



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Registro: 2025.0000304684

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração Cível nº 1022840-30.2023.8.26.0309/50000, da Comarca de Jundiaí, em que é embargante MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ, é embargado DANIEL DA SILVA.

ACORDAM, em sessão permanente e virtual da 7ª Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo, proferir a seguinte decisão: **Rejeitaram os embargos. V. U.**, de conformidade com o voto do relator, que integra este acórdão.

O julgamento teve a participação dos Desembargadores FRANCISCO SHINTATE (Presidente), COIMBRA SCHMIDT, EDUARDO GOUVÊA, LUIZ SERGIO FERNANDES DE SOUZA E MÔNICA SERRANO.

São Paulo, 28 de março de 2025.

FRANCISCO SHINTATE

Relator

Assinatura Eletrônica

Embargos de Declaração Cível nº 1022840-30.2023.8.26.0309/50000

Embargante: Município de Jundiaí

Embargado: Daniel da Silva

Comarca: Jundiaí - Vara da Fazenda Pública

Juiz de Direito: José Gomes Jardim Neto

Número de origem: 1022840-30.2023.8.26.0309

VOTO Nº 11704

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO – Alegação de que o acórdão conteria omissão – Inexistência – Decisão embargada que indica expressamente os fundamentos e as conclusões que a amparam – Caráter infringente – Embargos rejeitados.

1. Trata-se de embargos de declaração opostos pelo Município de Jundiaí contra acórdão (fls. 741/748) que, nos autos de ação condenatória ajuizada por Daniel da Silva, deu parcial provimento ao recurso de apelação interposto pelo autor para impor à Administração o dever de divulgar lista de classificação dos servidores, nos termos do artigo 12, § 2º Lei Municipal nº 7.827/2012

Alega, em síntese, que há omissão no acórdão, que deixou de considerar que a promoção de servidores não pode ser realizada por questões orçamentárias, sendo inócua a realização de processo seletivo interno. Sustenta, ainda, que a parte contrária sucumbiu integralmente em suas postulações relativas à obtenção de promoção e progressão, inexistindo pedido de divulgação da lista de classificação de servidores.

Sem resposta da parte embargada (fls. 8).

Não houve oposição ao julgamento virtual.

É o relatório.

2. Os embargos de declaração não merecem ser acolhidos.

Conforme prescrição do art. 1.022 do Novo Código de Processo Civil, os embargos de declaração têm o condão de esclarecer obscuridade ou eliminar contradição; suprir omissão de ponto ou questão sobre o qual devia se pronunciar o juiz de ofício ou a requerimento; e corrigir erro material. Não obstante o que sustenta a embargante, o acórdão ao qual se opõe não padece de qualquer dos vícios mencionados.

Com efeito, sobre a omissão, o acórdão apreciou a questão ao dispor que a realização de promoção de servidores exige disponibilidade orçamentária. No entanto, não há discricionariedade da Administração em relação à avaliação periódica de desempenho, cujos resultados devem ser divulgados nos termos do que dispõe a legislação municipal:

“No presente caso, o Município alega que as progressões foram devidamente concedidas na forma prevista na Lei 7.827/2012. Com efeito, verifica-se da ficha funcional do servidor que ele obteve progressão funcional em 2013, 2015, 2017, 2019, 2021 e 2023 (fls. 678).

Quanto à promoção, a Lei Municipal nº 7.827/2012 define em seu artigo 12 como “a passagem de um nível para outro imediatamente superior dentro do grupo a que pertence o cargo ou emprego, mediante avaliação do desempenho e capacitação profissional”. O artigo 13 exige para a promoção o cumprimento do interstício mínimo de 5 anos no nível em que se encontre o servidor, a inexistência de pena disciplinar nos 5 anos anteriores, a obtenção de nota igual ou superior a 8 nas duas

últimas avaliações de desempenho, bem como capacitação profissional compatível.

Além disso, o artigo 12, § 2º dispõe que os servidores serão classificados em listas conforme os critérios de avaliação de desempenho e demais requisitos para seleção daqueles que serão contemplados pela mobilidade funcional. A norma ainda prevê requisitos específicos para promoção no quadro de pessoal da Guarda Municipal, notadamente a realização seleção competitiva interna, observada a existência de vagas e a disponibilidade orçamentária:

“Art. 12. A promoção é a passagem de um nível para outro imediatamente superior dentro do grupo a que pertence o cargo ou emprego, mediante avaliação do desempenho e capacitação profissional.

§ 1º. A promoção será concedida, dentro do novo nível, no grau imediatamente superior ao ocupado pelo servidor.

§ 2º. Os servidores serão classificados em listas, por Secretaria, para a seleção daqueles que serão contemplados com a mobilidade funcional, considerando os critérios de avaliação do desempenho e demais requisitos.

§ 3º. Em caso de empate, será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I – tiver obtido a maior nota na Avaliação do Desempenho mais recente;

II – apresentar o menor índice de absenteísmo no período avaliado;

III – estiver há mais tempo sem ter obtido progressão ou promoção;

IV – tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.

§ 4º. A promoção, no quadro de pessoal da Guarda Municipal de Jundiaí, será concedida, também, com a passagem do funcionário de um cargo para outro de hierarquia superior ao qual pertence, na mesma carreira, mediante o provimento dos cargos de Subinspetor e de Inspetor, por Seleção Competitiva Interna decorrente de classificação por pontuação obtida por meio de critérios definidos nesta Lei, e em Edital, aplicando-se, no que couber, as disposições do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, observadas a existência de vagas e a disponibilidade orçamentária, além dos requisitos exigidos nas descrições dos cargos constantes no Anexo XVIII desta Lei e o seguinte procedimento: (Parágrafo, incisos, alíneas e itens acrescidos pela Lei n.º 9.166, de 11 de abril de 2019)

I – a Seleção Competitiva Interna será aberta pela Unidade de Gestão de Administração e Gestão de Pessoas, que adotará as providências necessárias para inscrição dos servidores da Guarda Municipal de Jundiaí interessados em ocupar os Cargos de Subinspetor e Inspetor, verificação de requisitos e pontuações e a classificação final;

II – os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que serão contemplados com a promoção, considerando a pontuação por meio dos critérios estabelecidos, uma vez que aqueles que tiverem maior pontuação serão providos para cargo de hierarquia superior, conforme regras e existência de vagas estabelecidas em Edital;

III – a promoção será concedida após a Seleção Competitiva Interna, dentro do novo cargo, no mesmo grau em que se encontra o servidor;

IV – os ocupantes do cargo de Guarda Municipal poderão se inscrever para o grupo e cargo hierárquico de Subinspetor e os ocupantes do cargo de Subinspetor poderão se inscrever para o grupo e cargo hierárquico de Inspetor, desde que atendidas, na data de inscrição, as exigências e experiências para o

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

cargo, conforme as descrições dos respectivos cargos constantes do Anexo XVIII, desta Lei;

V – serão promovidos, de acordo com o número de vagas, aqueles que obtiverem as maiores notas no processo de Seleção Competitiva Interna, obedecendo aos seguintes requisitos e pontuações: a) nota igual ou superior a 08 (oito) em cada uma das 02 (duas) últimas avaliações anuais, sendo a soma dessas notas, dividida por dez (10), utilizada para obtenção da composição da pontuação; b) para cada ano completo no serviço público na Guarda Municipal, contará 0,25 (vinte e cinco centésimos) de pontuação; c) agraciado com a Medalha Vasco Venchiarutti contará com 01 (um) ponto; d) a Titulação será utilizada para a composição, sendo: 1. Graduação – 02 (dois) pontos; 2. Pós-Graduação – 03 (três) pontos; 3. Mestrado – 04 (quatro) pontos; 4. Doutorado – 05 (cinco) pontos;

VI – a pontuação prevista no item “d” do inciso V não será cumulativa, de modo que, para efeitos de aquisição de pontos, o título posterior e de maior validade substitui o anterior, prevalecendo o último;

VII – em caso de empate para o provimento dos cargos de Subinspetor e de Inspetor da Guarda Municipal, será contemplado o servidor que, sucessivamente: a) tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo; b) tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente; c) apresentar o menor índice de absenteísmo no período de dois anos anteriores a data de inscrição; d) tiver maior idade

§ 5º. Fica definido o percentual mínimo de 10% (dez por cento) para ocupação pelo sexo feminino no total de cargos existentes para Subinspetor e Inspetor da Guarda Municipal e, não havendo quantitativo feminino suficiente para preenchimento do percentual mínimo, as vagas serão providas por servidores do sexo masculino. (Acrescido pela Lei n.º 9.166, de 11 de abril de 2019) Art. 13. São requisitos para a promoção:

I – cumprimento do interstício mínimo de 5 (cinco) anos no nível em que se encontre o servidor, observados os critérios do artigo 15;

II – inexistência de pena disciplinar nos 5 (cinco) anos anteriores;

III – nota igual ou superior a 08 (oito) em cada uma das 02 (duas) últimas avaliações anuais do desempenho;

IV – contar com a capacitação profissional exigida para o nível a que concorre. Art. 14. A capacitação profissional exigida para a promoção será obtida mediante:

I – Graduação;

II – Titulação;

III – Cursos de capacitação.

§ 1º. A graduação e a titulação:

I – devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II – têm validade indeterminada para os fins desta lei;

III – não podem ser utilizadas mais de uma vez para fins de promoção;

IV – não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo;

V – não podem ter sido utilizadas para fins de enquadramento.

§ 2º. Os cursos de capacitação:

I – devem ser previamente aprovados pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos;

II – devem ser utilizados no prazo máximo de 5 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão;

III – devem perfazer a carga horária mínima de:

a) Grupo Operacional: 40 (quarenta) horas;

b) Grupo Apoio Administrativo: 60 (sessenta) horas;

c) Grupo Técnico: 80 (oitenta) horas;

d) Grupo Especializado 100 (cem) horas;

IV – não podem ser utilizados mais de uma vez para fins de mobilidade

funcional.

§ 3º. Os parâmetros fixados no § 2º poderão ser revistos sempre que necessário para compatibilizá-los com os objetivos estratégicos e programáticos da Administração.

§ 4º. O servidor que se habilitar à promoção e não for beneficiado por esta em razão da inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira, poderá fazer uso dos cursos realizados independentemente do prazo estabelecido no inciso II do § 2º deste artigo.

§ 5º. A capacitação profissional deve ser pertinente com as atribuições e exigências do cargo.” (fls. 299/302).

No presente caso, verifica-se que o servidor obteve promoção em 01/09/2019, passando de Guarda a Subinspetor (fls. 678). No entanto, ao contrário do que sustenta o recorrente, não há previsão legal de promoção funcional automática, exigindo-se a observância dos requisitos temporais, além de aprovação em seleção competitiva interna, observada a existência de vagas e a disponibilidade orçamentária.

É necessário observar, no entanto, que o Município reconhece que não elaborou lista de classificação dos servidores para promoção por mérito, de acordo com o desempenho funcional do servidor (fls. 633). Afirma que, diante da inexistência da referida lista não é possível verificar se o requerente cumpriu os requisitos legais para a promoção.

No entanto, não há discricionariedade da Administração Pública quanto à realização de avaliação periódica de desempenho, que encontra previsão no artigo 41 da Constituição Federal, como concretização do princípio da eficiência. Entendo, dessa forma, que a Administração, nos termos do que dispõe o artigo 12, § 2º Lei Municipal nº 7.827/2012, deve divulgar as listas de classificação dos servidores, em observância o princípio da publicidade, estando promoção, no entanto, condicionada a observância dos demais requisitos legais.

Dessa forma, merece reforma a r. sentença apenas para impor à Administração o dever de divulgar lista de classificação dos servidores, nos termos do artigo 12, § 2º Lei Municipal nº 7.827/2012. Considerando que o autor decaiu na maior parte do pedido, os ônus sucumbenciais permanecem a ele carreados, nos termos do artigo 86, parágrafo único, do Código de Processo Civil.”. Logo, os pontos alegados

nestes embargos declaratórios foram apreciados, não havendo que se falar em omissão, vez que seus fundamentos se verificam presentes e são claros.

Assim, uma vez que não se observa a ocorrência do vício alegado, é inequívoco que a parte embargante pretende, em verdade, a rediscussão das questões controvertidas, o que demonstra que o recurso reveste-se de caráter nitidamente infringente, o que se mostra inadmissível, neste passo, pois a providência de caráter infringente não está determinada no artigo 1.022, do Estatuto Processual Civil em vigor, de maneira que os embargos de declaração não constituem meio apto para se obter reforma do julgado, mas sim sua integração.

O Colendo Superior Tribunal de Justiça, reiteradamente já decidiu:

“Não podem ser acolhidos embargos declaratórios que, a pretexto de alegadas obscuridades e omissões no julgado embargado, traduzem, na verdade, seu inconformismo com a decisão tomada, pretendendo rediscutir o que já foi decidido”

(EDcl no AREsp 1414168/SC, Rel. Ministro Sérgio Kukina, Primeira Turma, julgado em 07/11/2019, DJe 12/11/2019).

Não havendo, pois, na decisão embargada a incidência de qualquer dos pressupostos específicos dos embargos de declaração, elencados no artigo 1.022, do Código de Processo Civil, mas mero inconformismo por parte do embargante, incabível a via recursal manejada, daí porque a rejeição dos embargos é de rigor.

3. Diante do exposto, rejeitam-se os embargos de declaração.

FRANCISCO SHINTATE

Relator