



PROCURADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL

Procuradoria Especial da Atividade Consultiva - PRCON

PARECER Nº 233 /2016- PRCON/PGDF

PROCESSO Nº 0417-001232/2015

Parecer APROVADO pelo Exmo. Sr. Procurador-Geral do DF, em 23/01/2017 pelo Exmo. Sr. Governador do DF, em ____/____/20____.

INTERESSADO: Secretaria da Criança, Adolescente e Juventude

ASSUNTO: SUSPENSÃO DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE RISCO – GAR – JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS

Ementa: PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE RISCO – GAR – JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS. LEI Nº 5.351/2014. IMPOSSIBILIDADE. OBRIGATORIEDADE DO REGIME DE 40 HORAS DE TRABALHO SEMANAIS PARA OS QUE EXECUTAM MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS DE INTERNAÇÃO E SEMILIBERDADE.

I – RELATÓRIO

Consulta-nos a Secretaria da Criança, Adolescente e Juventude acerca da possibilidade de suspensão do pagamento da gratificação por atividade de risco de servidor com jornada de 30 horas semanais, lotado em Unidade de Internação/Semiliberdade. Formula, ainda, as indagações de fls. 04.

Folha nº	17
Processo nº	417.001232/2015
Rubrica:	
Matrícula:	43182-6

A Lei 2743/2001 estabeleceu a obrigatoriedade do regime de 40 horas para os servidores que executam medidas socioeducativas de internação ou semiliberdade:

“Art. 4º É de trinta horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes da carreira de que trata esta Lei.

Parágrafo único. Os servidores designados para executar as medidas sócio-educativas de internação ou semiliberdade ficam obrigados a cumprir a carga horária **de quarenta horas semanais** de trabalho, mantida a proporcionalidade salarial (destacou-se).”

Já o art. 18, da Lei nº 5.351/2014, que dispõe sobre a criação da carreira Socioeducativa no âmbito do Distrito Federal, estabelece que a GAR é devida aos servidores da carreira Socioeducativa, com jornada de trabalho **de 40 horas semanais**.

No caso, o interessado é, segundo se informa às fls. 02, Especialista Socioeducativo e ingressou no serviço público em 30/04/1985.

Indaga a pasta consulente a respeito da possibilidade de suspensão do pagamento da GAR, da lotação do servidor e da conduta a ser adotada, em hipóteses semelhantes, aos servidores que exercem a atividade de risco, mas no regime de 30 horas semanais.

Passo ao exame da questão.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Folha n°	18
Processo n°	417001232/2015
Rubrica:	<i>Telma</i> Matrícula: 43182-6

II. I- SERVIDORES PÚBLICOS NÃO TEM DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO E A FORMA DE CÁLCULO DA

Folha n°	19
Processo n°	417001232/2015
Rubrica:	<i>elms</i> Matrícula: 43182-6

REMUNERAÇÃO – GARANTIDA A IRREDUTIBILIDADE DE VENCIMENTOS

Aponta-se o fato de o servidor ter tomado posse antes da vigência das leis em questão. Isto, contudo, é irrelevante, pois é pacífico, inclusive no Supremo Tribunal Federal, que não há direito adquirido a regime jurídico de servidor público, inclusive quanto à composição dos vencimentos e jornada de trabalho, desde que a eventual modificação introduzida por ato legislativo superveniente preserve o montante global da remuneração e, em consequência, não provoque redução na remuneração.

À guisa de exemplo, confirmam-se os seguintes julgados:

“EMENTA: ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. FIXAÇÃO DE SUBSÍDIOS. MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL. DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO. INEXISTÊNCIA. AGRAVO REGIMENTAL IMPROVIDO. I – A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, ante a ausência de direito adquirido a regime jurídico, é legítimo que lei superveniente modifique a composição dos vencimentos dos servidores públicos, desde que não haja decesso remuneratório. II – Agravo regimental improvido.” (RE n. 597.838-AgR, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, 1ª Turma, DJe de 24.2.11)

“EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ADMINISTRATIVO. MAGISTRADO. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. ABSORÇÃO POR SUBSÍDIO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO A



Folha n°	20
Processo n°	417001232/2015
Rubrica:	Teina Matrícula: 43182-6

FÓRMULA DE COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO. (RE n. 601.985-AgR, Relatora a Ministra Cármen Lúcia, 1ª Turma, DJe de 1.10.10) AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDOR PÚBLICO. MUDANÇA NO REGIME JURÍDICO. GARANTIA DA IRREDUTIBILIDADE VENCIMENTOS. Muito embora o servidor público não tenha direito adquirido a regime jurídico, o decréscimo no valor nominal da sua remuneração implica ofensa à garantia constitucional da irredutibilidade de vencimentos. Esta é a pacífica jurisprudência do Supremo Tribunal Federal Agravo regimental desprovido.” (RE n. 375.936-AgR, Relator o Ministro Carlos Britto, 1ª Turma, DJ de 25.8.06)

“A controvérsia dos autos cinge-se à verificação da existência de direito adquirido dos agravantes – professores que percebem vencimentos de diretor de escola por apostilamento – a continuarem a cumprir carga horária de 24 horas semanais, mesmo em face da Lei estadual 11.406/94, cujo art. 54 ‘impõe ao apostilado a obrigação de cumprir a carga horária do cargo no qual se apostilou’, no caso, 40 horas semanais.

E foi isso o que analisou o Tribunal a quo, conforme se verifica do seguinte trecho do acórdão recorrido: ‘Logo, inexistindo na legislação vigente à época do apostilamento disposição exigindo jornada de trabalho relativa ao cargo apostilado, lei posterior somente poderá alcançar situações



constituídas após sua edição, sob pena de lesão ao ato jurídico perfeito e direito adquirido, quando sabido que constitui secular princípio de direito que uma lei não pode retroagir para prejudicar’.

Verifico, assim, que o debate travado no presente processo é de caráter constitucional, relativo à aplicação do art. 5º, XXXVI, da Constituição da República, não havendo falar em presença de fundamentos suficientes para a manutenção da decisão a quo (Súmula STF n. 283).

No mérito, melhor sorte também não assiste aos agravantes, pois a jurisprudência desta Suprema Corte se consolidou no sentido de que não há direito adquirido a regime jurídico. O vínculo entre o servidor e a Administração é de direito público, definido em lei, sendo inviável invocar esse postulado para tomar imutável o regime jurídico, ao contrário do que ocorre com vínculos de natureza contratual, de direito privado, este sim protegido contra modificações posteriores da lei. Nesse sentido são os precedentes citados na decisão atacada, entre vários outros.

Assim, correta a decisão impugnada ao dar provimento ao extraordinário, **apontando que os agravantes devem se submeter à nova jornada de trabalho determinada pela Lei estadual 11.406/94**”. (RE 287.261-AgR, Rel. Min. Ellen Gracie, Segunda Turma, DJ 26.8.2005, destacou-se).

O mesmo entendimento é perfilhado pelo Superior Tribunal

de Justiça:

“RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. JORNADA DE

**TRABALHO. MAJORAÇÃO. LEGALIDADE.
CONTRAPRESTAÇÃO PECUNIÁRIA.
INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO.**

1. Inexiste ilegalidade ou abuso de poder decorrente da majoração da carga horária quando dentro do limite máximo de oito horas diárias fixado no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Roraima.
2. Não há direito subjetivo à contraprestação pecuniária equivalente à majoração da jornada de trabalho se os servidores públicos estaduais não são horistas, sendo remunerados independentemente da carga horária, em valor certo e fixado em lei própria.
3. Inexistindo lei própria que fixe vencimentos diferenciados segundo a carga horária, não há falar em direito líquido e certo à majoração proporcional de vencimentos por ato da Administração Pública, submetida ao princípio da legalidade; tampouco por ato do Poder Judiciário, ao qual é vedado atuar como legislador positivo.
4. Recurso ordinário improvido.

(RMS 26.858/RR, Rel. Ministra MARIA THEREZA DE ASSIS MOURA, SEXTA TURMA, julgado em 15/03/2012, DJe 02/04/2012)

No caso em exame, a interpretação das leis referidas leva à conclusão de que apenas servidores com jornada de 40 horas podem ser designados para executar medidas socioeducativas de internação ou semiliberdade. Há, como se vê, ao menos desde 2001, a previsão dessa jornada para a atividade em questão.



Folha n°	23
Processo n°	457001232/2015
Rubrica:	elma Matrícula: 43182-8

A Lei 2.743/2001-DF é clara neste sentido e a posterior lei, de nº 5.351/2014-DF, especifica que a gratificação de risco só é devida a quem cumpra tal jornada. Como o risco é inerente à atividade, existindo seja qual for a carga horária, parece claro que a lei, ao prever a gratificação apenas aos que cumpram a jornada de 40 horas semanais, quis manter a obrigatoriedade de tal jornada para aqueles que lidam com as medidas acima citadas.

O servidor em questão é regido pela Lei 5.351/2014, pois, segundo se informa às fls. 02, ocupa cargo de Especialista Socioeducativo, a que se refere o inciso I do artigo 2º do diploma legal referido. De se ver, contudo, que mesmo aqueles que compõe a Carreira Pública de Assistência Social do Distrito Federal, regida pela Lei nº 5.184/2013, só recebem gratificação de risco referente à execução de medidas socioeducativas de internação e semiliberdade se submetidos a jornada de trabalho de 40 horas semanais (artigo 21 da referida lei).

Como se vê, em qualquer dos regimes, seja da Lei 5.351/2014-DF, seja da Lei 5.184/2013-DF, em se cuidando de executar medidas socioeducativas de internação e semiliberdade, a jornada referida é de 40 horas semanais.

Cabe, contudo, uma observação. A Lei 2.743/2001-DF, no Parágrafo Único do artigo 4º, estatuiu que os servidores designados para executar medidas socioeducativas de internação ou semiliberdade “ficam obrigados a cumprir a carga horária de quarenta horas semanais, **mantida a proporcionalidade salarial.**” A lei, portanto, ao passo que impôs a todos os servidores que menciona o regime de 40 horas semanais, garantiu a proporcionalidade salarial.

A Lei 5.351/2014-DF, no entanto, faculta aos servidores

escolherem entre regime de 30 ou 40 horas semanais (artigo 7º), mediante autorização do órgão gestor da carreira e do órgão central de gestão de pessoas e se houver disponibilidade orçamentária.

Assim, pode o servidor optar em permanecer, se assim concordarem os órgãos acima citados e houver disponibilidade orçamentária, em regime de 30 horas semanais. Nesse caso, contudo, não poderá ser lotado em unidade de internação/semiliberdade. Deverá, nessa hipótese, cessar o pagamento da gratificação de risco, que tem caráter *propter laborem*.

IV. CONCLUSÃO

Em face do exposto, respondo:

Folha n°	24
Processo n°	457 001232/2015
Rubrica:	telma Matrícula: 43182-6

1º deve a Administração, nas unidades que executem medidas socioeducativas de internação e semiliberdade, lotar apenas servidores que trabalhem em regime de 40 horas semanais;


2º O pagamento da GAR a esses servidores é obrigatório;

3º O servidor Edson Santos deverá ter a sua carga de trabalho majorada para 40 horas semanais, com os aumentos remuneratórios previstos na legislação, ou lotado em unidade que não cuide de internação e semiliberdade, mantendo-se, neste caso, a jornada de 30 horas semanais;

4º O mesmo procedimento deverá ser imposto aos demais servidores na mesma situação, desde que observadas as regras inerentes ao impacto econômico-financeiro.

É o que me parece.

Brasília-DF, 22 de março de 2016.


MARCELO HENRIQUES RIBEIRO DE OLIVEIRA
PROCURADOR DO DISTRITO FEDERAL
OAB/DF 6517



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL
Gabinete da Procuradora-Geral
Procuradoria Especial da Atividade Consultiva



PROCESSO Nº: 0417.001.232/2015
INTERESSADO: SECRIANÇA
ASSUNTO: Parecer jurídico

MATÉRIA: Pessoal

Folha nº	25
Processo nº	417 001 232 / 2015
Rubrica:	<i>Maria Júlia</i>
Matrícula:	43182-6

APROVO O PARECER Nº233/2016– PRCON/PGDF, exarado pelo ilustre Procurador do Distrito Federal Marcelo Henriques Ribeiro de Oliveira.

De se assinalar, em acréscimo, que a manutenção da jornada de 30 (trinta) horas em atividades que não importem em execução de medidas socioeducativas de internação e semiliberdade implicará a exclusão do pagamento da Gratificação de Atividade de Risco nos percentuais de 30% e 35%.

Em 23 / 01 /2017.


MARIA JÚLIA FERREIRA CÉSAR
Procuradora-Chefe
Procuradoria Especial da Atividade Consultiva

De acordo. Restituam-se os autos à Secretaria de Estado de Políticas para Criança, Adolescente e Juventude do Distrito Federal, para conhecimento e adoção das providências pertinentes.

Em 23 / 01 /2017.


KARLA APARECIDA DE SOUZA MOTTA
Procuradora-Geral Adjunta para Assuntos do Consultivo



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL

Procuradoria-Geral do Consultivo
Chefia - Procuradoria-Geral do Consultivo

Cota - PGDF/PGCONS/CHEFIA

PROCESSO Nº: 00400-0038759/2021-12

MATÉRIA: Pessoal

PARECER Nº 02/2022 - PGCONS/PGDF. DESAPROVAÇÃO. ADMINISTRATIVO. PESSOAL. REQUERIMENTO DE RETORNO À LOTAÇÃO DEFINITIVA OBTIDA POR MEIO DE CONCURSO DE REMANEJAMENTO. CARREIRA SOCIOEDUCATIVA. UNIDADE DE ATENDIMENTO INICIAL. QUESTIONAMENTO ACERCA DE IMPEDIMENTO AOS SERVIDORES LOTADOS QUE POSSUEM HORÁRIO ESPECIAL PERMANEÇAM LOTADOS EM UNIDADES SOCIOEDUCATIVAS. JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS AUSÊNCIA DE OPÇÃO DA SERVIDORA TUTELA CONSTITUCIONAL AOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.

I. No presente caso, observa-se um exercício de direito excepcional que, embora previsto no art. 61, inc. II, da LC nº 840/2011, possui *status* constitucional na proteção da pessoa com deficiência, especialmente na **tutela dos direitos constitucionais do menor deficiente**.

II. Distinção da situação jurídica prevista no Parecer Jurídico nº 233/2016 – PGCON/PGDF; na cota de aprovação do Parecer Jurídico nº 147/2019 - PRCON/PGDF e do Parecer Jurídico nº 367/2017-PRCON/PGDF, porquanto não se observa opção da servidora pelo Regime de 40 horas regulamentado pelo Decreto nº 25.324/2004.

III. A vedação contida no art. 3º do Decreto nº 25.324/2004, quanto aos

servidores beneficiários de horário especial, está adstrita ao "regime opcional de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais".

V. O princípio da proteção integral, **princípio do interesse maior da criança**, o princípio da absoluta prioridade e o **direito à convivência familiar**, entre outros, foram definidos como determinantes na proteção da criança e do adolescente, à luz do Estatuto da Criança e do Adolescente Lei nº 8.069/90 (ECA), bem como com o Decreto nº 99.710/90 que ratificou a Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU).

V. Desaprovação do opinativo.

DEIXO DE APROVAR O PARECER Nº 02/2022 - PGCONS/PGDF, proferido pelo ilustre Subprocurador-Geral do Distrito Federal Carlos Mário da Silva Velloso Filho, pelos fundamentos a seguir expostos:

Os autos foram inaugurados com requerimento postulado por servidora ocupante do cargo efetivo de Especialista Socioeducativa - Assistente Social, atualmente lotada na Gerência de Atendimento em Meio Aberto Sobradinho. A interessada requer o retorno à sua lotação definitiva, obtida por intermédio de Concurso de Remanejamento Interno da Carreira Socioeducativa, a saber: Unidade de Atendimento Inicial.

Em manifestação, a Assessoria Jurídica-Legislativa da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal concluiu que: "Não se vislumbra impeditivo de que servidores com redução da jornada de trabalho por motivo de saúde (próprio ou de familiar) permaneçam em unidades socioeducativas nas quais se imponha a jornada de trabalho de 40 horas semanais". (ID SEI Nº 71990781).

No mesmo sentido entendeu o Secretário-Executivo da Pasta (ID SEI Nº 74082692):

*Tendo em vista o arcabouço normativo de proteção exposto na Manifestação Jurídica nº 2486/2021 - AJL/SEJUS 7(1990781), somado à recente decisão proferida nos autos nº 0702192-38.2020.8.07.0018/TJDFT, em que foi deferido direito à servidora, com jornada de trabalho estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais, de ter reduzida sua jornada de trabalho, sem redução proporcional da remuneração e sem compensação de horário, prudente que se permita desde já, o retorno da servidora **SARAH DE OLIVEIRA NASCIMENTO MEDEIROS** à lotação garantida pelo concurso de remanejamento, até que seja proferido parecer conclusivo por parte da D. PGDF, a fim de garantir que não haja maiores prejuízos à servidora se ratificada a conclusão exarada no opinativo da Assessoria Jurídico-Legislativa.*

Vieram os autos para emissão de Parecer Jurídico, sendo que o ilustre Procurador do Distrito Federal concluiu que "*a interessada, que goza de redução na carga horária, não poderia realizar as suas atividades em unidades que executam medidas de semiliberdade e de internação, nas quais é obrigatória a jornada de trabalho de 40 horas semanais*".

De fato, o entendimento da PGDF no Parecer nº233/2016 – PGCON/PGDF estabelece, *in verbis*:

Ementa: PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE RISCO-GAR-JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS.LEI nº5.351/2014. IMPOSSIBILIDADE. ORIGATORIEDADE DO REGIME DE 40 HORAS DE TRABALHO SEMANAIS PARA OS QUE EXECUTAM MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS DE INTERNAÇÃO E SEMILIBERDADE.

Cota de aprovação do referido parecer:

“De se assinalar, em acréscimo, que a manutenção da jornada de 30(trinta) horas em atividades que não importem em execução de medidas socioeducativas de internação e semiliberdade implicará a exclusão do pagamento da Gratificação de Atividade de Risco nos percentuais de 30% e 35%.”

Ocorre que, no presente caso, é necessário fazer uma distinção que levará, por sua vez, à desaprovação do presente opinativo.

Veja que, de forma objetiva, o Parecer nº 233/2016 – PGCON/PGDF firmou entendimento no sentido de que o servidor que **optar** por redução de jornada, não fará jus à GAR e não poderá permanecer lotado em unidades que executam medidas socioeducativas de internação e semiliberdade.

Contudo, os aspectos específicos do presente caso concreto alargam a discussão jurídica, elevando a presente dúvida à tutela constitucional não somente de direitos da pessoa com deficiência, como também, de direitos da criança e do adolescente.

No presente caso, não houve a mesma **opção** por parte da servidora, mas sim um exercício de direito excepcional que, embora previsto no art. 61, inc. II, da LC nº 840/2011, possui *status* constitucional na proteção da pessoa com deficiência, especialmente do menor deficiente.

Portanto, no meu entender, a solução conferida à época constante do Parecer nº 233/2016 – PGCON/PGDF não se aplica ao presente caso e isso, no entanto, não quer dizer que o Parecer nº 233/2016 – PGCON/PGDF precise ser revisto, mas sim que a situação colocada à época é diferente da presente, que merece, agora, uma outra linha de raciocínio e fundamentação a atingir uma solução que confira máxima efetividade a preceitos legais de fundamento direito na Constituição Federal.

Da mesma forma, faz-se necessário esclarecer que o entendimento exarado na cota de aprovação do Parecer Jurídico nº 147/2019 - PRCON/PGDF, igualmente, não se aplica ao presente caso. Vejamos o que dispõe o opinativo:

Insta salientar, ainda, que esta Casa Jurídica possui entendimento consolidado no sentido de que é incompatível o regime de 40 horas com o horário especial, em atenção ao art. 3º do Decreto nº 25.324/2004, pelo qual é vedada a concessão do regime opcional de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais aos servidores que: (...) III - sejam beneficiários de horário especial.

Assim, caso a servidora interessada tenha regime de 40 horas, o órgão consulente deverá notificá-la para dar-lhe ciência da necessária adequação de sua jornada ao novo regime jurídico, conferindo-lhe o direito de optar entre (i) permanecer no regime de 40 horas sem horário especial ou (ii) abrir mão da jornada ampliada, com possibilidade de lhe ser concedido horário especial (Precedente: cota de aprovação parcial ao Parecer nº 367/2017-PRCON/PGDF).

O Parecer nº 367/2017-PRCON/PGDF, por sua vez, assim restou-se ementado:

*SERVIDOR. OPÇÃO 40 HORAS. HORÁRIO ESPECIAL. INVIABILIDADE. ANULAÇÃO DO ATO CONCESSÓRIO. DECADÊNCIA. ADEQUAÇÃO DO BENEFÍCIO AO NOVO REGIME JURÍDICO. NECESSIDADE DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. I - O entendimento da PGDF é pacífico no sentido da **inviabilidade de concessão de horário especial quando o servidor for optante do regime de 40 horas**. Precedentes. II - Embora viciado o ato que concedeu horário especial ao interessado (de boa-fé), a Administração não pode anulá-lo, eis que, de há muito, ultrapassado o prazo decadencial de cinco anos, previsto no artigo 54 da Lei 9.784/99. III - Cumpre, todavia, adequar o benefício do interessado ao novo regime jurídico vigente desde a entrada em vigor da LC 840/2011 (art. 61), exigindo-se, destarte, a compensação de horários (v. g., Parecer nº 169/2013- PROPES/PGDF).*

Em que pese a cota de aprovação do Parecer Jurídico nº 147/2019 afirmar que "*é incompatível o regime de 40 horas com o horário especial, em atenção ao art. 3º do Decreto nº 25.324/2004*", da leitura atenta aos precedentes desta Casa Jurídica, nota-se que a vedação contida no Decreto, quanto aos servidores beneficiários de horário especial, **está adstrita ao "regime opcional de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais"**.

Se por um lado, conforme o Parecer nº 409/2016- PRCON/PGDF "*A majoração da jornada de trabalho do servidor é disciplinada pelo Decreto 25.324/2004 (alterado pelos Decretos 25.567/2005, 26.065/2005, 26.593/2006, 27.373/2006 e 31.380/2010), cujos artigos 1º, 2º e 7º, prescrevem uma série de cautelas para a sua concessão*". No entanto, é cristalino que a majoração para o regime 40 horas semanais, regulamentada pelo Decreto em questão, é uma opção do servidor, o qual solicita a concessão do regime à autoridade competente, nos termos do artigo 2º da norma regulamentadora:

Art. 2º - Para fins de concessão do regime de que trata o artigo 1º, as unidades organizacionais deverão submeter solicitação à autoridade competente, acompanhada das seguintes informações:

I - justificativa da chefia da unidade solicitante, contendo a área onde há carência de pessoal e o quantitativo de servidor necessário ao bom andamento do serviço;

II - estimativa de custo;

III - declaração da unidade financeira, quanto à disponibilidade de recursos para custeio da despesa no exercício.

Parágrafo único. Uma vez aprovada a solicitação, caberá ao dirigente da unidade divulgar o quantitativo disponível com vistas aos servidores exercerem o direito de opção pela jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

Lado outro, há de se observar que, no caso dos servidores lotados em Unidades de Internação e Semiliberdade, não há a opção pelo regime. A jornada de trabalho de 40 horas semanais é determinada por força do parágrafo único do art. 4º da Lei nº 2.743 de 19 de julho de 2001, *in verbis*:

Art. 4º É de trinta horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes da carreira de que trata esta Lei.

Parágrafo único. Os servidores designados para executar as medidas socioeducativas de internação ou semiliberdade ficam obrigados a cumprir a carga horária de quarenta horas semanais de trabalho, mantida a proporcionalidade salarial.

Assim, não faria sentido penalizar o servidor lotado em Unidade de Internação e Semiliberdade, impedindo-o de exercer seu direito assegurado pela Lei 840/2011, art. 61, II ou, ainda, promovendo uma remoção *ex officio*. Com efeito, **a jornada de trabalho nesses casos é previamente definida por lei, não restando opção ao servidor.** Esta nuance afasta a aplicabilidade dos citados

precedentes à presente questão.

Nessa toada, a AJL manifestou-se de forma assertiva, ao considerar que "*a Lei nº 5.351/2014 impôs jornada de trabalho de 40 horas a quem executa medida de semiliberdade e internação, afastando a regulamentação do Decreto nº 25.324/2004 por não se tratar de ampliação opcional*" (71990781).

Salutar é o fato de que o nosso ordenamento jurídico encontra-se repleto de normas protetivas aplicáveis à condição especial do menor deficiente. Além dos direitos humanos consagrados no âmbito internacional (como, por exemplo, as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos), bem como de competências e direitos esparsos na Constituição Federal Brasileira (art. 7º, inc. XXI, 23, inc. II, 24, inc. XIV, 37, inc. VIII, 203, incs. IV e V, 208, inc. III, 227, §1º, inc. II, 227, §2º, e 224), no âmbito infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015 que criou o Estatuto da Pessoa com Deficiência (LBI) possui como principais eixos estruturantes dos direitos e garantias da pessoa com deficiência o direito à igualdade de oportunidades e não discriminação, o **direito à diferença**, o direito à vida e à saúde, o direito à educação, ao trabalho e ao transporte, entre outros.

E, em um diálogo das fontes com o Estatuto da Criança e do Adolescente Lei nº 8.069/90 (ECA), bem como com o Decreto nº 99.710/90 que ratificou a Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU), destaca o princípio da proteção integral, **princípio do interesse maior da criança**, o princípio da absoluta prioridade e o **direito à convivência familiar**, entre outros, como determinantes na proteção da criança e do adolescente.

Também, a Lei nº 12.764/2012 vem disciplinar, especificamente, a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno Autista.

Nessa medida, tenho que o presente caso, diante da peculiaridade da situação da servidora interessada, deva seguir a mesma linha de raciocínio estabelecida no Parecer nº 307/2015 - PRCONS/PGDF, *in verbis*:

HORÁRIO ESPECIAL. SERVIDOR DEFICIENTE. LC 840/2011, ART. 61. REFLEXOS NA PERCEPÇÃO DA GRATIFICAÇÃO POR CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO - GCET. INEXISTÊNCIA.

I - Consubstancia intolerável paradoxo admitir a lei possa o servidor deficiente ser aquinhado com redução da sua jornada de trabalho e, exatamente por isso, venha a sofrer diminuição nos seus vencimentos.

II - O direito à outorga do horário especial não desfigura a primeira jornada de trabalho a que o servidor deficiente está jungido, mesmo inexistindo a obrigatoriedade legal de sua compensação.

III - A redução de 20% traduz benefício instituído em prol do servidor deficiente, que continuará — para todos os efeitos legais, máxime quanto à respectiva contraprestação pecuniária —, submetido à sua original jornada laboral.

Com efeito, no presente caso permanece o intolerável paradoxo também ao se admitir que a lei, ao conferir ao servidor com dependentes menores deficientes a redução da sua jornada de trabalho, acabe por prejudicá-lo, implicando esse exercício de direito na sua remoção compulsória ou na nova lotação compulsória **em seu prejuízo**, a despeito da *sua lotação originária definitiva ter sido oriunda de Concurso de Remanejamento, doravante contemplada dentro do percentual de vagas para PCD, em razão de tratar-se de servidora com filhos nesta condição, em conformidade com a Portaria nº 405, de 11 de junho de 2021 bem como o último edital do Concurso de Remanejamento*" (Doc. 69278128).

Então, inobstante exista a previsão da jornada obrigatória de 40 horas nos arts. 7º, par. único, c/c 18, ambos da Lei nº 5.351/2014 (carreira socioeducativa), de certo a interpretação, aqui, dado o *status* constitucional da presente questão, deve ser **sistemática** a conferir máxima efetividade

aos preceitos estabelecidos nos dispositivos normativos apontados (direitos estruturantes da pessoa com deficiência e proteção integral à criança, especialmente à criança ou adolescente com deficiência), os quais possuem fundamento direto na Constituição Federal e resguardam direito fundamental à vida plena, no final das contas.

Portanto, embora a Administração Pública seja regida pelo Princípio da Eficiência na gestão do quadro de servidores em razão da necessidade do serviço público, no presente caso, há valores superiores que devem ser resguardados, sendo imperiosa a distinção e a admissão da exceção enquanto forma de preservação dos direitos da pessoa com deficiência, fundamentalmente quando criança ou adolescente.

Nesse sentido, o Eg. TJDFT entende que a redução da jornada de trabalho do servidor, em razão de possuir dependente com deficiência, não deve ser motivo para remoção, ainda que as unidades de internação exijam jornada de 40 horas semanais. O Tribunal local assevera, assim, que entendimento contrário, *in casu*, pode afetar diretamente a criança especial que necessita de maiores cuidados:

JUIZADO ESPECIAL DA FAZENDA PÚBLICA. DIREITO ADMINISTRATIVO. LOTAÇÃO DE SERVIDOR PÚBLICO. ATO QUE DETERMINA A MUDANÇA DE LOTAÇÃO. ATO VINCULADO. MOTIVAÇÃO INIDONÉA. ATO NULO. RECURSO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. 1. Trata-se de ação declaratória de nulidade de ato administrativo, tendo por objeto a declaração de nulidade de ato que determinou a remoção da parte autora, bem como seja garantido o direito de escolha de suas futuras lotações, para que possa optar por qualquer local com jornada de 40 horas, sem prejuízo de qualquer gratificação/ remuneração, cujos pedidos foram julgados procedentes. 2. O Distrito Federal apresentou recurso regular e tempestivo. Contrarrazões apresentadas. 3. Em seu recurso, arguiu que a autora tem direito à redução de jornada semanal de trabalho em virtude da concessão de horário especial, nos termos do art. 61, II e § 1º da Lei Complementar 840/11, razão pela qual não deve ser lotada em nenhum local que se exija maior comprometimento com o serviço público além do estritamente necessário, justamente porque o bem maior tutelado pelo Estado, nesta específica condição, é a ampla assistência ao dependente portador de necessidade especial. Nesse passo, as lotações em unidades de internação exigem o cumprimento da carga horária mínima de 40 horas semanais e a Administração não poderá lotar em unidade de internação/semiliberdade, servidores que não trabalhem em regime de 40 horas semanais. Portanto, o benefício do horário especial concedido à servidora é incompatível com a carga horária mínima exigida pela lei. Defendeu que, diante do exposto, a autora deve ser remanejada para unidade distinta daquelas que executem as medidas socioeducativas de internação/semiliberdade, tendo em vista o óbice legal apontado. Além disso, há incompatibilidade do regime de plantão com o benefício do horário especial. Por fim, defendeu que a remoção é um ato discricionário da administração, a ser realizado dentro de sua conveniência e oportunidade. 4. O recurso do Distrito Federal não merece prosperar. **A recorrida é servidora pública concursada para uma na jornada de 40 horas semanais e possui a benesse legal do horário especial em razão de possuir dependente com deficiência, tendo assim, uma redução de 18% da sua jornada, ou seja, 7,2 horas semanais, cumprindo 32,8 horas semanais. Em razão do supracitado benefício, há redução de uma hora por dia de trabalho, o que claramente não pode ser motivo relevante para a sua remoção.** 5. Lado outro, a autora afirmou que há anos é responsável pela área administrativa do setor, lidando com as demandas do Sistema Eletrônico de Informações - SEI, folhas de ponto dos servidores e demais demandas administrativas e em nenhum momento laborou em plantão

para exercer tais atribuições, fato não refutado pelo DF, de tal sorte que não se mostra idôneo o motivo para a determinação de remoção da autora. 6. É certo que o servidor não possui direito de permanecer sempre lotado no mesmo local, reconhecendo-se à autoridade competente da Administração Pública o direito de proceder à sua remoção de ofício, porém, de forma motivada, ou seja, o ato é vinculado aos motivos que determinaram a remoção e deverá apresentar motivos plausíveis que considere a conveniência, a razoabilidade, a necessidade e a oportunidade do ato, ao espelhar o interesse público como pressuposto de toda atividade administrativa. Eventual motivação genérica também é causa de nulidade do ato. 7. **Verifica-se facilmente que o ato administrativo impugnado judicialmente é ilegal, porque sua motivação não é idônea para efetivar a mudança de lotação, uma vez que autora não trabalha em regime de plantão, bem como não se comprovou que a redução da jornada de trabalho cause qualquer prejuízo à Administração. Entender de forma diversa significaria desprestigiar a norma que concede à autora o direito ao horário especial e consequentemente afetar diretamente a criança especial que necessita de maiores cuidados, culminando na conclusão a respeito da nulidade do ato.** 8. Recurso conhecido e não provido. Sentença mantida por seus próprios fundamentos. 9. Sem custas. Condenado o DF ao pagamento de honorários advocatícios em favor do patrono do recorrido no importe de 10% sobre o valor corrigido da causa. 10. Acórdão elaborado nos termos do art. 46 da lei n.9099/95.

(Acórdão 1256919, 07354602620198070016, Relator: ARNALDO CORRÊA SILVA, Segunda Turma Recursal, data de julgamento: 24/6/2020, publicado no DJE: 29/6/2020. Pág.: Sem Página Cadastrada.)

Ainda, deve-se levar em consideração os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e motivação:

APELAÇÃO CÍVEL E REMESSA NECESSÁRIA. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. ATO COATOR. REMOÇÃO EX OFFICIO. DISCRICIONARIEDADE. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE, PROPORCIONALIDADE E MOTIVAÇÃO. VIOLAÇÃO. NULIDADE. FILHA COM DEFICIÊNCIA. É possível o controle judicial dos atos administrativos discricionários, desde que limitado à análise da legalidade do ato, na qual se inclui a apreciação dos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e motivação. A motivação do ato discricionário deve compreender a efetiva indicação das circunstâncias de fato e de direito que ensejaram a medida. Na hipótese, **a decisão administrativa não pormenorizou os motivos que fundamentaram a remoção ex officio, a efetiva necessidade da servidora exercer suas funções em nova lotação, tampouco o fato de que possui uma filha menor portadora de deficiência, já tendo sido deferido, inclusive, horário especial pela condição da menor. Por outro lado, a chefia imediata demonstrou a necessidade de continuidade da servidora no exercício de suas funções na lotação anterior. A par da legislação que disciplina a Administração Pública, também existem as normas atinentes à proteção da pessoa com deficiência, erigidas em complementação aos direitos constitucionais da dignidade e de proteção à infância e as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental (Lei nº 13.146/2016 e Decreto nº 6.949/2009).** O Decreto Distrital nº 34.023/2012 prevê a possibilidade de remoção do servidor por motivo de saúde próprio ou de familiar. A concessão da segurança não resulta em imersão do Poder Judiciário no mérito administrativo, ao revés, a intervenção judicial na hipótese é necessária como meio de reconhecer a ilegalidade do ato,

tendo em vista a violação aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e motivação. (Acórdão 1075950, 07096180920178070018, Relator: CARMELITA BRASIL, 2ª Turma Cível, data de julgamento: 21/2/2018, publicado no PJe: 27/2/2018. Pág.: Sem Página Cadastrada.)

Noutro giro, convém citar a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, nos autos do ARE 1204914/SP, a qual destaca que é inegável que a assistência dos pais é muito mais requisitada e indispensável quando se trata de crianças e adolescentes portadores de deficiência. Além disso, ressalta-se que "*inclusão social da pessoa com deficiência apresenta-se como princípio de status constitucional*":

*Inicialmente, verifico que o Tribunal de origem apreciou as questões suscitadas, fundamentando-as de modo suficiente a demonstrar as razões objetivas do convencimento do julgador. A prestação jurisdicional foi concedida nos termos da legislação vigente, apesar de ter sido a conclusão contrária aos interesses do recorrente. Portanto, não prospera a alegação de nulidade do acórdão por falta de fundamentação ou violação à inafastabilidade jurisdicional. Saliento que esta Corte reconheceu a repercussão geral dessa questão constitucional no tema 339, nos seguintes termos: "Questão de ordem. Agravo de Instrumento. Conversão em recurso extraordinário (CPC, art. 544, §§ 3º e 4º). 2. Alegação de ofensa aos incisos XXXV e LX do art. 5º e ao inciso IX do art. 93 da Constituição Federal. Inocorrência. 3. O art. 93, IX, da Constituição Federal exige que o acórdão ou decisão sejam fundamentados, ainda que sucintamente, sem determinar, contudo, o exame pormenorizado de cada uma das alegações ou provas, nem que sejam corretos os fundamentos da decisão. 4. Questão de ordem acolhida para reconhecer a repercussão geral, reafirmar a jurisprudência do Tribunal, negar provimento ao recurso e autorizar a adoção dos procedimentos relacionados à repercussão geral". (AI-QO-RG 791.292, de minha relatoria, DJe 13.8.2010) Na espécie, o Tribunal de origem, ao examinar o conjunto probatório constante dos autos, consignou ser possível à servidora pública municipal ter a redução de carga horária para cuidar de filho com deficiência, mesmo ausente lei municipal a amparar tal direito. Nesse sentido, extraem-se os seguintes trechos da sentença, mantida integralmente pelo acórdão impugnado: "(...) o **art. 229 da CF expressamente atribui aos pais o dever de cuidado para com os filhos. Nesta mesma esteira de entendimento está o Estatuto da Criança e do Adolescente, que trata desses temas nos seus artigos 3º e 4º, nos seguintes termos: (...) E, em se tratando de crianças e adolescentes portadoras de deficiência, é inegável que a assistência dos pais é muito mais requisitada e indispensável para o bom desenvolvimento físico e mental. Por tal razão é que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Decreto Federal nº 6.949 de 25/08/2.009) que, nos termos do art. 5º, parágrafo 3º, da Constituição Federal, possui status de norma constitucional, ratifica todos esses direitos. (...) Pois bem. A legislação federal, antevendo essa necessidade, conferiu aos servidores públicos federais a possibilidade de redução da sua carga horária para o cuidado dos filhos deficientes, em um primeiro momento, com a necessidade de compensação de horários. Posteriormente, o legislador, buscando a adequação deste diploma legislativo às normas da Convenção Internacional, modificou a legislação aplicável ao tema, em especial o artigo 98. que passou a ter a seguinte redação: Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. §2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a***

*necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. § 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (...) Assim, em que pese outros diplomas legislativos aplicáveis ao funcionalismo público da esfera estadual ou municipal não preverem este mesmo direito ao servidor que possui filho portador de deficiência, demonstrado que os cuidados para com o filho ficam prejudicados pela carga horária de trabalho, será possível a sua redução, independentemente de compensação de horário. Isso porque, nesta hipótese, deverá ser aplicado, por analogia, o art. 98 da Lei 8.112/90, que já se encontra em consonância com os princípios e textos normativos anteriormente mencionados. (...) II - DO CASO CONCRETO Narra a petição inicial que a parte autora é servidora municipal e mãe de menor de idade que foi diagnosticado com transtorno de espectro autista (...) Assim, para melhor cuidar do infante, já que a parte autora é divorciada e não com com a ajuda de nenhum familiar, pretende a redução da sua carga de trabalho em 50 % independentemente de compensação de horário, o que lhe foi negado pela parte ré sob a alegação de que o estatuto municipal não comporta essa previsão. (...) defere-se em parte pedido formulado na petição inicial para determinar a redução da carga horária de trabalho da parte autora. Contudo, a redução deverá se dar em 25% da jornada de trabalho, sem redução de vencimentos". (eDOC 5, p. 1-4, 7-8) Verifica-se, pois, que o Tribunal a quo, ao buscar colmatar lacuna normativa na legislação municipal de regência, com a **finalidade de concretizar preceitos constitucionais, aplicou analogicamente à servidora municipal disposição constante da Lei 8.112/1990. Nesse sentido, considerando-se que a tônica da inclusão social da pessoa com deficiência apresenta-se como princípio de status constitucional, a determinar que se assegure, no caso concreto, o pleno exercício dos direitos humanos ao menor com deficiência, o acórdão recorrido, ante a moldura fático-probatória delineada, entendeu ser plenamente possível a utilização, por analogia, da previsão do artigo 98, parágrafo 3º, do Estatuto dos Servidores Públicos Civis Federais (Lei federal 8.112/1990) à hipótese dos autos.***

Por essas razões, **deixo de aprovar o Parecer N° 02/2022 - PGCONS/PGDF**, concluindo pelo o retorno da servidora à lotação garantida pelo concurso de remanejamento, inclusive em razão de **não vislumbrar opção da interessada pelo regime de 40 horas, nos termos disciplinado pelo Decreto nº 25.324/2004.**

CAMILA BINDILATTI CARLI DE MESQUITA

Procuradora-Chefe

Em substituição

De acordo.

Para subsidiar novas análises por esta Casa Jurídica a respeito do assunto versado no opinativo em apreço, deve a **Biblioteca Jurídica Onofre Gontijo Mendes** desta Procuradoria-Geral proceder às devidas anotações no sistema de consulta de pareceres, a fim de registrar a evolução dos entendimentos anteriormente adotados por ocasião da emissão do Parecer Jurídico nº 233/2016 – PGCON/PGDF; da cota de aprovação do Parecer Jurídico nº 147/2019 - PRCON/PGDF e do Parecer Jurídico nº 367/2017-PRCON/PGDF.

Comunique-se à Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, por se tratar de matéria relevante no âmbito da legislação e gestão de pessoal, sendo pertinente o conhecimento desta manifestação por aquela unidade.

Restituam-se os autos à Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal, para conhecimento e providências.

GABRIEL ABBAD SILVEIRA
Procurador-Geral Adjunto do Consultivo

Em substituição



Documento assinado eletronicamente por **CAMILA BINDILATTI CARLI DE MESQUITA - Matr.0174852-1, Procurador(a)-Chefe substituto(a)**, em 10/01/2022, às 17:25, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **GABRIEL ABBAD SILVEIRA - Matr.0171596-8, Procurador(a)-Geral Adjunto(a) do Consultivo substituto(a)**, em 12/01/2022, às 16:42, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
[http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&verificador=77471707)
verificador= **77471707** código CRC= **D2F6A245**.

"Brasília - Patrimônio Cultural da Humanidade"

SAM, Bloco I, Ed. Sede - Asa Norte, Brasília - DF - CEP 70620-000 - DF