

Protocolo nº 04-015.106/2014

Interessado: Secretaria Municipal de Educação. Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

Assunto: Jornada de trabalho. Profissionais do magistério. Docência II. Anos finais.

Informação nº 037/2014

Senhora Procuradora de Recursos Humanos,

Por meio do Ofício nº 020/2014, o Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba - SISMMAC encaminha seu posicionamento jurídico acerca da jornada de trabalho dos profissionais do magistério que atuam nas séries finais.

O expediente foi encaminhado ao Senhor Prefeito Municipal, com cópias para as Secretárias Municipais de Recursos Humanos e Educação.

Esta Procuradoria de Recursos Humanos solicitou, às fls.45, manifestação das Secretarias envolvidas (SME e SMRH), para que explicitassem a proposta apresentada e apresentassem outras considerações.

No entanto, a Secretária Municipal de Recursos Humanos informou que *“o documento em questão apresentado pelo SISMMAC, trata-se de comentários referentes ao parecer organizado pela PGRH encaminhado a Entidade Sindical pela SME conforme acordado em reunião realizada em 17/03.”* (fls. 45).



Protocolo nº 04-015.106/2014

Interessado: Secretaria Municipal de Educação. Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

Assunto: Jornada de trabalho. Profissionais do magistério. Docência II. Anos finais.

Informação nº 037/2014

Senhora Procuradora de Recursos Humanos,

Por meio do Ofício nº 020/2014, o Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba - SISMMAC encaminha seu posicionamento jurídico acerca da jornada de trabalho dos profissionais do magistério que atuam nas séries finais.

O expediente foi encaminhado ao Senhor Prefeito Municipal, com cópias para as Secretarias Municipais de Recursos Humanos e Educação.

Esta Procuradoria de Recursos Humanos solicitou, às fls.45, manifestação das Secretarias envolvidas (SME e SMRH), para que explicitassem a proposta apresentada e apresentassem outras considerações.

No entanto, a Secretária Municipal de Recursos Humanos informou que *“o documento em questão apresentado pelo SISMMAC, trata-se de comentários referentes ao parecer organizado pela PGRH encaminhado a Entidade Sindical pela SME conforme acordado em reunião realizada em 17/03.”* (fls. 45).



Na mesma oportunidade, a Secretaria Municipal de Recursos Humanos juntou cópia da solicitação de parecer e o parecer 054/2013 (provavelmente extraídos dos autos nº 01-060355/2013)¹.

Conclui-se, portanto, que se trata de parecer jurídico de uma matéria já respondida por esta Procuradoria - PGRH à Secretaria Municipal de Educação.

Não houve alteração, tampouco outras informações ou considerações adicionais que alterassem a proposta inicial. Portanto, em que pese manifestação do Sindicato (fls. 02-13), assinado pela Senhora Cristina Eiko Homma², ratificamos a Informação nº 054/2013, desta Procuradoria de Recursos Humanos – PGRH e acrescentamos as seguintes considerações:

A proposta apresentada pelo Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba é a mesma já analisada por esta PGRH, qual seja, de transformar a unidade de tempo da jornada de trabalho, fixada no art. 19 da Lei nº 6761/1985, da medida padrão horas para hora-aula de 50 minutos.

Desta feita, mister recordar o que diz o Estatuto do Magistério: “Art. 19 - Fica instituída **a jornada de 20 horas semanais de trabalho** para o pessoal do Quadro Próprio do Magistério.” [destacamos]

Pois bem, na definição clássica, jornada de trabalho é aquela que se repete de modo igual em todos os dias (por isso diária), no qual o trabalhador presta serviços ao empregador, por um determinado número de horas. Todavia, a lei municipal fixou o número de horas de trabalho por semana. Pode-se dizer que jornada de trabalho equivale à carga horária de trabalho, porém ambos não se confundem com o horário de trabalho.

¹ Diz-se “provavelmente”, pois não foi juntada cópia integral dos autos (processo administrativo nº 01-060355/2013).

² Assessora jurídica SISMMAC, número do registro na OAB não informado.

Na mesma oportunidade, a Secretaria Municipal de Recursos Humanos juntou cópia da solicitação de parecer e o parecer 054/2013 (provavelmente extraídos dos autos nº 01-060355/2013)¹.

Conclui-se, portanto, que se trata de parecer jurídico de uma matéria já respondida por esta Procuradoria - PGRH à Secretaria Municipal de Educação.

Não houve alteração, tampouco outras informações ou considerações adicionais que alterassem a proposta inicial. Portanto, em que pese manifestação do Sindicato (fls. 02-13), assinado pela Senhora Cristina Eiko Homma², ratificamos a Informação nº 054/2013, desta Procuradoria de Recursos Humanos – PGRH e acrescentamos as seguintes considerações:

A proposta apresentada pelo Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba é a mesma já analisada por esta PGRH, qual seja, de transformar a unidade de tempo da jornada de trabalho, fixada no art. 19 da Lei nº 6761/1985, da medida padrão horas para hora-aula de 50 minutos.

Desta feita, mister recordar o que diz o Estatuto do Magistério: “Art. 19 - Fica instituída **a jornada de 20 horas semanais de trabalho** para o pessoal do Quadro Próprio do Magistério.” [destacamos]

Pois bem, na definição clássica, jornada de trabalho é aquela que se repete de modo igual em todos os dias (por isso diária), no qual o trabalhador presta serviços ao empregador, por um determinado número de horas. Todavia, a lei municipal fixou o número de horas de trabalho por semana. Pode-se dizer que jornada de trabalho equivale à carga horária de trabalho, porém ambos não se confundem com o horário de trabalho.

¹ Diz-se “provavelmente”, pois não foi juntada cópia integral dos autos (processo administrativo nº 01-060355/2013).

² Assessora jurídica SISMMAC, número do registro na OAB não informado.

Segundo o jurista Mauricio Godinho Delgado jornada de trabalho é: **“o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do contrato de trabalho que os vincula”³.** [destacamos]

Logo, a Administração Municipal deve exigir dos profissionais do magistério 20 horas de trabalho por semana. É o que consta na lei. Há que se considerar ainda, a indissociável relação entre o número de horas de trabalho e a remuneração devida, pois a fixação do valor da remuneração decorre - além de outros fatores ou requisitos⁴ - do número de horas de trabalho.

Dessarte, o ponto de partida daquela primeira Informação é o conceito e a correta utilização da expressão “jornada de trabalho”.

Nada obstante isso, o emprego da expressão “jornada de trabalho” também foi enfrentado no Parecer nº 18/2012 (e não de 2013) do Conselho Nacional de Educação.

Nesse expediente, o Relator explicitou que: **“(…) De um modo ou de outro, o importa é considerar que cada professor é contratado para trabalhar um determinado número de horas, independentemente da forma como o sistema ou rede de ensino se organiza para atender às necessidades de seus alunos”.**

E ainda, ao se referir sobre a diferença entre jornada de trabalho do professor e número e duração das aulas aos alunos:

“(…)

³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3ª Ed., LTR, 2004.

⁴ Art. 39, §1º, CF/88.

Vê-se assim, que independentemente da organização de cada sistema de ensino, que pode definir a hora-aula em 50 minutos, 45 minutos, 40 minutos ou outra quantidade de tempo, **a unidade que mensura uma hora é a hora, mas a hora, em sua definição clássica. Ou seja, pode haver aulas com duração diferente da duração de uma hora, mas hora, quando assim é dito, é a hora mesma, compreendida como um período de 60 minutos.**

(...)

O parecer citado até aqui, que é corretíssimo e continua atual, **não disciplina a forma como os sistemas devem organizar as jornadas de trabalho de seus professores, mas apenas e tão somente qual é a quantidade de tempo que garante aos estudantes os direitos que lhes são consagrados pela LDB.** [destacamos]

Por outro lado, questões de como, quando e onde a jornada de trabalho (carga horária de trabalho) será realizada, possuem outro viés, mas que também devem passar por uma análise jurídica a fim de que a lei seja obedecida.

Dito isso, nada obsta que a jornada de trabalho (de 20 horas semanais), tenha uma divisão de atividades; no caso, hora-aula e a hora-atividade. Nada obsta também, que a duração da hora-aula seja de 45 minutos ou qualquer outra que contemple as necessidades da Administração, incluindo aí, as questões pedagógicas, seja por lei ou até mesmo por meio de um ato infralegal.

Nessa lógica, cabe a SME e a SMRH organizar o tempo que será utilizado para horas aulas e horas atividades, mas não poderá “dispensar” ou “renunciar” o servidor de cumprir a jornada de trabalho fixada pela Lei.

Ocorre que a proposta apresentada vai além, pois transforma 20 horas semanais de trabalho, fixadas na lei, em 20 “unidades” de hora-aula de 50 minutos, por uma interpretação que a nosso ver, foge as regras de hermenêutica. A lei é clara e inequívoca, de modo que o trabalho total deverá ser prestado durante 20 horas por semana. Contudo, a interpretação do Requerente segue outra direção, vejamos:

“(...)

No que se refere a composição da jornada de trabalho dos profissionais do magistério municipal de Curitiba que exercem a atividade de docência, portanto, **está claro que esta é computada tendo em consideração as unidades básicas horas-aula e horas-permanência. A lei, portanto, não estabelece, para o cômputo da jornada de trabalho do profissional do magistério, a unidade de tempo em minutos ou horas, o que se denomina hora-relógio.**”
[Fls. 03, destacamos]

Com o devido respeito, não há que se confundir A JORNADA DE TRABALHO com a FORMA DE DISTRIBUIÇÃO OU DE EXECUÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO E/OU DAS ATIVIDADES LABORAIS.

Nessa toada, permitir a interpretação de que a lei previu 20 “unidades” e não 20 horas, significa por via transversa, dizer que a lei pode exigir **até** 20 horas de trabalho por semana e que essas “horas” são negociáveis conforme a vontade das partes.

No caso concreto a proposta formulada impõe 16,66 horas de efetivo trabalho, divididas em hora-aula e hora-atividade. Tais horas somadas ao tempo destinado aos intervalos (leia-se, recreio de 20 minutos, em regra), ter-se-ão 18 horas de trabalho por semana e não 20 horas.

Sendo assim, o recreio passa a ser considerado como um intervalo de trabalho remunerado, pois não haverá atividade docente com alunos e não haverá hora-atividade, mas haverá remuneração para tal, pois a remuneração está fixada para 20 horas de trabalho.

Por tal razão, entendemos que poderá, em tese, ocorrer ofensa ao princípio da igualdade, pois o cargo é único. Conquanto exista mais de uma área de atuação, a interpretação e a aplicação da lei deve ser a mesma, pois não há na lei, qualquer diferenciação.

6

E mais, calha lembrar que há profissionais do magistério com área de atuação docência II que ministram aulas para as séries iniciais, a exemplo do professor de educação física. Tal situação pode ensejar que estes profissionais (e os outros) pleiteiem o mesmo tratamento, em que pese o teor da Súmula 339, do Supremo Tribunal Federal.

Quanto ao dia sem vínculo, uma vez cumprida a jornada legal, a instituição de tal benesse está inserida na competência administrativa. Diz-se tal benesse, pois o empregador deve respeitar as normas constitucionais e legais sobre a duração da jornada (número de horas de trabalho por dia e semana, intervalos intra e inter jornada e descansos) e quanto a isso não há irregularidade. Todavia, uma vez instituído o "dia sem vínculo", a exigência de trabalho, ainda que eventual, nos cinco dias da semana, poderá ensejar pedido de hora-extra⁵, pois inexistente a compensação.

Já em relação aos exemplos de outros entes da federação, mencionados no expediente, cumpre esclarecer que não cabe a esta Procuradoria se manifestar. Contudo, **ressalva-se que no Estado do Paraná, conforme art. 29 da Lei Complementar 103/2004, a jornada de trabalho é de 20 ou 40 horas semanais; já os Municípios de São Paulo, Sorocaba e Dourados disciplinaram a matéria por lei.**

No mais, a Administração Pública deve observar os princípios constitucionais, dentre eles o princípio da legalidade, elencado no *caput* do art. 37, da Constituição da República. Ao discorrer sobre o princípio da legalidade, Hely Lopes MEIRELLES assim escreveu:

⁵ Como exemplo, podemos citar as demandas judiciais propostas pelo SISMMAC em face do Município de Curitiba, para fins de pagamento de horas extras, na qual questionam: a) o sistema de compensação de horas entre semanas (18 horas x 22 horas); b) a reposição das horas de trabalho ocasionada pelo adiamento do retorno as aulas em função da Gripe "A"; c) pagamento de horas extras em sábados letivos.

Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa "pode fazer assim"; para o administrador público significa "deve fazer assim"⁶.

Com efeito, se ao particular é permitido fazer tudo que a lei não proíbe, para a Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza e em decorrência disso não se pode, para conceder direitos, criar hipótese inexistente no âmbito normativo.

Ou ainda, como explica a jurista Maria Sylvia Zanella DI PIETRO, *"em decorrência disso, a Administração Pública não pode, por simples ato administrativo, conceder direitos de qualquer espécie, criar obrigações ou impor vedações aos administrados; para tanto, ela depende de lei."*⁷

Ressaltamos, por fim, que o vínculo da relação jurídica existente entre a Administração e os servidores é estatutário e não contratual, de modo que não há acordo ou qualquer possibilidade de transação. Nesse sentido a doutrina de Celso Antonio BANDEIRA DE MELLO⁸:

O conteúdo do vínculo jurídico que transcorre entre o funcionário e o Estado não é determinado pela via consensual. Não decorre de uma produção da vontade conjunta das partes entre as quais intercorre a relação. (...). Há, efetivamente um acordo, mas este diz respeito, unicamente, à formação do vínculo. Cinge-se a ele. Limita-se a expressar sua concordância em inserir-se debaixo de uma situação geral e abstrata. Não atinge, nem pode atingir, o conteúdo da relação formada, pois este não se encontra à sua disposição como objeto de avença.(...)"

(...)

Em face do exposto, ao contrário do ocorrente quando o vínculo é contratual, não se constitui em favor do funcionário direito adquirido

⁶ MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro, 18ª ed., São Paulo: Malheiros, 1993, p. 82-83.

⁷ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 19 ed., São Paulo: Atlas, 2006, p. 82.

⁸ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. Regime Constitucional dos Servidores da Administração Direta e Indireta. 2º ed., São Paulo : Revista dos Tribunais, 1991, p.19-22

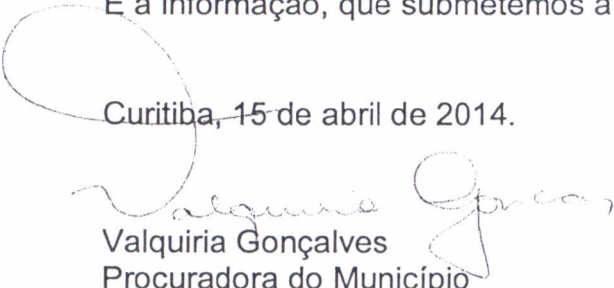
à persistência das condições de prestação ou serviço ou de direitos e deveres existentes ao tempo da formação do vínculo, isto é, vigentes à época de sua investidura no cargo.

Assim, torna-se juridicamente impossível qualquer acordo, ajuste ou transação, sendo necessária a edição de lei sobre o assunto.

Isso posto, ratificamos a informação anterior, no que diz respeito às questões jurídicas de competência desta Procuradoria, eis que a proposta não atende aos princípios da isonomia e da legalidade, pelas razões descritas ao longo de ambas manifestações.

É a informação, que submetemos à análise e consideração superior.

Curitiba, 15 de abril de 2014.



Valquiria Gonçalves
Procuradora do Município
OAB/PR 40.825