>	<b>Nova redação</b>
-----------------------	---------------------



22  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
 PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
 SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

<p>Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p>	<p>Art. 4º</p> <p>.....</p>
<p>Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar (VETADO) e por motivo de acidente do trabalho.</p>	<p>§ 1º <b>Computar-se-ão</b>, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver <b>afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho</b>.</p>
	<p>§ 2º Por <b>não se considerar</b> tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:</p>
	<p>I – práticas religiosas;</p>
	<p>II – descanso;</p>
	<p>III – lazer;</p>
	<p>IV – estudo;</p>
	<p>V – alimentação;</p>
	<p>VI – atividades de relacionamento social;</p>
	<p>VII – higiene pessoal;</p>
	<p>VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</p>

O parágrafo segundo prevê que quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, dentre outras possibilidades não será considerado tempo à disposição.



23  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

É interessante notar que o parágrafo segundo teve boa intenção em elucidar o que efetivamente se caracteriza como tempo à disposição, evitando-se assim que as possíveis horas que o empregado estivesse esperando na empresa pudessem ser mal interpretadas. Os incisos que seguem o parágrafo segundo possuem caráter exemplificativo, não esgotando o tema.

Especial atenção deve se ter com o inciso VIII – “troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa”.

Deve-se ter um cuidado muito especial com o predito inciso, visto que há casos em que o tempo utilizado pelo empregado para a uniformização deve ser inserido no conceito de tempo à disposição.

Há inúmeros casos em que o uniforme é apenas uma camisa polo e uma calça jeans, ou um jaleco que basta o empregado se uniformizar em casa. Há casos, no entanto, em que se torna indispensável a troca na própria empresa, seja pelo fato do uniforme necessitar de cuidados mais diferenciados, como nos casos de fardamento, ou ainda, de devida higienização para que se possa vesti-lo.

Assim, o simples fato do empregador autorizar o empregado a se trocar em casa, não encerrará o problema do tempo à disposição. Deve-se analisar se há efetivamente a possibilidade de o empregado trocar-se em sua residência ou se o empregador quer apenas elidir o pagamento de horas de tempo à disposição.

Ressalte-se que se houver a necessidade de troca de uniforme no local de trabalho o empregado deve primeiramente marcar o seu ponto e, após o ponto estar devidamente assinalado, efetuar os preparos para se vestir com o uniforme.

Nesse contexto de tempo à disposição há outras três modalidades que se inserem no gênero tempo à disposição que são o **tempo de espera do motorista, prontidão e sobreaviso**. O **tempo de espera do motorista profissional** flexibiliza o recebimento das horas que este fica aguardando a

f



24  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

carga ou descarga do veículo, bem como o período gasto com a fiscalização de sua mercadoria.

Para a CLT, os conceitos de prontidão e sobreaviso possuem regramento específico somente para os ferroviários os quais são aplicados por analogia para todos os demais empregados, veja-se:

**Súmula nº 229 do TST  
SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS (nova redação) - Res.  
121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

A **prontidão** se caracteriza quando o empregado permanece nas dependências da empresa aguardando ordens. O serviço não é prestado, mas o trabalhador **receberá 2/3** do horário normal em razão do tempo à disposição, sendo permitido que o empregado permaneça nessas condições por 12 horas.

O **sobreaviso** consiste na possibilidade de o empregado **permanecer em sua residência** ou outro local combinado aguardando ordens da empresa. Nesses casos ele recebe **1/3 da hora normal** e pode ficar nesse regime por 24 horas no máximo.

Essas formas especiais de tempo à disposição são comuns nos casos de médicos e enfermeiros que permanecem em suas residências aguardando o chamado do hospital para exercerem seu mister.

## **2.3 Estrutura da Jornada Básica de Trabalho**

### **2.3.1 Módulo de 8 horas diárias e 44 semanais celetista e a especificidade do Município de Araraquara-SP**

O módulo básico estruturante da jornada de trabalho está previsto no artigo 7º, XIII da CF, bem como no artigo 58 da CLT:



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Esse comando decorre de dispositivo previsto na constituição, no artigo 7º, XIII que determina duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Percebe-se que a Constituição estabelece um **teto máximo** para a jornada padrão que são 8 horas diárias e 44 horas semanais. Ocorre que esse é o **teto** sendo, portanto, **permitida a redução** da jornada semanal.

Nesse contexto, a Lei 9.800 de 2019<sup>6</sup> do Município de Araraquara estruturou a jornada básica em 36 horas semanais:

Art. 6º As atribuições sumárias, o número de vagas, a escolaridade mínima exigida e a jornada de trabalho dos empregos públicos de provimento efetivo constarão do Anexo I-A desta lei, com as especificações estabelecidas em regulamento ou no edital normativo do concurso.

§ 1º A **jornada padrão** de trabalho dos servidores é **de 36 (trinta e seis) horas semanais**, podendo ser diferenciada quando tal diferenciação decorrer desta própria lei, de lei específica ou de regime jurídico adotado pelo Município de Araraquara.

Ressalte-se que, tendo em vista o fato de o Município não laborar aos sábados, a jornada de 36 horas deverá ser distribuída nos 5 dias da semana, ou seja, de segunda a sexta.

<sup>6</sup> Não se olvide de que há outras leis municipais que disciplinam o assunto para outras carreiras. No entanto, estamos nos atentando ao fato de que esta legislação específica é aplicável ao setor da saúde.



26  
20

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Sendo assim, por ser norma mais benéfica, sua observância se impõe de forma constitucionalmente válida.

### 2.3.2 A jornada 12x36

Pelo óbice da Constituição Federal de 1988 a jornada de trabalho é prevista no artigo 7º, inciso XIII, estipulando que, salvo a ocorrência de compensação ou redução da jornada de trabalho, não deve ultrapassar oito horas diárias e 44 horas semanais.

Com a recente Reforma Trabalhista, o artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho foi acrescido, *in verbis*:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu no texto da CLT, a jornada de trabalho pelo regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, mais conhecido como regime 12x36.

Essa alteração na CLT surpreende, à medida que anteriormente a disposição do artigo 59-A, o regime de trabalho 12x36 era regido pela Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aceita somente mediante acordo coletivo ou em caso de convenção coletiva de trabalho:

**SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É**



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (BRASIL, Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012).

Deste modo, até 2017, a jurisprudência vinha admitindo a modalidade de trabalho 12x36 somente quando houvesse previsão em negociação ou convenção coletiva de trabalho e com a concordância do Sindicato dos Trabalhadores, o que era aplicável ao setor privado, tendo em vista a restrição de negociação coletiva no âmbito da Administração Pública.

Com a inserção do artigo 59-A na CLT, a estipulação do regime 12x36 passou a poder ser realizada mediante acordo entre empregado e empregador.

O regime de jornada de trabalho 12x36 é um regime de compensação de jornada de trabalho, ao qual o empregado trabalha mais horas num dia (12 horas) para poder descansar mais tempo que o trabalhador normal (36 horas de descanso), o empregado trabalha 12 horas e descansa 36, perfazendo, em duas semanas, a média de 42 horas semanais. Nas demais duas semanas, trabalha em média 48 horas semanais.

O empregado, nesse caso, não possui direito ao pagamento de hora extra referente a prestação de serviços na décima primeira e na décima segunda horas.

Criticável a jornada 12x36, visto a necessidade de descanso do trabalhador é relevante, dadas as limitações físicas e psíquicas do organismo do ser humano, considera para tanto como um direito existencial, conforme o descrito no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos que dispõe que todos os trabalhadores têm o direito de descansar, desfrutar de tempo livre, jornadas de trabalho razoáveis e férias remuneradas.



28  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Em conformidade com a novo artigo 59-A, a Reforma Trabalhista introduziu também o artigo 60 da CLT dispensando o que segue, quanto as atividades insalubres:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Nesse sentido, parte da doutrina tem se manifestado pela inconstitucionalidade das disposições do artigo 60 da CLT:

(...) há colisão frontal com o art. 7º, XXII, da CF. Considerando bastante agressiva a redação do art. 60, parágrafo único, abaixo analisado, no sentido de que a jornada 12x36 pode ser praticada livremente em ambiente insalubre, sem licença prévia das autoridades trabalhistas e mesmo sem negociação coletiva. Quem redigiu o dispositivo ou nele votou desconhece décadas de estudos sobre saúde e segurança do trabalho. Neste particular, a reforma de 2017 é ainda mais contraditória porque inseriu o art. 611-B, XVII, para afirmar ser infenso à negociação coletiva afrontar os padrões das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho – enquanto ela própria tenta fazê-lo. Pela colisão frontal com o art. 7º, XXII, da CF, opinamos pela inconstitucionalidade do art. 60, parágrafo único, com sua liberação irrestrita de horas extras em ambiente insalubre<sup>7</sup>(27-28)

<sup>7</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** 2. ed. São Paulo: RT, 2017, p. 27-28.



229

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Assim, a Reforma Trabalhista ao acrescentar o artigo 59-A, prevê de forma expressa que os intervalos para repouso e alimentação podem ser observados ou indenizados, permitindo ainda a observância do intervalo intrajornada, para repouso e alimentação mediante pagamento.

Em relação a jornada de trabalho 12x36, os trabalhadores não terão direito à remuneração em dobro e feriados trabalhados e nem pelos domingos trabalhados, diante da alteração com a Reforma Trabalhista, houve a possibilidade de que os intervalos intrajornada na escala 12x36 não sejam observados ou caso não concedidos, os trabalhadores serão indenizados, além de não possuírem direito a adicional noturno quando houver prorrogação do trabalho noturno.

Contudo, há evidente confronto do artigo 59-A com o artigo 71, ambos da CLT, pois este apenas permite a redução do intervalo mínimo para refeição e descanso, quando comprovado que não existe labor em regime de horas em regime de horas extraordinárias.

**A finalidade dos intervalos interjornada e intrajornada, é garantir a higidez física e mental do empregado por meio da reposição de suas energias e garantir ao empregado um mínimo de convívio familiar e social fora do ambiente de trabalho.**

Como uma das grandes preocupações mais importante dos órgãos de proteção do trabalho estão à saúde e segurança do trabalhador, incluída no CLT após a Reforma Trabalhista no capítulo V.

Desse modo, a flexibilização da jornada de trabalho no ordenamento brasileiro no trabalho contínuo de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso viola os direitos do trabalhador, as rotinas necessárias são severamente limitadas em um aspecto importante a consequência é o tempo dedicado ao sono, além disso, a insônia crônica, a fadiga e o estresse diário limitam a criatividade e a concentração, podendo produzir depressão e reduzem significativamente a qualidade e o desempenho das tarefas de trabalho o

V  
P



28

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

impacto nos trabalhadores, afetando diretamente a produtividade da empresa, ao refletir na saúde e segurança do empregado.

A regularização da jornada de trabalho 12x36 a partir da Reforma Trabalhista reduziu os direitos constitucionalmente inerentes a todos os trabalhadores, colocando o trabalhador em desamparo e sem garantias perante o ordenamento brasileiro, especialmente para os profissionais da área da saúde, visto que pode acarretar danos tanto físicos como psíquicos para esses trabalhadores, que ante a essa jornada, acabam por estabelecerem vários vínculos empregatícios, assim, a rotina do empregado imerso na jornada 12x36, se torna perigosa, pois o empregado utiliza do descanso para trabalhar em outro local, além disso, o risco não atinge somente esses profissionais, mas a sociedade no geral, pois todos necessitam do sistema de saúde, ao possuírem tal direito amparado constitucionalmente .

**Assim, a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho não se revela como benéfica para os profissionais da saúde, tendo em vista que pode acarretar danos físicos e psicológicos para esses profissionais, sem mencionar a possibilidade de desencadeamento de acidentes de trabalho.**

Observa-se que existem argumentos favoráveis e contrários a flexibilização das normas trabalhistas em relação a jornada 12x36 e a viabilidade de lesão a saúde do empregado, embora alguns autores sejam assertivos a questão da existência de ofensa aos direitos fundamentais do trabalho estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e em diplomas internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Sob a vertente constitucional em colaboração com as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e que surgem as regras destinadas a jornada de trabalho. Em regra, a escala de trabalho da maioria dos trabalhadores brasileiros é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. No entanto, admite-se, especialmente após a Reforma Trabalhista e suas adaptações na CLT, com inserção do artigo 59-A, exceções a essa jornada de trabalho, como é

P



35

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

o caso dos trabalhadores submetidos a jornada de trabalho 12 horas por 36 horas.

Nesse contexto, a Organização Mundial da Saúde tem diretrizes voltadas as empresas e responsáveis pela execução, para que estes implementem medidas que visem a promoção da saúde física e psíquica dos trabalhadores durante o cumprimento de jornadas de trabalho extraordinárias como a escala 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

**A necessidade de descanso é primordial para saúde física e mental do ser humano, além disso, auxilia no rendimento do trabalho e evita riscos à saúde, sendo considerada como um dos direitos básicos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.**

Analisando os aspectos fisiológicos dos trabalhadores, notou-se que os mesmos não podem suportar a execução de realizar tarefas continuamente, pois o seu corpo e mente necessitam de descanso, após um período de trabalho efetivo, para poder iniciar uma nova jornada de trabalho, porém, ante as exigências para o controle dos meios de produção preconizadas pela sociedade capitalista, que são cada vez maiores, a jornada de trabalho se torna severa, não respeitando à vida, à saúde e os direitos humanos.

De acordo com o exposto, existem várias consequências que essa jornada de trabalho pode trazer para o trabalhador, afetando sua dignidade, assim, tudo que puder ser realizado para evitar a lesão da proteção jurídica ao trabalho deve ser feito perante a relação empregatícia no caso concreto. Tendo em conta que a escala 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, pode prejudicar os trabalhadores durante exposição as jornadas extraordinárias e cansativas.

Como resultado alcançado, conclui-se pela flexibilização da jornada de trabalho, com normas trabalhistas previstas na Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho, após a Reforma Trabalhista, mesmo com diversos argumentos doutrinários e jurisprudências desfavoráveis, ocorreu a

30



32

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

disposição do artigo 59-A na CLT, regulamentando o que se conhece por escala de trabalho 12 horas de trabalho por 36 de descanso, mesmo que isso implique em riscos à saúde dos trabalhadores, como o desencadeamento de doenças ocupacionais.

Nessa linha exposta, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho aprovou a seguinte tese:

**JORNADA 12 POR 36.**

I. Tratando-se de regime de compensação de jornada, é essencial para a sua validade a previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, inclusive em relação ao comerciário, em razão de lei especial (Lei 12.790/2013).

II. Artigo 60, parágrafo único da CLT. Dispensa de licença prévia para a realização de jornada 12x36. Matéria de saúde e segurança do trabalho. Inconstitucionalidade por infração ao artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

III. Impossibilidade de regime "complessivo" quanto ao pagamento de feriados e prorrogação da jornada noturna, por infração ao artigo 7º, IX, da Constituição Federal.

IV. A prestação de horas extras, inclusive pela supressão do intervalo intrajornada (ainda que parcial), descaracteriza o regime de compensação de jornada 12x36, implicando o pagamento como hora extraordinária daquelas laboradas além da 8ª diária, por infração ao artigo 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal. (Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 2)

**2.3.2.1 Leis locais 12x36**

A Subseção III intitulada, Das atribuições, das vagas, da escolaridade e da jornada dos empregos de provimento efetivo, inserida na Seção I denominada Dos Empregos Públicos de Provimento Efetivo, cuja localização se encontra no Capítulo II Do Quadro Geral De Pessoal estabelece a jornada de trabalho base dos servidores públicos em geral prevista na Lei Municipal 9.800 de 2019.

Dispõe o artigo 6º da predita lei que as atribuições sumárias, o número de vagas, a escolaridade mínima exigida e a jornada de trabalho dos empregos públicos de provimento efetivo constarão **do Anexo I-A desta lei**, com as



33  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

especificações estabelecidas em regulamento ou no edital normativo do concurso.

No tocante aos médicos, temos os seguintes cargos de médicos no Anexo I-A:

Cargo de Médico	Jornada
LXVII - Médico de Saúde Comunitária	40 horas semanais, em conformidade com a Portaria nº 2.436, de 21 de setembro de 2017, do Ministério da Saúde c.c. Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, com alterações determinadas pela Lei Federal nº 13.595, de 5 de janeiro de 2018
LXVIII - Médico do Trabalho	20 horas semanais
LXIX - Médico Especialista	20 horas semanais, em conformidade com a Lei Federal nº 3.999, de 15 de dezembro de 1961
LXX - Médico Especialista - Horista	80 horas mensais, em conformidade com a Lei Federal nº 3.999, de 15 de dezembro de 1961
LXXI - Médico Generalista	20 horas semanais, em conformidade com a Lei Federal nº 3.999, de 15 de dezembro de 1961.
LXXII - Médico Generalista - Horista	80 horas mensais, em conformidade com a Lei Federal nº 3.999, de 15 de dezembro de 1961

P

Segue a lei preceituando em seu § 1º do predito artigo 6º que a jornada **padrão** de trabalho dos servidores é de 36 (trinta e seis) horas semanais,



34  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

podendo ser diferenciada quando tal diferenciação decorrer desta própria lei, de lei específica ou de regime jurídico adotado pelo Município de Araraquara.

O §2º por sua vez determina que a Administração Pública, considerando a especificidade dos serviços e o interesse público, poderá adotar escala de trabalho de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso ou outra forma de flexibilização da jornada de trabalho, conforme previsão da legislação trabalhista ou de regência da carreira, **para os seguintes empregos públicos**, na forma regulamentar:

(...)

**VI - Médico Especialista horista;**

**XVII - Médico Generalista horista;**

(...)

Em sequência, o §3º prevê a possibilidade de a Administração Pública, considerando a especificidade dos serviços e o interesse público, adotar escala de trabalho de **6 (seis) horas por 18 (dezoito) horas de descanso** ou outra forma de flexibilização da jornada de trabalho, conforme previsão da legislação trabalhista ou de regência da carreira, para o emprego público de Agente de Trânsito, na forma regulamentar.

Impõe-se aqui um apontamento crítico nesse ponto. Com a devida vênia, não se concebe tal ineditismo do ponto de vista jurídico. Há que se apontar pela inexistência de justificativa jurídica para previsão de tal discriminação positiva em lei para o servidor Agente de Trânsito trabalhar **menos** e descansar **mais**. Quis o legislador ser inovador a ponto de prever ímpar jornada. Contudo, e em sede de recomendação, que seja devidamente alterada a predita previsão normativa, conquanto não seja esta o objeto de nossa manifestação no momento.

O §4º traz especial previsão aos ocupantes de emprego público de **Médico** e de Cirurgião Dentista, nas modalidades **Generalista ou Especialista**, que poderão migrar para o regime de horista recebendo a remuneração

P



2035

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

correspondente às horas trabalhadas, desde que haja congruência entre o interesse da Administração e do servidor, assim como os ocupantes de emprego público de **Médico horista** e de Cirurgião Dentista horista, nas modalidades **Generalista ou Especialista**, poderão, pelo mesmo mecanismo, **migrar para o sistema de remuneração mensal** correspondente, considerando a carga horária semanal do emprego público em questão.

Nesse aspecto, nos parece claro que o §4º apresenta espécie de transposição, o que fere frontalmente o artigo 37, II da Constituição. Veja que há cargo específico para médico horista e para médico mensalista. Logo, quando um determinado candidato se inscreve para o cargo de “médico horista” o faz para este cargo. Permitir a alternância da modalidade de jornada nesses casos é permitir a transposição de cargos/empregos públicos, violando-se o artigo 37, II da Constituição e violação da súmula vinculante 43 do STF:

**Súmula Vinculante 43**

É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.

O §6º determina que o ocupante do emprego público de Médico horista, nas modalidades Generalista ou Especialista, no caso de laborar em unidades de urgência e emergência ou no SAMU, **não poderá cumprir carga horária inferior a 80 (oitenta) horas mensais.**

O §7º prevê que qualquer emprego público de nível superior submetido ao regime horista poderá solicitar a ampliação da sua carga horária regular, até o limite estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com a conseqüente ampliação no seu vencimento, ou poderá solicitar a redução da sua carga horária regular - Redução da Carga de Trabalho - em até 10 (dez) horas semanais com a conseqüente redução no vencimento.

f



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Essa possibilidade prevista no § 7º deste artigo (artigo 6º da Lei Municipal 9.800 de 2019) será regulamentada por decreto do Poder Executivo e será deferida se houver concordância do empregado público e da Administração, nunca podendo ser realizada unilateralmente, devendo o empregado público aguardar o seu deferimento ou o indeferimento do requerimento como ato discricionário da Administração Pública.

#### **2.4 O que São Horas Extraordinárias?**

Extraordinário é aquilo que foge do comum, ou seja, trata-se de situações excepcionais. Dessa forma, conforme a doutrina, o labor suplementar deve ser incomum ou transitório, sob pena de se transformar a jornada máxima legal de oito horas em outra superior. Assim, nenhum empregado está obrigado a cumprir, de forma **permanente a jornada extraordinária de trabalho**<sup>8</sup>.

Assim, caso haja necessidade permanente da prestação de horas extras, entende-se que aquilo que era extraordinário tornou-se ordinário, sendo nulo a estipulação permanente do labor extra, visto que isso culminaria em burla ao comando constitucional que estipula a jornada máxima diária em 8 horas.

Dessa forma, para que a prestação das horas extraordinárias seja válida perante o comando constitucional, ela deve-se atender o comando da necessidade **atípica**.

No caso de servidores públicos ponto importante que se deve atentar é o fato de que, a jornada do servidor público, seja o estatutário, seja o celetista, é fixado **em lei**. Essa ilação se encontra na OJ 358 da SDI-I do TST:

**358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno**

<sup>8</sup> BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 18ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Método. 2021, p.629.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016

(...)

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

Sendo fixada a jornada máxima em lei, a princípio, não se poderia exigir labor extra, sob pena de se contrariar a própria lei do ente público, o que tornaria a jornada extra nula.

É claro que, considerando situações excepcionais, sobretudo pela própria supremacia do interesse público sobre o privado, há que se considerar o fato de que, é plausível que se sustente a convocação dos servidores para prestação de labor extraordinário, mas desde que seja feito de forma temporária.

### **3 APONTAMENTOS ESPECÍFICOS SOBRE JORNADA DE TRABALHO**

#### **3.1 Jornada de Trabalho dos Médicos**

A jornada de trabalho dos médicos possui previsão na Lei Federal 3.999 de 1961:

Art. 8º A duração normal do trabalho, salvo acordo escrito que não fira de modo algum o disposto no artigo 12, será:

- a) para médicos, no mínimo de duas horas e no máximo de quatro horas diárias;
- b) para os auxiliares será de quatro horas diárias.

Nesse mesmo aspecto, a doutrina é firme no sentido de que o disposto na legislação estabelece como carga horária máxima o limite de 4 (quatro) horas



38  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

diárias para a jornada dos médicos. Isso significaria que a partir da 5ª (quinta) hora trabalhada esta deveria ser considerada como extra<sup>9</sup>.

### 3.1.2 Intervalos dos Médicos

No tocante aos médicos, esta especializada já se manifestou acerca do descumprimento do intervalo interjornada, de suas consequências jurídicas e também das consequências à saúde do trabalhador conforme parecer conjunto elaborado no guichê 14.604/2022 junto a este guichê de folhas 10/19.

Nesta manifestação alertou-se para os aspectos lesivos à saúde do trabalhador, bem como para o aumento das demandas trabalhistas e, conseqüentemente, do passivo trabalhista do Município de Araraquara no tocante a não observância das normas de duração do trabalho, nestas incluídas a jornada de trabalho em si, os intervalos, o DSR, bem como outros aspectos.

A título de recomendação, bem como com o escopo de prevenção, tema tão caro aos cofres públicos, esta especializada novamente se manifesta no aspecto da importância da observância, da fiscalização e do efetivo gozo dos intervalos de jornada.

#### 3.1.2.1 O intervalo interjornada

O intervalo **interjornada** é aquele concedido **entre as jornadas**, ou seja, entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período **mínimo de 11 (onze) horas consecutivas** para descanso sendo esta a dicção do artigo 66 da CLT.

Especial atenção deve-se ter no regime de **revezamento**, visto que as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, **com prejuízo** do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas,

<sup>9</sup> BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 18ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Método. 2021, p.648-649.



33

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional, conforme prevê a súmula 110 do TST.

Nesse ponto, caso o empregado tenha trabalhado de segunda a sábado, tendo deixado seu trabalho às 23h do sábado, ele só poderá iniciar seu trabalho às 10h da segunda-feira. Isso ocorre porque deve haver o descanso de 11 horas entre jornadas, somado ao descanso semanal remunerado que é de 24 horas.

Veja que o intervalo de 11 horas se soma ao descanso semanal remunerado de 24 horas, perfazendo-se um total de 35 horas seguidas de descanso.

Caso essas 35 horas não sejam cumpridas, é indene de dúvidas que haverá a necessidade do pagamento das horas não gozadas de descanso **mais o adicional**. Assim, recomenda-se que sejam observadas o intervalo interjornada juntamente com as folgas dos servidores públicos para que não seja criado passivo trabalhista de horas extras.

O mesmo se aplica para as jornadas diária, horista, bem como outras modalidades que não observam o efetivo descanso. Se determinado servidor labora na jornada 12x36 ele necessariamente deve gozar de 36 horas de descanso, visto que se este não for observado as horas não fruídas serão consideradas horas extras, devendo ser remuneradas como extras.

### 3.1.2.2 O intervalo intrajornada

O intervalo **intra**jornada ocorre dentro da jornada de trabalho diário do empregado, tendo como objetivo repouso e alimentação.

A CLT é clara em afirmar que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração **exceda de 6 (seis) horas**, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.



D 4

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**Não excedendo de 6 (seis) horas** o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração **ultrapassar 4 (quatro) horas**. Os intervalos de descanso **não serão computados na duração do trabalho**.

Cabe o registro de que, no caso do intervalo dos médicos previsto na Lei 3.999 de 1961, este intervalo **é computado na jornada de trabalho**. Portanto, não há acréscimo ao final da jornada de trabalhos dos médicos do predito adicional.

Assim temos que, **até 4 horas de trabalho** não será devido qualquer intervalo; de 4 horas de trabalho a 6 horas, o intervalo **será de 15 minutos**; ultrapassando 6 horas de trabalho, o intervalo será de **no mínimo 1 hora**.

A súmula 437, IV do TST determina que ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Portanto, o predito intervalo se aplica **a todo e qualquer empregado, não importando a modalidade da jornada, se mensalista ou horista**. Ultrapassando o limite de 6 horas **é devido** o predito referido intervalo sendo obrigatório o seu gozo, sendo obrigação do empregador fiscalizar a sua fruição.

A Lei 13,467/2017 alterou a dicção do § 4º do artigo 71 da CLT prevendo que:

<b>Antiga redação</b>	<b>Nova redação</b>
§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento)

D 4



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

	sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
--	--

A nova redação vai de encontro com a súmula 437 do TST que prevê:

**Súmula nº 437 do TST:**

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, **implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho** (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

(...)

III - **Possui natureza salarial** a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Assim, a partir da lei 13.467/2017 a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica apenas no pagamento, de **natureza indenizatória**, apenas **do período suprimido**, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

No aspecto, cumpre-nos advertir que **na iniciativa privada** a Lei 13.467 de 2017 permitiu a supressão do intervalo de 1 hora para 30 minutos nos seguintes termos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;



242

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Entretanto, tendo em vista a vedação de celebração de negociação coletiva no âmbito da Administração Pública, tema que será melhor tratado no tópico seguinte, entende-se que, neste caso, para a Administração Direta e Indireta, não se poderá negociar a jornada dos servidores públicos.

Ainda e, em arremate, entende-se que mesmo na iniciativa privada o inciso II, da súmula 437 do TST ainda deverá ser aplicado, sendo este o entendimento da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

**Súmula 437 do TST:**

(...)

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva.

(...)

**INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA.**

I - Regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único, da CLT (na redação da Lei 13.467/2017).

II - O estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição. (Enunciado Aglutinado nº 8 da Comissão 3)

**3.1.2.3 O intervalo especial dos médicos**

O artigo 8º, §1º determina que para cada noventa minutos de trabalho gozará o **médico** de um repouso de dez minutos. Nesse ponto específico cumpre-nos advertir, **novamente**, no que concerne a não observância deste intervalo.



43  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Já nos manifestamos em outra oportunidade (Item 3 do Parecer Conjunto desta Especializada encartado nos autos do Guichê 34.372/2022, página 16) afirmando sobre a especial atenção que deveria ser colocada na observância deste direito.

Recomendou-se que fossem revistas as escalas, a fiscalização do gozo, bem como a anotação do predito intervalo, esta para fins de controle. Ocorre que o se observa pelas inúmeras ações trabalhistas (objeto de detalhamento em tópico específico) o predito intervalo de 10 minutos não encontra-se em observância.

Na Ata de Reunião de folhas 37/40 do predito guichê foi consignado pelo ilustre Coordenador Executivo de Gestão/Saúde, que o referido intervalo **“só é exigido dos médicos mensalistas – UBS e Especializada, não se aplicando aos horistas e aos ocupantes do Programa de Saúde da Família – PSF’s”**.

Ocorre que, com a devida vênia, não assiste razão ao nobre Coordenador. Pesa contra sua argumentação a dicção literal e clara do dispositivo legal que regulamenta o intervalo de 10 minutos, veja-se novamente: *Art. 8º, §1º determina que para cada noventa minutos de trabalho gozará o médico de um repouso de dez minutos.*

Nos parece salutar entender que a restrição de um determinado direito só pode ser efetuada pela lei e, donde esta não restringe não cabe ao aplicador/intérprete referido desiderato.

Portanto, o referido intervalo é **aplicável ao médico**, seja mensalista, seja horista, seja quinzenalista, ou executante de jornada 12x36, 12x24, a lei, repita-se, **não restringe**.

A doutrina é unânime no sentido de que a pausa prevista na lei consiste em norma de direito tutelar do trabalho, a fim de possibilitar um descanso adicional para determinadas profissões reputadas mais desgastantes, sendo o intervalo do médico idêntico ao previsto no artigo 72 da CLT. O desrespeito ao intervalo previsto no artigo 8º, §1º da Lei 3.999 de 1961 gera horas extras.



244  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Ressalta a doutrina que o predito intervalo se insere na jornada de trabalho, devendo a assinalação do ponto ocorrer somente para fins de controle<sup>10</sup>.

Dessa forma, reitera-se tudo o que já foi esclarecido no predito parecer conjunto que encontra-se anexado nestes autos.

O TST é unânime em sua jurisprudência:

“MÉDICO. INTERVALO DE DEZ MINUTOS APÓS NOVENTA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. LEI N.º 3.999/61. A concessão ao médico do intervalo de dez minutos a cada noventa trabalhados, previsto no artigo 8º, § 1º, da Lei n.º 3.999/61, objetiva o mesmo fim daquele período de descanso de que trata o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, porquanto visa não só a amenizar os riscos inerentes ao trabalho desenvolvido, mas também a preservar a higidez física e mental do médico. Reveste-se, assim, a norma de caráter imperativo, até porque repercute de forma direta na saúde da população, que demanda um atendimento consciente, cauteloso e vigilante dessa categoria profissional. Dessa forma, por se tratar de medida de saúde destinada ao profissional médico, torna-se irrelevante que o seu vínculo se dê com a iniciativa privada ou com a Administração Pública. Logo, o intervalo especial em comento deve ser remunerado, integrando a jornada laboral, de modo que se assemelha a outros intervalos especiais previstos no ordenamento jurídico. Precedentes desta Corte superior. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR - 61600-97.2006.5.03.0003 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 13/03/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 26/03/2013)”

INTERVALO DO ARTIGO 8º, § 1º, DA LEI Nº 3.999/61. SUPRESSÃO. REFLEXOS. NATUREZA JURÍDICA. ARTIGO 71, §4º, DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA. NATUREZA SALARIAL. Esta Corte possui entendimento de que, no caso de ausência de comprovação do gozo do intervalo de dez minutos a cada noventa trabalhados, previsto no artigo 8º, § 1º, da Lei nº 3.999/61, é devido o pagamento integral, como extra, do período correspondente e respectivos reflexos, por aplicação analógica do artigo 71, § 4º, da CLT, e do item III da Súmula nº 437 do TST, segundo o qual "Possui natureza salarial a parcela prevista no art.

<sup>10</sup> DA SILVA, Homero Batista Mateus. Direito do Trabalho Aplicado, volume 3 – Saúde do Trabalho e Profissões Regulamentadas. 1ª Ed: Nova Apresentação. Editora RT: São Paulo. 2021, p. 374.



45  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

71, § 4º, da CLT, (...) repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais", não havendo falar em caráter indenizatório da referida parcela, também na trilha de precedentes da SBDI-1 e de Turmas dessa Corte. II - Desse modo, estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência deste Tribunal Superior, ayulta a convicção de que o recurso de revista não desafiava processamento, a teor do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333/TST. III - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR - 50-66.2014.5.15.0010 Data de Julgamento: 21/06/2017, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017).

5

### 3.1.2.3.1 Implicações Jurídicas

Toda lei nasce e gera direitos e obrigações para as partes. A inobservância destes culminará no ajuizamento de ações perante o judiciário para que se emane ordem de cumprimento.

Diante desse cenário, esta especializada já havia se manifestado conforme Guichê 14.604 de 2022 elaborando parecer conjunto elencando medidas preventivas com o fito de reduzir ou senão evitar por completo o ajuizamento destas ações perante à Justiça do Trabalho (Cf. folhas 09-19 anexas ao Guichê 34.372 de 2022).

Ocorre que a prática vem nos demonstrando que as orientações ali apresentadas não se encontram em aplicação, tendo em vista o numeroso passivo trabalhista que vem sendo criado.

Nesse sentido, preocupante, pois, a afirmação constada na Ata de Reunião de folhas 37/40 do Guichê 34.372 de 2022 pelo Senhor Delorges Mano, Coordenador Executivo de Gestão/Saúde, que o referido intervalo **“só é exigido dos médicos mensalistas – UBS e Especializada, não se aplicando aos horistas e aos ocupantes do Programa de Saúde da Família – PSF’s”**.

Nesse diapasão, e apenas a título de contribuição, selecionamos alguns julgados envolvendo demandas que geraram a condenação do município de Araraquara no tocante à jornada de trabalho dos médicos.

f



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**3.1.2.3.1.1 Processo 0011294-37.2018.5.15.0079 – Reclamante: Denilton Lopes da Cunha – Valor da Causa: R\$ 330.654,05**

No predito processo, a sentença condenou o município nos seguintes termos:

Intervalo previsto na Lei nº 3.999/61 e reflexos Dispõe o § 1º do artigo 8º da Lei nº 3.999/61 que: "Para cada noventa minutos de trabalho gozará o médico de um repouso de dez minutos." **Trata-se de intervalo especial destinado aos médicos e cirurgiões dentistas**, que não se confunde com o intervalo previsto no artigo 71 da CLT. Referido intervalo tem por finalidade o repouso como forma de eliminação da fadiga do médico, a fim de lhe proporcionar melhores condições para o desempenho de suas atribuições, fundadas na preservação do bem máximo tutelado pelo direito: a vida. De outro lado, em se tratando de controle de jornada, é do empregador o ônus de manter o registro de horário de seus empregados, inclusive dos intervalos usufruídos.

(...)

Portanto, a supressão do intervalo previsto no § 1º do artigo 8º da Lei nº 3.999/61, demonstrada nos autos, atrai a incidência, ainda que por analogia, da regra insculpida no §4º do artigo 71 da CLT. Sendo assim, e como não havia a fruição de intervalo para descanso destinado à preservação da saúde do trabalhador, consoante o quanto já decidido, com finco no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988 e no artigo 8º, § 1º, da Lei nº 3.999/61, condeno o reclamado, mediante aplicação analógica do § 4º do artigo 71 da CLT, ao pagamento do intervalo de 10min a cada período de 90min trabalhados, como horas extras, acrescidos do adicional constitucional de 50%. Frise-se que o tempo de repouso não será deduzido da jornada normal de trabalho. Observar-se-á o divisor de 200 horas. Por habitual o labor em horário destinado ao intervalo em questão, a condenação, inclusive com o adicional, deverá repercutir no salário do reclamante para o cálculo das demais parcelas do



247  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

contrato, razão pela qual condeno o reclamado, a pagar ao autor diferenças de 13º salários, de férias acrescidas de um terço e de FGTS. Os reflexos em FGTS deverão ser depositados na conta vinculada da parte autora, tendo em vista a continuidade da relação de emprego.

**3.1.2.3.1.2 Processo: 0000811-46.2013.5.15.0006 – Reclamante: Wanderlei Angelo Garcia - Valor da Causa: R\$ 69.154,80**

INTERVALO INTRAJORNADA – MÉDICO - LEI Nº 3.999/61 (MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS)

A Lei Federal nº 3.999/61, que altera o salário mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas, em seu art. 8º, §1º, estabelece que, para cada noventa minutos de trabalho gozará o médico de um repouso de dez minutos. Por óbvio, **ainda que exista Lei Municipal dispondo** acerca da jornada praticada pelos médicos contratados pelo reclamado, **tal não exclui a incidência da Lei Federal em questão, de ampla aplicação no âmbito desta Especializada aos funcionários sujeitos ao regime celetista.** Outrossim, o argumento de que o trabalhador se ativava em jornadas inferiores à legal de quatro horas diárias não encontra suporte nos controles de ponto carreados pelo próprio reclamado às fls. 218/289, nos quais, aliás, **não há qualquer anotação atinente aos intervalos preconizados pela Lei Federal em debate.** Assim, devido o intervalo ao reclamante, sendo a sua natureza salarial, eis que se assemelha à condenação decorrente da supressão do intervalo intrajornada, e, portanto, devidas as repercussões em outras verbas salariais.

(...)

Ainda no que pertine à apuração da verba e o comando sentencial de pagamento do tempo não usufruído de pausa “sempre que constatado nos controles de horário o labor em mais de noventa minutos” (fl. 388), mister

Handwritten marks on the right margin, including a vertical line and a large flourish.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

consignar que, nos períodos em que, eventualmente, o reclamado não tenha juntado, como lhe competia, os controles de ponto do reclamante, será considerada a jornada legal de quatro horas diárias, exceto no caso de ausências devidamente comprovadas, v.g. faltas, férias e licenças

**3.1.2.3.1.3 Processo: 0011733-10.2017.5.15.0006 – Reclamante: Dalvo Barbosa do Amaral - Valor da Causa: R\$ 322.305,24**

INTERVALO LEI 3.999/61. Considerando-se a inexistência de impugnação específica pela reclamada, incontroverso o labor pelo autor de jornada de 4 horas diárias, cinco vezes por semana (jornada semanal de 20h).

**Ademais disso, extrai-se da defesa que o intervalo previsto no art. 8º, §1º, da Lei 3.999/61 não era observado pela ré** - note-se que a defesa faz menção à existência de intervalos entre um atendimento e outro, o que de modo algum se confunde com o intervalo ora pleiteado, vez que incertos e irregulares. A reclamada, ao contratar pelo regime celetista, equipara-se à empregador privado, de modo que não há falar-se em inaplicabilidade da Lei 3.999/61 ao contrato de trabalho do autor.

Por todo o exposto, acolho a pretensão. A reclamada deverá pagar ao reclamante o intervalo previsto no art. 8º, §1º, da Lei 3.999/61, **dez minutos para cada noventa minutos trabalhados**, com o acréscimo do adicional legal de 50%, com reflexos em: repouso semanais remunerados (OJ 394 da SDI-I do C. TST), gratificações natalinas, férias acrescidas de 1/3, e FGTS 8%; observando-se o labor de 4 horas diárias, 5 dias por semana; a evolução salarial acrescida do adicional de insalubridade e prêmio assiduidade pagos, e das diferenças salariais acima reconhecida; o divisor 100, marco prescricional fixado.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**3.1.2.3.1.4 Processo: 0010030-73.2019.2019.5.15.0006 – Reclamante: Marco Antonio Ferreira de Oliveira - Valor da Causa: R\$249.729,08**

8 - DO INTERVALO INTRAJORNADA / INTERVALO DA LEI 3.999/1961 / DIFERENÇA DE ADICIONAL NOTURNO / HORAS NOTURNAS REDUZIDAS.

Requer o pagamento como hora extra a supressão do intervalo intrajornada, sendo 1h para jornada de mais de 6h e 15min para jornada até 6h, bem como a não concessão do intervalo de 10min a cada 90min trabalhados. Alega que o reclamado não considera a redução da hora noturna, tampouco a prorrogação da jornada noturna, razão pela qual requer o pagamento do adicional noturno ou respectivas diferenças de todo o contrato. O reclamado afirma que a reclamante sempre usufruiu do intervalo intrajornada, e que era anotado através de relógio de ponto. Assevera que no período de 01/12/2013 até a data de 30/06/2014 e de 01/02/2015 até 14/02/2015, o Reclamante ocupou cargo de gerência, em que não possuía controle de frequência. Alega que eventuais horas extras foram pagas com os devidos adicionais, inclusive adicional noturno. O reclamado assevera que o reclamante labora em plantão dividido com outros dois profissionais para 4 atendimentos em um período de 12 horas, possuindo sala de "conforto médico" para descanso. Assevera que não se aplicam as disposições de lei federal ao Município, na medida em que possui regulamento próprio estabelecendo a jornada, e, adota o regime celetista, cujo único intervalo previsto é para jornadas acima de 6h, o que não é o caso da reclamante. De início, registro que o Reclamado ofertou os cartões de ponto (fls. 338/441 do pdf), os quais não foram impugnados pelo reclamante. Observo pelos demonstrativos de pagamento de salário (fls. 57/139 do pdf), que consta o pagamento de adicional noturno. Assim, cabia ao reclamante apresentar, ainda que por amostragem, diferenças a seu favor referente às horas extras noturnas. E assim procedeu a parte Autora, ofertando em réplica/razões finais, diferenças de adicional noturno. Portanto, julgo procedente o pedido de diferenças de



80

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

adicional noturno, observada a redução da hora noturna e a prorrogação da jornada (após 5h), devendo integrar a remuneração com reflexos em DSR, 13o. Salários, férias mais terço constitucional e FGTS. Lado outro, ao contrário do que alega o reclamado, a Lei 3.999/61 aplica-se ao contrato de trabalho do reclamante, visto que se trata de lei especial, recepcionada pela CF/88. A jurisprudência do C. TST é pacífica no sentido de que a não concessão ou concessão parcial do intervalo previsto no art. 8º da Lei nº 3.999/61 merece o mesmo tratamento do intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT. Neste sentido: A prova produzida nestes autos autoriza o acolhimento dos pedidos de intervalos.

Veja que em audiência, o preposto da reclamada (Município) Em depoimento, afirmou: "*Que a sala de regulação **nunca pode ficar sozinha**, sempre tem que ficar no mínimo um médico no local; que trabalham no local de dois a três médicos; **que nunca viu se os médicos conseguem fazer intervalo**; que **nem mesmo viu os intervalos de 10 minutos**; que os demais funcionários (não médicos) que atendem as ligações conseguem fazer o intervalo de 10 minutos, contudo, os médicos não; que as ambulâncias do SAMU sempre saem para atendimento com 1 médico; que até mesmo para fazer o abastecimento das ambulâncias é necessário a presença de 1 médico e 1 enfermeiro; que o Município está com 2 UTI's móveis; que acredita que Araraquara atende 16 municípios pelo SAMU; que o local mais distante é de 80 km de Araraquara; que entretanto existem viagens em que a distância é maior, sendo que o próprio depoente já esteve em Ubatuba para realizar atendimento e o retorno do paciente; que na hipótese de dois médicos, um necessariamente fica na sala de regulação e outro sai para atendimento.*"

E por fim, a sentença determinou: "*Portanto, julgo procedente o pedido de pagamento de 1h extra diária referente à supressão do intervalo intrajornada nas jornadas superiores a 6h, e 15 minutos diários pela supressão do intervalo intrajornada na jornada de até 6h diária, e, pagamento de mais 10 minutos diários*"



051

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

*pela supressão do intervalo da lei 3.999/61, por todo o período imprescrito. As horas extras deferidas serão apuradas com base no divisor 200, adicional legal, com base no globo remuneratório (Súmula 264, do C. TST), com reflexos em DSR, 13o. Salários, férias mais terço constitucional e FGTS. Por se tratar de horas extras, a parcela tem natureza salarial, conforme jurisprudência firmada na Súmula n. 437, I e III, do TST. E neste sentido, registro que o contrato de trabalho mantido entre as partes teve vigência anteriormente à Lei 13.467/2017, não incidindo, portanto, os seus termos, afastando-se, o caráter indenizatório”.*

Portanto, insiste-se, mais uma vez, no fato de que o ponto fulcral que se verifica é na ausência de execução e implementação de tudo o quanto é orientado por esta especializada, visto que, compete aos órgãos de execução do Município executar as orientações expedidas por esta especializa. No entanto, pelo teor das condenações e das ações trabalhistas, torna-se indene de dúvidas que as preditas orientações não são observadas a contento.

**3.1.2.4 Descontos Efetuados pela Apresentação de Atestado Médico**

Fato comum que vem se repetindo no âmbito da Secretaria da Saúde, é o intitulado desconto de “metade do plantão”, fruto do disposto no artigo 7º *caput* do Decreto Municipal 10.809 de 2014.

De chofre, cumpre-nos advertir que como ente integrante da Administração Pública Direta, ao admitir servidor público sob a égide do regime celetista, em que pese a sua contratação mediante concurso público, o Município despe-se de seu poder de império, equiparando-se ao empregador do setor privado, ficando, assim, adstrito às normas e princípios concernentes ao Direito do Trabalho.

Nesse sentido, a propósito, é o que preconiza a parte final da OJ nº 238 da SDI-1 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual a pessoa jurídica de direito público “nivela-se a qualquer particular, em direitos e



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

obrigações despojando-se do '*jus imperii*' ao celebrar um contrato de emprego".

Veja-se:

238. MULTA. ART. 477 DA CLT. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. APLICÁVEL (inserido dispositivo) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 .

Submete-se à multa do artigo 477 da CLT a pessoa jurídica de direito público que não observa o prazo para pagamento das verbas rescisórias, pois nivela-se a qualquer particular, em direitos e obrigações, despojando-se do "*jus imperii*" ao celebrar um contrato de emprego.

De mais a mais, embora a administração pública seja obrigada a observar princípios constitucionais, especialmente aqueles contidos no artigo 37 da Constituição Federal, não se pode negar a observância e a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, na medida em que, equiparando-se ao empregador comum, fica sujeito às normas do direito trabalhista. Ressalte-se que essa opção foi feita pela própria Administração Pública Municipal.

A Administração Pública Direta Municipal pode, dentro do cotejo de suas competências, regulamentar determinados direitos trabalhistas, **desde que não invada a competência legislativa privativa da União**, visto ser esta que a detém para criar normas de Direito do Trabalho.

E aqui há que se fazer uma advertência. A situação da criação de direitos trabalhistas é bem diferente da proibição de celebração de negociação coletiva. Poder-se-ia pensar que há contradição na afirmação de que a Administração Pública se despoja do *jus imperii*, se equiparando ao empregador privado e, ao mesmo tempo, fica impossibilitada de celebrar negociações coletivas.

Ocorre que, nesse aspecto, há, de fato, impedimentos de ordem financeira e orçamentárias que inviabilizam a celebração de negociação coletiva. Ademais, se a Administração Pública Municipal não detém competência legislativa para criar direitos trabalhistas (o mais), não poderia ter para negociá-los no âmbito sindical (o menos).



053

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Nesse ponto, o regime publicista impede que a administração celebre as negociações coletivas, justamente porque não pode criar os direitos trabalhistas e, indiretamente, ao negociar com o sindicato, estaria dispondo de interesse público primário, sem se olvidar da inobservância que se teria às leis orçamentárias.

Portanto, no âmbito dos direitos trabalhistas, as leis de planos de cargos e salários, bem como os decretos que as regulamentam **se equiparam aos regulamentos de empresa, não podendo** inovar de forma prejudicial ao empregado público.

Nesse interim, o Decreto Municipal 10.809 de 2014, em seu artigo 7º ao dispor que *“pela aplicação do princípio da boa-fé contratual, bem como considerando que a possibilidade de realização de dois plantões consecutivos se constitui em faculdade concedida ao servidor público médico-horista e em seu interesse, as faltas abonadas e atestados médicos abonarão apenas uma escala de trabalho por vez”* excedeu de forma inconstitucional suas atribuições.

Os atestados consubstanciam-se em faltas **justificadas**; logo, desta forma, não podem ser descontados quaisquer vencimentos dos empregados públicos.

No caso, o artigo 2º, XI, da Lei Municipal 9.800 de 2019 determina que:

(...)

XI - falta justificada: falta que **não implica em descontos salariais**, decorrente de:

- a) licenças gala, nojo, maternidade, adotante e paternidade;
  - b) afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho validado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, na forma regulamentar;
  - c) período decorrente de convocações pelo Tribunal Regional Eleitoral e julgamentos em Tribunal do Júri;
  - d) folga eleitoral;
  - e) atestado humanitário;
  - f) **atestado médico validado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, na forma regulamentar;**
- 1  
P



54  
20

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

- g) falta abonada, na forma regulamentar; e,
- h) doação de sangue, nos limites da legislação trabalhista, na forma regulamentar.

Nesse contexto, o PCCV contempla que o atestado médico validado pelo SESMT, na forma regulamentar, se consubstancia em falta **justificada**, sendo esta aquela que não implica desconto dos salários.

A Resolução 1.658 de 2002 do Conselho Federal de Medicina determina, no seu artigo 6º:

Art. 6º Somente aos médicos e aos odontólogos, estes no estrito âmbito de sua profissão, é facultada a prerrogativa do fornecimento de atestado de afastamento do trabalho.

§ 1º Os médicos somente devem aceitar atestados para avaliação de afastamento de atividades quando emitidos por médicos habilitados e inscritos no Conselho Regional de Medicina, ou de odontólogos, nos termos do caput do artigo.

§ 2º O médico poderá valer-se, se julgar necessário, de opiniões de outros profissionais afetos à questão para exarar o seu atestado.

§ 3º O **atestado médico goza da presunção de veracidade, devendo ser acatado por quem de direito, salvo se houver divergência de entendimento por médico da instituição ou perito.**

§ 4º Em caso de indício de falsidade no atestado, detectado por médico em função pericial, este se obriga a representar ao Conselho Regional de Medicina de sua jurisdição.

Outro ponto que justifica a manutenção dos vencimentos é o disposto no *caput* dos artigos 59 e 60 da Lei 8.213 de 1991, veja-se:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual **por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.**

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao **segurado empregado a contar do décimo sexto** dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.



55  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Com isso, nítido está que o segurado empregado, quando incapaz, terá seus vencimentos, salários, dentre outros recebimentos custeado pelo **empregador nos primeiros 15 dias de afastamento**. Naturalmente, o empregado afastado nos primeiros 15 dias estará de atestado, o que corrobora com nossa recomendação de **não se efetuar o desconto** de servidor amparado por atestado médico.

Logo, no caso de haver indício de falsidade no atestado, deve-se representar ao Conselho Regional da jurisdição da qual o médico faça parte. Portanto, até que haja prova em contrário, o atestado goza de presunção de veracidade, recomendando-se, portanto, que a falta seja abonada e o salário, vencimento ou plantão não seja descontado.

No caso, a previsão de regulamentação do envio de atestado ao SESMT na Lei Municipal 9.800 de 2019 tem como objetivo instituir o procedimento de apresentação do atestado e validação, mas em hipótese nenhuma pode disciplinar sobre a redução de direitos dos empregados.

No caso, é comum a Administração Pública abonar apenas parte do plantão, consubstanciando-se o que se chama, na prática, de abonar "meio plantão" o que está em descompasso com a legislação municipal e celetista.

Outro ponto do decreto que já mereceria seu afastamento é o fato de dispor que a *"realização de dois plantões consecutivos se constitui em faculdade concedida ao servidor público médico-horista e em seu interesse"*. Ao permitir tal situação, percebe-se que a administração permite a sobrejornada indiscriminada de seus empregados públicos o que, novamente, nos remete aos assuntos já abordados de forma exaustiva acerca da jornada de trabalho do médico.

Ademais, não bastasse a violação constitucional perpetrada pelo predito Decreto Municipal (Artigo 22, I da CF), este encontra-se prejudicado desde a entrada em vigor da Lei Municipal 9.800 de 2019. Assim, não se deveria aplicar as suas disposições no caso.

D



7056

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Isso porque o predito Decreto regulamentava a Lei 6.251 de 2005 que foi revogada pela Lei Municipal 9.800 de 2019, perdendo o objeto de regulamentação.

Assim, seja pela inconstitucionalidade das disposições contrárias aos direitos trabalhistas, seja pela perda do seu objeto, seja pelo fato de que o novo PCCV não dá guarida ao desconto efetuado no caso dos autos, **recomenda-se** que **não seja efetuado** o desconto de qualquer valor quando o servidor público ou empregado público apresentar atestado médico, tendo em vista consubstanciar-se em falta **justificada**.

Essa recomendação se aplica **não apenas ao servidor médico, mas a todo servidor municipal, celetista ou estatutário que estiver sob manto de atestado médico, validado pelo SESMT, nos termos da Lei.**

Repita-se, o decreto pode regulamentar o procedimento, mas não tem amparo legal para restringir o direito dos servidores a ter sua falta abonada quando de atestados.

### **3.1.2.5 Teto Remuneratório e as Horas Extras**

Ponto delicado nesse aspecto é o fato do teto remuneratório dos empregados públicos. De um lado, há a obrigatoriedade de se obedecer ao teto remuneratório ao passo que, de outro, o município permite e exige a prestação do labor em horas extras.

Premissas precisam necessariamente serem fixadas para que se possa chegar à conclusão lógico-jurídica desse ponto.

Não há dúvidas de que o teto remuneratório constitui inegável proteção ao erário público, sendo conquista importante para a sociedade. Nesse aspecto, o artigo 37, XI, da Constituição teve sua redação alterada pela Emenda Constitucional 41 de 2003 para prever a seguinte redação:



157  
20

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

Veja que a instituição do teto remuneratório se deu por meio de Emenda Constitucional. Entretanto, o problema reside nesse ponto. Ao instituir o teto por emenda, o constituinte derivado não pode retirar ou diminuir direitos fundamentais de qualquer cidadão.

Nesse aspecto, o trabalho permitido em regime extraordinário encontra proteção constitucional, no título referente aos Direitos e Garantias Fundamentais, nos seguintes termos: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Assim, entende-se que não é possível ao Município a invocação da previsão contida no art. 37, XI da CF/88 para exigir do seu empregado público, habitual labor extraordinário, e, ao mesmo tempo, deixar de remunerá-lo, pois implica em violação ao princípio da boa-fé objetiva e da valorização social do



58  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

trabalho e, ainda, ao preceito geral de direito que repudia o enriquecimento indevido de uma parte em detrimento de outra.

Não se pode considerar razoável que houvesse limitação para o pagamento de horas extras, acrescidas do adicional constitucional de 50%, prestadas por imposição do empregador ou com a sua inobservância, afinal, se houve prestação de serviço acima dos limites legais ou contratuais, para atender demanda do serviço público, o trabalhador tem direito à contraprestação correspondente.

É de se ressaltar que não pode a Administração Pública transferir ao seu empregado o ônus de arcar com a insuficiência de recursos e escassez de mão de obra para atender a demanda de serviço que a população necessita ainda que o fim precípua seja o de atender ao bem comum.

Veja que, inclusive, esta especializada já havia se manifestado no *Guichê* ° 026.758/2021, cujo assunto foi: *Questionamentos sobre o Teto Remuneratório aplicável aos Servidores Públicos Municipais ocupantes do emprego de Médico-horistas elaborado em 25/05/2021.*

O ponto nevrálgico do tema reside justamente no aspecto **da jornada extraordinária dos médicos**. Não se pode permitir que haja o labor acima do máximo constitucionalmente permitido (duas horas extras). A ressalva ficaria **apenas e tão somente para jornada 12x36** devido a sua disposição.

No entanto, a recomendação é para que se obedeça a jornada padrão básica existente na legislação. Ocorre que, por **falta de execução e observância dos pareceres emanados desta especializada**, a prática nos demonstra o acúmulo incomensurável de horas extras praticadas pelos médicos no executar de seus misteres.

Ademais, soma-se a esse agravante quadro, os inúmeros pareceres preventivos emanados desta especializada alertando sobre a enxurrada de ações trabalhistas que seriam ajuizadas em face do município.

f



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Não apenas isso, mas o risco laboral acentuado da profissão de que labora além da décima hora é acentuadíssimo, sendo comprovado por **variados estudos científicos aos quais se colaciona em tópico específico**.

Outro grave problema que se relaciona ao rompimento do teto constitucional é a permissão concedida pelo município para que o médico labore em escala de plantão de 24 horas.

O plantão de 24 horas **não encontra nenhum paralelo no Direito do Trabalho** e dificilmente pode ser sustentado a sua prática. Mesmo que se esqueça o mundo jurídico, a fixação de jornadas de trabalho, obedece, sobretudo, aos comandos do organismo humano. Difícil se sustentar a produtividade, atenção, cuidado e capacidade técnica e orgânica do empregado que labora em plantão de 24 horas.

Veja que, no caso de plantões de 24 horas, o médico rompe 14 horas a mais daquelas permitidas pelo ordenamento vigente. São 14 horas a mais pagas naquele dia, somadas ao adicional de 50% de horas extras. Mas não se refere apenas ao custo disso para os cofres, mas sim, o risco em que se coloca o médico e o paciente que o é atendido por um profissional que, organicamente não se encontra em plenas condições físicas e mentais.

Poder-se-ia argumentar que não há médicos suficientes para o atendimento da população, bem como os concursos não atendem a necessária demanda. Nesse ponto, novamente seremos repetitivos que o problema está no planejamento e na execução da contratação de pessoal.

A função desta especializada vem sendo realizada exaustivamente e diuturnamente desde a sua instituição. Ocorre que não podemos adentrar em questões de gestão de contratação de pessoal, organização de concursos públicos. Nossa missão é alertar sobre os equívocos e desrespeitos aos direitos laborais dos trabalhadores, tanto para a proteção destes, quanto para a proteção do erário.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

A situação financeira e orçamentária atual reside na questão de que os preventivos elaborados desde 2017 não foram implementados, o que, naturalmente culmina em um sem número de ações trabalhistas.

A questão econômica das demandas trabalhistas dos médicos é alertada há muito tempo, o que demonstra que o problema segue sendo deixado de lado e o planejamento para a solução da questão não se implementou.

Nessa esteira, portanto, recomenda-se ao ente público novamente, para fins de equilibrar os princípios constitucionais e evitar que o teto remuneratório rompa o limite constitucional pela realização constante de horas extras pelos empregados públicos, a contratação de um quadro de pessoal suficiente para atender às necessidades diárias na prestação dos serviços.

Não o fazendo, não se poderá efetuar o desconto de referidas verbas, visto que tratar-se-ia de *venire contra factum proprio*, ou seja, ao mesmo tempo que o Município permite o labor em jornada extraordinária, sabe-se que no final irá descontar o valor excedente ao teto, o que também configura enriquecimento sem causa.

Assim procedendo, indene de dúvidas que demandas trabalhistas serão ajuizadas e, tendo em vista a prática diária, o município será condenado a arcar com o pagamento pela jornada extraordinária exercida pelo autor, ainda que se ultrapasse o teto remuneratório.

Para ilustrar essa situação, veja-se o teor da seguinte decisão emanada pelo Douto Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Araraquara:

Do teto remuneratório O Constituinte originário, preocupado com a prestação dos serviços públicos à sociedade, tendo em vista as necessidades cada vez mais crescentes quanto ao aumento da qualificação e ao comprometimento por parte dos agentes públicos, estabeleceu, no seu art. 37, XVI, a regra da vedação (proibição) quanto ao acúmulo de cargos públicos que, no entanto, não é absoluta, entendendo o legislador que poderia haver, em alguns casos, como objetivo de melhor aproveitar a qualificação do profissional de determinadas áreas, a acumulação, mas desde que haja compatibilidade de horários



62

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

(possibilidade de cumprimento integral da jornada de trabalho, em turnos completos em cada atividade), sendo essencial, também, atentar-se para os períodos de descanso intra e interjornadas, que se destinam a preservar a integridade física e mental do trabalhador, não podendo a cumulação de cargos comprometer a sua vida profissional e pessoal do obreiro. No que se refere à remuneração dos cargos legalmente acumuláveis, estes devem ser considerados isoladamente para efeitos do teto, mesmo porque são independentes entre si e não se comunicam, ou seja, só a remuneração de cada cargo é que não pode ser superior ao teto, sendo possível que a soma dos dois ultrapasse esse limite, mesmo porque, não haveria estímulo para aquele que, podendo legalmente acumular dois cargos públicos, fosse obrigado a receber um só salário, sendo o mesmo que autorizar o exercício gratuito da atividade pública profissional, o que é vedado, sob pena de caracterizar-se o enriquecimento ilícito da administração. Seria, inclusive, incongruente que a norma constitucional assegurasse o direito ao exercício cumulativo de dois cargos efetivos, não restringindo essa prerrogativa nem àqueles que já recebem o teto e, por outro lado, impedisse o pagamento dos respectivos rendimentos, conferindo ao obreiro um direito despido de eficácia. Vale ressaltar que, no âmbito administrativo do Poder Judiciário, o CNJ editou a Resolução nº 13/2006 reconhecendo que não se submetem ao teto remuneratório o exercício da magistratura com o desempenho do magistério: Art. 8º Ficam excluídas da incidência do teto remuneratório constitucional as seguintes verbas: (...) II - de caráter permanente: a) remuneração ou provento decorrente do exercício do magistério, nos termos do art. 95, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal; Assim, para não ocorrer a violação do direito adquirido (art. 60, § 4º, CF) e a irredutibilidade salarial (art. 37, XV, CF), no caso de cumulação possível de dois cargos, o teto remuneratório deve incidir sobre cada remuneração considerada isoladamente e não sobre a somatória. Neste sentido o seguinte acórdão: STJ. DIREITO ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO APOSENTADO. PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE. CUMULAÇÃO DE CARGOS. TETO REMUNERATÓRIO. A acumulação de proventos de servidor aposentado em decorrência do exercício cumulado de dois cargos de profissionais da área de saúde legalmente exercidos, nos termos autorizados pela CF, não se submete ao teto constitucional, devendo os cargos ser considerados isoladamente para esse fim. A partir da vigência da EC n. 41/2003, todos os vencimentos percebidos por servidores públicos, inclusive os proventos e pensões, estão sujeitos aos limites estatuídos no art. 37, XI, da CF. Entretanto, a EC n. 41/2003 restabeleceu a vigência do art. 17 do ADCT, que, embora em seu caput afaste a invocação do direito adquirido ao recebimento de verbas remuneratórias contrárias à CF, em seus

h



62

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

§§ 1º e 2º, traz exceção ao assegurar expressamente o exercício cumulativo de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde. Assim, a referida norma excepciona a incidência do teto constitucional aos casos de acumulação de cargos dos profissionais de saúde, devendo tais cargos ser considerados isoladamente para esse fim. Precedente citado: RMS 33.170-DF, DJe 7/8/2012. RMS 38.682-ES, Rel. Min. Herman Benjamin, julgado em 18/10/2012. Diante de tal circunstância e considerando que a municipalidade reconhece, em contestação, que promoveu o desconto nos salários do autor com o objetivo de cumprir o comando do TAC firmado com o Ministério Público Estadual, que não vincula este Juízo, para adequação ao teto remuneratório do Prefeito, o que não corresponde ao comando constitucional, acolho o pedido, condenando a reclamada a restituir ao autor o valor dos descontos, na base de R\$ 1.381,08, estabelecendo, ainda, a obrigação de não fazer os descontos da soma dos salários dos dois contratos que pode ultrapassar o teto (só individualmente que não), que devem ser considerados isoladamente para fins de observância do teto remuneratório, estabelecendo-se astreinte, a partir do trânsito em julgado, pelo eventual descumprimento nas condições acima definidas, correspondente ao dobro do valor descontado, revertidos em favor do autor.

### 3.2 Jornada de Trabalho dos Motoristas

Como afirmado acima, a jornada padrão de trabalho dos servidores é de 36 (trinta e seis) horas semanais, podendo ser diferenciada quando tal diferenciação decorrer da Lei Municipal 9.800 de 2019.

O Anexo I-A prevê as seguintes atribuições para os motoristas:

LXXV - Motorista	Executar atividades de condução de veículos no Município ou fora dele, transportando passageiros ou cargas, e operar máquinas e equipamentos de diversos modelos,	36 horas semanais	Ensino Fundamental Completo e Carteira Nacional de Habilitação - CNH Categoria "D" ou "E";	163	25 da Tabela I do Anexo I-C
------------------	---	-------------------	--	-----	-----------------------------

9



20

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO**  
**SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

	baseados em procedimentos internos, podendo ainda responsabilizar-se pela coordenação de equipes e por funções de direção.				
LXXVI - Motorista Socorrista	Executar atividades de condução de veículos próprios para transportes de pacientes no Município ou fora dele, em atendimento à urgência e emergência, baseado em procedimentos internos, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.	30 horas semanais	Ensino Fundamental Completo; Carteira Nacional de Habilitação - CNH Categoria "D" ou "E"; e Curso Especializado para condução de veículos de emergência nos termos da Resolução CONTRAN nº 168	36	41 da Tabela I do Anexo I-C

A questão da jornada dos motoristas apresenta importância salutar o ponto das condenações do Município de Araraquara no que toca a jornada de trabalho.

De início, importante fixar que a jornada padrão básica para os motoristas em geral é fixada em 36 (trinta e seis) horas semanais, com direito aos intervalos inter e intrajornada.

Nesse aspecto, não se tem normatividade adequada para disciplinar a questão do controle desta jornada, carecendo, portanto da verificação da Administração Pública quanto ao gozo dos intervalos pelos motoristas, bem como pelo cumprimento da jornada, sem que isso acarrete em horas extras.



64  
20

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Tecnicamente o motorista da prefeitura, previsto no predito anexo não se enquadra na categoria de *motorista profissional*, não sendo, em tese, aplicável a normatividade prevista pela Lei 13.103 de 2015.

Porém, não se olvide de que há necessidade de se efetuar o controle adequado da jornada do motorista, tendo em vista que, sua ausência acarretará em inevitável condenação em horas extras. Veja os seguintes exemplos.

No processo 0010818-45.2016.5.15.0151 o Município de Araraquara foi condenado ao pagamento de horas extras ao empregado público nos seguintes termos:

5. Acolhem-se as frequências e os horários de entrada, intervalo e saída consignados nos controles de frequência juntados com a defesa, não infirmados por prova em contrário. Para o período apontado em réplica, defere-se a jornada descrita na inicial, conforme preceito contido na Súmula 338 do C. TST. Em réplica, o reclamante **apontou diferenças de horas extras prestadas e não pagas, que o Juízo acolhe**. Nesses termos, deferem-se, portanto, ao reclamante, as horas extras e reflexos, conforme os seguintes parâmetros: - jornadas acolhidas: frequência, horários de início, intervalo e fim de jornada registrados nos controles de ponto juntados com a defesa ou jornada descrita na inicial, sem intervalo intrajornada (período de 19/9/2010 a 18/7/2011); - horas extras: acima da 8ª hora diária e da 44ª hora semanal; acrescida de uma hora extra, pela não concessão do intervalo de, no mínimo, uma hora; observando-se o disposto na Súmula 437 e 85, IV, do C. TST; valor da hora: divisor 200 sobre o salário mensal vigente em cada época, conforme a evolução contida nos holerites juntados; com a integração da promoção, do prêmio assiduidade e do adicional de insalubridade pagos; - adicionais de 50% para os dias úteis, de 100% para domingos e feriados trabalhados; - incidências nos DSRs e feriados e reflexos nos 13ºs salários, férias + 1/3 e no FGTS; - dedução dos valores quitados aos mesmos títulos, conforme holerites juntados. 5a. É certo que o pagamento de horas extras está condicionado à hipótese da existência de efetiva prestação de serviços, quando extrapolada a jornada normal pelo qual o empregado foi contratado, fato não impugnado pelo reclamado, que se limitou a alegar ser indevida a indenização por não aplicação da Súmula 291 do TST ao ente público. Nos casos de supressão das horas extras habitualmente prestadas por pelo menos um ano de trabalho, tendo vista os prejuízos decorrentes da supressão e a consequente redução da

||  
J



7065

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

remuneração, a fim de restabelecer o devido equilíbrio financeiro do contrato, é devida uma indenização correspondente ao valor das horas extras laboradas em um mês para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses em que houve labor em sobrejornada, nos termos da Súmula 291, do C. TST. Na hipótese dos autos, os comprovantes de pagamento de 2011, 2012 e 2013 comprovam que havia o pagamento habitual de horas extras em todos os meses até setembro de 2013, sendo que depois desse mês as horas extras deixaram de ser pagas. Dessa forma, o reclamante faz jus ao pagamento da indenização supra, nos termos da Súmula 291 do C. TST.

Ressalte-se que a predita decisão tem como base o antigo PCCV (Lei 6.251 de 2005) que previa como jornada de trabalho 40 (quarenta) horas semanais. Atualmente, a Lei 9.800 de 2019 tem como jornada básica 36 (trinta e seis) horas semanais o que, no final, pode gerar um crescente número de horas extras.

O ideal é promover o efetivo controle da jornada de trabalho com o escopo de impedir ou mitigar o processo de prestação de horas extras. O ideal é a instituição de diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou instalação de registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo, ou ainda de rastreadores ou sistemas e meios eletrônicos, instalados nos veículos, normatizados pelo Contran, para que se possa controlar o tempo de trabalho do empregado.

#### **4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

##### **4.1 Considerações Iniciais**

O artigo 7º, XXVI consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como meio legítimo de constituição de direitos e deveres. São normas jurídicas formais autônomas que possuem estrutura e validade jurídica perante a ordem constitucional.



66  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Por outro lado, no que tange o aspecto da Administração Pública, o artigo 39, § 3º determina que se aplica aos servidores ocupantes de **cargo público** o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Portanto, nesse interim, indene de dúvidas que a negociação coletiva não será aplicada aos entes públicos que adotarem o regime jurídico administrativo, visto que a Constituição de 1988 não inseriu o inciso XXVI no rol dos direitos aplicáveis a esta espécie de regime.

Nesse mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal, nos autos da ADI 554 assim se pronunciou:

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 272, § 2º, DA LEI COMPLEMENTAR N. 4 DO ESTADO DO MATO GROSSO. SERVIDORES PÚBLICOS. ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. VIOLAÇÃO DO ART. 61, § 1º, II, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. 1. A celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho consubstancia **direito reservado exclusivamente aos trabalhadores da iniciativa privada**. A negociação coletiva demanda a existência de partes formalmente detentoras **de ampla autonomia negocial**, o que não se realiza no plano da relação estatutária. 2. A Administração Pública **é vinculada pelo princípio da legalidade**. A atribuição de vantagens aos servidores somente pode ser concedida a partir de projeto de lei de iniciativa do Chefe do Poder Executivo, consoante dispõe o art. 61, § 1º, inciso II, alíneas "a" e "c", da Constituição, desde que supervenientemente aprovado pelo Poder Legislativo. Precedentes. Pedido julgado procedente para declarar inconstitucional o § 2º, do artigo 272, da Lei Complementar n. 4, de 15 de outubro de 1990, do Estado do Mato Grosso.

|||

Veja, portanto, que no âmbito da Administração Pública há clara subsunção do ente público à lei o que impede que normas formais autônomas

O



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA

sejam produzidas por aqueles que não detém legitimidade jurídico-representativa para a produção normativa.

No mesmo sentido, o STF sumulou o predito entendimento no enunciado de súmula 679 de sua jurisprudência consolidada:

**SÚMULA 679: A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva.**

No mesmo sentido, o TST tem jurisprudência consoante à **proibição** da celebração de acordo e convenção coletiva **no âmbito das autarquias:**

Associação Municipal de Apoio Comunitário – AMAC. Pessoa jurídica de direito público. Instituição de Plano de Cargos e Salários. Acordo coletivo de trabalho. Nulidade. **Diante da impossibilidade de a pessoa jurídica de direito público, que mantenha empregados vinculados ao regime previsto na CLT, celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho que lhe acarretem encargos financeiros diretos,** a SDC, por unanimidade, negou provimento aos recursos ordinários, entendendo não merecer reforma o acórdão do Regional que pronunciou, de forma incidental, **a natureza jurídica de direito público da Associação Municipal de Apoio Comunitário – AMAC,** e julgou procedente a ação anulatória para declarar **a nulidade, com efeitos “extunc”,** do acordo coletivo de trabalho celebrado entre a referida associação e o Sindicato dos Trabalhadores, Funcionários e Servidores Municipais da Administração Direta, Indireta, Fundações, Autarquias, Empresas Públicas e Associações Cíveis da Prefeitura do Município de Juiz de Fora – SINSERPU/JF. **Na espécie, restou consignado que a AMAC, por ser mantida por verbas orçamentárias sujeitas ao Tribunal de Contas do Estado e chefiada pelo prefeito municipal, constitui entidade de direito público, não obstante a natureza jurídica de direito privado que se lhe pretendeu imprimir seu estatuto.** Assim, o acordo coletivo de trabalho por ela celebrado com o exclusivo objetivo de instituir Plano de Cargos e Salários e regular matérias reservadas exclusivamente à lei municipal, é atípico, e, em consequência, **eivado de nulidade absoluta,** não havendo que se destacar nem mesmo as eventuais



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

cláusulas de natureza social, na forma da nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC. TST-ROAA-146500-85.2007.5.03.0000, SDC, rel. Min. Fernando Eizo Ono, 9.10.2012

No mesmo sentido, a OJ 5 da SDC do TST:

**05. 5. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**  
Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010

Nesse aspecto, cláusulas sociais seriam aquelas que regem de forma tangente às relações de trabalho, criando apoio social ao empregado, ao passo que as econômicas dizem respeito às condições de trabalho, criando benesses e vantagens aos trabalhadores.

Assim, percebe-se que as cláusulas sociais que geram um apoio social ao trabalhador podem ser negociadas segundo posição do TST. Estas são cláusulas que estabelecem a possibilidade de instituição de planos odontológicos, a criação de creches para os filhos dos empregados, assistência médica.

Entretanto, ainda assim se vê com reserva essa possibilidade de negociação, visto que no âmbito da Administração Pública deve-se perquirir o princípio da legalidade, bem como da disponibilidade orçamentária. Nesse aspecto, veja o disposto no artigo 167, I e II da CF que preceitua ser vedados o início de programas ou projetos não incluídos na lei orçamentária anual, bem como a realização de despesas ou a assunção de obrigações diretas que excedam os créditos orçamentários ou adicionais.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Toda a disponibilidade orçamentária do ente público é prevista nas leis orçamentárias e, ao se celebrar negociações coletivas o ente público está diretamente criando despesa sem a devida previsão orçamentária para tanto, visto que há prazos expressos sobre as previsões nos orçamentos.

Assim, entende-se e recomenda-se por prudência que a negociação coletiva não seja utilizada no âmbito da Administração Pública. E esse fato se intensifica ainda mais no aspecto das negociações coletivas afetas às jornadas de trabalho.

No tocante a esse ponto específico, a vedação se estabelece com maior intensidade, visto que tanto os vencimentos quanto a jornada do servidor público são fixadas **em lei**. Conquanto o artigo 611-A tenha estabelecido a prevalência do negociado sobre o legislado, certo é que essa prevalência não tem o condão de adentrar no âmbito do direito público, visto que há princípios e normas que estruturam a Administração Pública que se sobrepõe ao negociado privado.

Ainda assim, mesmo no âmbito privado o negociado sobre o legislado encontra forte resistência doutrinária e jurisprudencial o que demonstra efetivamente que há notória celeuma sobre sua implementação.

**5 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO DESRESPEITO ÀS NORMAS DE JORNADA DE TRABALHO: VIOLAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Em estudo científico elaborado nos Estados Unidos intitulado<sup>11</sup> "*The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States*" em tradução livre "*O impacto das horas extras e longas horas de trabalho em lesões e doenças ocupacionais: novas evidências dos Estados Unidos*" pelos professos A E Dembe, J B Erickson, R G Delbos, S M Banks chegou-se às seguintes conclusões:

<sup>11</sup> <https://oem.bmj.com/content/62/9/588#xref-ref-1-1> acesso em 15/06/2022 às 12h01



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA

**Aims:** To analyse the impact of overtime and extended working hours on the risk of occupational injuries and illnesses among a nationally representative sample of working adults from the United States.

**Methods:** Responses from 10 793 Americans participating in the National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) were used to evaluate workers' job histories, work schedules, and occurrence of occupational injury and illness between 1987 and 2000. A total of 110, 236 job records were analysed, encompassing 89 729 person-years of accumulated working time. Aggregated incidence rates in each of five exposure categories were calculated for each NLSY survey period. Multivariate analytical techniques were used to estimate the relative risk of long working hours per day, extended hours per week, long commute times, and overtime schedules on reporting a work related injury or illness, after adjusting for age, gender, occupation, industry, and region.

**Results:** After adjusting for those factors, working in jobs with overtime schedules was associated with a 61% higher injury hazard rate compared to jobs without overtime. Working at least 12 hours per day was associated with a 37% increased hazard rate and working at least 60 hours per week was associated with a 23% increased hazard rate. A strong dose-response effect was observed, with the injury rate (per 100 accumulated worker-years in a particular schedule) increasing in correspondence to the number of hours per day (or per week) in the workers' customary schedule.

**Conclusions:** Results suggest that job schedules with long working hours are not more risky merely because they are concentrated in inherently hazardous industries or occupations, or because people working long hours spend more total time "at risk" for a work injury. Strategies to prevent work injuries should consider changes in scheduling practices, job redesign, and health protection programmes for people working in jobs involving overtime and extended hours.

Em tradução livre, ao se analisar o impacto de horas extras e jornadas de trabalho estendidas sobre o risco de lesões e doenças ocupacionais em uma amostra nacionalmente representativa de adultos trabalhadores dos Estados



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Unidos, valendo-se das respostas de 10.793 americanos participantes do National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) avaliando-se os históricos de trabalho dos trabalhadores, horários de trabalho e ocorrência de lesões e doenças ocupacionais **entre 1987 e 2000**.

Percebeu-se que um total de 110.236 registros de trabalho foram analisados, abrangendo 89.729 pessoas-ano de tempo de trabalho acumulado. As taxas de incidência agregadas em cada uma das cinco categorias de exposição foram calculadas para cada período de pesquisa NLSY.

Técnicas analíticas multivariadas foram usadas para estimar o risco relativo de longas horas de trabalho por dia, horas estendidas por semana, longos tempos de deslocamento e horários de horas extras ao relatar uma lesão ou doença relacionada ao trabalho, após ajuste para idade, sexo, ocupação, setor e região.

Após o ajuste para esses fatores, trabalhar em empregos com horas extras **foi associado a uma taxa de risco de lesões 61% maior em comparação com empregos sem horas extras**. Trabalhar pelo menos **12 horas por dia** foi associado a um aumento de **37% na taxa de risco e trabalhar pelo menos 60 horas por semana foi associado** a um aumento de 23% na taxa de risco. Um forte efeito dose-resposta foi observado, com a taxa de lesões (por 100 trabalhadores-anos acumulados em um determinado horário) aumentando em correspondência com o número de horas por dia (ou por semana) no horário habitual dos trabalhadores.

Os resultados sugerem que os horários de trabalho com longas jornadas de trabalho não são mais arriscados apenas porque estão concentrados em indústrias ou ocupações inerentemente perigosas, ou porque as pessoas que trabalham longas horas passam mais tempo total "em risco" de uma lesão no trabalho. As estratégias para prevenir acidentes de trabalho devem considerar mudanças nas práticas de agendamento, redesenho do trabalho e programas de



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

proteção à saúde para pessoas que trabalham em empregos que envolvem horas extras e horas estendidas.

Conforme o estudo:

Um crescente corpo de evidências sugere que longas jornadas de trabalho afetam negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Estudos associaram horas extras e horários de trabalho prolongados com um risco aumentado de hipertensão, doenças cardiovasculares, fadiga, estresse, depressão, distúrbios musculoesqueléticos, doenças crônicas infecciosas, diabetes, queixas gerais de saúde, mortalidade por todas as causas. Várias revisões e meta-análises foram publicadas resumindo esses resultados da pesquisa. Revisões sistemáticas geralmente concluem que longas jornadas de trabalho são potencialmente perigosas para a saúde dos trabalhadores. No entanto, a pesquisa existente é escassa e inconsistente em muitas áreas.

Veja que do amplo estudo bibliográfico<sup>12</sup> se chega facilmente à ilação de que as questões envolvendo à jornada de trabalho estão intimamente ligadas com à saúde do trabalhador.

Submeter o empregado ou o servidor às jornadas longas de trabalho não possui lógica. Seja pelo fato de que a fadiga mental ou física, somada ao longo dos dias irá, necessariamente, reduzir a produtividade do trabalho, implicando prejuízo ao trabalho, seja pelo fato de que o empregado irá literalmente se autodestruir ao final da vida.

### **5.1 Condenação Judicial por Trabalho Escravo**

Conforme se nota de todo o exposto, a violação e extrapolação do limite máximo permitido para o labor em jornadas trabalho é causa de variadas doenças, visto a extenuação física e mental na qual se submete o trabalhador.

<sup>12</sup> As citações serão colocadas ao final para melhor apreciação.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Nessa esteira, cumpre-nos trazer à baila, sem embargo de tudo o quanto já fora analisado em tópico específico sobre as condenações efetuadas pela Justiça do Trabalho em que o Município de Araraquara fora condenado ao pagamento de horas extraordinárias, reflexos, dentre outras verbas.

Nessa toada, o TRT de 15<sup>a</sup>, em 2021, julgou interessante caso em que a notícia fora divulgada em seu sítio eletrônico nos seguintes termos: **“Município é condenado a pagar R\$ 5 mil a empregado submetido a jornada análoga à condição de escravo”**<sup>13</sup>.

Conteúdo da Notícia:

A 2<sup>a</sup> Câmara do TRT-15, em votação unânime, condenou o município de Laranjal Paulista a pagar a empregado indenização de R\$ 5 mil por danos morais pelo trabalho em jornada análoga à condição de escravo.

O reclamante alegou na inicial que trabalhava em escala de 12x36 com prorrogação de 6 horas diárias e alternância de turnos, tendo sido essa a tese prevalecente no processo, uma vez que o município não juntou os controles de ponto do trabalhador e as fichas financeiras demonstraram a realização de inúmeras horas extras mensais e o trabalho em horários variados.

O relator do processo, desembargador José Otávio de Souza Ferreira, afirmou que “a dignidade da pessoa humana, elevada a princípio fundamental da República Federativa do Brasil no artigo 1º, III da Carta Magna, está na base da grande maioria dos direitos insertos em nosso ordenamento jurídico, entre os quais do direito à saúde, ao trabalho, ao lazer (art. 6º da CF), à limitação da jornada, aos descansos semanais e anuais remunerados” e “a limitação da jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado são medidas de suma importância, pois refletem no aspecto fisiológico, social e econômico do empregado”.

Para o relator, a jornada a que o trabalhador foi submetido “tangencia a jornada exaustiva típica da condição análoga à de escravo, de que trata o artigo 149

<sup>13</sup> <https://trt15.jus.br/noticia/2021/municipio-e-condenado-pagar-r-5-mil-empregado-submetido-jornada-analoga-condicao-de-acesso-em-27/06/2022>, às 10h45.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO**  
**SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

do Código Penal”, sendo “inegável o dano extrapatrimonial sofrido pelo autor, que durante meses seguidos teve sua jornada extraordinária transformada em ordinária, em tempo muito superior aos limites aceitáveis pela legislação vigente, em desrespeito aos direitos fundamentais e à limitação física e social da jornada, ao descanso semanal remunerado e ao lazer, sendo privado do convívio familiar, social e da realização de atividades extra laborais, situação que, indubitavelmente, atingiu os direitos de personalidade do trabalhador, em suma, sua dignidade humana”. (0010169-64.2020.5.15.0111).

No aspecto, a sentença já havia condenando a reclamada (município) nos seguintes termos: *“A validade da lei que instituiu a escala 12x36 já foi analisada no tópico anterior, bem como a ausência do intervalo interjornada de 11 horas já foi afastada. A jornada de 12 horas, em escala 12x36, não configura excesso de jornada, por isso também não é motivo para acolhimento do pedido. A parte autora aduz, ainda, que era submetida a desvio de função, fazendo “atendimento de socorristas, prestando os primeiros socorros a pessoas que estão passando mal ou que sofreram acidentes, inclusive com estados hemorrágicos, até que cheguem na Santa Casa de Misericórdia de Laranjal Paulista, lavar e limpar a ambulância por fora e por dentro, mantendo contato com sangue, fezes e urina, entre outras atividades”. Tais fatos foram negados pela defesa e não restaram comprovados nos autos. Por fim, a parte reclamante alega mudanças constantes no horário de trabalho (ora das 06h00min às 18h00min ou das 07h00min às 19h00min, ora das 18h00min às 06h00min ou das 19h00min às 07h00min), além do excesso de horas extras que é obrigado a cumprir. Restou presumida a jornada declinada na inicial, pela ausência dos cartões de ponto, de forma que resta presumida, também a constante alteração no horário de trabalho da parte obreira. O excesso de horas extras (além da 12ª hora) ficou demonstrado pelas fichas financeiras. É certo que cabe ao empregador o poder diretivo, inclusive quanto ao horário de trabalho do empregado, sendo aceita a alteração no curso do contrato. Entretanto, alterações constantes, inclusive*



75

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

*quanto ao turno diurno e noturno, bem como o excesso de jornada evidenciado neste processo, extrapola esse poder patronal. Não cabe ao empregador exigir dos seus empregados a prestação de serviços extraordinários além dos limites tolerados pela lei, mormente em detrimento do direito ao repouso, ofendendo-se direitos basilares da pessoa humana. A imposição de uma rotina de trabalho exaustiva, capaz de retirar o trabalhador do convívio social, da família, das atividades recreativas e de lazer, representando uma ofensa à sua vida privada, configura abuso de direito. Ressalto que não é o simples labor em horário extraordinário que acarreta a violação desses bens extrapatrimoniais. O que garante ao empregado o pagamento de indenização por danos morais é a sua sujeição a jornadas extenuantes, em descompasso com os limites legais, porquanto agridem a sua saúde e lhe subtraem momentos imprescindíveis ao seu repouso e à sua interação com a família e sociedade. No caso dos autos, tais fatos restaram demonstrados. Assinado eletronicamente por: DIOVANA BETHANIA ORTOLAN INOCENCIO FABRETI - Juntado em: 20/11/2020 12:34:29 - 7d71972 Fls.: 6 Por todo o exposto, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais, arbitrada no valor de R\$ 5.000,00, por reputá-lo razoável e em atenção aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade".*

Portanto, não obstante tudo o que já se foi analisado e fundamentado, percebe-se o quão grave é o desrespeito às normas que regulam a jornada e trabalho dos empregados.

## **6 O DESCUMPRIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES TRABALHISTAS E O IMPACTO NO ÂMBITO DOS PRECATÓRIOS**

A inobservância constatada diante da inegável carga de processos trabalhistas que assolam o Município de Araraquara, cujo diagnóstico se fez no item 1 da presente manifestação acarreta o acúmulo da dívida paga por meio dos precatórios.

P



76

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Não obstante todas as orientações emanadas por meio desta especializada, a implementação das medidas emanadas por meio de inúmeros pareceres jurídicos não foi feita com a devida cautela.

Com isso, culminou-se na atual situação dos precatórios em que se encontram as contas do Município de Araraquara.

Ressalte-se que todos os alertas já efetuados por esta Subprocuradoria Trabalhista desde o ano de 2017 também restou observado pelo Egrégio Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

Em decisão exarada no Parecer do processo 00004954.989.19-0 na apreciação de Contas Anuais observou exatamente os mesmos problemas apontados ao longo dos anos:

B.1.9.2. Quantidade **excessiva de horas extraordinárias** - **A Prefeitura permitiu** que os empregados públicos realizassem horas extraordinárias em **quantidade superior àquela permitida** pelo art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452/1943);  
À margem do parecer, determino que se expeça ofício ao Executivo com as **seguintes recomendações**, sem prejuízo das já expostas no decorrer deste voto: - **aprimore a gestão de modo a melhorar o desempenho relacionado aos índices de efetividade**; - elimine as falhas apuradas no curso da Fiscalização Ordenada: - **averigue a real necessidade de realização de elevado número de horas extras pelos servidores, evitando que esta excepcionalidade se torne rotineira**;

Para fins de melhoria nos aspectos da execução da legislação trabalhista, tendo em vista que o real problema que apontamos no início desta manifestação de que **o preocupante problema** do excessivo número de demandas trabalhistas não encontra amparo no aspecto preventivo, visto que este é feito rotineiramente. O real problema se encontra no **devido cumprimento** dos pareceres técnicos-jurídicos pelos órgãos executores que não implementam aquilo que se orienta.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA

E nesse sentido, a Nobre Corte de Contas Bandeirantes possui o mesmo entendimento, veja-se:

Em relação aos Recursos Humanos, recomendo a observância aos dispositivos constitucionais do artigo 37, incisos II e V, e **especial atenção às qualificações técnicas ou exigências** para as **ocupações dos cargos em comissão**, razão pela qual advirto ao gestor para a necessidade de adequação da matéria, em consonância com a orientação do Comunicado SDG nº 32/15, item 8: "as leis devem definir com clareza as atribuições e a escolaridade exigidas para provimento de cargos em comissão de Direção e Assessoria exclusivos de nível universitário, reservando-se aos de Chefia **a formação técnico-profissional apropriada**".

Não se constrói uma estrutura organizacional sólida sem que haja o devido corpo técnico. Em outras palavras, não se olvide da necessidade de material humano, força de trabalho em quantidade adequada para esta Subprocuradoria Trabalhista possa fazer frente à expressiva quantidade de ações que são ajuizadas diuturnamente.

**Não se olvide também da necessidade de que os órgãos responsáveis pela execução e cumprimento das orientações emanadas por esta especializada necessitam ser, impreterivelmente, capacitados tecnicamente para tanto. Sem tecnicidade adequada, a gama de ações trabalhistas não irá diminuir, visto que ações preventivas são tomadas, repita-se, constantemente.** No entanto, sem o devido cumprimento.

## 7 NOVAS AÇÕES TRABALHISTAS, VELHOS PROBLEMAS

Conforme se depreende de documento emitido no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, atualmente, em 24/06/2022 o Município de Araraquara conta com 6.844 ações trabalhistas ajuizadas.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Em comparação com o levantamento efetuado em 24/02/2022, cujo número era de 6.479 ações, houve um aumento de 365 ações trabalhistas, significando um ajuizamento de 91 ações, por mês.

Como se nota, a atual situação dos precatórios do Município não decorre da ausência de orientação preventiva por parte desta especializada, mas de incontáveis e sucessivos erros emanados dos órgãos de gestão execução que, mesmo sendo devidamente assistidos e orientados, estando portanto aptos executar suas atribuições a contento.

A recente Ação Trabalhista de nº 0010639-26.2022.5.15.0079 retrata exatamente a inobservância das orientações. A ação movida pelo Nobre Procurador Roberto Gonçalves Kassouf pleiteia justamente a implementação da avaliação de desempenho funcional na qual emitimos parecer favorável à instauração da comissão para avaliação.

No entanto, seguindo à revelia de tal orientação, a RECUSA expressa de servidor da Gerência de Desenvolvimento de Recursos Humanos em dar seguimento às ordens de deferimento do Sr. Secretário de Administração para fins de cumprimento do rito legal previsto na Lei Municipal nº 6.251/2005, com a redação dada pela Lei Municipal nº 7.842/2012, no que tange à avaliação de desempenho funcional, informando que só seria feito por meio de determinação judicial".

Entretanto, o predito problema é antigo, mesmo os responsáveis pela implementação e execução da atividade administrativa sendo devidamente instruídos e orientados juridicamente.

Veja-se que no ano de 2017 a Diretoria de Execuções de Precatórios e Cálculos emanou despacho no Processo Geral de Gestão 553/11 atestando a Mora da Prefeitura Municipal de Araraquara no pagamento de Precatórios desde 25/03/2015.

Nesse aspecto, cumpre-nos ressaltar que o mesmo assunto também fora alertado no autos do Guichê 063.989 de 2017, por esta Subprocuradoria



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Trabalhista, por meio de Parecer de lavra do Nobre Procurador Municipal Danilo Trindade de Almeida que já alertava para o fato de que o Município de Araraquara encontrava-se no Regime Especial de Precatórios e que, justamente por esse fato, estaria impedido de realizar acordos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Não obstante, seguiu-se advertindo para o fato de que, para que pudesse retornar aos preditos acordos, haveria a necessidade de, impreterivelmente se depositar o valor de 1% ao mês (valores esses previstos naquela oportunidade) de valores pendentes dos precatórios perante o TJ-SP, cuja pendência se verificava à data de 25/03/2015.

Alertou-se, por fim, da importância do retorno ao Regime Ordinário de Pagamentos de Precatórios, pois somente nesse regime o Município de Araraquara estaria apto a retomar os acordos no âmbito do TRT da 15ª, tudo em conformidade com o predito parecer que segue anexo a esta manifestação.

Ressalte-se que o predito parecer foi encaminhado e se encontra desde 02/10/2017 na Coordenadoria Executiva de Planejamento e Orçamento.

Não obstante, os órgãos executivos não observaram ao longo dos anos as orientações e pareceres preventivos emanados por esta especializada, mesmo diante dos alertas efetuados por esta Subprocuradoria Especializada, pelo Tribunal de Justiça de São Paulo, bem como pelo Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

Por fim, ressalte-se que todos os problemas apontados por esta especializada desde meados de 2017, quando de sua criação também são identificados pelo Colendo Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

A título de exemplos finais, cite-se os seguintes processos: TC – 004613.989.18-5; TC – 000967.989.21-1; TC – 001835.989.2020-3; TC 006128.989.21-7;

No TC-004613.989.18-5, temos a seguinte situação:



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

115 TC-004613.989.18-5 Prefeitura Municipal: Araraquara. Exercício: 2018. Prefeitos: Edson Antônio Edinho da Silva e Damiano Barbiero Neto. Períodos: (01-01-18 a 29-10-18; 07-11-18 a 31-12-18) e (30-10-18 a 06-11-18).

Com a devida vênia do posicionamento do eminente Relator, vou discordar da decisão adotada, na medida em que acompanho o posicionamento de ATJ e MPC, no sentido de que as contas padecem de impropriedades não superadas quanto ao desequilíbrio fiscal e, máculas referentes à gestão de precatórios e encargos sociais.

Ademais, a dívida de longo prazo cresceu 7,48% - superando R\$ 240 milhões<sup>3</sup>; e, pelo que se observa, em razão da elevação da conta de precatórios. No que se refere aos Precatórios foi revelado, anteriormente, que houve alteração no regime jurídico de pagamento, deixando o Regime Ordinário para ingressar no Regime Especial – muito mais favorável, porquanto fracione o volume da dívida à sua quitação até 2024. Ademais, a evidência o valor correspondente ao período (R\$ 629.704,34) foi inferior ao mínimo de 1% da RCL do exercício. E, com relação ao apontado na defesa de que em 2019 o Município aderiu ao plano de pagamento apresentado pelo E. TJESP, passando a alíquota a 1,36% da RCL, assim superando o mínimo 1% da RCL, entendo que eventuais saldos positivos da operação devam ser avaliados dentro do exercício em que vierem a ocorrer – máxime do princípio da anualidade das contas; ademais, considero que a elevação da taxa destacada tende a ratificar a situação de insuficiência de planejamento e realização de ações/omissões, em prejuízo do equilíbrio fiscal, mercê de que possa retroalimentar a dívida existente e reduzir a capacidade de investimentos / manutenção da máquina pública. De todo o exposto, meu voto é pela emissão de PARECER DESFAVORÁVEL às contas de ARARAQUARA, exercício de 2018, com proposta de envio de peças pertinentes à RFB, para conhecimento.

Em 24/11/21 houve julgamento do ITEM Nº26 PEDIDO DE REEXAME  
26 TC-006128.989.21-7 (ref. TC-004613.989.18-5) nos seguintes termos

A decisão recorrida censurou o desequilíbrio das finanças locais e as falhas na gestão de encargos sociais e precatórios. Por sua vez, a Prefeitura Municipal busca atribuir os resultados deficitários à situação herdada da administração anterior, que teria deixado de recolher as contribuições previdenciárias devidas, bem como à queda



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Por último, insta apresentar decisão exarada no Parecer do processo 00004954.989.19-0 no ano de 2021 na apreciação de Contas Anuais que observou exatamente os mesmos problemas apontados ao longo dos anos:

B.1.9.2. Quantidade **excessiva de horas extraordinárias** - **A Prefeitura permitiu** que os empregados públicos realizassem horas extraordinárias em **quantidade superior àquela permitida** pelo art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452/1943);  
À margem do parecer, determino que se expeça ofício ao Executivo com as **seguintes recomendações**, sem prejuízo das já expostas no decorrer deste voto: - **aprimore a gestão de modo a melhorar o desempenho relacionado aos índices de efetividade**; - elimine as falhas apuradas no curso da Fiscalização Ordenada: - **averigue a real necessidade de realização de elevado número de horas extras pelos servidores, evitando que esta excepcionalidade se torne rotineira**;

E nesse sentido, a Nobre Corte de Contas Bandeirantes possui o mesmo entendimento, veja-se:

Em relação aos Recursos Humanos, recomendo a observância aos dispositivos constitucionais do artigo 37, incisos II e V, e **especial atenção às qualificações técnicas ou exigências para as ocupações dos cargos em comissão**, razão pela qual advirto ao gestor para a necessidade de adequação da matéria, em consonância com a orientação do Comunicado SDG nº 32/15, item 8: "as leis devem definir com clareza as atribuições e a escolaridade exigidas para provimento de cargos em comissão de Direção e Assessoria exclusivos de nível universitário, reservando-se aos de Chefia **a formação técnico-profissional apropriada**".

Por tudo o que foi explanado nesse tópico, chega-se à inequívoca conclusão de que a ausência de implementação das orientações e pareceres expedidos por esta especializada desde 2017 pelos órgãos executivos tem, inequivocamente como efeito deletério, o alargamento das ações trabalhistas



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

na arrecadação das receitas de impostos, taxas e contribuição de melhoria. No entanto, verificou-se, no período, significativo aumento da RCL, que superou em 11,21% (R\$ 82.687.490,492 ) o resultado do exercício anterior, e o déficit de arrecadação na execução do orçamento de apenas 0,48%, equivalente a R\$ 3.383.575,94 a menos do que a receita prevista.

Conforme observou a decisão combatida, os resultados orçamentário e financeiro somente não se mostraram contabilmente piores porque a Administração realizou compensações previdenciárias no valor de R\$ 15.413.180,73 (de janeiro de 2017 a maio de 2018), além de ter recolhido apenas 10% do montante devido ao PASEP, apurando-se insuficiência de R\$ 4.223.675,10. Além disso, o Executivo incorreu em multas e juros em razão de atraso no recolhimento de encargos sociais, equivalentes a R\$ 50.098,03, evidenciando falta de planejamento e desídia na quitação de despesas obrigatórias, com conseqüente ônus ao erário. Por fim, no que concerne à falta de pagamento da dívida judicial, o próprio Apelante reconhece que "os depósitos do saldo de precatórios não haviam sido cumpridos em sua totalidade e por esta razão o Município solicitou ao TJ/SP o parcelamento da insuficiência - no valor de R\$ 6.084.554,74 -, que foi deferido, estabelecendo-se que o pagamento deveria ser feito em 09 parcelas". Por força do princípio da anualidade, o acordo para pagamento fracionado, celebrado após o encerramento do exercício em apreço, não afasta a ausência de quitação de precatórios. Ademais, conforme admite a peça recursal, apesar de ter adotado novo plano de pagamento aprovado pelo Tribunal de Justiça (alíquota de 1,36% da RCL), a Administração Municipal recorreu, novamente, ao parcelamento de obrigações judiciais relativas aos exercícios de 2019 e 2020, o que demonstra reiterada inadimplência de precatórios. Nestas circunstâncias, VOTO pelo desprovimento do Pedido de Reexame interposto pelo Senhor EDSON ANTÔNIO EDINHO DA SILVA, mantendo-se íntegros os fundamentos do Parecer recorrido, contrário à aprovação das CONTAS DO PREFEITO DE ARARAQUARA relativas ao exercício de 2018.



83  
7

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

cujo efeito em cascata reverbera diretamente nas contas públicas, principalmente na situação dos precatórios.

### **8 RECOMENDAÇÕES FINAIS**

Diante de todo o exposto, tendo em vista as inúmeras inobservâncias por parte dos responsáveis pelo efetivo cumprimento dos pareceres proferidos por esta Subprocuradoria do trabalho, considerando-se ainda o fato de que, em decorrência dos atos contrários aos preditos pareceres, bem como tendo em vista a ausência de postura executiva técnica nos órgãos, fato este observado há muito pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, pelo Colendo Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, vimos por meio deste recomendar:

1. Tendo em vista que a ausência de observância da normatividade municipal e federal tem causado o elevado crescimento do passivo trabalhista municipal, gerando-se o efeito cascata no que concerne aos precatórios, recomenda-se que sejam adotadas medidas com a finalidade de dar pleno e efetivo cumprimento às observações, orientações e pareceres técnicos-jurídicos, com o escopo de se evitar ao máximo o crescimento do passivo trabalhista, bem como da dívida municipal.

2. A estrita e irrefutável observância da jornada de trabalho, bem como da fiscalização acerca do cumprimento dos intervalos de todos os servidores, mas principalmente dos médicos, visto que estes possuem elevados vencimentos, o que, fatalmente culminará em elevadas condenações. A observância da jornada se dá não apenas como medida de evitar as ações e passivos trabalhistas, mas com o fito de promover a proteção da saúde física e mental do trabalhador, bem como de se evitar acidentes de trabalho e também, evitar-se quaisquer possibilidades de cometimento de erros médicos.

82



704

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

3. No tocante à negociação coletiva, entende-se que a legislação, bem como a jurisprudência veda a realização da mesma no âmbito da Administração Pública, conforme se fundamentou amplamente no item 4 deste parecer.

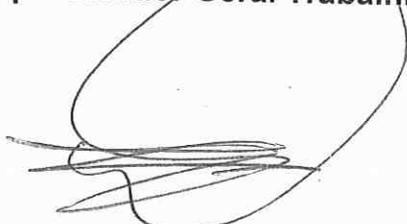
4. Neste ato, fazendo parte integrante deste parecer, anexa-se, a título exemplificativo, pareceres anteriormente elaborados e que dão conta do zelo que esta especializada sempre teve no trato com as atribuições legais que lhes são inerentes.

5. Recomenda-se, por fim, que seja encaminhada cópia da presente manifestação para que seja dado conhecimento à Câmara Municipal de Araraquara, visto ser órgão de controle deste Município, bem como à Controladoria Geral do Município para que tomem as medidas cabíveis de direito.

Araraquara/SP, 30 de Junho de 2022



**Alexandre Von Bezedits**  
Subprocurador Geral Trabalhista



**Danilo Trindade de Almeida**  
Procurador Municipal



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA

CITAÇÕES MÉDICAS

- Hayashi T**, Kobayashi Y, Yamaoka K, *et ai*. Efeito das horas extras na pressão arterial ambulatorial de 24 horas. *J Ocupa Med* 1996 ; **38** : 1007-11 .
- Iwasaki K**, Sasaki T, Oka T, *et ai*. Efeito da jornada de trabalho nas funções biológicas relacionadas ao sistema cardiovascular em vendedores de uma empresa de fabricação de máquinas. *Ind Saúde* 1998 ; **36** : 361-7 .
- Buell P**, Breslow L. Mortalidade por doença cardíaca coronária em homens californianos que trabalham longas horas. *J Chron Dis* 1960 ; **11** : 615-26 .
- Emdad R**, Belkic K, Theorell T, *et ai*. O que impede os motoristas profissionais de seguirem as orientações cardiológicas dos médicos? *Psychoth Psychosom* 1998 ; **67** : 226-40 .
- Kageyama T**, Nishikido N, Kobayashi T, *et ai*. Longo tempo de deslocamento, horas extras extensas e estado simpaticizante avaliado em termos de variabilidade da frequência cardíaca de curto prazo entre trabalhadores de colarinho branco do sexo masculino na megalópole de Tóquio. *Ind Saúde* 1998 ; **36** : 209-17 .
- Liu Y**, Tanaka H. O Grupo de Estudo do Coração de Fukuoka. Trabalho de horas extras, sono insuficiente e risco de infarto agudo do miocárdio não fatal em homens japoneses. *Ocupar Ambiente Med* 2002 ; **59** : 447-51 .
- Russo HI**, Zohman BL. Significado relativo da hereditariedade, dieta e estresse ocupacional na doença coronariana de adultos jovens. *Am J Med Sei* 1958 ; **235** : 266-75 .
- Sokejima S**, Kagamimori S. Jornada de trabalho como fator de risco para infarto agudo do miocárdio no Japão: estudo caso-controle. *BMJ* 1998 ; **317** : 775-80 .
- Uehata T**. Longas jornadas de trabalho e ataques cardiovasculares relacionados ao estresse ocupacional entre trabalhadores de meia-idade no Japão. *J Hum Ergol* 1991 ; **20** : 147-53 .
- Akerstedt T**, Fredlund P, Gillberg M, *et ai*. Um estudo prospectivo de acidentes de trabalho fatais - relação com dificuldades para dormir e fatores ocupacionais. *J Sleep Res* 2002 ; **11** : 69-71 .
- Park J**, Kim Y, Chung H, *et ai*. Longas jornadas de trabalho e sintomas subjetivos de fadiga. *Ind Saúde* 2001 ; **39** : 250 -4 .
- Proctor SP**, White RF, Robins TG, *et al*. O efeito do trabalho de horas extras na função cognitiva em trabalhadores automotivos. *Scand J Work Environment Health* 1996 ; **22** : 124-32 .
- Rosa R. Turnos de trabalho prolongados e fadiga excessiva. *J Sleep Res* 1995 ; **4** : 51-6 .
- Kirkcaldy BD**, Trimpop R, Cooper C L. Horas de trabalho, estresse no trabalho, satisfação no trabalho e taxas de acidentes entre médicos, consultores e pessoal aliado. *International Journal of Stress Management* 1997 ; **4** : 79-87 .
- Lehmkuhl L**. Efeitos sobre a saúde de longas horas de trabalho. Relatório da Organização  
Horas". <http://www.wen.net/32hours/Health%20Effects%20v2.htm> 1999 . "32



86  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

- Maruyama S**, Kohno K, Morimoto K. Um estudo de medicina preventiva em relação à saúde mental entre funcionários de nível médio. Parte 2. Efeitos de longas jornadas de trabalho sobre o estilo de vida, estresse percebido e satisfação com a vida profissional entre funcionários da gerência intermediária de colarinho branco. *Nippon Eiseigaku Zasshi (Jornal Japonês de Higiene)* 1995 ; **50** : 849-60 .
- Smith A**, Johal S, Wadsworth E, *et ai*. Estresse e saúde no trabalho, parte IV: Conclusões provisórias da pesquisa de Bristol. *Ocupar Saúde Rev* 1999 ; **80** : 28-31 .
- Galambos N**, Walters B. Horas de trabalho, inflexibilidade de horário e estresse em cônjuges com dupla renda. *Can J Behav Sci* 1992 ; **24** : 290-302 .
- Glass J**, Fujimoto T. Trabalho doméstico, trabalho remunerado e depressão entre maridos e esposas. *J Saúde Soc Comportamento* 1994 ; **35** : 179-91 .
- Escudos M**. Longas jornadas de trabalho e saúde. *Representante de Saúde* 1999 ; **11** : 33-48 .
- Bergqvist U**, Wolgast E, Nilsson B, *et ai*. Distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores de terminais de exibição visual: fatores individuais, ergonômicos e organizacionais do trabalho. *Ergonomia* 1995 ; **38** : 763-76 .
- Fredriksson K**, Alfredsson L, Koster M, *et ai*. Fatores de risco para distúrbios do pescoço e membros superiores: resultados de 24 anos de acompanhamento. *Ocupar Ambiente Med* 1999 ; **56** : 59-66 .
- Lipscomb JA**, Trinkoff AM, Geiger-Brown J, *et ai*. Características do horário de trabalho e distúrbios osteomusculares relatados de enfermeiros registrados. *Scan J Work Environment Health* 2002 ; **28** : 394-401 .
- Rosenstock S**, Andersen L, Vallentin C, *et ai*. Fatores socioeconômicos associados à infecção por *Helicobacter pylori* entre adultos dinamarqueses. *Am J Saúde Pública* 1996 ; **86** : 1539-44 .
- Kawakami N**, Araki S, Takatsuka N, *et ai*. Horas extras, condições psicossociais de trabalho e ocorrência de diabetes mellitus não insulino dependente em homens japoneses. *J Epidemiol Community Health* 1999 ; **53** : 359-63 .
- Ettner S**, Grzywacz J. Percepções dos trabalhadores de como os empregos afetam a saúde: uma perspectiva socioecológica. *J Ocupe Saúde Psicol* 2002 ; **6** : 101-13 .
- Siu O**, Donald I. Fatores psicossociais no trabalho e saúde do trabalhador em Hong Kong: um estudo exploratório. *Bull Hong Kong Psychol Soc* 1995 ; **34/35** : 30-56 .
- Worrall L**, Cooper C. Padrões de trabalho e horas de trabalho: seu impacto nos gerentes do Reino Unido. *Desenvolvimento de Órgão de Liderança J* 1999 ; **20** : 6-10 .
- Nylen L**, Voss M, Floderus B. Mortalidade entre mulheres e homens em relação ao desemprego, trabalho de meio período, trabalho de horas extras: um estudo baseado em dados do registro sueco de gêmeos. *Ocupar Environ Med* 2001 ; **58** : 52-7 .



007

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

- Caruso C**, Hitchcock E, Dick R, *et ai*. *Horas extras e turnos de trabalho prolongados: descobertas recentes sobre doenças, lesões e comportamentos de saúde*. Publicação nº. 2004-143. Cincinnati: Centros dos EUA para Controle de Doenças, Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional, 2004 .
- Cooper C**. Podemos viver com a natureza mutável do trabalho? *J Manag Psychol* 1999 ; **14** : 569-72 .
- Harrington JM** . Efeitos sobre a saúde do trabalho em turnos e horas estendidas de trabalho. *Ocupar Environ Med* 2001 ; **58** : 68-72 .
- Kodz J** , Davis S, Lain D, *et ai*. *Trabalhando longas horas no Reino Unido: uma revisão da literatura de pesquisa, análise de dados de pesquisa e estudos de caso organizacionais transnacionais* . Série de Pesquisa sobre Relações de Trabalho No. 16. Departamento de Comércio e Indústria 2001 .
- Sparks K** , Cooper C, Fried Y, *et ai*. Os efeitos das horas de trabalho na saúde: uma revisão meta-analítica. *J Occup Organ Psychol* 1997 ; **70** : 391-408 .
- Spurgeon A**. *Tempo de trabalho: seu impacto na segurança e saúde* . Genebra: Organização Internacional do Trabalho, <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-as-03.htm> 2003 .
- Spurgeon A** , Harrington J, Cooper C. Problemas de saúde e segurança associados a longas horas de trabalho: uma revisão da posição atual. *Ocupar Ambiente Med* 1997 ; **54** : 367-75 .
- Van der Hulst M**. Longas jornadas de trabalho e saúde. *Scand J Work Environment Health* 2003 ; **29** : 171-88 .
- White J** , Beswick J. *Trabalhando longas horas* . Sheffield, Reino Unido: Laboratório de Saúde e Segurança, [http://www.hse.gov.uk/research/hsl\\_pdf/2003/hsl03-02.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2003/hsl03-02.pdf) 2003 .



**MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
Procuradoria Geral do Município

**GUICHÊ: 012.242/2018**

**ASSUNTO: PARECER SOBRE INTERVALO INTRAJORNADA DE PROFESSORES PII**

**ÓRGÃO INTERESSADO: SECRETARIA MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO**

**OFÍCIO: 189/2018/SME/GAB**

**À SECRETARIA MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO (A/C: SR.<sup>a</sup> Secretária Municipal da Educação):**

CÓPIA

Trata-se de complementação ao parecer anteriormente emitido pela Dr.<sup>a</sup> Ana Paula, quanto às questões relacionadas aos intervalos para alimentação e descanso dos docentes do Magistério Municipal.

No ofício supra-citado (n.º 189/2018/SME/GAB), a Sr.<sup>a</sup> Secretária Municipal da Educação solicita orientações quanto ao intervalo para alimentação e descanso dos Professores PII, bem como quanto a possibilidade de ser computado o horário de intervalo de 20 (vinte) minutos dos alunos das escolas de ensino fundamental (recreio) na composição da jornada dos referidos Professores.

É a síntese do necessário.

**Quanto ao primeiro ponto**, ou seja, quanto ao intervalo para alimentação e descanso dos Professores PII, reitera-se o parecer anteriormente emitido quanto ao intervalo dos Professores PI, de modo que nas jornadas de trabalho até 4 (quatro) horas não há necessidade de intervalos; acima de 04 (quatro) até 06 (seis) horas, necessário intervalo de 15 (quinze) minutos; e nas jornadas superiores a 06 (seis) horas, torna-se necessário intervalo mínimo de 01 (uma) hora e máximo de 02 (duas) horas para alimentação e descanso, em conformidade com o art. 71 da CLT.

**Quanto ao segundo ponto**, ou seja, quanto a possibilidade de ser computado o horário de intervalo de 20 (vinte) minutos dos alunos das escolas de ensino fundamental (recreio), na composição da jornada dos referidos Professores, importante frisar que em conformidade com a jurisprudência dominante dos Tribunais, tal cômputo é considerado como **tempo à disposição do empregador**, considerando-se, portanto, como tempo de efetivo



**MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
Procuradoria Geral do Município



serviço, sendo que se no cômputo de tal período a **jornada máxima vier a ser excedida** deverá haver o pagamento das **horas extras** correspondentes.

Neste sentido, a Jurisprudência do **Tribunal Superior do Trabalho:**

**"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. PROFESSOR. INTERVALO ENTRE AULAS PARA "RECREIO". TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.** Sobre a matéria, esta Corte vem decidindo que o intervalo entre aulas para "recreio" é considerado tempo à disposição do empregador, de modo que deve ser integrado como tempo de efetivo serviço à jornada laboral do professor, nos termos do art. 4.º da CLT. **Recurso de revista conhecido e provido (processo n.º 0010916-09.2015.5.18.0013)"**

**"PROFESSOR. INTERVALO ENTRE AULAS. "RECREIO". TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.** O entendimento atual e predominante desta Corte superior é de que o intervalo entre as aulas, denominado "recreio", é considerado como tempo à disposição do empregador, na forma do artigo 4º da CLT, e, portanto, deve ser computado na jornada de trabalho do professor. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. [...]" (RR - 696600-45.2005.5.09.0014, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)"

**"RECURSO DE REVISTA. [...]. 3. PROFESSOR. INTERVALO. RECREIO. TEMPO À DISPOSIÇÃO.** Esta Corte Superior possui firme posicionamento no sentido de que o tempo de intervalo conhecido como -recreio- constitui tempo à disposição do empregador, devendo o período respectivo, portanto, ser contado como tempo efetivo de serviço. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto." (RR - 1864900-72.2008.5.09.0005, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)"

**"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - PROFESSORA - RECREIO - CÔMPUTO DO INTERVALO NA JORNADA DE TRABALHO - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.** O intervalo, nacionalmente conhecido como recreio, não pode ser contado como interrupção de jornada, tendo em vista que tal lapso, por tão exíguo, impede que o professor se dedique a outros afazeres fora do ambiente de trabalho. Assim, o período denominado recreio do professor caracteriza-se como tempo à disposição do empregador, devendo ser considerado como de efetivo serviço, nos termos do art. 4º da CLT. Recurso de revista da reclamante conhecido e provido. [...]" (ARR - 3597500-24.2009.5.09.0015, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014)"



**MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
Procuradoria Geral do Município

---

Diante de todas estas considerações, verifica-se que em conformidade com a jurisprudência dominante do TST, que o computo do intervalo dos alunos das escolas de ensino fundamental (recreio), na composição da jornada dos Professores é considerado como **tempo à disposição do empregador**, considerando-se, portanto, como tempo de efetivo serviço, sendo que se no cômputo de tal período a **jornada máxima vier a ser excedida** deverá haver o pagamento das **horas extras** correspondentes.

São estes os esclarecimentos que cabiam no presente momento, ressaltando-se que esta Procuradoria continua à disposição para novos esclarecimentos e orientações que forem necessários.

Remeto-lhe o presente parecer que deverá ser anexado ao guichê n.º 012.242/2018.

Atenciosamente,

Araraquara, 12 de abril de 2018.

CÓPIA

**Danilo Trindade de Almeida**  
- Procurador Municipal -

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município  
Subprocuradoria Geral Trabalhista



**PARECER Nº 006 /2019 - P.G.M. – SUBPROCTRAB – DTA.**  
**ASSUNTO - Intervalo Intra jornada aos Professores.**  
**GUICHÊ Nº 068.438/2019**



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município

16/08/2019 11:27:32 Guichê: 068.438/2019 Processo: 000.009/2019  
Nome: P.M.A. - PARECER Nº 006/2019 - PGM - SUBPROCTRAB - DTA  
Distribuição: Procuradoria Geral do Município  
Assunto: OUTROS

CÓPIA

**AO ILMO. SR. DR. SUBPROCURADOR GERAL – ÁREA  
TRABALHISTA:**

## **PARECER JURÍDICO**

### **I – SÍNTESE FATOS:**

Trata-se de orientação jurídica apresentada por este subscritor quanto ao intervalo intra jornada dos professores, tendo em vista a quantidade expressiva de reclamações trabalhistas de professores da rede municipal de ensino pleiteando horas extras, em decorrência da não fruição do referido intervalo.

Consta do presente procedimento, cópia de r. sentença e v. acórdão, transitado em julgado, proferido nos autos do processo n.º 0011238-04.2018.5.15.0079, entre outros documentos.



Eis o resumo dos principais fatos. Passa-se, agora, à fundamentação.

## II – FUNDAMENTAÇÃO:

Como dito anteriormente, trata-se de orientação jurídica apresentada por este subscritor quanto ao intervalo intrajornada dos professores, tendo em vista a quantidade expressiva de reclamações trabalhistas de professores da rede municipal de ensino pleiteando horas extras, em decorrência da não fruição do referido intervalo.

A matéria é prevista no art. 71, da CLT, que assim dispõe:

*“Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

*§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.”*



93  
7

Com efeito, no que tange ao intervalo intrajornada dos professores, entende-se que referido intervalo deve ser cumprido nos seguintes termos:

- 1) Nas jornadas de trabalho superiores à 4 (quatro) horas e que não excedam à 6 (seis) horas de trabalho, é obrigatória a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos do art. 71, § 1.º da CLT.
- 2) Caso a jornada exceda à 6 (seis) horas, é necessário um intervalo mínimo de 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas.
- 3) Ressalta-se, ainda, que os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Importante registrar, ainda, que em conformidade com a jurisprudência predominante dos Tribunais, o ônus da prova da regular fruição incumbe ao empregador. Ademais, a ausência de anotação regular em controle de ponto e a não concessão do referido intervalo, poderá gerar a condenação da Municipalidade ao pagamento integral do respectivo intervalo como hora extra, com respectivos reflexos.

Importante ressaltar, também, que em conformidade com recentes condenações judiciais, tanto o intervalo de recreio dos alunos, como os HTP'S, são considerados como tempo à disposição do empregador, de modo que NÃO devem ser considerados como intervalos.

Cabe salientar, outrossim, que a questão referente ao intervalo dos professores já foi objeto de orientações anteriores desta Procuradoria (conforme cópia de andamento dos guichês: 012.242/2018 e 029.291/2018, bem como cópia de parecer

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município  
Subprocuradoria Geral Trabalhista



em anexo), ressaltando-se, entretanto, que a Procuradoria estará sempre à disposição para os esclarecimentos necessários visando a implementação da medida.

Assim, sugere-se que os órgãos superiores deste Município, venha a conceder a todos os professores o respectivo intervalo para alimentação, nos moldes descritos no art. 71, caput e §§ 1.º e 2.º da CLT, com a regular anotação nos respectivos controles de ponto, como forma de se evitar maiores prejuízos ao erário.

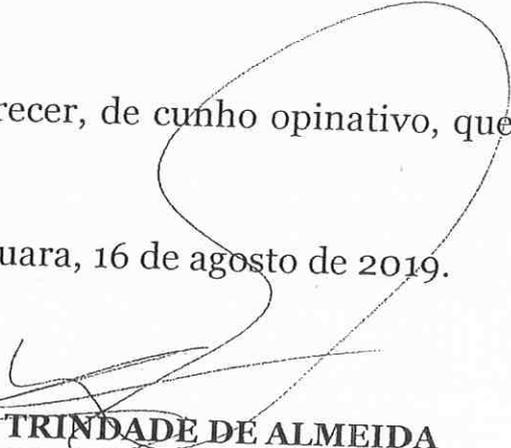
**III – CONCLUSÃO:**

Diante destas considerações, encaminho-lhe o presente procedimento, sugerindo-se que os órgãos superiores deste Município, venha a conceder a todos os professores o respectivo intervalo para alimentação, nos moldes descritos no art. 71, caput e §§ 1.º e 2.º da CLT, com a regular anotação nos respectivos controles de ponto, como forma de se evitar maiores prejuízos ao erário.

Ressalta-se, ainda, que caso haja alguma outra dúvida a ser dirimida, que este subscritor está à disposição para eventuais esclarecimentos e orientações que forem necessárias para a efetivação da medida.

Eis o parecer, de cunho opinativo, que submeto a considerações superiores.

Araraquara, 16 de agosto de 2019.

  
**DANILO TRINDADE DE ALMEIDA**  
**PROCURADOR MUNICIPAL**



Processo EM0094

Instituição: Prefeitura Do Município De Araraquara - Procuradoria Geral Do Município  
Beneficiário: DIALMEIDA

Início Sair

95  
D

Movimentações

Processo/Ano: 63989/2017

Qv  Ir Linhas Ações

15

Movto	Unidade Origem	Tramitação	Tramitador	Cota	Data Recebimento	Recebido	Recebido Por	Unidade Destino	Emitir	Paginas
6	379 - Coordenadoria Executiva de Planejamento e Orçamento	02/10/2017	ANA PAULA CARVALHO	COORDENADORIA EXECUTIVA DE PL ANEJAMENTO  Para ciência do par ecer	02/10/2017	Sim	1616 - ANA PAULA CARVALHO	379 - Coordenadoria Executiva de Planejamento e Orçamento	2º VIA	-
5	10932 - Procuradoria Geral do Município	02/10/2017	ANA PAULA CARVALHO	Ao Procurador Gera l Para ciencia	02/10/2017	Sim	1616 - ANA PAULA CARVALHO	379 - Coordenadoria Executiva de Planejamento e Orçamento	2º VIA	-
4	10932 - Procuradoria Geral do Município	27/09/2017	ELISANGELA ALVES BRITO PEREIRA	Ao Subprocurador Geral Trabalhista Segue parecer refer ente a possibilidade de acordo em preca torios	27/09/2017	Sim	1616 - ANA PAULA CARVALHO	10932 - Procuradoria Geral do Município	2º VIA	-
3	10932 - Procuradoria Geral do Município	26/09/2017	ELISANGELA ALVES BRITO PEREIRA	Distribuído ao Proc urador Municipal D rº Danilo, para análi se e providências q ue entender cabivei s.	26/09/2017	Sim	1853 - ELISANGELA ALVES BRITO PEREIRA	10932 - Procuradoria Geral do Município	2º VIA	-
2	10932 - Procuradoria Geral do Município	25/09/2017	SIMONE ALVES	SOLICITA PARECE R	25/09/2017	Sim	1853 - ELISANGELA ALVES BRITO PEREIRA	10932 - Procuradoria Geral do Município	2º VIA	-
1	0 - UNIDADE DE CONFIGURAÇÃO	25/09/2017	SIMONE ALVES		25/09/2017	Sim	1629 - SIMONE ALVES	10932 - Procuradoria Geral do Município	2º VIA	-



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**

Procuradoria Geral do Município

**GUICHÊ: 063.989/2017**

**ASSUNTO: POSSIBILIDADE DE ACORDO EM PRECATÓRIOS JUNTO AO TRT DA 15.ª REGIÃO.**

96  
D  
desde 2-10-17 esta  
na coord. Excu de  
Planey

**AO ILMO SR. DR SUBPROCURADOR – GERAL (ÁREA TRABALHISTA)**

Em decorrência de Solicitação de Vossa Senhoria este subscritor veio a entrar em contato com a Assessoria de Precatórios do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, visando buscar informações quanto a possibilidade de estudar a viabilidade em realizar acordos nos precatórios pendentes do Município, em especial, os próximos da ordem cronológica, que ocupam a posição de n.º 23.º e 24.º.

É bom que se frise, inicialmente, que o presente parecer levará em consideração apenas os requisitos mínimos para que a Municipalidade possa ter condições de celebrar eventual acordo nos precatórios trabalhistas supra-citados. Isto porquê, este procurador está lotado na área trabalhista e a questão relativa ao regime de precatórios é afeta ao Direito Constitucional, Administrativo e Financeiro (art. 100, CF), de modo que a análise ampla do referido tema deve ser feita em conjunto com profissionais das referidas áreas, em especial, com profissionais do setor financeiro da Municipalidade.

Assim, o presente parecer será restrito apenas quanto a possibilidade de se estudar eventual acordo junto aos precatórios do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
Procuradoria Geral do Município

---

Feitas estas ponderações iniciais, vamos ao mérito do referido assunto.

Como salientado no primeiro parágrafo deste parecer, este subscritor entrou em contato com a Assessoria de Precatórios do Tribunal Regional do Trabalho da 15.º Região, visando buscar apenas informações quanto a possibilidade de celebrar acordo nos próximos precatórios da ordem cronológica, a saber: 23.º e 24.º.

Com efeito, a referida Assessoria nos informou que eventual acordo deve obedecer os ditames da EC 94/2016, de modo que atualmente há dois regimes de pagamento dos precatórios, a saber: regime especial e regime ordinário.

Por derradeiro, os Municípios que estavam até 25/03/2015 com dívidas pendentes de precatórios foram inseridos automaticamente no **regime especial**. Neste Regime quem faz a gestão de todos os precatórios (TRT/TRF e TJ/SP) é o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, através de sua assessoria de precatórios. Neste regime, é necessário que o Ente Municipal realize mensalmente depósito de 1% de sua receita corrente líquida no TJ/SP e este Tribunal faz a distribuição deste percentual aos precatórios pendentes de pagamento, seguindo a ordem cronológica, inclusive, nos precatórios dos demais Tribunais. Tais depósitos deveriam estar sendo realizados desde janeiro de 2017.

Quando o Ente Público está inserido neste regime, não há como realizar acordos nos TRT's e TRF's. Tudo deve ser feito junto à Assessoria de Precatórios do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, pois o TJ/SP passa a ser o gestor dos precatórios.

Segundo a Assessoria de Precatórios do TRT da 15.ª Região, o Município de Araraquara está inserido no regime especial de pagamento de Precatórios, pois o TJ/SP encaminhou ao TRT/15.ª ofício neste sentido, em decorrência de precatórios pendentes de pagamento até 25/03/2015. Necessário, portanto, que seja averiguado junto ao setor financeiro se está sendo realizado os depósitos mensais de 1% desde janeiro de 2017.

Assim, ao menos neste momento, não há como o Município realizar acordos junto aos precatórios do TRT da 15.ª Região.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
Procuradoria Geral do Município

O Município de Araraquara, só poderá realizar acordos nos precatórios do TRT da 15.<sup>a</sup> Região caso saia do regime especial e passe a integrar o **regime ordinário** de pagamento de precatórios (forma normal de pagamento de precatórios para Municípios que não possuem dívidas pendentes de precatórios). Para tanto, é necessário entrar em contato com a Assessoria de Precatórios do TJ/SP e quitar os precatórios pendentes, caso em que poderá sair do regime especial, passando a fazer parte do regime ordinário de pagamento de precatórios.

Assim, ao nosso ver, é necessário que os órgãos superiores e demais órgãos técnicos do âmbito financeiro e constitucional do Município, entrem em contato com a Assessoria de Precatórios do TJ/SP para averiguar a situação atual da Municipalidade, bem como realizem estudos afim de analisar a viabilidade ou inviabilidade do Município permanecer no regime especial de pagamento de precatórios, ressaltando-se que eventual acordo direto com o TRT da 15.<sup>a</sup> Região só será possível, caso a Municipalidade esteja no regime ordinário de pagamento de precatórios.

Tais observações não alteram em nada a sistemática das Requisições de Pequeno Valor que continuam a ser pagas no prazo de 60 (sessenta) dias do recebimento.

É bom que se frise ser de fundamental importância o pagamento em dia dos precatórios, pois o inadimplemento de tais verbas pode gerar seqüestro de verbas, inscrição no BACENJUD, dificuldade em eventuais repasses de verbas, bem como eventual apuração de improbidade administrativa por órgãos de controle.

Eis o parecer,

Salienta-se que este subscritor está à disposição para eventuais esclarecimentos.

Atenciosamente,

Araraquara, 26 de setembro de 2017.

**Danilo Trindade de Almeida**  
- Procurador Municipal -



**PODER JUDICIÁRIO**  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

fls. 221  
644 99  
AR

**DIRETORIA DE EXECUÇÕES DE PRECATÓRIOS E CÁLCULOS**

Processo Geral de Gestão nº 553/11

Visto.

A Prefeitura Municipal de Araraquara, de conformidade com os documentos que constam destes autos, se encontrava em mora em 25/03/2015, portanto, nos termos do Art. 101 do ADCT, introduzido pela EC 94/2016, passa a se enquadrar no Regime Especial para pagamento de precatórios.

Em razão do novo regime instituído pelo Art. 101 do ADCT, introduzido pela EC 94/2016, não haverá apuração de insuficiência em 31/12/2016.

Promova a DEPRE o cálculo da alíquota mínima mensal sobre a Receita Corrente Líquida para o exercício de 2017, para a quitação da dívida em até 31/12/2020, prazo máximo estabelecido na referida Emenda Constitucional, considerando a dívida consolidada em 31/12/2016, dividida por 48 meses em relação à Receita Corrente Líquida de outubro/2016.

Em cumprimento ao princípio estabelecido desde a vigência da EC 62/2009, de que o esforço anteriormente constatado deve ser mantido, e em especial o fato de que a efetivação de pagamentos em percentuais inferiores ao mínimo estabelecido pela referida EC 62/2009, configurou descumprimento do texto constitucional então vigente, deve ser observado para as entidades municipais também o mínimo de 1% da RCL e para as entidades estaduais o mínimo de 1,5% da RCL, cabendo anotar ainda, que acordos ou deferimento de pedidos que autorizaram depósitos inferiores para atender necessidades pontuais e em caráter excepcional devem ser desconsiderados.

Após, voltem conclusos.

São Paulo, 12/07/2017.

  
**ALIENDE RIBEIRO**



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Ao Expediente da P.G.M.

Favor abrir quichê do presente expediente, e, após remetê-lo,  
ao Senhor Procurador Geral do Município,:  
Assunto: Pedido de Providências complementares quanto aos  
cálculos relacionados às demandas que tramitam na esfera  
Trabalhista.



**CÓPIA**

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
Procuradoria Geral do Município

28/01/2019 14:21:06 Guichê: 008.927/2019 Processo: 000.009/2019  
Nome: P.M.A. - PGM - SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA  
Distribuição: Procuradoria Geral do Município  
Assunto: PROVIDÊNCIAS

**Nobre Procurador:**

- É a presente o meio hábil, de pleitear providências complementares quanto à elaboração, e/ou Manifestação sobre cálculos afetos às demandas laborais envolvendo o Ente Municipal, mormente em razão do afastamento da única assistente pericial, que é responsável pela análise e elaboração dos cálculos, tendo em vista às seguintes considerações:

- **Considerando** que em decorrência do pedido formulado no **guichê administrativo nº 084.166/2018**, referente ao pedido de providências quanto à elaboração e/ou manifestação de cálculos referentes à esfera Trabalhista, houve à informação de Vossa Senhoria, quanto a Autorização do Senhor Prefeito para deflagração de certame licitatório, para contratação de empresa que preste serviços na área de elaboração e/ou, manifestação de maneira ampla acerca dos cálculos de liquidação, insertos em processos judiciais;



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

- **Considerando** que no Âmbito da Administração Pública, às contratações de empresas devem obediência às regras previstas nas Leis de Licitações, e que o seu tramite exige considerável lapso de tempo para a sua finalização, em decorrência das fases que devem ser observadas nos procedimentos licitatórios;

- **Considerando**, que como dito anteriormente à única assistente de cálculos está afastada de suas atividades, ainda que com previsão de retorno às suas atividades laborais, em **04/02/2019**, e que os prazos judiciais não se encontram mais suspensos em razão do término do período de recesso e suspensão de prazos ocorrido no último dia **21/01/2019**, retomando dessa forma a sua marcha processual regular;

Este Subprocurador Geral Trabalhista, bem como os demais Procuradores Municipais que integram esta Subprocuradoria, requerem, **com urgência**, às providências à seguir elencadas, até que haja a adoção de medidas pertinentes e efetivas ao caso:

- **1 Autorização** para pleitearem junto ao Juízo Laboral, que sejam designadas perícias contábeis nos processos judiciais em fase de liquidação de cálculos, cujos prazos inclusive estão se esgotando;

- **2 Que seja designado um servidor para elaborar as planilhas de cálculos, bem como às respectivas guias judiciais nos processos judiciais** que estão em fase de comprovação de pagamento de RPV, Requisições Judiciais de Pequeno Valor, ou em Precatórios cuja manifestação for solicitada pelo Juízo.

Assim, eram essas as considerações a tecer sobre o tema, no intuito de contribuir para a compreensão da questão em comento, estando à disposição para novos e eventuais esclarecimentos que se façam necessários.

Atenciosamente,

101  
P

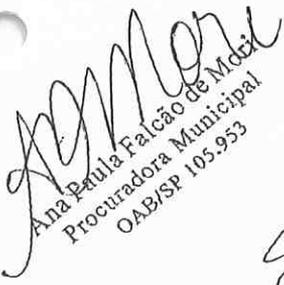


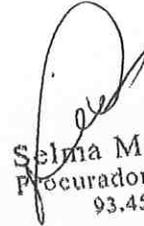
302  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

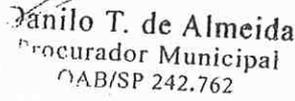
Araraquara, 28 de janeiro de  
2019.

  
**Alexandre Von Beszedits**  
- Subprocurador Geral  
Trabalhista -

  
Ana Paula Falcão de Mota  
Procuradora Municipal  
OAB/SP 105.953

  
Selma Maria Pezza  
Procuradora Municipal  
93.456-B/SP

  
Osvaldo Balan Júnior  
Procurador Municipal  
OAB/SP nº 283.165

  
Danilo T. de Almeida  
Procurador Municipal  
OAB/SP 242.762

  
Julio Cesar Ferraz  
Procurador Municipal  
OAB/SP 268766

103  
D

**CÓPIA**

1

Araraquara, 28 de novembro de

2018.

**Assunto:** Pedido de providências



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
Procuradoria Geral do Município

para o Ilustre Subprocurador Geral

28/11/2018 16:15:20 Guichê: 084.166/2018 Processo: 000.009/2018

Nome: P.M.A. SECRETARIA DE JUSTIÇA E CIDADANIA - ASS

DE PROVIDÊNCIAS/TRABALHISTA

Distnoição: Procuradoria Geral do Município

Assunto: SOL PROVIDÊNCIAS

*Ilustríssimo Senhor Subprocurador Geral Trabalhista:*

Os Procuradores Municipais integrantes da Subprocuradoria Geral Trabalhista que esta subscrevem vem à vossa l. presença expor e requerer nos termos seguintes:

Considerando que os prazos judiciais para apresentação dos cálculos tem sido de difícil observância, em virtude do excessivo acúmulo de serviços nesta Subprocuradoria Geral Trabalhista, mesmo após a vigência da Reforma Trabalhista, bem como com ameaças de cominação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da liquidação, em favor do Reclamante e/ou nomeação de perito contábil e consequente pagamento de honorários;

Considerando que há apenas uma funcionária para realizar referidos cálculos e que em caso de afastamento, não há pessoal habilitado para tanto;

Considerando que para grande maioria das defesas judiciais e cumprimento de obrigações de fazer a serem apresentadas é necessário apenas a apresentação de fichas funcionais, fichas financeiras, holerites e demais documentos/informações;

Considerando que os prazos para pagamento de RPVs não vêm sendo atendidos;

Requeremos, para os devidos fins:

- 1) seja solicitada a contratação e/ou assessoramento de pessoal para realização dos cálculos, para atendimento dos prazos judiciais.
- 2) seja disponibilizado o acesso às consultas de fichas funcionais, financeiras, holerites e demais documentos/informações.
- 3) seja dado ciência aos setores competentes, sobre a importância legal da observância dos prazos para pagamento de RPVs;

Termos em que,  
P. Deferimento.

  
João Cesar Ferrares  
Procurador Municipal  
OAB/SP 156.781

  
Ana Paula Falcão de Mori  
Procuradora Municipal  
OAB/SP 105.953

  
Danilo T. de Almeida  
Procurador Municipal  
OAB/SP 242.762

  
Osvaldo Balan Júnior  
Procurador Municipal  
OAB/SP nº 283.165

  
Selma Maria Pezza  
Procuradora Municipal  
93.456-B/SP



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Ao Senhor Procurador Geral do Município– Dr. Rodrigo Cutiggi:

MemoSubtrab nº 02/2022 – Ref: Solicitação de Contratação de 04 Analistas de Procuradoria

CÓPIA



Requerente

PREFEITURA DE ARARAQUARA  
Processo 10982/2022  
Data: 11/02/2022 - 16:47 Origem 10932  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

Assunto:

SOL CONTRATAÇÃO

Destino:

Procuradoria Geral do Município



Consulte seu processo através QRCode ou do link:  
<https://sistema.araraquara.sp.gov.br/protocoloonline>

Assunto: Solicitação de Contratação de 04 (quatro), Candidatos Aprovados no Concurso de Analista de Procuradoria para prestar apoio técnico-jurídico nas atividades Processuais e Extraprocessuais realizadas na Subprocuradoria Geral Trabalhista.

Nobre Procurador:

- É a presente o meio hábil de Requerer à Vossa Senhoria, à deflagração dos procedimentos administrativos pertinentes, com vistas à Contratação de 04 Analistas de Procuradoria, para oficialar na Subprocuradoria Geral Trabalhista, auxiliando os Procuradores Municipais que integram este respeitável Grupo de Trabalho, prestando apoio técnico-jurídico nas atividades Processuais e Extraprocessuais afetas ao precitado Órgão Municipal, registrando-se desde já, apenas à título de exemplo, que tramitam na Justiça do Trabalho da 15ª Região, até a data de hoje, 6.456 Processos na 1ª instância, e 4.223 Processos encontram-se em grau de Recurso na 2ª instância, contando apenas com 05 Procuradores Municipais para oficiarem junto à essas demandas para defesa do Ente Municipal em juízo.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município  
Subprocuradoria Geral Trabalhista

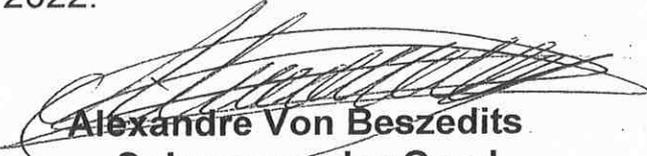
A Subprocuradoria Geral Trabalhista, atua também, em quantidade expressiva, na elaboração de Pareceres Administrativos enviados pelos diversos órgãos municipais que compõem a Administração Pública Municipal, oficiando ainda em Procedimentos Administrativos instaurados pelo Ministério Público do Trabalho, Gerência Regional do Trabalho, bem como de outros Órgãos que reclamam a atuação dessa Subprocuradoria.

Nesse rumo, diante do relato acima exposto, às contratações pretendidas são de relevante importância para o apoio técnico-jurídico, aos Procuradores Municipais, notadamente pelo grande fluxo de Processos Administrativos e Judiciais que tramitam neste órgão.

Assim, este subscritor espera o atendimento da presente solicitação, como uma das formas de aparelhamento da Subprocuradoria Geral Trabalhista, com vistas a fazer frente à excessiva demanda de trabalho afeta a este r. órgão

Em arremate, esta Subprocuradoria Geral Trabalhista aguarda deliberações de Vossa Senhoria, ante a importância e Urgência que o assunto exige.

Atenciosamente,  
Araraquara, 11 de fevereiro de  
2022.

  
- Alexandre Von Beszedits  
- Subprocurador Geral  
Trabalhista -

507



CÓPIA

# Prefeitura do Município de Araraquara



**PREFEITURA DE ARARAQUARA**  
**Processo Administrativo: 22305/2022**  
**Data: 24/03/2022 - 12:22 Origem 10932**

**Requerente:** PREFEITURA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

**Assunto:** SOLICITAÇÃO DE ASSISTENTES PERICIAIS

**Palavra chave:** Reiteração - Necessidade de Assistentes de Cálculos

**Destino:** Procuradoria Geral do Município

308  
019



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

**Assunto: Apontamento de demandas atuais e mais recorrentes no âmbito trabalhista e estruturação da Subprocuradoria Geral Trabalhista para fazer frente às respectivas demandas judiciais trabalhistas.**

**Ao Ilmo. Sr. Dr. Subprocurador Geral Trabalhista:**

Em complementação às informações descritas no processo interno n.º 14.604/2022, que faz alguns apontamentos quanto às demandas atuais e mais recorrentes no âmbito trabalhista, bem como quanto a necessidade de estruturação da Subprocuradoria Geral Trabalhista, para fazer frente às respectivas demandas judiciais trabalhistas, os Procuradores Municipais integrantes desta Subprocuradoria Geral, vem à Vossa Ilustre Presença, com o intuito, também, de preservação do erário municipal, expor e requerer o quanto segue:

Como já informado anteriormente, existem em andamento cerca de 6.545 processos judiciais ativos em 1.º grau. Por derradeiro, em todos os processos judiciais, após o trânsito em julgado, se tem início a fase de execução, oportunidade em que às partes é deferido prazo para apresentação de cálculos de liquidação, em seguida se abre novamente prazo para apresentação de Embargos à Execução e, posteriormente, é expedido Requisição de Pequeno Valor ou Precatório, conforme os valores homologados.

Ocorre que, para todas estas fases é imprescindível a manifestação por parte da assessoria contábil, pois tais cálculos e respectivas manifestações, refogem da esfera de atribuições dos procuradores municipais.

109  
PQ



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

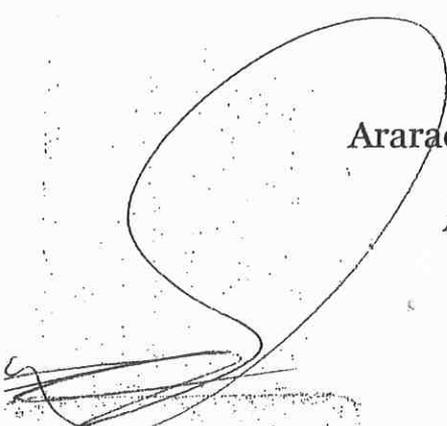
No entanto, atualmente há apenas 02 (dois) assistentes periciais contábeis para fazer frente a esta demanda de aproximadamente 6545 processos judiciais, sendo insuficiente para fazer frente a esta mencionada demanda judicial.

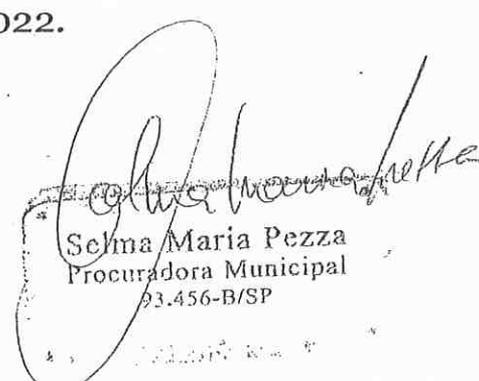
Desta feita, reiterando requerimentos anteriores da procuradoria (à exemplo do requerimento apresentado no guichê: 005.925/2019, entre outros), **torna-se, imprescindível, a disponibilização de pelo menos mais 02 (dois) assistentes periciais contábeis, para fazer frente à atual demanda judicial trabalhista.**

Atenciosamente,

Araraquara, 24 de março de 2022.

À apreciação superior.

  
Danilo T. de Almeida  
Procurador Municipal  
OAB/SP 242.762

  
Selma Maria Pezza  
Procuradora Municipal  
93.456-B/SP

  
Ana Paula Falcão de Moraes  
Procuradora Municipal  
OAB/SP 105.953

  
Julio Cesar Ferrant  
Procurador Municipal  
OAB/SP 258756

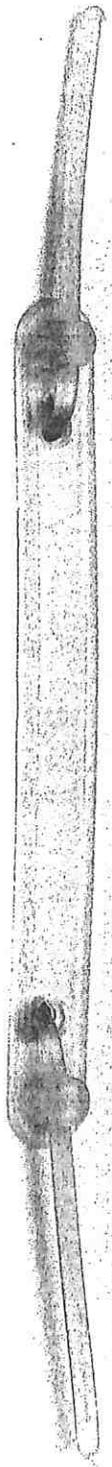


Ào Senhor Procurador  
Geral do Município

Seu Procurador:

Para ciência e Deliberações  
quanto ao Solutado nºs.  
1/02, notadamente quanto  
o excessivo número de De-  
mandas laborais forçadas  
em desfavor do Ente Municipal,  
que se verifica nºs. 03, an-  
exo, sendo que, a Título de  
exemplo, em data de 11-02-2022,  
instata-se que tramitavam em  
Instância na Justiça do Tra-  
balho, em Araraquara, 6.456, Processos  
na data de hoje (6.545, ou seja, um pouco  
mais de 40 dias, tome um crescimento  
de 30 Processos novos, reforçando-se  
postulado neste Processo Adminis-  
trativo, não se olvidando à Título  
Registro que todo Trabalho de  
tudo os Preventivos, sejam elabo-  
rados e Remetidos aos Órgãos  
responsáveis pela sua Execução  
do ano de 2017 conforme já  
posto em recente Manifestação  
de este Assunto veiculada no Pro-  
cesso Administrativo nº 14.604-2022.  
necessamente

~~ALEXANDRE VON BESZEDITS~~  
ALEXANDRE VON BESZEDITS





PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município  
Subprocuradoria Geral Trabalhista

Guichê ° 026.758/2021.

Assunto: Questionamentos sobre o Teto Remuneratório aplicável aos Servidores Públicos Municipais ocupantes do emprego de Médico-horistas

Legislação e demais Instrumentos Obrigacionais Aplicáveis: Constituição Federal de 1988; CLT;

Lei Orgânica do Município de Araraquara; Leis Municipais nºs 6.251/2005 e 10.157/2021;.

Termo de Ajustamento de Conduta – T.A.C. nº IC 14.0195.0003610/2014-1 – Objeto: Regularização do Limite Remuneratório no âmbito da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional, e em especial aos profissionais da Saúde;

Órgão Consulente: Gerente Médico do SAMU.

Ao Secretário Municipal de Administração – Sr. Antonio Adriano Altieri:

Nobre Secretário:

**CÓPIA**

Vem à exame por esta Subprocuradoria Geral Trabalhista, às fls. 01/04, indagações relacionadas ao Instituto do Teto Remuneratório, com previsão constitucional no artigo 37, XI, da lavra do Gerente Médico do SAMU, Dr. César Augusto A. Esteves, abordando-se questionamentos afetos aos Servidores Públicos Municipais ocupantes do emprego de Médico-horistas, onde em seu requerimento inaugural, em síntese, assevera que o abate-teto não deveria abranger verbas relacionadas à prestação de serviços em sobrejornada, justamente em razão de seu caráter extraordinário, prossequindo ainda nessa linha, aduzindo que as verbas de cunho indenizatório também devem ser excluídas do cômputo



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

**constitucional, especialmente a bonificação extraordinária e temporária aos Servidores da Linha de Frente COVID-19.**

Para tanto, escora seu entendimento em uma decisão da Justiça do Trabalho, proferida nos autos do **Processo nº 0011890-89.2016.5.15.0079**, que tramitou na **3º Vara do Trabalho de Araraquara**, finalizando ainda seu arrazoadado, justificando não ser ponderado, justo e moral a incidência do abate-teto, com àqueles servidores que laboram em sobrejornada, percebendo gratificações de mesma natureza em época de pandemia, dada a mão-de-obra profissional escassa, se verem prejudicados quanto ao recebimento de justa remuneração, reservando-se a incidência do teto salarial para os casos relacionados às verbas remuneratórias em jornadas ordinárias de trabalho.

É a síntese do necessário. Passemos a análise do postulado.

**CONSIDERAÇÕES INICIAIS ACERCA DO REGRAMENTO CONSTITUCIONAL TRAÇADO PELO ARTIGO 37, XI, BEM COMO DAS DISPOSIÇÕES CONTIDAS NO TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA – TAC, Nº IC 14.0195.003610/2014-1, CELEBRADO COM O ÓRGÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL E DAS INTERPRETAÇÕES EXTERNADAS PELO TCE/SP E PELA JUSTIÇA DO TRABALHO RELACIONADAS ÀS ATIVIDADES LABORATIVAS EXERCIDAS PELOS MÉDICOS-HORISTAS QUE LABORAM EM SOBREJORNADA, RECEBEM GRATIFICAÇÃO TEMPORÁRIA E INTEGRAM A LINHA DE FRENTE DE COMBATE À COVID-19**

De chofre, é necessário compreender que tanto os os ditames expostos no artigo 37, XI, da Carta Magna, quanto às disposições ajustadas no predito TAC avençado, nos



114  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

remetem, salvo melhor juízo, quando da aplicação do Teto Constitucional ao seu alcance com vistas à interpretação mais inclusiva possível, constituindo-se nesse conceito tudo o quanto venha à remunerar o labor do servidor público, incluindo-se nesse juízo às vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, ressalvando-se, e já se dirigindo à análise do TAC IC nº 14.0195.0003610/2014-1, onde no seu item 4, dispõe que, o pagamento de verbas de cunho indenizatório, a soma do 13º salário, (isoladamente sujeito ao teto), ao vencimento do mês de seu recebimento e o acréscimo constitucional do terço de férias, não serão consideradas para efeito de cômputo do limite remuneratório

O TAC em questão ainda especifica pontos relevantes acerca da matéria em apreço, prevendo em síntese, no seu item 03, que os servidores horistas quando extrapolarem o teto de vencimentos, terão as suas horas anotadas em um banco de horas para compensação, (concessão de folgas), ou redução da jornada semanal de trabalho, sem redução salarial, vedando o pagamento dessas mesmas horas em pecúnia a qualquer tempo e a qualquer título, excetuando-se os casos de rescisão contratual. Proseguindo ainda no item 3, dispondo acerca de algumas outras formalidades, entre elas de que só serão permitidas as preditas regras se houver controle de jornada pelo sistema de marcação eletrônica.

Em suma, as diretrizes estabelecidas no TAC em questão, quando trata do assunto labor extraordinário, exercido por servidores horistas, veda expressamente o pagamento em pecúnia, à qualquer tempo, e a qualquer título, remetendo-se às horas excedentes, a um banco de horas, com regras de utilização ali expostas, ressalvando-se os casos de rescisão contratual. E é aí que está o imbróglio, senão vejamos:

O assunto em tela, de fato, nos remete a uma interpretação sistemática que extrapola o simples exame do



315  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

TAC celebrado, devendo compor a sua trilha de entendimento, às interpretações pretorianas exercidas pela Justiça do Trabalho sobre o assunto, e essencialmente, com enfoque mais voltado ao aspecto **fiscal/orçamentário**, às interpretações da Corte de Contas Bandeirante, acerca do tema, que deverá obviamente ser melhor analisado pelo **Órgão Municipal da Controladoria Geral** deste município, que dispõe de conhecimento técnico para tanto. Passemos a análise sob o prisma trabalhista do tema:

A análise do entendimento que se confere ao tema da extrapolação de jornada de trabalho de servidor médico-horista, sob à luz do teto remuneratório constitucional acima mencionado, à título de exemplo, conforme se infere nos julgados envolvendo o Município de Araraquara e servidores médicos horistas, nas **Reclamações Trabalhistas** nºs **0011925-27.2016.5.15.0151** e **0011890-89.2016.5.15.0079**, logo de início relativizam os termos ajustados no TAC celebrado, asseverando expressamente que o predito instrumento não pode vincular terceiros, **não se constituindo formalmente em fato impeditivo, modificativo ou extintivo de direitos trabalhistas individuais, mormente por inexistir lei que autorize o Poder Público a proceder dessa forma, e muito menos que imponha ao servidor público o Banco de Horas sem arrimo legal e sem sua expressa concordância.**

Direcionam-se ainda, tais decisões judiciais, no sentido de que os servidores que laboram por horas de trabalho, apenas **excederam o teto remuneratório** por conta das **exigências em laborarem em extensas jornadas, em regime de plantões,** pois se assim não fosse não excederiam os limites constitucionais, reforçando-se o entendimento de que **à regra constitucional do teto remuneratório vincula-se a prestação de serviços ordinária.**



116  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Ainda nesse rumo, convém ressaltar que de fato se mostra desarrazoado o ato da Administração Municipal escalar determinado servidor para o cumprimento de horas extraordinárias, e depois apenas computa-las para fins de banco de horas, o que poderia ensejar o entendimento de enriquecimento sem causa da Administração, sendo valioso trazer à baila o disposto no **Processo nº 0010030-73.2019.5.15.0006**, onde figurou o Município de Araraquara no polo passivo, vamos aos trechos do Acórdão proferido:

(...)

“ Assim, **não se pode valer o Município** da previsão contida no art. 37, XI da CF/88, pois implica em violação ao princípio da boa-fé objetiva **exigir do seu funcionário, habitual labor extraordinário, e, ao mesmo tempo, deixar de remunerá-lo** e da valorização social do trabalho e, ainda, ao preceito geral de direito que repudia o enriquecimento indevido de uma parte em detrimento de outra:

Ademais, não se encontram incluídos no teto estabelecido pelo legislador constitucional, as retribuições que normalmente não compõem (ou, pelo menos, não deveriam compor) a remuneração, a exemplo daquelas derivadas da prestação de trabalho além dos limites legais, conforme ressalva constante do art. 1º, III, I, da Lei nº 8.852/1994.



337  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

E não seria mesmo lógico e razoável que houvesse limitação para o pagamento de horas extras, acrescidas do adicional constitucional de 50%, prestadas por imposição do empregador, afinal, se houve prestação de serviço acima dos limites legais ou contratuais, para atender demanda do serviço público, o trabalhador tem direito à contraprestação correspondente.

É de se ressaltar que não pode a Administração Pública transferir ao seu empregado o ônus de arcar com a insuficiência de recursos e escassez de mão de obra para atender a demanda de serviço que a população necessita ainda que o fim precípua seja o de atender ao bem comum.

Portanto, competia ao ente público, para evitar que o teto remuneratório ultrapasse o limite constitucional pela realização constante de horas extras pelos empregados públicos, a contratação de um quadro de pessoal suficiente para atender às necessidades diárias na prestação dos serviços.

Não o fazendo, deverá arcar com o pagamento pela jornada extraordinária exercida pelo autor, ainda que se ultrapasse o teto remuneratório." (Grifamos)



358  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

A 5ª Turma do Tribunal Superior do  
Trabalho, TST, quanto ao tema em apreço envolvendo Médico,  
Plantões, Horas Extraordinárias e Teto Constitucional, no bojo do  
Processo nº TST-RR-1437-89.2016.5.20.0016, pronunciou-se,  
em síntese, na sua Ementa: A previsão constitucional de um teto  
de limite máximo de pagamento de retribuição dos servidores e dos  
agentes públicos objetiva maior eficiência, controle e transparência  
dos gastos públicos, correções de distorções no sistema  
remuneratório, moralização das despesas com pessoal, tudo com  
vistas a proteger o erário e, em última análise, a própria sociedade,  
que é a responsável última pelo custeio dos serviços públicos que  
lhe são prestados.

(..)

A singularidade do caso concreto reside na  
inclusão das horas extraordinárias, realizadas pelo médico, ora  
recorrido, no cálculo do teto remuneratório e a consequente  
possibilidade de se efetivar ou não a glosa da referida parcela na  
sua remuneração. Nesse sentido, para se saber da aplicação ou  
não do teto constitucional em relação a uma determinada vantagem  
pecuniária, torna-se imprescindível fixar a sua natureza jurídica, se  
de caráter remuneratório ou indenizatório. Isso porque o artigo 37,



339  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

§ 11, da Constituição expressamente estabelece que “ Não serão computadas, para efeitos dos limites remuneratórios de que trata o inciso XI, do caput deste artigo, as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei”. Ou seja, toda e qualquer vantagem de caráter remuneratório, incluídas vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, sujeita-se ao limite constitucional. Nessa diretriz, inclusive, a Corte Suprema já decidiu, no julgamento do recurso extraordinário 609381, que o teto estabelecido pelo EC 41/2003 possui eficácia imediata, submetendo a referência de valor máximo todas as verbas remuneratórias percebidas, ainda que adquiridas em regime legal anterior. Pois bem, de acordo, com o acórdão regional, os descontos salariais na remuneração do reclamante ocorreram de forma ilícita, visto que o ente público utilizou-se da sobrecarga de trabalho do autor, ao determinar a prestação de horas extras, para depois, com base na alegação de observância do teto, não pagar as horas extras desempenhadas. Ocorre, todavia, que o adicional de horas extraordinárias possui natureza remuneratória e, portanto, deve, sim, se sujeitar ao teto remuneratório constitucional. Observe-se que, de acordo com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, fixada em Repercussão Geral, o pagamento de remunerações superiores



520  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

**aos tetos de retribuição de cada um dos níveis federativos**  
**traduz exemplo de violação qualificada do texto constitucional.**

Ou seja, o pagamento efetuado em desconformidade com o teto constitucional é inconstitucional e, portanto, ilícito. Desse modo, em sendo ilícito o pagamento de vantagens acima do teto constitucional, não há que se falar em violação do direito adquirido, da irredutibilidade de vencimentos e do direito de propriedade, já que as referidas garantias constitucionais possuem o condão de proteger somente o que foi adquirido licitamente. É dizer, o respeito ao teto constitucional representa condição de Legitimidade para o pagamento da remuneração. Também em razão da ilicitude dos valores pagos acima do teto, não há que se falar em enriquecimento ilícito por parte do empregador, em face da ausência de contraprestação do serviço prestado. Isso porque, no caso o enriquecimento ilícito da Administração pressupõe vantagem obtida licitamente pelo empregado público, sendo que, no caso, a inobservância ao limite previsto na Constituição constitui a própria ilicitude, devendo ser mantida a conduta de se aplicar o teto sobre os valores percebidos por serviços extraordinários, bem como a devolução dos valores retidos a esse título. Não há, portanto, que se falar em



124  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

enriquecimento sem causa por parte da Administração, valendo, inclusive, lembrar que qualquer servidor que trabalha a jornada normal de trabalho e que tem sua remuneração glosada no abate-teto, não pode optar por trabalhar uma carga de trabalho menor, com fundamento no enriquecimento ilícito da Administração.

Como se vê, o entendimento predominante nas instâncias ordinárias da Justiça do trabalho, contemplou, conforme se extrai do Acórdão Regional, a tese de que, os descontos salariais na remuneração do reclamante ocorreram de forma ilícita, visto que o ente público utilizou-se da sobrecarga de trabalho do autor, ao determinar a prestação de horas extras, para depois, com base na alegação de observância do teto, não pagar as horas extras desempenhadas, revertendo-se essa temática apenas na instância extraordinária, no TST, o que revela de fato uma desarmonia entre as teses expostas, no entanto com uma tendência a se prestigiar o argumento de que as horas extraordinárias trabalhadas possui natureza remuneratória e, portanto, deve, sim, se sujeitar ao teto remuneratório constitucional.

Em outro giro, convém salientar que o assunto ganha relevo não apenas sob a ótica laboral, mas também



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

quanto à diversos aspectos abordados pelo TCE/SP, onde predomina o entendimento, conforme se infere dos TCs- 8998/989/15, 800377/483/11, 008818/989/15, 00019899.989.17-2, entre outros, que de acordo com a legislação de regência da matéria, as horas extras, assim como a remuneração por plantão médico, possuem natureza salarial/remuneratória, devendo, desta forma, integrar a base de cálculo da remuneração do servidor para fim de limitação de seu **vencimento** ao valor do subsídio mensal legalmente fixado ao Prefeito do Município.

Nesse passo, a Administração deve fazer incidir o redutor (abate-teto) às remunerações dos servidores da Prefeitura que excederem o subsídio do Prefeito, levando-se em consideração as horas extras, os plantões médicos, e os adicionais de natureza pessoal nos termos da legislação de regência, sendo oportuno trazer à baila, o trecho à seguir da Sentença proferida no **TC- 00010558.989.16-6**, que reforçam ainda mais tais posicionamentos:



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Anote-se que, conforme o entendimento dessa Corte, "(...) A jurisprudência deste Tribunal é firme no sentido de que as vantagens pessoais devem ser consideradas para a composição da remuneração no cômputo do teto constitucional, dando-se assim cumprimento ao estabelecido no artigo 37, XI, da Constituição Federal", os adicionais pagos a título de insalubridade, gratificação de função, gratificação por nível universitário e adicional por tempo de serviço são consideradas vantagens pessoais, devendo, portanto, serem incluídas no limite máximo de remuneração (TC-800.125/109/05-apartado e 4001/026/06).

Também, são considerados para a composição da remuneração, as horas extras (TC 800182/303/093 – julgamento de 01/2014) e plantões médicos (TC 800127/667/09 – julgamento de 11/2013) e ainda neste sentido, posicionamento da 3ª Turma Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal ao julgar apelação interposta com o objetivo de afastar a aplicação do teto remuneratório sobre valores percebidos a título de horas extraordinárias.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

J24  
D

Nessa mesma vertente sobre o caráter remuneratório das horas extraordinárias, seguem os julgados do Superior Tribunal de Justiça, in verbis: PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. IMPOSTO DE RENDA. HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DOS DISPOSITIVOS TIDOS POR VIOLADOS. FUNDAMENTAÇÃO DEFICIENTE. SÚMULA 284/STF. (...) 2. Ademais, o Superior Tribunal de Justiça firmou o entendimento de que as verbas pagas a título de indenização por horas trabalhadas possuem caráter remuneratório, configuram acréscimo patrimonial e ensejam, nos termos do art. 43 do CTN, incidência de Imposto de Renda. 3. Orientação reafirmada no julgamento do REsp 1.049.748/RN, sob o rito dos recursos repetitivos (art. 543-C do CPC). 4. Agravo Regimental não provido. (AgRg no Ag 1413154/BA, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 25/10/2011, DJe28/10/2011) G.N.

Obviamente, Nobre Secretário, é imperioso ressaltar que a presente manifestação está longe de esgotar o assunto acerca do tema Teto Remuneratório, sendo importante consignar desde já, que foram tecidas observações, à luz da Jurisprudência pertinente, conforme acima exposto, nos casos de



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município  
Subprocuradoria Geral Trabalhista

Horas extras, Plantões Médicos, e conforme se demonstrará à seguir, algumas observações serão expostas acerca da Bonificação Temporária e Extraordinária a ser paga aos servidores públicos que atuam na linha de frente ao combate e enfrentamento à Pandemia do COVID-19, descrita na Lei Municipal nº 10.157, de 17 de março de 2021, vamos à elas:

DAS OBSERVAÇÕES PERTINENTES À  
BONIFICAÇÃO TEMPORÁRIA E EXTRAORDINÁRIA CRIADA  
PELA LEI MUNICIPAL Nº 10.157/2021 PARA OS SERVIDORES  
MUNICIPAIS QUE ATUAM NA LINHA DE FRENTE AO COMBATE  
E ENFRENTAMENTO À PANDEMIA DA COVID-19.

De início, é necessário frisar que as observações que serão tecidas quanto à este tópico estarão circunscritas à aspectos que guardam pertinência direta quanto a Bonificação criada e seu cômputo ou não nos parâmetros estabelecidos no Teto Remuneratório aplicado. Noutras palavras, se a verba em questão se insere ou não nas Limitações Constitucionais Remuneratórias.

125  
D



126  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Ao revés, não se adentrará em aspectos prévios à edição da **Lei Municipal nº 10.157/2021**, relacionados aos atos preparatórios necessários de cunho Financeiro/Orçamentário, que devem estar presentes, quando da criação de qualquer despesa, como às regras insertas nos artigos 16 e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal, ( Lei Complementar nº 101/2000), entre outras diretrizes legais correlatas, daí a **Recomendação de se remeter este procedimento à Controladoria Geral do Município, a fim de que este r. órgão fiscalizatório, se manifeste sobre o prisma orçamentário quanto ao cumprimento das obrigações expostas nas Leis de regência quanto à este ponto.**

No mais, entende-se que o conteúdo veiculado na **Lei Municipal nº 10.157/2021**, sob o enfoque da Legislação Laboral, no seu artigo 1º, atendeu-se, de forma razoável quanto à previsão dos **requisitos objetivos necessários** para a **concessão da Bonificação instituída, a previsão temporal dos seus efeitos, a natureza jurídica do benefício,** prevendo-se ainda quais serão os destinatários da norma de caráter Temporário recém criada.



127  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Tais observações são de extrema essencialidade para o exame do tema em tela, visto que o fato de constar no §1º, do art. 1º, da predita lei, a natureza jurídica **Indenizatória** e **Não Incorporável** da Bonificação instituída, exclui a verba em apreço do **Cômputo do Teto Remuneratório, desde que, sejam observados todos os seus elementos constitutivos.**

É dizer, o benefício em evidência conservará seu aspecto indenizatório, desde que respeitadas às suas características legais originárias, mormente quanto ao seu viés **temporal**, pois, em caso de inobservância por exemplo do §2º, do artigo 1º, eventual prorrogação de pagamento da bonificação além dos meses alí previstos, sem a edição de Lei posterior dispondo nesse sentido, **descaracterizaria** por completo a natureza jurídica **indenizatória** do benefício, **qualificando-o** como de natureza **remuneratória**, o que atrairia a incidência do **Teto Remuneratório Constitucional**, e isso sem falar da possibilidade de aforamento de demandas laborais objetivando dentre outras postulações a incorporação de tal verba, o que acarretaria a depender das situações postas em juízo, enorme prejuízo ao erário, podendo ser ainda caracteriza como despesa imprópria pelos Órgãos de



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**À SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE – A/C GERÊNCIA DE CONTROLE  
DE VETORES:**

**PROCESSO ADMINISTRATIVO 30005/2022**

**Assunto:** Solicitação de Informação Conforme Ofício GCV 061/2022 de 22/04/2022, bem como Ofício de folhas 32 e 33.

**CÓPIA**

**RELATÓRIO**

Trata-se de solicitação de informações e orientações com origem no ofício GCV 061/2022 decorrente da Gerência de Controle de Vetores para esclarecimentos dos seguintes questionamentos:

1. A convocação para o trabalho extraordinário deve ser assinada pelo servidor com quanto tempo de antecedência?
2. Quando houver recusa, qual o procedimento?
3. Se o servidor estiver de folga ou de atestado na data de colher a assinatura, qual o procedimento? Podemos dar ciência por outros meios?
4. Quando o servidor assina a convocação e não comparece ao trabalho, que medida deve ser tomada? Para qual setor deve ser enviada a informação da ausência?
5. Quais as justificativas são aceitas? Comprovantes de viagens compradas antes da convocação servem como justificativa?



J35  
20

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

6. Quando o servidor apresentar atestado médico para a data do trabalho referente à convocação, o mesmo deve ser trocado no SESMT? Há perda de benefícios, como o prêmio assiduidade?

7. O trabalho poderá ser pago como "horas em haver" para o resgate em folga ou somente horas extras?

Afirma a gerência que, tendo em vista a epidemia de dengue que assola o município, há necessidade de convocar toda a equipe de controle de vetores para trabalhos em horários alternativos, inclusive em finais de semana e/ou feriados, para que haja contingente suficiente para a realização das atividades essenciais na tentativa de barrar a transmissão da dengue.

É o breve relatório.

**FUNDAMENTAÇÃO**

**1 ESCLARECIMENTOS GERAIS**

Inicialmente, cumpre-nos informar que, tendo em vista a menção ao TAC, com a sua juntada nestes autos, assim como tratar-se da Lei 9.465 de 2019 que regulamentava especificamente o trabalho temporário para o período de epidemia de Dengue, não havia sido delimitado que o tema era referente aos servidores efetivos do quadro de pessoal do município.

Pois bem.

Tendo efetuada tal delimitação, passa-se efetivamente ao enfrentamento do tema proposto.



136  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Cumpre-nos, nesse momento, reiterarmos tudo o quanto foi dito no parecer de folhas 23 a 31 destes autos, visto que permanecem hígidos tais argumentos.

No tocante aos servidores **efetivos** dos quadros municipais, há que se fazer uma ponderação. O regramento jurídico acerca das horas extras é dual. Isso porque o município vive uma situação de transição de regime jurídico funcional, o que faz com que tenha servidores estatutários e celetistas.

Para que se possa trabalhar com conceitos ligados às relações de trabalho na administração pública, é imprescindível o conhecimento das categorias e classificações existentes no direito acerca dos agentes públicos.

**1.1 Servidores Públicos Estatutários, Celetistas e Temporários<sup>1234</sup>**

São servidores **Estatutários** aqueles em que a relação jurídica de trabalho é disciplinada por diplomas legais específicos, denominados estatutos. Nestes estão inscritas todas as regras que incidem sobre a relação jurídica, razão porque neles também estão previstos os direitos e deveres.

Servidores **Celetistas** ou Trabalhistas são aqueles em que a são disciplinados pelas normas previstas na CLT. Seu regime básico é o de emprego, o mesmo em que se aplica ao campo privado.

<sup>1</sup> Todo o trabalho aqui desenvolvido foi elaborado com base na doutrina de: FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. São Paulo: Ed. Atlas. 32ª ed. 2018, p.639-659.

<sup>2</sup> No mesmo sentido: HEINEN, Juliano. Curso de Direito Administrativo. Salvador: Ed. Juspodivm. 2ª edição. 2021, p. 407-412.

<sup>3</sup> Com o mesmo pensamento: DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Rio de Janeiro: Forense. 33ª edição, p. 700-704.

<sup>4</sup> Em idêntica fundamentação: DE MELLO, Celso Antônio Bandeira. Curso de Direito Administrativo. 30ª ed. São Paulo: Malheiros. 2012, p.248-284.



137  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Servidores **Temporários** são aqueles se configuram num agrupamento excepcional dentro da categoria geral dos servidores públicos. São servidores em regime excepcional, visto que são exceção à regra do concurso público.

### **1.2 Regimes Jurídicos Funcionais**

**a.1 Estatutário:** Nesse regime as regras elementares e fundamentais encontram-se previstas em lei. Há possibilidade de que outras regras estejam previstas em outros diplomas, como decretos ou portarias, mas estas não podem se consubstanciar em direitos e deveres. Para estes, somente a lei pode criar. A natureza dessa relação jurídica é institucional e não negocial, ou seja, não há contrato entre servidor e ente público, mas sim, trata-se de relação jurídica especial.

**a.2 Trabalhista:** O regime trabalhista as regras estão prevista na CLT e diplomas correlatos ao Direito do Trabalho (Lei 8.036, Lei de Greve, Lei do DSR,). A natureza, segundo a doutrina administrativista, é puramente contratual. Conquanto exista o regime celetista, o servidor não se despe de tal mister, visto que as regras de direito público ainda encontram-se acopladas aos direitos privatísticos previstos na CLT, visto que aqueles emanam da própria Constituição. É dever do ente público respeitar todos os direitos adquiridos pelo servidor celetista no âmbito de sua relação de emprego público, mesmo que altere seu regime jurídico para estatutário, visto que relegar direitos funcionais adquiridos pelo servidor constitui-se em flagrante inconstitucionalidade, no mesmo sentido, a *ratio* da súmula 678 do STF.

**a.3 Temporário ou Especial:** O regime especial visa disciplinar categoria específica de servidores, quais sejam, os temporários. Há necessidade



138  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

de lei específica sobre o tema para que os entes possam contratar sob esse regime, conforme artigo 37, IX da CF. A natureza da relação jurídica entre servidores temporários e o ente contratante tem características próprias. Conquanto o termo utilizado pelo constituinte seja *contrato*, cuida-se de contrato administrativo de caráter funcional, diverso do contrato administrativo das Leis 8.666/93, 14.133/2021 e da 8.987/95, dentre outros. Esse regime é **excepcional**, logo deve possuir três requisitos: Tempo determinado, necessidade temporária do serviço e excepcionalidade, todos os requisitos cumulativo.

### **1.3 Quadro Funcional, Cargo, Emprego e Função**

**Quadro Funcional** é o conjunto de carreiras, cargos isolados e funções públicas remuneradas dos integrantes de uma mesma pessoa federativa ou de seus órgãos internos. É verdadeiro espelho do quantitativo de servidores públicos da administração.

**Carreira** é o conjunto de classes funcionais em que seus integrantes vão percorrer diversos patamares de que se constitui a progressão funcional. As classes são compostas de cargos que tenham as mesmas atribuições. Os cargos que as compõe são os de carreira, diversos dos cargos isolados que, embora integrando o quadro, não ensejam o percurso progressivo do servidor.

**Cargo**, propriamente dito, é o lugar dentro da organização funcional da Administração Direta, de suas autarquias e fundações que, ocupado por servidor público, tem funções específicas e remuneração fixada em lei ou diploma a ela equivalente. Cargo é uma célula (e não um conjunto de atribuições), um lugar dentro da organização; além do mais, as atribuições são cometidas ao titular do cargo.



139  
70

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**Função Pública** é a atividade em si mesma, ou seja, função é sinônimo de atribuição e corresponde às inúmeras tarefas que constituem o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos.

**Emprego Público** é o termo utilizado para determinar a relação funcional trabalhista, assim como se tem usado a expressão *empregado público* como sinônima de servidor público trabalhista. O servidor público **tem função, mas não ocupa cargo público. O servidor estatutário tem sim cargo que o ocupa e exerce suas funções atribuídas ao cargo.**

#### **1.4 Enquadramento do Município de Araraquara**

Feitas as observações, cumpre agora definir em qual regime o município de Araraquara se enquadra.

Pois bem.

Não há uma definição específica acerca do município. Em termos legislativos, atualmente, poderia se afirmar que o município se enquadra no regime estatutário, conforme artigo 1º da Lei Complementar 937 de 2020:

Art. 1º Fica estabelecido o regime jurídico estatutário dos servidores públicos do município de Araraquara, em conformidade com o **"caput"** do art. 39 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Parágrafo único. O disposto no **"caput"** deste artigo aplica-se:  
I - ao Poder Executivo, compreendendo-se nele a Administração Pública Direta e as pessoas jurídicas de direito público integrantes da Administração Pública Indireta; e  
II - ao Poder Legislativo.



340  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Porém, como se depreende da mesma lei, não há um estatuto jurídico municipal que possa dar guarida a direitos e deveres aos servidores públicos, veja-se:

Art. 3º No prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, contados da vigência desta lei complementar, decreto do Poder Executivo instituirá comissão amplamente representativa dos funcionários da Administração Pública Municipal Direta e Indireta, destinada a contribuir e a debater a reestruturação do Estatuto dos Servidores Públicos do município de Araraquara

Pois bem.

1. Há, inicialmente, a Lei 1.939 de 1972 que, segundo sua ementa, trata sobre o **“Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Araraquara”**. Logo, não há dúvidas de que o Município de Araraquara possui um regime jurídico administrativo de pessoal estatutário, conforme delimitado acima em seu conceito.

Porém, em 1992, outra lei foi publicada, a Lei Complementar 2 de 1992, cuja ementa é **“Institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais e dá outras providências”**.

Entretanto o município já possuía um regime jurídico estatutário, que estava vigente à época, mas que tendo em vista a Constituição de 1988 tornou-se inapropriado, visto que vários institutos encontram-se não recepcionados pela nova ordem constitucional.

Não obstante referidas situações jurídicas, a Lei 6.251, De 19 De Abril De 2005 dispôs sobre **“Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos da Prefeitura do Município de Araraquara e dá outras providências”**. No entanto, referida lei possuía um cunho celetista e, no caso dos servidores públicos de Araraquara o regime era o Estatutário.

Já em 2019, revogou-se a Lei 6.251/2005 e publicou-se as leis 9.800/2019 e 9.801/2019, ambas com o intuito de **“Instituir o Plano de Cargos,**



JKA  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**Carreiras e Vencimentos (PCCV) da Prefeitura Municipal de Araraquara e dos profissionais do Quadro de Magistério e Funcionários da Educação Pública do Município de Araraquara, e dá outras providências”.**

A Lei Complementar N° 937, de 22 de dezembro de 2020 estabelece o **regime jurídico estatutário** dos servidores públicos do Município de Araraquara, e dá outras providências, ao passo que Lei Complementar N° 938, De 22 De Dezembro De 2020 Dispõe, aos empregados públicos dos Poderes do município de Araraquara, de suas autarquias, inclusive as em regime especial, e de suas fundações públicas de direito público, **a faculdade de migração para o regime jurídico estatutário, e dá outras providências.**

Conquanto a Lei Complementar 938 de 2020 esteja sendo questionada no âmbito do TJSP pela sua possível inconstitucionalidade, a realidade é que ainda não houve julgamento de mérito, estando a mesma suspensa.

Por fim, tendo em vista a ausência de estatuto jurídico no município, coube à Lei 10.345 de 2021 adotar uma solução:

Art. 2° Ficam instituídos, nas formas dos Anexos I, II e III a esta lei, o quadro e o quantitativo de vagas dos cargos públicos de provimento efetivo da Prefeitura do Município de Araraquara, da Secretaria Municipal da Educação e do Departamento Autônomo de Água e Esgotos de Araraquara, regidos pela Lei Complementar n° 937, de 22 de dezembro de 2020.

§ 1° Para fins de direitos, deveres, vencimento e remuneração, obrigações, atribuições e descrições sumárias de atividades dos cargos públicos de que trata o “caput” deste artigo, **permanecem aplicáveis, naquilo que for condizente com o regime estatutário, as disposições atinentes aos empregos públicos correlatos, previstas nas Leis n° 9.800, 9.801 e 9.802, todas de 27 de novembro de 2019, e respectivas regulamentações aplicáveis.**

Assim, ante toda essa produção legislativa complexa, cumpre-nos aqui tentar desvendar seus meandros para responder os questionamentos acima.



342  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Para melhor racionalização, recomendamos que seja adotada a seguinte sistemática:

- a) **Para Estatutários:** Como não há estatuto jurídico existente, deve-se aplicar as normas da Constituição de 1988 no tocante às horas extras, bem como a Lei do PCCV referente à carreira específica (Leis 9.800, 9.801 e 9.802, todas de 2019), bem como os decretos 10.641 de 2014 e 12.832 de 2022.
- b) **Para Celetistas:** Aplica-se a Constituição de 1988, bem como o disposto na CLT, subsidiariamente as leis do PCCV da respectiva carreira, bem como os decretos 10.641 de 2014 e 12.832 de 2022.

## 2 NORMATIVIDADE APLICÁVEL

### 2.1 Jornada Extraordinária

A Duração do Trabalho é conceito clássico atinente ao Direito do Trabalho que, por força do comando constitucional é aplicável à Administração Pública no tocante ao regime estatutário:

Art. 37.

(...)

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Art 7º



143  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

(...)

- IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

Todas as normas referentes à Duração do Trabalho, portanto, necessitam ser analisadas sob o aspecto trabalhista primeiramente para terem sua sistemática aplicada ao Direito do Servidor Público Estatutário.

Pois bem. Isto posto, convém desmembrar conceitos iniciais para que se tenha o conhecimento jurídico acerca das diferenças terminológicas sobre o tema.

- a) Jornada de Trabalho: É a duração do trabalho diário, sendo o número de horas diárias de trabalho.
- b) Horário de Trabalho: É a hora da entrada e da saída do trabalhador.
- c) Duração do Trabalho: É gênero que abrange a jornada, o horário e os repousos do trabalhador.

## **2.2 Tempo à Disposição**

A Constituição da República, no artigo 7º, XIII, fixou a jornada em oito horas diárias e 44 horas semanais, sendo facultada a compensação de horários ou redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

No que concerne ao tempo à disposição, a própria CLT flexibiliza o recebimento integral do período em que o empregado está aguardando ordens



344  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

do empregador. O tempo à disposição é o período em que o empregado está **aguardando ou executando ordens.**

Nesse contexto, há outras três modalidades que se inserem no gênero tempo à disposição que são o **tempo de espera do motorista, prontidão e sobreaviso.** O **tempo de espera do motorista** flexibiliza o recebimento das horas que este fica aguardando a carga ou descarga do veículo, bem como o período gasto com a fiscalização de sua mercadoria.

A **prontidão** se caracteriza quando o empregado permanece nas dependências da empresa aguardando ordens. O serviço não é prestado, mas o trabalhador **receberá 2/3** do horário normal em razão do tempo à disposição, sendo permitido que o empregado permaneça nessas condições por 12 horas.

O **sobreaviso** consiste na possibilidade de o empregado **permanecer em sua residência** ou outro local combinado aguardando ordens da empresa. Nesses casos ele recebe **1/3 da hora normal** e pode ficar nesse regime por 24 horas no máximo.

### **2.3 O que São Horas Extraordinárias?**

Extraordinário é aquilo que foge do comum, ou seja, trata-se de situações excepcionais. Dessa forma, conforme a doutrina, o labor suplementar deve ser incomum ou transitório, sob pena de se transformar a jornada máxima legal de oito horas em outra superior. Assim, nenhum empregado está obrigado a cumprir, de forma **permanente a jornada extraordinária de trabalho**<sup>5</sup>.

Assim, caso haja necessidade permanente da prestação de horas extras, entende-se que aquilo que era extraordinário tornou-se ordinário, sendo

---

<sup>5</sup> BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 18ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Método. 2021, p.629.



345  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

nulo a estipulação permanente do labor extra, visto que isso culminaria em burla ao comando constitucional que estipula a jornada máxima diária em 8 horas.

Dessa forma, para que a prestação das horas extraordinárias seja válida perante o comando constitucional, ela deve-se atender o comando da necessidade **atípica**.

Outro ponto importante que se deve atentar é o fato de que, a jornada do servidor público, seja o estatutário, seja o celetista, é fixado **em lei**. Essa ilação se encontra na OJ 358 da SDI-I do TST:

**358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016**

(...)

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

Corroborar esse entendimento o disposto no artigo 9-A, §2º da Lei 11.350 de 2006:

Art. 9-A

(...)

**§ 2º A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais exigida para garantia do piso salarial previsto nesta Lei será integralmente dedicada às ações e aos serviços de promoção da saúde, de vigilância epidemiológica e ambiental e de combate a endemias em prol das famílias e das comunidades assistidas, no âmbito dos respectivos territórios de atuação, e assegurará aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias participação nas atividades de planejamento e avaliação de ações, de detalhamento das atividades, de registro de dados e de reuniões de equipe.**



JK16  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Sendo fixada a jornada máxima em lei, a princípio, não se poderia exigir labor extra, sob pena de se contrariar a própria lei do ente público, o que tornaria a jornada extra nula.

É claro que, considerando situações excepcionais, sobretudo pela própria supremacia do interesse público sobre o privado, há que se considerar o fato de que o município de Araraquara tem enfrentado forte epidemia de dengue, é plausível que se sustente a convocação dos servidores para prestação de labor extraordinário, mas desde que seja feito de forma **temporária**.

Ocorre que o próprio município **reconheceu formalmente** a necessidade permanente das ações de saneamento em relação ao descarte irregular e acúmulo de matérias em residências, conforme se analisa do ofício CEVS 032 de 2022 às folhas 19. Com isso, não se pode sustentar que sejam executas horas extraordinárias **como forma de modelo ordinário**.

Portanto, *ab initio*, recomenda-se que sejam exigidas horas extraordinárias apenas e tão somente até que o quadro de pessoal seja preenchido adequadamente por concurso público, o que também se recomenda a maior brevidade possível, visto a própria confissão da administração municipal de que a necessidade de tais servidores é **"permanente"** somando-se ao fato de **existirem 109 cargos vagos conforme abaixo explicitado**.

#### 2.4 Respostas aos Quesitos

1. A convocação para o trabalho extraordinário deve ser assinada pelo servidor com quanto tempo de antecedência?



347  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Não há prazo legal estipulado para referida comunicação, nem na CLT, nem nas Leis 9.800, 9.801 e 9.802 todas de 2019 do Município. Os decretos 12.832 de 2022 e 10.641 de 2014 também não preveem tal prazo. O que se recomenda é que seja feito com bom senso e antecedência necessária para que o servidor não seja surpreendido.

O artigo 1º do Decreto 10.641 de 2014 (ainda vigente) determina que a partir de 19 de maio de 2014, o labor em sobrejornada apenas poderá ser realizado se autorizado pela chefia imediata, através de Ordem de Serviço prévia da qual conste o horário de início e término da jornada extraordinária e o **motivo/justificativa da necessidade de realização**, inclusive com a comprovação do serviço realizado. Parágrafo único. A ordem de serviço deverá observar o modelo do Anexo I.

O artigo 2º por sua vez determina que em qualquer caso, deverá ser observada a legislação trabalhista em vigor, que fixa o critério referente à realização de horas extraordinárias, de modo que não poderá ser autorizado o labor e sobrejornada quando: I. Exceder em mais de duas horas a jornada normal de trabalho; II. Não houver intervalo mínimo de onze horas entre o término de uma jornada e o início de outra; III. Exceder dez horas contínuas de labor.

O parágrafo primeiro determina que em qualquer jornada de trabalho acima de seis horas deverá ser concedido um intervalo de uma hora. O parágrafo segundo por sua vez preceitua que em qualquer jornada de trabalho de até seis horas será concedido um intervalo de quinze minutos. Todos os horários de início, intervalo e término de jornada, inclusive a jornada extraordinária, deverão ser registrados no controle de jornada de cada servidor.

O artigo 2º do Decreto 12.832 de 2022 prevê que:

Art. 2º A execução de jornada extraordinária de trabalho pelos funcionários públicos da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e Fundacional, limitada a 2 (duas) horas diárias, preferencialmente compensada com folgas do funcionário público,



148  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

está condicionada à autorização prévia e por escrito: I – no âmbito da Prefeitura do Município de Araraquara: do titular da Secretaria Municipal ou equivalente; ou II – no âmbito da Administração Pública Municipal Indireta ou Fundacional, do superior hierárquico do setor. § 1º A autorização deverá ser devidamente justificada, devendo abranger, dentre outros, os seguintes itens: I – os motivos que justificam a realização de jornada extraordinária, com identificação específica e individualizada: a) das atividades que deverão ser realizadas; b) do horário de início e término da jornada extraordinária; c) da quantidade de funcionários públicos que desempenharão tais atividades; II – os motivos pelos quais não se mostra cabível a reorganização de que trata o art. 6º deste decreto, para a execução do serviço extraordinário a ser realizado; e III – se o período correspondente à jornada extraordinária será remunerado ou compensado mediante folga do funcionário público. § 2º A realização de jornada extraordinária somente poderá ser autorizada nos casos em que o funcionário público esteja submetido à aferição da jornada por registro de ponto biométrico.

Veja que em consonância do quanto aventado acima, o artigo 6º do Decreto 12.832 de 2022 determina que prioritariamente à autorização para execução de jornada de trabalho extraordinária, deverão os superiores hierárquico dos setores e os titulares de Secretaria Municipal verificar se o excesso de trabalho poderá ser enfrentado mediante reorganização de escalas de trabalho ou mediante a implantação de escalas diferenciadas.

Creemos que a *ratio* do decreto em prever tal comando seja o de que as horas extras são excepcionais, devendo-se esgotar os meios necessários para que, somente em último caso, se proceder à prestação de horas extras, visto estar também previsto a necessária observância das leis trabalhistas.

No tocante ao prazo de convocação, tendo em vista a lacuna nas leis de regência, pensa-se que é razoável a aplicação analógica do prazo previsto no artigo 452-A, §2º e 3º da CLT:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de



179  
DQ

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O **empregador convocará**, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, **três dias corridos** de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, **o empregado** terá o prazo de **um dia útil** para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

No entanto, trata-se de mera sugestão, visto que o ideal é que a previsão venha contida em lei ou em decreto o que, até o momento não se verifica.

## **2. Quando houver recusa, qual o procedimento?**

Não há procedimento a respeito. Há quem entenda que no caso, seria possível aplicar advertência, suspensão e até mesmo justa causa (no caso dos trabalhadores da iniciativa privada) ou a instauração de PAD para servidores públicos, desde que por reiteradas vezes deixassem de comparecer ao trabalho após assinarem e terem ciência da convocação.

Há outros que entendem que, por não se tratar de obrigatoriedade da prestação de horas extras, não caberia nenhuma medida específica no caso.

Considerando situações excepcionais, sobretudo pela própria supremacia do interesse público sobre o privado, há que se considerar o fato de que o município de Araraquara tem enfrentado forte epidemia de dengue, é plausível que se sustente a convocação dos servidores para prestação de labor extraordinário, mas desde que seja feito de forma **temporária**.

Nesse ponto, pode-se aplicar como analogia o artigo 61 da CLT:



15  
10

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Veja que estar a se tratar de serviço público indispensável à população. No entanto, reiteramos que o ideal seria a elaboração da contratação dos servidores por meio de concurso público.

Ainda assim, havendo recusa por parte do servidor, as opções ficam ao critério exclusivo do superior imediato podendo se valer de sindicância ou PAD.

**3. Se o servidor estiver de folga ou de atestado na data de colher a assinatura, qual o procedimento? Podemos dar ciência por outros meios?**

Se o servidor estiver de folga, recomenda-se que seja respeitada como regra geral. Entretanto, havendo necessidade de convocação de servidores de folga, ter-se-á indícios de que há necessidade de contratação de mais servidores para os quadros permanentes, tendo em vista a necessidade de prestação de serviços ser maior do que o contingente de pessoal disponível.

Tratando-se de situações excepcionalíssimas (como a COVID-19, visto que era um fato que não se poderia antever) a convocação idealmente há de ser feita por escrito.

Entretanto, pensa-se que no caso da Dengue, doença endêmica que é parte da realidade cotidiana do país, não se poderia, em princípio, alegar que se trata de fato excepcionalíssimo, visto que o município enfrenta tal



351  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

situação desde 2019, mormente se considerarmos a edição da própria Lei 9.465 de 2019.

Isso poderia, em tese, gerar fiscalização acentuada dos órgãos de controle, sobretudo do Ministério Público do Trabalho, da Auditoria Fiscal do Trabalho e também do próprio Tribunal de Contas de São Paulo.

Assim, recomenda-se que, a princípio, não seja convocado o servidor de folga, mas que seja priorizada a contratação de novos servidores, visto que, conforme Anexo I-A, item III, da Lei 9.800 de 2019 ainda há 109 cargos vagos para serem preenchidos.

No entanto, também não se pode olvidar de que a necessidade do serviço público é imperiosa para toda a população, mormente por se tratar de atividade afeta a saúde pública. Assim, também não se pode inviabilizar a prestação dos serviços de saúde, portanto, recomendando-se cautela e equilíbrio no ato de convocação do servidor em folga.

No ponto do quesito que trata da licença/atestado de saúde, a cautela deve ser ainda mais redobrada, visto que, caso o município coloque servidor público que esteja de atestado médico para trabalhar, haverá grande possibilidade de se agravar o estado de saúde do mesmo, o que gerará, por vezes a responsabilização municipal por possível acidente de trabalho, bem como a probabilidade de ação de reparação de danos morais e patrimoniais.

Isso porque, o acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, sendo atribuição do Ministério do Trabalho e da Previdência Social a fiscalização e os sindicatos



352  
D2

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Nesse sentido, o artigo 21 equipara ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

Assim, pode-se enquadrar perfeitamente como acidente de trabalho o agravamento do estado de saúde do trabalhador que, por estar de atestado médico é convocado a trabalhar mesmo não estando em condições de trabalho.

No caso de servidor em atestado-licença saúde, recomenda-se a sua não convocação.

Reiteramos, por fim, que a decisão final cumpre exclusivamente à Secretaria de Saúde, visto que a resposta a estes quesitos tem fins meramente elucidativos de apresentação das possibilidades jurídicas existentes.

**4. Quando o servidor assina a convocação e não comparece ao trabalho, que medida deve ser tomada? Para qual setor deve ser enviada a informação da ausência?**

Pensamos ser possível a aplicação da Lei 6.667 de 2007 para os casos em que o servidor assina a convocação e não comparece:

Art. 2º São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições de seu cargo, emprego ou função;

II - ser leal aos órgãos a que servir;

III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;



153  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

V - atender com presteza:

- a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
- b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
- c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo, emprego ou função;

VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representado ampla defesa.

A partir do momento que a convocação foi feita, observado os requisitos acima delimitados, o servidor não pode se escusar de prestar o serviço. Caso isso ocorra, o procedimento de sindicância e PAD podem ser utilizados para apurar a conduta do servidor.

No caso de ausência, o superior (geralmente o Secretário da secretaria da qual o servidor está vinculado) do servidor público ausente deve ser comunicado para que tome as providências que entender cabíveis

**5. Quais as justificativas são aceitas? Comprovantes de viagens compradas antes da convocação servem como justificativa?**

O artigo 2º, XI da Lei 9.800/2019, repetido nas Leis 9.801/2019 e 9.802/2019 assim prevê:



354  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Art. 2º(...)

XI - falta justificada: falta que não implica em descontos salariais, decorrente de:

- a) licenças gala, nojo, maternidade, adotante e paternidade;
- b) afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho validado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, na forma regulamentar;
- c) período decorrente de convocações pelo Tribunal Regional Eleitoral e julgamentos em Tribunal do Júri;
- d) folga eleitoral;
- e) atestado humanitário;
- f) atestado médico validado pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, na forma regulamentar;
- g) falta abonada, na forma regulamentar; e,
- h) doação de sangue, nos limites da legislação trabalhista, na forma regulamentar.

Também se consideram como justificativa

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473:

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.



355  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

O artigo 473 da CLT por sua vez prevê que:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do **caput** será contado a partir da data de nascimento do filho.

Ademais, toda vez que alguma norma municipal considerar a ausência como justificada ou, mesmo que não haja lei, o servidor apresentar



356  
70

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

atestado médico, ou outro motivo justificável, a ausência pode ser considerada como justificada.

É ponderável que se considere também como justificada a ausência do servidor quando da compra de passagens para viagens, sobretudo pelo fato de que não há previsibilidade da prestação de horas extras, salvo se avisado com antecedência razoável conforme recomendamos no item supra.

**6. Quando o servidor apresentar atestado médico para a data do trabalho referente à convocação, o mesmo deve ser trocado no SESMT? Há perda de benefícios, como o prêmio assiduidade?**

O artigo 1º do Decreto 10.854 de 2015 dispõe que a partir de 02 (dois) de março de 2015, os atestados médicos, odontológicos, humanitários, doação de sangue e de realização de exames de diagnósticos apresentados aos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT Municipal, que declare a incapacidade do servidor para o exercício das atividades laborais por período superior a 01 (um) dia, deverão ser submetidos à análise e parecer do médico do trabalho.

O parágrafo primeiro determina que o servidor deverá comparecer no SESMT Municipal, no prazo de três dias úteis a contar do primeiro dia de afastamento, para consulta com o médico do trabalho, através da retirada de senha no horário das 10h00 às 11h00 e das 14h00 às 15h00 para atestado acima de 01 (um) dia, munido de: I. Atestado emitido pelo profissional devidamente habilitado para tanto; II. Exames, laudos, receituários de medicamentos e tratamento.

O parágrafo segundo segue informando que o servidor que apresentar atestado de (um) dia, fica desobrigado ao parecer do Médico do Trabalho,

357  
DQ

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

podendo apresentá-lo no horário das 08h:00 às 16h:00. Por sua vez o parágrafo terceiro entende que em caso de internação e/ou procedimento cirúrgico, o atestado respectivo deverá ser apresentado ao SESMT Municipal por membro da família ou pessoa responsável, no mesmo prazo do parágrafo acima, acompanhado da declaração do estabelecimento hospitalar onde se encontra internado o servidor, a fim de que sejam tomadas as medidas necessárias para a realização da perícia médica, se o caso.

O parágrafo quarto preceitua que o Médico do Trabalho responsável pela consulta deverá elaborar ficha de atendimento, da qual conste a patologia, os exames realizados, previsão de retorno, anamnese específica e estudo do impacto da patologia na atividade desenvolvida.

O parágrafo quinto determina que **no ato da entrega do(s) atestado(s) previsto(s) no caput**, desde que observado o prazo acima, o servidor deverá exigir comprovante de entrega, sob pena de tornar sem efeito qualquer reclamação quanto a possíveis extravios do(s) atestado(s).

Os parágrafos sexto e sétimo apresentam os requisitos afirmando que o(s) atestado(s) deverão ser emitidos obrigatoriamente por profissional habilitado, do qual deverá constar de forma legível: I. Nome completo do servidor; II. Número de dias de afastamento (numérico e por extenso); III. Data do atestado; IV. Carimbo profissional (contendo nome e número do registro do conselho de classe); V. Local do atendimento; VI. Assinatura do emitente; e, VII. Número do Código Internacional de Doenças - CID (mediante autorização do servidor). Somente o Médico do Trabalho, poderá avaliar o CID (Código Internacional de Doença), indeferindo ou não a relação com a uma enfermidade anterior.

No tocante à perda do prêmio assiduidade temos que o artigo 78 da Lei 9.800 de 2019 assim dispõe:



158  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Art. 78. O prêmio assiduidade, instituído pela Lei nº 6.251, de 2005, é um benefício de caráter indenizatório, que será devido ao empregado público municipal que cumprir jornada de trabalho sem registro de faltas, conforme regulamento. (Vide Lei nº 9.853, de 2020)

§ 1º O prêmio assiduidade, no valor de R\$ 166,55 (cento e sessenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos), será pago mensalmente, juntamente com a folha de pagamento. (Redação dada pela Lei nº 9.853, de 2020)

§ 2º O valor referido no § 1º deste artigo será corrigido em conformidade com os índices de reajustes concedidos aos servidores do Município.

§ 3º O prêmio referido no "caput" deste artigo será regulamentado por ato próprio do Chefe do Executivo no prazo de 30 (trinta) dias a contar da entrada em vigor da presente Lei.

Por óbvio, toda falta do servidor que estiver amparada por atestado médico é falta justificada, não podendo ser utilizada para desconto nos vencimentos ou salários, tampouco para desconto do prêmio assiduidade, visto que o servidor não faltou por mera liberalidade de sua parte. Assim, recomenda-se que o desconto não seja efetuado no casos em que as faltas forem justificadas.

**7. O trabalho poderá ser pago como "horas em haver" para o resgate em folga ou somente horas extras?**

Conforme determina o artigo 3º do Decreto 12.832 de 2022:

Art. 3º O período correspondente à jornada extraordinária deverá ser **preferencialmente** compensado com folgas do funcionário público a serem gozadas no mesmo mês de apuração da jornada extraordinária. Parágrafo único. **Alternativamente** ao disposto no "caput" deste artigo, a compensação poderá ser realizada no período máximo de 3 (três) meses, de maneira que a jornada de trabalho do funcionário público não exceda, em tal período, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas.



159  
2

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Assim, parece-nos que há uma ordem de preferência no decreto, em que a princípio, deve-se optar pela compensação de jornada no mesmo mês de apuração, somente se não for possível a compensação mensal, aí sim parte-se para o banco de horas trimestral, com período máximo de 3 (três) meses, observados os requisitos constitucionais e da legislação do trabalho.

No entanto, recomenda-se que a administração deixe claro o procedimento para o servidor no ato da convocação de qual sistema irá adotar, não sendo válida a mudança do sistema durante o curso da prestação das jornadas extraordinárias.

Assim, se pretender a compensação mensal, deve informa-la no ato de convocação e assim permanecer até o fim do mês; da mesma forma, se optar pelo banco de horas trimestral, deve informar isso ao servidor para que não lhe cause surpresa, visto que o mesmo também deve ter o direito de se programar para usufruir da folga e da compensação.

Por fim, caso não adote nenhuma das duas modalidades, deve efetuar o pagamento das horas extraordinárias na folha de salários do mês seguinte à apuração, seguindo a sistemática dos artigos 58 e seguintes da CLT que tratam da jornada de trabalho.

São estas as orientações de caráter trabalhista que cabiam no presente momento, ressaltando-se que a Subprocuradoria Geral Trabalhista está à disposição para eventuais esclarecimentos que entenderem necessários.

Ressalta-se, por fim, que eventuais orientações de outras áreas que não sejam afetas ao ramo do direito do trabalho, como questões financeiras, orçamentárias, administrativas, entre outras, deverão ser objeto de consulta aos órgãos municipais que tenham atribuições para tanto.

Por derradeiro, cumpre salientar, que as ponderações tecidas pelos Procuradores Municipais em suas manifestações são desprovidas de caráter vinculativo, tendo como escopo, **orientar com lastro nas leis de regência do**



560  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

assunto, Doutrina, Jurisprudência, em toda principiologia constitucional norteadora dos atos da Administração Pública, às Autoridades Municipais, à prática de seus atos administrativos decisórios, sendo sempre oportuna a lembrança acerca da conceituação de Parecer, que no dizer do ilustre doutrinador **José dos Santos Carvalho Filho**<sup>6</sup>:

Os pareceres consubstanciam opiniões, pontos de vista de alguns agentes administrativos sobre matéria submetida à sua apreciação. (...) Refletindo um juízo de valor, uma opinião pessoal do parecerista, o parecer não vincula a autoridade que tem competência decisória, ou seja, aquela a quem cabe praticar o ato administrativo final. Trata-se de atos diversos, - o parecer e o ato que o aprova ou o rejeita. Como tais atos tem conteúdos antagônicos, o agente que opina nunca poderá ser o que decide

Era o que me cabia expressar neste momento estando à disposição para novos e eventuais esclarecimentos que se façam necessários.

Atenciosamente,

Araraquara, 10 de Maio de 2022.

**Alexandre Von Beszedits**  
- Subprocurador Geral Trabalhista -

**Carlos Henrique Boletti Cecconi**  
Analista de Procuradoria  
Matrícula 25500-9

<sup>6</sup>FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. São Paulo: Ed. Atlas. 32ª ed. 2018, p.143-144.



J61  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**À COORDENADORIA EXECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS**

**Processo Administrativo de nº: 15.887 de 2021**

**RELATÓRIO**

**CÓPIA**

Trata-se de solicitação de parecer acerca do procedimento acerca do ressarcimento do erário de valores creditados a ex-servidor, segundo entendimento da Coordenadoria Executiva de Recursos Humanos, de forma equivocada.

É o relatório.

**FUNDAMENTAÇÃO**

Inicialmente, cumpre salientar que o tema está consolidado na jurisprudência do STJ nos temas 531 e 1009. Assim, iremos dividir a manifestação em dois blocos.

Primeiramente, trataremos do tema afeto ao Tema 531 que diz respeito ao **erro de direito**. Seguidamente, passaremos a explicitar o Tema 1.009 que trata do **erro de fato**.



162  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**1 SERVIDOR QUE RECEBE INDEVIDAMENTE VALORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM RAZÃO DE INTERPRETAÇÃO ERRÔNEA DA LEI (TEMA 531): “ERRO DE DIREITO”**

*Assim, questiona-se: o servidor público que recebe valores por força de decisão administrativa; posteriormente, essa decisão é revogada porque ela foi baseada em uma interpretação equivocada da lei; o servidor será obrigado a devolver as quantias recebidas?*

Segundo vasta jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, é **incabível a restituição** ao erário dos valores **recebidos de boa-fé** pelo servidor público em decorrência de errônea ou inadequada interpretação da lei por parte da Administração Pública.

Quando a Administração Pública interpreta erroneamente uma lei, resultando em pagamento indevido ao servidor, cria-se uma falsa expectativa de que os valores recebidos são legais e definitivos, impedindo, assim, que ocorra desconto, ante a boa-fé do servidor público.

Em virtude do princípio da legítima confiança, o servidor público, em regra, **tem a justa expectativa de que são legais** os valores pagos pela Administração Pública, porque jungida à legalidade estrita.

Assim, diante da ausência da comprovação da má-fé no recebimento dos valores pagos indevidamente **por erro de direito da Administração**, não se pode efetuar qualquer desconto na remuneração do servidor público, a título de reposição ao erário. (STJ. 1ª Seção. REsp 1.244.182-PB, Rel. Min. Benedito Gonçalves, julgado em 10/10/2012 Recurso Repetitivo – Tema 531).

**A doutrina<sup>1</sup> traça o seguinte exemplo:** É aprovada uma lei criando gratificação para os servidores de determinado órgão público. A Administração Pública passa a pagar a gratificação a todos os servidores daquele órgão.

<sup>1</sup> <https://www.dizerodireito.com.br/2021/03/servidor-publico-recebe-valores-pagos.html> acesso em 25/05/2022, às 09h47.



563  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Ocorre que, posteriormente, constata-se que a interpretação foi equivocada e que a gratificação só é devida aos servidores que estejam nas atividades de efetiva fiscalização (“atividades em campo”), não sendo aplicada aos servidores que estejam desempenhando funções meramente administrativas.

Diante disso, o poder público deverá suspender os novos pagamentos, mas não poderá cobrar dos servidores a devolução dos valores já pagos, considerando que o pagamento foi feito em razão de errônea interpretação da lei por parte da Administração Pública (erro de direito), não havendo má-fé dos servidores que receberam.

No mesmo sentido, temos o posicionamento da **AGU e do TCU**:

**Súmula 34-AGU:** Não estão sujeitos à repetição os valores recebidos de boa-fé pelo servidor público, em decorrência de errônea ou inadequada interpretação da lei por parte da Administração Pública.

**Súmula 249 do TCU:** É dispensada a reposição de importâncias indevidamente percebidas, de boa-fé, por servidores ativos e inativos, e pensionistas, em virtude de erro escusável de interpretação de lei por parte do órgão/entidade, ou por parte de autoridade legalmente investida em função de orientação e supervisão, à vista da presunção de legalidade do ato administrativo e do caráter alimentar das parcelas salariais.

**2 SERVIDOR QUE RECEBE INDEVIDAMENTE VALORES DA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM RAZÃO DE ERRO ADMINISTRATIVO  
(TEMA 1009): “ERRO DE FATO”**

Nesse caso, questiona-se: *Servidor público recebe valores da Administração Pública; posteriormente, constata-se que o pagamento foi*



164  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

*indevido e que ocorreu em razão de um erro operacional da Administração; em regra, o servidor será obrigado a devolver as quantias recebidas?*

O pagamento indevido feito ao servidor público e que decorreu de erro administrativo está sujeito à devolução, **salvo se o servidor**, no caso concreto, comprovar a sua **boa-fé objetiva**.

Os pagamentos indevidos aos servidores públicos decorrentes de erro administrativo (operacional ou de cálculo), não embasado em interpretação errônea ou equivocada da lei pela Administração, estão sujeitos à devolução, ressalvadas as hipóteses em que o servidor, diante do caso concreto, comprova sua boa-fé objetiva, sobretudo com demonstração de que não lhe era possível constatar o pagamento indevido STJ. 1ª Seção. REsp 1.769.306/AL, Rel. Min. Benedito Gonçalves, julgado em 10/03/2021 (Recurso Repetitivo – Tema1009) (Informativo nº 688 do STJ).

Veja que no caso julgado pelo STJ a possibilidade de exigir do servidor a devolução das quantias pagas **encontrava-se prevista** no art. 46, caput, da Lei nº 8.112/90, ou seja, havia previsão legal em consonância com o princípio da legalidade:

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado.

Trata-se de **disposição legal expressa**, plenamente válida, que foi interpretada com com alguns temperamentos, especialmente em observância aos princípios gerais do direito, como boa-fé.



165  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**3 DIFERENÇA EM RELAÇÃO À INTERPRETAÇÃO ERRÔNEA**

Diferentemente dos casos de errônea ou má aplicação de lei, em que o elemento **objetivo** é, por si, suficiente para levar à conclusão de que o beneficiário recebeu o valor de boa-fé, assegurando-lhe o direito da não devolução do valor recebido indevidamente, **na hipótese de erro material ou operacional** deve-se **analisar caso a caso**, de modo a averiguar **se o servidor tinha condições de compreender a ilicitude** no recebimento dos valores, de modo a se lhe exigir comportamento diverso, **diante do seu dever de lealdade para com a Administração Pública.**

Impossibilitar a devolução dos valores recebidos **indevidamente por erro perceptível** da Administração Pública, sem a análise do caso concreto da boa-fé objetiva, permitiria o enriquecimento sem causa por parte do servidor, em flagrante violação do art. 884 do Código Civil.

Por tudo isso, não há que se confundir erro na interpretação de lei com erro operacional, de modo que àquele não se estende o entendimento fixado no Recurso Especial Repetitivo nº 1.244.182/PB (Tema 531), sem a observância da boa-fé objetiva do servidor público, o que possibilita a restituição ao Erário dos valores pagos indevidamente decorrentes de erro de cálculo ou operacional da Administração Pública. Assim, esquematicamente temos:

1. **Interpretação errônea da lei (Tema 531)**: o elemento objetivo, ou seja, as circunstâncias fáticas já permitem concluir que o servidor público agiu de boa-fé. Existe, portanto, uma presunção de que o servidor estava de boa-fé. Se até a Administração Pública equivocou-se na interpretação da lei, não é razoável que esse erro de direito fosse questionado pelo servidor.
2. **Erro administrativo (Tema 1009)**: em princípio, a devolução é devida. Mas, o servidor pode demonstrar, no caso concreto, que não tinha condições de perceber a ilicitude no recebimento dos valores.



J66  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Como exemplo de erro administrativo a doutrina<sup>2</sup> assim se manifesta: João é servidor público e ocupava função de confiança pela qual recebia uma gratificação de R\$ 5 mil. O servidor deixou a função e, portanto, a gratificação não mais tem sido paga a ele há alguns meses.

Ocorre que houve uma falha no sistema que gera a folha de pagamentos e, em razão disso, a ordem de pagamento da gratificação foi reinserida.

Assim, João recebeu R\$ 5 mil a mais no mês. Ao examinar o seu contracheque, verificou que ali constava novamente a gratificação pelo exercício da função que já havia deixado.

Neste caso, houve um pagamento indevido decorrente de erro administrativo (da espécie erro operacional). Ressalte-se que não se trata de interpretação errônea ou equivocada da lei pela Administração. Foi uma falha operacional.

O servidor público terá que devolver os valores recebidos porque, no caso concreto, era plenamente possível que ele tivesse constatado o pagamento indevido.

O segundo *exemplo esclarece a boa-fé do servidor, veja-se:* Pedro é servidor público há muitos anos. Ficou reconhecido que Pedro deveria ter recebido valores da Administração Pública e que não foram pagos no período certo. Diante disso, foi realizado um acordo e Pedro recebe todos os meses parcelas desse acordo até que a dívida esteja totalmente satisfeita.

Ocorre que o valor recebido mensalmente varia, considerando que é pago com base em cálculos que levam em consideração a correção monetária e juros aplicáveis.

Assim, todos os meses, o departamento de pessoal calcula os juros e efetua o pagamento dessas verbas atrasadas.

<sup>2</sup> <https://www.dizerodireito.com.br/2021/03/servidor-publico-recebe-valores-pagos.html> acesso em 25/05/2022, às 09h59.



267  
0

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Constatou-se, contudo, que, durante 1 ano, o departamento de pessoal pagou, mensalmente, R\$ 150,00 a mais ao servidor porque os juros foram calculados incorretamente. Houve, portanto, um erro administrativo (da espécie erro de cálculo).

Neste caso, o servidor público poderá facilmente demonstrar a sua boa-fé objetiva a fim de não ter que devolver os valores recebidos. Isso porque ele não tinha como constatar que os cálculos – que são complexos e não aparecem no contracheque – estavam sendo feitos de forma equivocada.

### **3 POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Vale ressaltar que o STF não distingue muito bem as duas situações na sua jurisprudência. Veja alguns julgados da Corte sobre o tema:

#### **3.1 Servidor que recebe indevidamente valores da administração pública em razão de interpretação errônea da lei (julgados do STF)**

**Primeira Turma:** As quantias percebidas pelos servidores em razão de decisão administrativa **dispensam a restituição** quando: a) auferidas de boa-fé; b) há ocorrência de errônea interpretação da Lei pela Administração; c) **ínsito o caráter alimentício das parcelas percebidas**, e d) constatar-se o pagamento por iniciativa da Administração Pública, sem ingerência dos servidores beneficiados. STF. 1ª Turma. MS 31244 AgR-segundo, Rel. Min. Luiz Fux, julgado em 22/05/2020.

**Segunda Turma:** O STF firmou entendimento no sentido de que, atendidos os pressupostos estabelecidos pelo TCU e pela jurisprudência da Corte – boa-fé do servidor; ausência de influência, pelo servidor, na concessão da vantagem; existência de dúvida plausível sobre a interpretação, validade ou incidência da norma infringida; interpretação razoável, embora errônea, da lei



368  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

pela Administração – descabe a restituição de valores percebidos indevidamente. STF. 2ª Turma. MS 34243 AgR, Rel. Edson Fachin, julgado em 07/03/2017.

**3.2 Servidor que recebe indevidamente valores da administração pública em razão de erro operacional (julgado do STF)**

(...) 3. Servidor Público Estadual. Verba recebida a maior. Pagamento espontâneo do Ente Público decorrente de erro operacional. **Servidor de boa-fé. Impossibilidade de restituição.** Precedentes. 4. Ausência de argumentos capazes de infirmar a decisão agravada. (...) STF. 2ª Turma. ARE 1203420 AgR, Rel. Gilmar Mendes, julgado em 16/08/2019.

Com isso, chega-se ao final da análise jurisprudencial existente acerca do tema o que faz com que passemos a análise do caso concreto.

**4 DEVOLUÇÃO DE VALORES**

Podemos afirmar, com certa segurança, de que os requisitos para que o servidor não seja instado à devolução de eventuais valores recebidos de forma equivocada são: a) quantias auferidas de **boa-fé**; b) há ocorrência de errônea interpretação da Lei pela Administração; c) **ínsito o caráter alimentício das parcelas percebidas**, e d) constatar-se o pagamento por iniciativa da Administração Pública; e) atendidos os pressupostos estabelecidos pelo TCU; f) existência de lei prevendo a forma, os pressupostos e o procedimento para devolução.

No caso, não há dispositivo legal que preveja a devolução de valores pagos de forma equivocada ao servidor público municipal, mormente o fato de que também não se junta aos autos do procedimento administrativo provas que possam demonstrar o recebimento de má-fé pelo servidor, tampouco demonstram qual foi o motivo pelo qual a Administração Municipal entende que os valores pagos ao servidor foram indevidos.



169  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Juntou-se tão somente um demonstrativo de cálculos que não se mostram aptos a justificar qualquer devolução, bem como tem-se a ficha funcional do servidor e um e-mail encaminhado ao mesmo.

Ora, a ínfima documentação juntada nos autos de processo não se mostra apta a subsidiar qualquer manifestação acerca de devolução de valores. Cabe à administração pública **demonstrar cabalmente qual foi o motivo que embasou o argumento de pagamento indevido, com sua justificativa clara e precisa**, demonstrando-se o quantitativo pago ao servidor e o quanto deveria ter sido pago a menor, em planilha que expresse grandeza matemática aos argumentos.

Juntamente com isso, deve-se proceder à prova cabal da má-fé do servidor em receber os valores o que, caso nada disso seja demonstrado, sobretudo pela ausência de lei prevendo a obrigatoriedade da devolução dos valores, com o correspondente procedimento, em consonância com toda a jurisprudência acima acostada, tem-se inviabilizada a cobrança da devolução dos valores dos servidores públicos.

Assim, por tudo, recomenda-se, com exaustão, os seguintes itens:

1 – Previsão **em lei** da cobrança dos valores indevidamente pagos, prevendo o procedimento, contraditório e ampla defesa, **observando-se os preceitos estabelecidos nas decisões acima mencionados;**

2 – Elaboração clara, precisa, coerente, e detalhada dos valores pagos indevidamente ao servidor público, com memória do cálculo esquemática, atualizada;

3 – Prova cabal da má-fé do servidor em receber os valores indevidamente;

Seguindo-se os preceitos estabelecidos, entende-se viável a instauração de procedimento adequado, de forma que se não forem preenchidos todos os



570  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

requisitos acima, tem-se que estará impossibilitado ressarcimento ao erário, mormente por se tratar também de verba alimentar.

No entanto, à mingua de previsão legal acerca do procedimento para devolução de valores, recomenda-se o seguinte processo.

#### **4.1 Procedimento para Servidores que Mantenham Vínculo com Administração**

À mingua de previsão normativa específica, cremos ser aplicável o procedimento previsto no artigo 16 da Lei 6.667 de 2007 para acumulação ilegal de cargos, de forma análoga, visto que a acumulação **ilegal de cargos** gera o efeito de **recebimento indevido**.

Conforme o artigo 16 da Lei Municipal 6.667 de 2007, já feitas as adaptações pertinentes, caso seja detectada a qualquer tempo o recebimento ilegal/indevido, a autoridade que tiver ciência do fato notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar esclarecimentos em 10 (dez) dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação de Portaria constando a autoria e a materialidade da transgressão objeto de apuração.

II - com a chegada da Portaria na Procuradoria Geral do Município, será efetuada a autuação e formação de processo que será distribuído "incontinenti" a um procurador municipal, responsável pela presidência do feito;

III - instrução sumária, que compreende citação, defesa escrita e relatório final;

IV - julgamento do Prefeito Municipal.



371  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelas iniciais do nome do servidor (vedada a publicação do nome completo) e número da matrícula, bem como, a materialidade pela prova de que o servidor ou servidora não recebeu.

No tocante à prova da materialidade, entende-se pertinente a observância dos requisitos estabelecidos pela jurisprudência acima delimitada, visto que não há especificamente um procedimento previsto em lei municipal.

Reforça-se o que acima foi dito, caso as quantias auferidas pelo servidor sejam percebidas de **boa-fé**; sem a ocorrência de errônea interpretação da Lei pela Administração; não se tratando de verba de **caráter alimentício** constatando-se que o pagamento foi efetuado por iniciativa da Administração Pública; atendidos os pressupostos estabelecidos pelo TCU não havendo erro da administração no pagamento, **não será possível o ressarcimento ao erário.**

Identificado e documentado que o servidor recebeu indevidamente valores dos cofres públicos e não se encaixando em nenhuma excludente, recomenda-se que o desconto seja efetuado diretamente em folha de pagamento, garantindo-se, por justiça, o direito do contraditório e ampla defesa **antes do desconto ser efetuado.**

**4.2 Procedimento Para Servidores Que Já Exoneraram E Não Mantêm Mais Vínculo Com Administração**

No tocante aos servidores que já foram exonerados, à mingua de uma definição específica na legislação municipal específica, cremos que o correto seria o ajuizamento de ação de cobrança, nos termos do artigo 7º, XXXI da Lei 8.916 de 2017 que determina ser atribuição da Procuradoria do Município promover privativamente a inscrição, o controle e a cobrança, amigável, judicial e extrajudicial, da dívida ativa do Município ou de quaisquer outros créditos municipais que não forem adimplidos no prazo legal.



172  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Isso porque, com espeque no artigo 2º da Lei 6.830 de 1980 Art. 2º - Constitui Dívida Ativa da Fazenda Pública aquela definida como tributária ou não tributária na Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, com as alterações posteriores, que estatui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

Sendo certo de que, conforme o § 1º do predito artigo, qualquer valor, cuja cobrança seja atribuída por lei às entidades de que trata o artigo 1º, será considerado Dívida Ativa da Fazenda Pública sendo certo de que a Dívida Ativa da Fazenda Pública, compreendendo a tributária e a não tributária, abrange atualização monetária, juros e multa de mora e demais encargos previstos em lei ou contrato.

Assim, entende-se prudencial a previsão legal de um procedimento específico em lei para o ressarcimento do erário, com requisitos objetivos e observados os critérios jurisprudenciais acima expostos.

São estas as orientações de caráter trabalhista que cabiam no presente momento, ressaltando-se que a Subprocuradoria Geral Trabalhista está à disposição para eventuais esclarecimentos que entenderem necessários.

Ressalta-se, por fim, que eventuais orientações de outras áreas que não sejam afetas ao ramo do direito do trabalho, como questões financeiras, orçamentárias, administrativas, entre outras, deverão ser objeto de consulta aos órgãos municipais que tenham atribuições para tanto.

Por derradeiro, cumpre salientar, que as ponderações tecidas pelos Procuradores Municipais em suas manifestações são desprovidas de caráter vinculativo, tendo como escopo, orientar com lastro nas leis de regência do assunto, Doutrina, Jurisprudência, em toda principiologia constitucional norteadora dos atos da Administração Pública, às Autoridades Municipais, à prática de seus atos administrativos decisórios, sendo sempre oportuna a



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

lembrança acerca da conceituação de Parecer, que no dizer do ilustre doutrinador **José dos Santos Carvalho Filho**<sup>3</sup>:

Os pareceres consubstanciam opiniões, pontos de vista de alguns agentes administrativos sobre matéria submetida à sua apreciação. (...) Refletindo um juízo de valor, uma opinião pessoal do parecerista, o parecer não vincula a autoridade que tem competência decisória, ou seja, aquela a quem cabe praticar o ato administrativo final. Trata-se de atos diversos, - o parecer e o ato que o aprova ou o rejeita. Como tais atos tem conteúdos antagônicos, o agente que opina nunca poderá ser o que decide

Era o que me cabia expressar neste momento estando à disposição para novos e eventuais esclarecimentos que se façam necessários.

Atenciosamente,

Araraquara, 25 de Maio de 2022.

**Alexandre Von Beszedits**  
- Subprocurador Geral Trabalhista -

**Carlos Henrique Boletti Cecconi**  
Analista de Procuradoria  
Matrícula 25500-9

---

<sup>3</sup>FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. São Paulo: Ed. Atlas. 32ª ed. 2018, p.143-144.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

**Assunto: Análise quanto às repercussões da Lei Complementar Nacional nº 173/2020, que alterou a Lei Complementar nº 101/2000, (Lei de Responsabilidade Fiscal), e da recente Emenda Constitucional nº 109/2021, nos casos de Evolução Funcional, (Progressão e Promoção Funcional), provenientes de consultas veiculadas nos guichês administrativos sob nºs- 017.129/2021 – 012.722/2021 e 001.337/2021.**

**Legislação Aplicável: Constituição Federal de 1988; CLT; Lei Complementar nº 173/2020; Lei Complementar nº 101/2000, (Lei de Responsabilidade Fiscal) Emenda Constitucional nº 109/2021, entre outras disposições legais locais relacionadas ao assunto.**

**Ao Secretário Municipal de Administração – Sr. Antonio Adriano Altieri**

**Nobre Secretário:**

**CÓPIA**

De início, quanto ao exame das recentes disposições veiculadas tanto na **Lei Complementar Nacional nº 173/2020, que alterou a Lei Complementar nº 101/2000, (Lei de Responsabilidade Fiscal), quanto na recente Emenda Constitucional nº 109/2021, e suas eventuais repercussões nas relações mantidas entre servidores públicos e seus empregadores, mormente quanto aos seus efeitos em diversos benefícios voltados ao desenvolvimento de suas respectivas carreiras públicas, é de essencial importância registrar que malgrado a Emenda Constitucional nº 109/2021, tenha sido aprovada e guarde semelhanças quanto à sua finalidade, inclusive quanto à inexistência de vedação à evolução Funcional por Progressão ou Promoção Funcional, com a Lei Complementar Nacional nº 173/2020, ressaltando-se a distinção existente quanto aos seus**



D75  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

fundamentos, esta dispõe de regras cuja vigência se expira em **31 de dezembro de 2021**, cabendo anotar, sem maiores delongas, que se iniciará o exame da matéria em questão com a sua abordagem à luz das disposições veiculadas na recente **Emenda Constitucional nº 109/2021**, vamos à eles:

**DA INCIDÊNCIA DOS DISPOSITIVOS  
CONSTITUCIONAIS VEICULADOS NA RECENTE EMENDA  
CONSTITUCIONAL Nº 109/2021.**

De chofre, anote-se que a alteração constitucional em comento dispõe de mecanismos de **ajuste fiscal** sobre o gasto público cuja deflagração depende de análise sobre o prisma **financeiro/orçamentário**, incluindo-se aí o exame de diversos institutos afetos a políticas fiscais conduzidas pelos Entes públicos, entre outros temas que dependem diretamente de sua verificação em âmbito local, pelo órgão detentor de atribuição para tanto.

De outra banda, quanto à eventual incidência das vedações à benefícios funcionais dos servidores, não houve no texto constitucional final promulgado, de forma expressa, a previsão de suspensão do direito à **Progressão ou Promoção Funcional**, o que de igual forma ocorreu quando da edição da **Lei Complementar Nacional nº 173/2020**.

Quanto às demais vedações constitucionais, malgrado a sua aplicabilidade no caso do Ente Municipal seja facultativa, demanda da Administração Municipal, **salvo melhor juízo**, que o seu órgão de controle interno **manifeste-se** tecnicamente acerca de sua extensão e seu alcance, até mesmo por reclamar uma análise aprofundada de diversos institutos de cunho financeiro elencados na **Lei nº 4.320/1964**, entre outros diplomas legais relacionados ao assunto.

Assim, ao menos à priori, quanto à **Progressão ou Promoção Funcional**, entendo **inexistir vedação**



J76  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

constitucional expressa, à sua aplicação no desenvolvimento regular das carreiras públicas, sendo que nos demais benefícios previstos no artigo 167-A, como concessão de **auxílios, reajustes, contratações**, entre outros, entendo essencial, repita-se, a manifestação do setor técnico pertinente, afim de se evitar inclusive eventuais penalidades ante o seu eventual incumprimento pelo Poder Público Municipal.

Nessa toada, repita-se, por ausência expressa de vedação constitucional, ressaltando-se os casos que envolvam à concessão de **Progressão ou Promoção Funcional inseridas em dispositivos aptos ao desenvolvimento regular de carreiras públicas, caso à Administração Municipal se depare com a análise de concessão outros benefícios que poderão implicar em aumento de gastos de pessoal, nos moldes acima expostos**, em razão da essencialidade de análise pluridisciplinar pelos setores pertinentes é que **Recomenda-se**, ante às observações acima expostas, que seja enviado o presente guichê administrativo ao respeitável **Órgão da Controladoria Geral do Município** com vistas ao exame das disposições contidas na recente **Emenda Constitucional nº 109/2021**, referentes aos aspectos **financeiros/orçamentários**, notadamente quanto ao exame dos artigos 109, do ADCT, artigos 165-A, 167-A, 167-G, entre outras disposições expostas na predita alteração constitucional, e se possível, ante à sua recentíssima publicação, especialmente quanto aos entendimentos expostos pelo **TCE/SP**, e/ou **TCU**, sobre o assunto, ponderando-se tal análise quanto à **definição da extensão das repercussões expostas na EC nº 109/2021, a fim de se evitar eventuais sanções ao Ente municipal ante á sua inobservância.**

DA REAFIRMAÇÃO PELO SUPREMO  
TRIBUNAL FEDERAL QUANTO À CONSTITUCIONALIDADE DO  
ARTIGO 8º, DA LEI COMPLEMENTAR NACIONAL Nº 173/2020.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município  
Subprocuradoria Geral Trabalhista

377  
P

Aprioristicamente, convém relembrar neste tópico que este Subprocurador já havia se manifestado em data de junho de 2020, no bojo do Guichê Administrativo nº 032.151/2020, acerca de diversos pontos da recentíssima Lei Complementar nº 173/2020, publicada em maio/2020, onde naquela ocasião foram abordados aspectos jurídicos especialmente insertos no artigo 8º, da predita lei, como por exemplo à possibilidade de concessão de Promoção/Progressão Funcional, entre outros institutos, às Principiologias Trabalhistas aplicadas ao caso, a Preservação de Direitos já contemplados e previstos em leis anteriores à calamidade pública, enfim, foram tecidas às primeiras impressões acerca de uma Lei Complementar de extrema complexidade e com repercussões nos mais variados setores, à mingua evidentemente de doutrina e jurisprudência abalizada sobre o assunto, carecendo ainda de repertório jurisprudencial no plano constitucional, visto inexistir julgamento de ADIs, sobre este tema, naquela ocasião, tampouco sendo abordados aspectos de incidência da EC nº 109/2021, por razões óbvias.

Traçadas estas relevantes observações, é primordial compreendermos que as disposições legais veiculadas no artigo 8º, da Lei Complementar nº 173/2020, em breves palavras, foram desenvolvidas para o enfrentamento ao Coronavírus SARS-COV-2, (COVID-19), cujo conteúdo dispõe sobre medidas orçamentárias e financeiras, com vistas à desonerar os entes federativos de encargos com despesas de pessoal de modo impermanente, a fim de viabilizar que tenham condições financeiras para o embate dessa grave crise sanitária, cujas vedações expostas no seu artigo 8º, proíbem temporariamente, até 31 de dezembro de 2021, uma série de medidas delineadas em seus incisos, sendo oportuno transcrever os seus mandamentos, rezando o texto legal à seguir transcrito:

Art. 8º Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela



178  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

- I - **conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública;**
- II - criar cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa;
- III - alterar estrutura de carreira que implique aumento de despesa;
- IV - admitir ou contratar pessoal, a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia, de direção e de assessoramento que não acarretem aumento de despesa, as reposições decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, as contratações temporárias de que trata o inciso IX do caput do art. 37 da Constituição Federal, as contratações de temporários para prestação de serviço militar e as contratações de alunos de órgãos de formação de militares;
- V - realizar concurso público, exceto para as reposições de vacâncias previstas no inciso IV;
- VI - criar ou **majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive os de cunho indenizatório**, em favor de membros de Poder, do Ministério Público ou da Defensoria Pública e de servidores e empregados públicos e militares, ou ainda de seus dependentes, **exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade;**
- VII - **criar despesa obrigatória de caráter continuado**, ressalvado o disposto nos §§ 1º e 2º;



379  
0

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

VIII - adotar medida que implique reajuste de despesa obrigatória acima da variação da inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), observada a preservação do poder aquisitivo referida no inciso IV do caput do art. 7º da Constituição Federal;

IX - contar esse tempo como de período aquisitivo necessário exclusivamente para a concessão de anuênios, triênios, quinquênios, licenças-prêmio e demais mecanismos equivalentes que aumentem a despesa com pessoal em decorrência da aquisição de determinado tempo de serviço, sem qualquer prejuízo para o tempo de efetivo exercício, aposentadoria, e quaisquer outros fins.

§ 1º O disposto nos incisos II, IV, VII e VIII do caput deste artigo não se aplica a medidas de combate à calamidade pública referida no caput cuja vigência e efeitos não ultrapassem a sua duração.

§ 2º O disposto no inciso VII do caput não se aplica em caso de prévia compensação mediante aumento de receita ou redução de despesa, observado que:

I - em se tratando de despesa obrigatória de caráter continuado, assim compreendida aquela que fixe para o ente a obrigação legal de sua execução por período superior a 2 (dois) exercícios, as medidas de compensação deverão ser permanentes; e

II - não implementada a prévia compensação, a lei ou o ato será ineficaz enquanto não regularizado o vício, sem prejuízo de eventual ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º A lei de diretrizes orçamentárias e a lei orçamentária anual poderão conter dispositivos e autorizações que versem sobre as vedações previstas neste artigo, desde que



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

seus efeitos somente sejam implementados após o fim do prazo fixado, sendo vedada qualquer cláusula de retroatividade.

§ 4º O disposto neste artigo não se aplica ao direito de opção assegurado na Lei nº 13.681, de 18 de junho de 2018, bem como aos respectivos atos de transposição e de enquadramento.

§ 5º O disposto no inciso VI do caput deste artigo não se aplica aos profissionais de saúde e de assistência social, desde que relacionado a medidas de combate à calamidade pública referida no caput cuja vigência e efeitos não ultrapassem a sua duração

Nessa linha, sobretudo no início de sua vigência inúmeras foram às críticas disparadas em face da **Lei Complementar Nacional nº 173/2020**, e notadamente quanto aos incisos acima, tanto em sede administrativa quanto judicial, onde em desfavor da pre dita Lei Nacional, e (assim se qualifica visto estar dirigida à todos os Ente da Federação), se asseverou sua **inobservância** aos princípios da **Separação de Poderes, Autonomia do Entes Federativos, Garantias Constitucionais da irredutibilidade de Remuneração, Direito Adquirido**, entre outros argumentos.

Nesse contexto, diversas ADIs foram ajuizadas no **Supremo Tribunal Federal**, e o **Plenário do STF** havia validado o artigo 8º, e vários outros dispositivos da LC nº 173/2020, quando do julgamento das **ADIs nº s 6.442, 6.447, 6.450 e 6.525, tendo sido reafirmado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sede de Recurso Extraordinário nº 1.311.742 a jurisprudência sobre a constitucionalidade do artigo 8º da Lei Complementar Nacional nº 173/2020, atribuindo-se a seguinte tese de Repercussão Geral “ É constitucional o artigo 8º da Lei Complementar 173/2020, editado no âmbito do Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-COV-2 ( Covid-19)” Tema nº 1137.**



301  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Assim, muito embora quando da elaboração deste Parecer Jurídico, este subscritor não tenha tido acesso ao Acórdão relacionado ao Recurso Extraordinário nº 1.311.742, cuja sistemática de Repercussão Geral originou o Tema nº 1137, extrai-se, que com o Julgamento de Improcedência das ADIs acima mencionadas, bem como o decidido em sede de RE nº 1.311.742, que originou a tese de Repercussão Geral, acima exposta, é que o assunto em exame alcançou respaldo constitucional quanto aos seus preceitos, especialmente quanto ao seu artigo 8º, que mais diretamente será examinado nesta manifestação, sem se olvidar que se trata de um diploma legal cuja complexidade repercute nas mais variadas esferas, atribuindo-se ao referido artigo um enfoque muito mais voltado as medidas de ajuste fiscal, com mecanismos que possibilitem o seu equilíbrio nesse campo enquanto durarem seus efeitos, do que um viés voltados às regras jurídicas de regime remuneratório de servidores públicos.

**CONSIDERAÇÕES ACERCA DA  
APLICABILIDADE DAS REGRAS VEICULADAS NA LEI  
COMPLEMENTAR NACIONAL Nº 173/2020 AOS INSTITUTOS  
DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO POR MÉRITO.**

Inicialmente, é importante deixar registrado que o artigo 8º, I, VI, IX, e demais incisos da Lei Complementar nº 173/2020, não vedam expressamente as Promoções e Progressões Funcionais. Nesse rumo, essencial trazer à baila à informação de que o Projeto de Lei nº 39/2020, que deu origem à Lei Complementar nº 173/2020, suprimiu as expressões promoções e progressões quando da elaboração do texto final do inciso IX do artigo 8º, visto estar inicialmente previsto, ocorrendo de igual forma quando da publicação da Emenda Constitucional nº 109/2021, como acima citado, preservando-se assim às Promoções e Progressões Funcionais, cuja instituição por lei seja anterior à Decretação de Calamidade Pública.



182  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

E nesse rumo é que a Quanto às Promoções e Progressões Funcionais, a Nota Técnica SEI nº 20581/2020/ME, do Ministério da Economia, em síntese, estabeleceu que os institutos em apreço não seriam afetados pela Lei Complementar nº 173/2020, vez que depreende-se que o teor dos incisos I e IX do artigo 8º, evidencia que às Promoções e Progressões, não se enquadram nas vedações apresentadas em tais dispositivos, por se tratarem de formas de desenvolvimento nas diversas carreiras amparadas em leis anteriores à calamidade, sendo concedidas a partir de critérios estabelecidos em regulamentos específicos.

Noutras palavras, inexistindo óbice temporário à sua concessão, as únicas condicionantes a serem examinadas seriam àquelas constantes em regramentos legais locais de regência da matéria, instituidores desses mecanismos e anteriores à Decretação do Estado de Calamidade Pública, cujos critérios estabelecidos envolvam não apenas o transcurso de tempo, mas também um resultado satisfatório no processo de Avaliação de Desempenho, e/ou, na Obtenção de Títulos Acadêmicos.

Nessa linha, importante destacar alguns trechos do Parecer 013/2020, da Procuradoria Geral do Estado do Paraná, onde acerca da não abrangência da norma às Promoções e Progressões Funcionais, assim se expressou:

“ Primeiramente, há que se destacar a inexistência de previsão legal expressa nos incisos I e VI, do art. 8º, e que tratam de aspectos remuneratórios dos servidores públicos, acerca das progressões e promoções funcionais.

Não bastasse o encimado, parece restar inviabilizada a integração da norma por meio de analogia, aplicando



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município  
Subprocuradoria Geral Trabalhista

as vedações previstas na referida lei complementar às progressões e promoções em razão da sua natureza jurídica, que não constitui vantagem concedida ao servidor, mas sim uma forma de provimento derivado em cargo público, autorizada pela Constituição da república, e que, nas palavras de Raquel Carvalho, permite o crescimento na carreira."

(...)

Em relação a ambas as figuras (**promoção e progressão**), o essencial é que se compreenda que o objetivo é permitir o "crescimento na carreira", ou seja, o alcance de graus e níveis superiores da estrutura de cargos em favor daqueles que realmente demonstram competências relativas aos cargos integrantes da carreira em questão".

Nesse passo, diferentemente de outros institutos jurídicos de benefício ao obreiro, onde a conditio juris, se traduz apenas no transcurso do tempo de serviço prestado, não se somando a nenhum outro critério atrelado a função ou ao empregado público, é que às Promoções ou Progressões Funcionais, que em âmbito local estão previstas nas Leis nº 6.251/2005, 9.800/2019 e 8.916/2017, (onde serão analisadas em capítulo autônomo), portanto anteriores ao Decreto de Calamidade Pública, não devem cessar seus Ciclos Avaliativos quando da apresentação dos Títulos Acadêmicos para fins de concessão de Progressão Funcional, assim como, de igual maneira às Avaliações de Desempenho devem ser realizadas por intermédio de Comissões previamente constituídas para fins de concessão de Promoção Funcional.

BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS  
REGRAMENTOS LEGAIS MUNICIPAIS INCIDENTES E DA  
PROGRESSÃO FUNCIONAL E SUAS PECULIARIDADES.



384  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

No caso em questão Senhor Secretário às regras atinentes ao instituto da progressão funcional relacionadas aos ocupantes do emprego público de Procurador Municipal são norteadas pela Lei Municipal nº 8.916 de 28 de março de 2017, (Lei Orgânica da Procuradoria do Município de Araraquara), onde o predito instituto encontra às suas regras específicas no seu artigo 16, prevalecendo em detrimento de outros regramentos locais de caráter geral, evidenciando-se dessa forma, o critério da Especialidade ( *lex specialis derogat legi generali*) em eventual conflito normativo.

Importante pontuar ainda, que malgrado o artigo 97, LXXIX, da Lei Municipal nº 9.800/2019, (novo PCCV), tenha revogado expressamente os **parágrafos 1º e 2º do art. 6º**, os **artigos 34 e 41**, e os **Anexos I a IV**, da **Lei Municipal nº 8.916/2017**, não inviabiliza a efetivação e consequente aplicação do Instituto da progressão funcional aos servidores destinatários da predita norma especial, vez que tais dispositivos revogados referem-se a questões relacionadas a Tabela de Vencimentos dos Procuradores Municipais, não afetando a essência do benefício aludido.

Nesse rumo, a **Lei Municipal nº 8.916/2017**, continua em vigor, ressaltando apenas os dispositivos supra revogados **expressamente, mormente por se tratar de norma especial**, salientando-se, que o caso em análise sob o prisma da principiologia traçada na **LINDB** ( Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) veiculada no Decreto-Lei nº 4.657/1942, com redação dada pela Lei nº 12.376/2010, no **§ 2º do seu artigo 2º**, demonstra que uma lei especial pode conviver com uma lei geral prevalecendo sempre àquela de cunho específico, como no caso em questão, visto que a Lei Orgânica da Procuradoria do Município de Araraquara, prevalece quando da sua aplicação às demais normas locais de caráter geral, ainda que veiculem regras relacionadas aos servidores, ressalvando-se, sempre às de



185  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

caráter mais benéfico ao obreiro, complementando-se, conforme se verá à seguir, às regras interpretativas quanto à eventual conflito aparente de normas nos moldes acima expostos, com às regras voltadas à **principiologia laboral protetiva e mais favorável**, destinada aos **servidores públicos celetistas**, cabendo ainda trazer à baila o dispositivo legal que possibilita a convivência entre as normas de caráter geral e especial:

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º **A lei nova**, que estabeleça disposições **gerais** ou especiais a par das já existentes, **não** revoga nem **modifica a lei anterior**.

Em complemento às observações acima, é importante consignar que as **Normatizações Municipais** no plano da Seara Trabalhista se constituem como verdadeiro **Regulamento Empresarial, e no caso das disposições legais locais se equipararem aos preditos regulamentos editados por pessoas jurídicas de direito privado, consoante Jurisprudência laboral sedimentada**, torna-se perfeitamente aplicável às disposições da Súmula nº 51, do C. Tribunal Superior do Trabalho – TST, às relações laborais estabelecidas entre empregados públicos celetistas e o Ente Público Municipal empregador, nos termos a seguir transcritos:

- **Súmula 51/TST** - - Norma regulamentar.  
Vantagens e opção pelo novo regulamento. CLT, art. 468.



586  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula 51/TST - RA 41/1973, DJ 14/06/73).

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ 163/TST-SDI-I - Inserida em 26/03/99).»

- Redação dada pela Res. 129, de 05/04/2005 - DJ 20, 22 e 25/04/2005.
- Redação anterior (mantida pelo Pleno do TST - Res. 121, de 28/10/2003): «Súmula 51 - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.» (Res. 41, de 08/06/73 - DO-GB de 14/06/73 - Republ. no DJU de 02/08/73).

Como se depreende das regras expostas na Súmula acima citada, eventual norma local que **revoque** ou **modifique vantagens deferidas anteriormente**, apenas atingem **servidores celetistas admitidos posteriormente à sua edição, promulgação e publicação, ressaltando-se àqueles obreiros que já mantinham vínculo empregatício com a Administração Pública Municipal**, sob pena de ser considerada como alteração ilícita dos termos laborais, por afronta ao disposto no artigo 468, da CLT, que enaltece o **Princípio da Inalterabilidade lesiva do Contrato de Trabalho**, à seguir:

**Art. 468** - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.



507  
PQ

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Frocuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

**Parágrafo único** - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.  
(Revogado)

**§ 1o** Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 2o** A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Registre-se, ainda, ante a sua pertinência com o assunto ora em debate, que às **fls. 24**, o servidor municipal Senhor Paulo Henrique Yossimi, ocupante do emprego público de Agente Administrativo de Serviços Públicos lotado no setor de Recursos Humanos, ao despachar no **quichê administrativo nº 001.337/2021**, asseverou, dentre outras informações, que **a Lei Municipal nº 8.916, teria sido revogada pela Lei Municipal nº 9.800**, afirmativa esta que além de **não** corresponder com a realidade, visto se tratar de exame interpretativo de leis que deve ser realizado pelos **Órgãos da Procuradoria Municipal**, desborda por completo de suas atribuições ordinárias, veiculando-se a análise de cunho técnico-jurídico.

Os Órgãos municipais devem pautar suas ações sempre que possível com a implementação de atos que visem integrá-los. Noutras palavras, com o cumprimento de suas tarefas legais rotineiras, o aspecto colaborativo entre seus integrantes, mormente quando nos referimos a Órgãos como a **Procuradoria e Recursos Humanos**, onde às suas atividades laborativas se complementam, porém se diferem quanto às suas atribuições técnicas exclusivas, não sendo por outra razão que não



100  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

apenas as atribuições de Consultoria Jurídica do Município, mas também um rol de atribuições legais integram o conteúdo da **Lei Municipal nº 8.916/2017, contemplando-se a sedimentação do papel da Advocacia Pública neste Município.**

Não é redundante lembrar, que o setor de Recursos Humanos, além da aplicação de rotinas próprias de um setor de pessoal, como a gestão de servidores no ambiente laboral, entre outras relevantes funções, também lida com questões burocráticas quando da implementação das rotinas legais trabalhistas e não raras vezes se utiliza, e com razão, de consultas à Procuradoria acerca de assuntos que demandem exame jurídico. E aí está a questão fulcral.

É no Cooperativismo entre os órgãos que resulta a prestação de um serviço público mais eficiente e proveitoso, cumprindo-se, cada órgão com suas incumbências legais, em que pesem dificuldades e obstáculos que são inerentes a todo setor de atividade humana, inevitavelmente, medidas como esta é que corroboram com o crescimento e aperfeiçoamento Institucional.

Nesse passo, sem maiores delongas em casos como o acima exposto, a recomendação é para que sempre que os servidores municipais se depararem com situações de **Dúvida jurídica**, que por intermédio de suas respectivas chefias sejam encaminhadas às pertinentes **Consultas** ao Órgão de Procuradoria Municipal a fim de que sejam examinadas quanto ao seu conteúdo e adequação à lei de regência.

Dessa forma, feitas às observações acima, mormente quanto à **não revogação da Lei Municipal nº 8.916/2017, (Lei Orgânica da Procuradoria do Município de Araraquara), Opina-se, após a aferição pelos Gestores Municipais competentes,** pela Aplicabilidade das **Progressões**



109  
20

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Funcionais por Titulação, postuladas às fls. 02/06, do Guichê Administrativo nº 001.337/2021, e no Requerimento Inaugural às fls 01, veiculado no Guichê Administrativo nº 012.722/2021, nos termos das fundamentações acima expostas, observando-se necessariamente às diretrizes traçadas no artigo 16, da Lei Municipal nº 8.916/2017, (Lei Orgânica da Procuradoria do Município de Araraquara), atentando-se para efetivação dos reenquadramentos devidos após os acréscimos das referências previstas no caput, **(somando-se 07, (sete), referências salariais, aos pleitos contidos no Guichê Administrativo nº 012.722/2021, e Guichê Administrativo nº 001.337/2021)**, assegurando-se, ainda, quanto às respectivas repercussões financeiras em decorrência dos novos reenquadramentos, às regras previstas no seu §2º.

**BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS  
REGRAMENTOS LEGAIS MUNICIPAIS INCIDENTES E DA  
PROMOÇÃO FUNCIONAL E SUAS PECULIARIDADES.**

Neste tópico, a abordagem quanto ao instituto da Promoção Funcional, que se insere dentre as modalidades de Evolução Funcional, se delimitará nas disposições expostas no regramento Legal Local de regência, considerando às condições inerentes aos vínculos funcionais dos empregados públicos celetistas, ora requerentes, visto sujeitar-se o tema em questão, à sucessão de disposições legais reguladoras do assunto, sem se olvidar das interpretações pretorianas acerca do tema, não sendo ocioso destacar que tanto a Lei Complementar Nacional nº 173/2020, quanto à EC nº 109/2021, não contemplam em seus textos qualquer vedação, ainda que em estado de Calamidade Pública, à realização das promoções funcionais, visto estar inseridas no Desenvolvimento Regular das carreiras no âmbito do serviço público.

No mais, quanto à aferição das leis locais aplicáveis à sua implementação, aplica-se o mesmo raciocínio acima mencionado quanto às Progressões Funcionais por



190  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Titulação, ou seja, como a Promoção Funcional se arrima no artigo 43, I, da Lei Municipal nº 6.251/2005, (com redação dada pela Lei Municipal nº 7.842/2012), esta se equipara aos Regulamentos Empresariais, e nos moldes da Súmula nº 51, I do C. TST, e nas regras expostas na Súmula acima citada, eventual norma local que revogue ou modifique vantagens deferidas anteriormente, apenas atingem servidores celetistas admitidos posteriormente à sua edição, promulgação e publicação, ressalvando-se àqueles obreiros que já mantinham vínculo empregatício com a Administração Pública Municipal, sob pena de ser considerada como alteração ilícita dos termos laborais, por afronta ao disposto no artigo 468, da CLT, que enaltece o Princípio da Inalterabilidade lesiva do Contrato de Trabalho

Nesse contexto, é relevante que se registre que a Subprocuradoria Geral Trabalhista, desde 2017, por intermédio do Guichê Administrativo nº 032.628/2017, o tema da Promoção Funcional, juntamente com outros assuntos foi objeto de estudos preventivos impulsionados por este Subprocurador subscritor, e elaborado pelo Procurador Municipal integrante desta Subprocuradoria Trabalhista à época, Dr. Osvaldo Balan Junior, onde em zeloso trabalho apuratório, elaborou Relatório elencando os temas abordados, sendo que com relação ao assunto da Promoção Funcional detectou-se que a ausência de Realização de Avaliações de Desempenho constituía a o principal entrave na implementação junto à Administração, e no Judiciário inclusive com a aplicação da Súmula nº 51, do C. TST.

Como se vê, não apenas o aspecto temporal contribui para a efetivação da Promoção Funcional em tela, mas também a realização de Avaliação de Desempenho e sua consequente aprovação, pois é o resultado destas aferições, e não as próprias que amparam as preditas promoções, daí a importância de se constituir uma Comissão Prévia de Avaliação Periódica de Desempenho, até porque é importante consignar que segundo apurou-se à época dos estudos preventivos, que o tema da



193  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

**inobservância dos requisitos dispostos no artigo 43, I, da Lei Municipal nº 6.251/2005, relacionado à Promoção Funcional, representava por volta de 70%, das demandas laborais aforadas, sendo que atualmente ainda lidera esse ranking.**

Oportuno ainda destacar que as novas diretrizes insculpidas na **Lei Municipal nº 9.800/2019 (novo PCCV)**, aplicam-se apenas àqueles que ingressaram no serviço público após a sua publicação, nos moldes da **Súmula nº 51, I do C. TST, não se aplicando dessa forma aos servidores municipais postulantes nos Guichês Administrativos nº s 001.337/2021 e 017.129/2021, recomendando-se, que Administração Pública Municipal possa proceder a realização de Avaliação de Desempenho, com vistas à diminuir o passivo trabalhista existente.**

Essencial ainda evidenciar, que tem ganhado força na esfera judicial trabalhista, o entendimento favorável ao Ente Público, inclusive no **Tribunal Superior do Trabalho**, no sentido de que a **inércia do Poder Público** quanto à realização de **Avaliação de Desempenho**, por se tratar de **critério subjetivo e discricionário**, tal fato seria **impeditivo ao Judiciário de assim proceder, ainda que o Ente empregador tenha sido omissos em implementar o procedimento a que se obrigou legalmente, tampouco em caráter substitutivo ao Ente Municipal empregador, considerar supridas tais exigências, deferindo Promoções Funcionais vinculadas a critérios de natureza subjetiva.**

De outra banda, o **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, adotou a **Tese Prevalente nº 04**, que assevera que a omissão do empregador em proceder à avaliação de desempenho necessária à promoção por merecimento não pode prejudicar o empregado, acrescendo-se o fato de que o Município não pode se beneficiar de sua própria inércia em prejuízo do obreiro, rechaçando-se, ainda, qualquer construção argumentativa apta à obstar a aplicação dos critérios legais necessários à efetivação da Promoção Funcional, com lastro na Lei de Responsabilidade Fiscal



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
Procuradoria Geral do Município  
Subprocuradoria Geral Trabalhista

e demais regras orçamentárias à míngua de demonstração cabal e objetiva de tais empecilhos.

Assim, após a aferição pelos Gestores Municipais competentes quanto aos pleitos veiculados nos Guichês Administrativos nº s 001.337/2021 e 017.129/2021, de deflagração dos Procedimentos pertinentes à Realização de Avaliação de Desempenho, e em caso de aprovação, com a consequente implantação de Promoção Funcional, nos moldes das fundamentações acima expostas, Opina-se, frente ao estabelecido na Lei Municipal nº 6.251/2005, (com redação dada pela Lei Municipal nº 7.842/2012), que a respectiva modalidade de Evolução Funcional, nos moldes do que dispõe o seu artigo 43, I, que sua implementação ocorra, Uma única vez, automaticamente, depois de cumprido o estágio probatório de três anos de efetivo exercício, mediante resultado obtido em Avaliação de Desempenho Funcional, segundo o que estabelece o regulamento desta Lei, inclusive quanto aos seus efeitos funcionais e pecuniários em decorrência do seu deferimento.

Em arremate, nunca é demais lembrar que se trata de manifestação de cunho **opinativo/orientativo, não vinculando** às Autoridades Administrativas competentes a prática do ato, cabendo a citação do magistério do ilustre doutrinador José dos Santos Carvalho Filho:

“ Os pareceres consubstanciam opiniões, pontos de vista de alguns agentes administrativos sobre matéria submetida à sua apreciação. (...) Refletindo um juízo de valor, uma opinião pessoal do parecerista, o parecer não vincula a autoridade que tem competência decisória, ou seja, aquela a quem cabe praticar o ato administrativo final. Trata-se de atos diversos, - o parecer e o ato que o aprova ou o rejeita. Como tais atos tem conteúdos antagônicos, o agente que opina nunca poderá ser o que decide”. (Manual de Direito Administrativo, 21ª edição,



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**  
**Procuradoria Geral do Município**  
**Subprocuradoria Geral Trabalhista**

Editora Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2009; pág. 133) (Grifamos).

Por derradeiro, e sem a pretensão de esgotar o assunto em questão, era o que me cabia expressar neste momento estando à disposição para novos e eventuais esclarecimentos que se façam necessários.

Araraquara, 05 de maio de 2021.

**Alexandre Von Beszedits**  
**- Subprocurador Geral**  
**Trabalhista -**



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA

Processo Administrativo nº 7000/2022

Assunto: Consulta acerca da necessidade ou não de servidores públicos já contratados no emprego de Agente Educacional, solicitar demissão para assumir cargo de Professor, mantendo a mesma data de admissão do emprego originário, entre outros aspectos.

À G.D.R.H.:

CÓPIA

Inicialmente, é importante esclarecer que questionamento acima formulado pelo r. órgão de pessoal, não encontra-se instruído com nenhum documento relacionado a tais indagações, como por exemplo, Cópias de Editais de Concurso Público, dos empregos originais e daqueles em que se pretende tomar posse ou assinar contrato de trabalho, Fichas funcionais, Financeiras, e Contratos de Trabalho relacionados aos vínculos empregatícios originários, enfim, entre outros documentos afetos a vida funcional dos servidores, cabendo no entanto, algumas ponderações preliminares neste opinativo acerca das indagações em tela:

Daquilo que pode depreender do caso em discussão, indaga-se quanto à possibilidade de se manter a mesma data de admissão de um emprego público originário, utilizando-o, como parâmetro para o novo cargo ou emprego que se pretende assumir no âmbito da Administração Pública Municipal, com as repercussões advindas de tal ato.

O E. Supremo Tribunal Federal – STF, manifestou-se em casos análogos e por meio do Acórdão proferido no bojo do Recurso Extraordinário nº 587.371, assim se pronunciou:



995  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

**CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO.**

**INCORPORAÇÃO DE “QUINTOS”. PRETENSÃO DE CONTINUAR PERCEBENDO A VANTAGEM REMUNERATÓRIA NO EXERCÍCIO DE CARGO DE CARREIRA DIVERSA. INVIABILIDADE.** 1. A garantia de preservação do direito adquirido, prevista no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, assegura ao seu titular também a faculdade de exercê-lo. Mas de exercê-lo sob a configuração com que o direito foi formado e adquirido e no regime jurídico no âmbito do qual se desenvolveu a relação jurídica correspondente, com seus sujeitos ativo e passivo, com as mútuas obrigações e prestações devidas. 2. **As vantagens remuneratórias adquiridas no exercício de determinado cargo público não autoriza o seu titular, quando extinta a correspondente relação funcional, a transportá-las para o âmbito de outro cargo, pertencente a carreira e regime jurídico distintos,** criando, assim, um direito de tertium genus, composto das vantagens de dois regimes diferentes. 3. Por outro lado, considerando a vedação constitucional de acumulação remunerada de cargos públicos, não será legítimo transferir, para um deles, vantagem somente devida pelo exercício do outro. A vedação de acumular certamente se estende tanto aos deveres do cargo (= de prestar seus serviços) como aos direitos (de obter as vantagens remuneratórias). 4. Assim, não encontra amparo constitucional a pretensão de acumular, no cargo de magistrado ou em qualquer outro, a vantagem correspondente a “quintos”, a que o titular fazia jus quando no exercício de cargo diverso. 5. Recurso extraordinário a que se dá parcial provimento. (RE 587371, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, Tribunal Pleno, julgado em 14/11/2013)

Como se observa no julgado acima, em casos de aprovação de empregados públicos, em outros Concursos Públicos ou Processos Seletivos, deverá necessariamente ocorrer a extinção do contrato de trabalho originário, ( nos casos de empregos, cargos



996  
D

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

ou funções públicas inacumuláveis), o que aliás, deverá ser requerido pelo próprio empregado, e, a depender do regime jurídico de trabalho previsto, efetivar-se um novo contrato de trabalho ou ato de nomeação relacionado exclusivamente ao seu novo vínculo funcional, vez que se trata de relação jurídica distinta, com submissão a concurso ou processo seletivo público, distintos, nos moldes do artigo 37, II, da CF/88.

Noutras palavras, não há como transpor as características originárias de um contrato de trabalho anterior a uma nova relação jurídica funcional, seja em Cargos ou Empregos, visto tratar-se de unidade de atribuições conferidas a determinado servidor público de maneira individualizada, sendo sempre oportuna a Lição da Ilustre Doutrinadora Maria Silvia Zanella de Pietro, exposto em sua obra Direito Administrativo, Editora Forense, 29ª edição, pág. 663, vamos à ela:

“ distinguindo-se uma da outra pelo tipo de vínculo que liga o servidor ao Estado; o ocupante de emprego público tem um vínculo contratual, sob a regência da CLT, enquanto o ocupante de cargo público tem um vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos”, asseverando ainda que “ ao lado do cargo e do emprego, que têm uma individualidade própria, definida em lei, existem atribuições também exercidas por servidores públicos, mas sem que lhes corresponda um cargo ou emprego. Fala-se, então, em função dando-se-lhe um conceito residual; é o conjunto de atribuições às quais não corresponde um cargo ou emprego.” (Grifamos)

Nessa linha, se assim não fosse, estaríamos contemplando casos de visível desigualdade no ato de formação de vínculo com o Poder Público, em relação ao restante dos candidatos recém-convocados para admissão.



197  
P

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

Não se olvide ainda, por oportuno, que o r. Órgão de pessoal bem como os gestores municipais deverão sempre observar quando da contratação de pessoal, os termos da Liminar deferida em sede de **ADIn nº 2263238-68.2021.0000**, aforada pelo Ministério Público do Estado de São Paulo, em face da Municipalidade de Araraquara, conforme já orientado pela Procuradoria Geral, bem como, informações de cunho **financeiro/orçamentário**, tais como, **reserva orçamentária para fazer frente às contratações pretendidas, estudo de impacto orçamentário, averiguação quanto ao limite prudencial para despesas com pessoal**, entre outros aspectos constantes da **CF/88, Lei de Responsabilidade Fiscal, e legislação de regência**, que poderão, à título de **Recomendação**, ser examinados pela r. **Controladoria Geral do Município, caso tais análises já não tenham sido elaboradas pelos Órgãos Municipais com atribuições nessa matéria.**

Por derradeiro, cumpre salientar, que as ponderações tecidas pelos Procuradores Municipais em suas manifestações são desprovidas de caráter vinculativo, tendo como escopo, **orientar com lastro nas leis de regência do assunto, Doutrina, Jurisprudência, em toda principiologia constitucional norteadora dos atos da Administração Pública, às Autoridades Municipais**, à prática de seus atos administrativos decisórios, sendo sempre oportuna a lembrança acerca da conceituação de Parecer, que no dizer do ilustre doutrinador **José dos Santos Carvalho Filho**:

“ Os pareceres consubstanciam opiniões, pontos de vista de alguns agentes administrativos sobre matéria submetida à sua apreciação. (...) Refletindo um juízo de valor, uma opinião pessoal do parecerista, **o parecer não vincula a autoridade que tem competência decisória, ou seja, aquela a quem cabe praticar o ato administrativo final.** Trata-se de atos diversos, - o parecer e o ato que o aprova ou o rejeita. Como tais atos tem conteúdos antagônicos, o agente que opina nunca poderá ser o



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO  
SUBPROCURADORIA GERAL TRABALHISTA**

que decide". (Manual de Direito Administrativo, 21º edição, Editora Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2009; pág. 133) ( Grifamos ).

Era o que me cabia expressar neste momento estando à disposição para novos e eventuais esclarecimentos que se façam necessários.

Atenciosamente,  
Araraquara, 31 de janeiro de  
2022.

**Alexandre Von Beszedits**  
**- Subprocurador Geral**  
**Trabalhista -**