



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Registro: 2025.0000323517

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração Cível nº 1009262-86.2023.8.26.0248/50000, da Comarca de Indaiatuba, em que é embargante APEOESP SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, é embargado MUNICIPIO DE INDAIATUBA.

ACORDAM, em sessão permanente e virtual da 4ª 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 ANA LIARTE (Presidente) E MAURÍCIO FIORITO.

São Paulo, 1º de abril de 2025.

PAULO BARCELLOS GATTI

Relator(a)

Assinatura Eletrônica



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

4ª CÂMARA

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO Nº 1009262-86.2023.8.26.0248/50000

EMBARGANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL
DO ESTADO DE SÃO PAULO

EMBARGADA: FAZENDA DO ESTADO DE SÃO PAULO

ORIGEM: ORIGEM: 4ª VARA CÍVEL DA COMARCA DE INDAIATUBA

VOTO Nº 26.737

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO – Inexistência de omissão, obscuridade ou contradição – Efeito infringente que não pode ser alcançado pela via adotada – Embargos rejeitados.

Vistos.

Trata-se de embargos de declaração opostos pelo **SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO** contra v. acórdão proferido por esta 4ª Câmara de Direito Público (fls. 794/815 – processo principal) que, nos autos da “ação coletiva” por ele ajuizada em face da **FAZENDA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, negou provimento ao apelo interposto, mantendo-se a r. sentença de primeiro grau que julgou improcedente a pretensão inicial, sob o fundamento de que a não consideração de determinadas hipóteses de afastamento como de efetivo exercício, para fins de concessão da Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional, encontra amparo na legislação de regência, inexistindo qualquer ilegalidade, inconveniência ou mesmo inconstitucionalidade nas referidas normas.

Em suas razões (fls. 01/09), a embargante sustentou em apertada síntese, que o v. acórdão padeceria de vícios, na medida em que não teria acolhido as teses de garantia da irredutibilidade da remuneração da gestante e sua estabilidade, bem como o enquadramento da incapacidade como deficiência. Pugnou, ao final, pelo acolhimento dos embargos, sanando-se o vício apontado.

Este é, em síntese, o relatório.

VOTO

É o caso de **rejeição** dos embargos.

Isso porque todas as questões de fato e de direito apresentadas e reconhecidas como relevantes foram apreciadas e decididas, devendo eventual insurgência em relação ao julgado se dar pela via processual adequada, reservando-se os embargos de declaração para as estritas hipóteses do art. 1.022 do CPC¹. Veja-se, a esse respeito (fls. 794/815 – p.p.):

¹ Art. 1.022. Cabem embargos de declaração contra qualquer decisão judicial para:

I - esclarecer obscuridade ou eliminar contradição;

II - suprir omissão de ponto ou questão sobre o qual devia se pronunciar o juiz de ofício ou a requerimento;

III - corrigir erro material.

Parágrafo único. Considera-se omissa a decisão que:

I - deixe de se manifestar sobre tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em incidente de assunção de competência aplicável ao caso sob julgamento;

II - incorra em qualquer das condutas descritas no [art. 489, § 1º](#).

"(...)

Conforme se observa, o âmbito de devolutividade trazido a este Colegiado por meio do presente apelo consiste em perquirir a legalidade [ou não] da exclusão do direito à Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional - GPAP nas hipóteses de determinadas ausência dos servidores.

E, com efeito, no âmbito do Município de Indaiatuba, a **Lei Municipal nº 4.309/09** assim dispôs acerca da referida vantagem:

Art. 25. Fica instituída a Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional como premiação e incentivo na área educacional, quanto à Gestão Pedagógica, em favor do servidor efetivo titular de cargo da carreira de magistério municipal, inclusive os em exercício nas funções de Suporte Pedagógico, no valor correspondente a até 100% (cem por cento) do padrão de vencimento inicial da Referência e Nível em que se encontre na escala básica de vencimentos do Quadro Geral do Magistério Público Municipal, vigente no respectivo exercício, dividido em 2 (dois) períodos.

§ 1º **A Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional, prevista neste artigo, será concedida aos funcionários que cumprirem os requisitos de produção e aperfeiçoamento profissional, a serem regulamentados por Decreto do Executivo e Resoluções da Secretaria Municipal de Educação, avaliados no período de fevereiro à junho, e no período de julho à novembro;**

§ 2º A gratificação prevista neste artigo não será computada para efeito de cálculo de quaisquer vantagens pecuniárias, para efeito de concessão de férias e licença-prêmio.

§ 3º A Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional na área educacional, em favor dos servidores da carreira do magistério municipal, poderá ser anualmente elevada em até cinco vezes o

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

percentual mencionado no caput deste artigo, desde que haja disponibilidade financeira e tenha ocorrido elevação dos recursos a serem repassados pelo FUNDEB, instituído pela Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006 e regulamentado pela Medida Provisória nº 339, de 28 de dezembro do mesmo ano, convertida na Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e pelos Decretos nº 6.253 e 6.278, de 13 e 29 de novembro de 2007, respectivamente, e alterações subsequentes.

§ 4º O valor pago a título de premiação, na forma deste artigo, não integrará para quaisquer efeitos, a base de contribuição previdenciária do segurado ou do ente público, a que se refere à Lei nº 4.725, de 27 de julho de 2005 e alterações subsequentes

Conforme se observa, restou previsto que a GPAP será concedida aos servidores que cumprirem os requisitos de produção e aperfeiçoamento profissional, **a serem regulamentados por Decreto do Executivo e Resoluções da Secretaria Municipal de Educação**, avaliados no período de fevereiro a junho, e no período de julho a novembro (§2º).

Nessa linha, regulamentando a matéria, o **Decreto Municipal nº 14.290/2023** outorgou a regulamentação dos critérios e requisitos para aferição de produção e aperfeiçoamento profissional às Resoluções da Secretaria Municipal de Educação:

Art. 2º - **Resolução da Secretaria Municipal de Educação** **disporá** sobre os critérios e requisitos para aferição de produção e aperfeiçoamento profissional, para fins da avaliação funcional a que serão submetidos os servidores visando a concessão da gratificação de que trata o artigo 1º deste Decreto.

Parágrafo único - A avaliação considerará dois períodos do exercício de 2023, de 01 de fevereiro a 30 de junho e de 01 de julho a 30

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

de novembro, cabendo ao servidor, em relação a cada um desses períodos, a percepção de metade do valor da gratificação.

E, por seu turno, as Resoluções nºs Resoluções nº 09/19, 22/20, 05/21, 05/22, 05/23 estabelecem que não serão considerados como dias de efetivo exercício, para fins de concessão da Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional – GPAP, as ausências previstas no art. 107 da Lei Complementar Municipal nº 47/2018, que assim dispõe:

Art. 107. Além das concessões previstas no artigo 104, e observado o disposto no artigo 110, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - exercício de outro cargo no mesmo Poder, de provimento em comissão, inclusive em autarquia ou fundação municipal;

III - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal;

IV - convocação:

a) pelo Poder Judiciário, inclusive para fins eleitorais;

b) para prestação de serviço militar e/ou a este alternativo;

c) para prestação de outros serviços obrigatórios por lei;

V - licença:

a) maternidade, por adoção e paternidade;

b) por incapacidade temporária para o trabalho, inclusive com percepção de auxílio-doença;

c) por motivo de doença em pessoa da família, quando remunerada;

d) prêmio por assiduidade;

VI - afastamento por processo disciplinar se o servidor for declarado inocente ou se a punição se limitar à pena de advertência;

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

VII - prisão, se ocorrer soltura a final, por haver sido reconhecida a ilegalidade da medida ou a improcedência da imputação;]

VIII - ausências, por até 11 (onze) dias no ano, sendo no máximo 2 (dois) consecutivos, por motivo de doença que não justifique a concessão de licença por incapacidade temporária para o trabalho, desde que o servidor comunique ao superior hierárquico e ao órgão de recursos humanos os motivos da ausência, no dia em que começar a faltar ao serviço, apresentando o atestado médico até o dia útil subsequente.

§ 1º Na hipótese prevista no inciso VIII deste artigo, as ausências consecutivas que ultrapassarem o limite de 2 (duas), inclusive se intercaladas por feriado ou fim de semana, quando motivadas pelo mesmo código da Classificação Internacional de Doenças - CID serão somadas e convertidas em licença por incapacidade temporária para o trabalho, na forma prevista nesta lei complementar.

§ 2º O disposto no inciso VIII do caput não se aplica às hipóteses de prorrogação da licença por incapacidade temporária para o trabalho ou do benefício previdenciário de auxílio-doença, conforme previsto na legislação específica.

§ 3º Sem prejuízo do disposto no § 1º, serão consideradas licença por incapacidade temporária para o trabalho, na forma prevista nesta lei complementar, as ausências que ultrapassarem o limite de dias previsto no inciso VIII do caput deste artigo.

§ 4º A lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira dos servidores públicos municipais disporá sobre os efeitos do tempo de serviço para fins de promoção e demais formas de evolução na carreira.

§ 5º O disposto neste artigo não se aplica para fins de concessão de gratificação de produtividade, em especial a Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional - GPAP, de avaliação de desempenho para exercício das funções de suporte pedagógico da carreira do Magistério, de estágio probatório, férias e licença prêmio, auxílio-alimentação ou outros benefícios legais, para

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

os quais deverão ser obedecidos os critérios próprios definidos nesta lei complementar e na legislação específica.

Observa-se, portanto, que o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Indaiatuba (LCM nº 47/2018) estabeleceu que os afastamentos descritos no art. 107, embora sejam considerados como dias de efetivo exercício, não seriam assim considerados, dentre outros, para fins de concessão da Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional – GPAP.

E é com tal postura que o Sindicato autor não concorda; isto é, pretende a entidade que, na análise da concessão da GPAP aos seus substituídos, não seja aplicada a regra do art. 107, §5º, da LCM nº 47.2018, considerando-se afastamentos ali discriminados como sendo de efetivo exercício.

Sem possibilidade, no entanto.

De início, saliente-se que, diversamente do quanto alegado na inicial, inexistente conflito entre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Indaiatuba (LCM nº 47/2018) e o Estatuto do Magistério da Municipalidade (LMC nº 65/2020) no que diz respeito ao que se considera como efetivo exercício para fins de concessão da GPAP.

Isso porque o Estatuto do Magistério da Municipalidade (LMC nº 65/2020) **não tratou** especificamente da questão, apenas disciplinando que:

Art. 30. Consideram-se efetivamente exercidas as horas-aula, horas de atividade presencial e/ou horas de trabalho pedagógico coletivo em que o Professor Docente deixar de prestar por motivo de férias escolares, suspensão de aulas por determinação superior, recesso escolar, e de outras ausências que a legislação considere como de efetivo

exercício para todos os efeitos legais.

Assim, não tendo a LCM n° 65/2020 disposto sobre critérios para concessão da GPAP, notadamente sobre a jornada de trabalho, não há como se falar na existência de antinomia entre as referidas normas.

E, ainda que assim o fosse, também não merece endosso a tese autoral de que o Estatuto do Magistério (LMC n° 65/2020) teria revogado o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Indaiatuba (LCM n° 47/2018). Isso porque **esta norma possui caráter geral e aquela especial**, incidindo, portanto, a regra do art. 2º, §2º, da LINDB:

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.**

§ 3º Salvo disposição em contrário, a lei revogada não se restaura por ter a lei revogadora perdido a vigência.

Nessa ordem de análise, o Estatuto dos Servidores Públicos (LCM n° 47/2018 – art. 107, §5º) é claro em remeter o leitor à legislação de regência, qual seja, a Lei Municipal n° 4.309/03, que, por sua vez, remete a matéria ao Decreto do Poder Executivo (Decreto Municipal n° 14.290/2023 – art. 2º), que, finalmente, delega a decisão à Resolução da Secretaria da Educação, **que negou o cálculo de pontuação nas hipóteses de ausência.**

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Desse modo, nota-se que inexistente qualquer ilegalidade na negativa de concessão da Gratificação de Produção e Aperfeiçoamento Profissional – GPAP sem considerar os afastamentos previstos no art. 107 da LCM n

º 47/2018 como sendo de efetivo exercício; ao contrário, tal postura encontra-se perfeitamente em consonância com a legislação do Município que regulamenta a matéria.

Nesse ponto, vale consignar que a exceção contida no art. 107, §5º, da LCM nº 47/2018 **se justifica** em razão de a GPAP ser gratificação que tem como base incentivar a melhoria nos índices de educação municipal, notadamente a partir da avaliação de critérios objetivos de produção e aperfeiçoamento profissional, dentre eles a assiduidade/frequência (Resolução SE nº 05/2023 – art. 1º, I – fl. 351).

Logo, embora os afastamentos previstos no art. 107 da LCM nº 47/2018 sejam considerados como sendo de efetivo exercício, optou o legislador por assim não proceder em relação à verificação de frequência para fins de concessão, dentre outros, da GPAP, cabendo mencionar que a presença em sala de aula é **imprescindível** para a verificação dos demais requisitos para recebimento da vantagem. Por essas razões, aliás, inexistente qualquer inconstitucionalidade no referido dispositivo.

Da mesma forma, não merece guarida o argumento de inconveniência da referida norma do art. 107, §5º, já que, como bem consignado pelo D. Juízo de origem, os afastamentos ali constantes **não podem se equiparados à deficiência**, inexistindo qualquer violação às normas internacionais de proteção dos direitos das pessoas com deficiência de que o Brasil é signatário. Ademais, não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia:

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Súmula Vinculante nº 37 - Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia.

Importa mencionar, ainda, que a definição de critérios e requisitos para concessão de vantagens remuneratórias a servidores está longe de representar ofensa a normas de direitos humanos e fundamentais, ou ainda de hierarquia constitucional e federal, como sustenta a apelante. Em verdade, trata-se de prerrogativa inerente à função legislativa, em atendimento à vontade popular e de acordo com os critérios políticos, cuja independência e harmonia encontra previsão constitucional (art. 2º, CF/88).

Inexiste, portanto, qualquer ofensa aos Tratados e Convenções Internacionais sobre o Trabalho de que o Brasil é signatário.

Ainda, não prospera o argumento de direito adquirido e incorporação da GPAP. Ora, tal qual se infere, referida gratificação corresponde à verba de natureza *propter laborem*, isto é, devida ao servidor em razão do exercício de função específica e/ou eventual.

Nesta linha, caso o servidor deixe de realizar esta função, ainda que por lapsos temporais intermitentes, deixará de fazer jus à benesse. Sobre as espécies de vantagens remuneratórias, o eminente administrativista HELY LOPES MEIRELLES² leciona que:

"Vantagens irretiráveis do servidor só são as que já foram adquiridas pelo desempenho efetivo da função (*pro labore facto*) ou pelo transcurso do tempo de serviço (*ex facto temporis*); nunca, porém, as que dependem de um trabalho a ser feito (*pro labore faciendo*), ou de um serviço a ser prestado em determinadas condições (*ex facto officii*), ou em razão da anormalidade do serviço (*propter laborem*), ou,

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

finalmente, em razão de condições individuais do servidor (*propter personam*) . (...) a razão dessa diferença de tratamento está em que as primeiras (por tempo de serviço) são vantagens de trabalho já feito (*pro labore facto*), ao passo que as outras (condicionais ou modais) são vantagens pelo trabalho que está sendo feito (*pro labore faciendo*), ou, por outras palavras, são adicionais de função (*ex facto officii*), ou são gratificações de serviço (*propter laborem*), ou, finalmente, são gratificações em razão de condições pessoais do servidor (*propter personam*). Daí por que quando cessa o trabalho, ou quando desaparece o fato ou a situação que lhes dá causa, deve cessar o pagamento de tais vantagens, sejam elas adicionais de função, gratificações de serviço ou gratificações em razão das condições pessoais do servidor.”.

Ademais, não merece endosso a tese no sentido de que “todos os substituídos que foram admitidos e/ou laboraram sob vigência do anterior Estatuto dos Servidores de Indaiatuba, estabelecido pela Lei Ordinária nº 1.402/1975, ainda que não esteja atualmente vigente, com fulcro na proteção constitucional conferida ao ato jurídico perfeito, direito adquirido e da segurança jurídica, deverão ser consideradas como tempo de efetivo exercício as hipóteses de afastamento por ele assim determinadas”.

Isso porque, conforme já tranquilo na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, **não existe direito adquirido a regime jurídico** (RExt nº 563.708/MS – Tema 24), de modo que são válidas as alterações legislativas que estabeleçam restrições para a concessão de vantagens remuneratórias aos servidores, como no caso em testilha.

É o **suficiente**, pois, para a manutenção de improcedência da demanda, inclusive em relação ao pedido subsidiário formulado, descabendo qualquer reparo na r. sentença de primeiro grau, sendo esse o entendimento desta Corte de Justiça em casos análogos:

(...)”

Logo, sendo certo que a jurisprudência não impõe a necessidade de manifestação acerca de todos os argumentos elencados pelas partes², inexistente vício a ser sanado por meio dos presentes embargos de declaração.

Ante o exposto, **REJEITO** os embargos de declaração, nos termos da fundamentação.

PAULO BARCELLOS GATTI
RELATOR

² TRIBUTÁRIO. RECURSO ESPECIAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. EXECUÇÃO FISCAL. HASTA PÚBLICA. SUSPENSÃO. ALEGAÇÃO DE JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. PODER GERAL DE CAUTELA DO JUIZ. SÚMULA 284/STF. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 535, DO CPC. INOCORRÊNCIA.

(...)

Outrossim, a violação ao artigo 535, do CPC, não restou configurada, uma vez que o acórdão recorrido pronunciou-se de forma clara e suficiente sobre a questão posta nos autos. Saliente-se, ademais, que o magistrado não está obrigado a rebater, um a um, os argumentos trazidos pela parte, desde que os fundamentos utilizados tenham sido suficientes para embasar a decisão, como de fato ocorreu na hipótese dos autos. (REsp nº 827.932/GO, Rel. Min. Luiz Fux, 1ª Turma, j. em 09.09.2008)