



09/05/2025

Número: **5000795-55.2023.8.13.0525**

Classe: **[CÍVEL] AÇÃO CIVIL PÚBLICA**

Órgão julgador: **2ª Vara Cível da Comarca de Pouso Alegre**

Última distribuição : **23/01/2023**

Valor da causa: **R\$ 0,00**

Assuntos: **Interesse Processual**

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **SIM**

Pedido de liminar ou antecipação de tutela? **NÃO**

Partes	Advogados
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTERIO DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE POUSO ALEGRE (AUTOR)	
	LEANDRO ROBERTO DE PAULA REIS (ADVOGADO) JEAN PAUL BORGES PAULA (ADVOGADO)
Município de Pouso Alegre (RÉU/RÉ)	

Outros participantes	
Ministério Público - MPMG (FISCAL DA LEI)	

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
10445466405	09/05/2025 06:45	Sentença	Sentença



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Justiça de Primeira Instância

Comarca de Pouso Alegre / 2ª Vara Cível da Comarca de Pouso Alegre

Avenida Doutor Carlos Blanco, 245, Residencial Santa Rita, Pouso Alegre - MG -
CEP: 37558-720

PROCESSO Nº: 5000795-55.2023.8.13.0525

CLASSE: [CÍVEL] AÇÃO CIVIL PÚBLICA (65)

ASSUNTO: [Interesse Processual]

AUTOR: SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTERIO DA REDE MUNICIPAL
DE ENSINO DE POUSO ALEGRE CPF: 03.008.533/0001-08

RÉU: Município de Pouso Alegre CPF: 18.675.983/0001-21

SENTENÇA

I – RELATÓRIO



Trata-se de **AÇÃO CIVIL PÚBLICA**, envolvendo as partes acima, nos **termos da inicial de ID 9704516161**. Alegando, em síntese, que: a) A Lei Municipal nº 5.176/2012, de Pouso Alegre/MG, instituiu a Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério Público Municipal, com critérios objetivos e realizada anualmente entre 10 de outubro e 20 de novembro. A avaliação considera fatores como assiduidade, pontualidade, comprometimento com metas pedagógicas, participação em formação continuada, trabalho coletivo, eficácia pedagógica, gestão de conflitos e ética. É conduzida por uma comissão escolar e resulta em uma gratificação anual em dezembro, proporcional ao desempenho (ótimo, bom, regular), variando de 40% a 100% de 33% do piso salarial nacional. A regulamentação dos critérios foi feita por portarias (nº 006/2012, 13/2013 e 18/2014). Para assiduidade, exigia-se um mínimo de 150 dias de efetivo exercício no cargo. Entretanto, desde 2020, o Município suspendeu a avaliação e o pagamento da gratificação, alegando dois fundamentos jurídicos: 1. Impossibilidade de aplicar os critérios da avaliação durante aulas telepresenciais, devido à pandemia de COVID-19. 2. Vedação imposta pela Lei Complementar nº 173/2020, que proibiu até 31/12/2021 a criação de novas despesas com pessoal, considerando que regulamentar critérios para o ensino remoto equivaleria à criação de nova gratificação.

No mérito, pugnou que: a) justiça gratuita (desconsiderada após emenda a inicial). b) dispensa da audiência prévia de conciliação. c) citação do requerido. d) A condenação do requerido na obrigação de pagar aos servidores legitimamente representados pelo SIPROMAG (hodiernamente ativos ou inativos), as gratificações de Avaliação de Desempenho dos anos de 2020 e 2021; sendo no ano de 2020 o valor correspondente a 33% do valor integral do Piso Salarial Nacional vigente em 2020, atualizado com juros e correção monetária a partir de dezembro de 2020 e no ano de 2021 o valor correspondente a 33% do valor integral do Piso Salarial Nacional vigente em 2021, atualizado com juros e correção monetária a partir de dezembro de 2021; quantia a ser apurado individualmente em cumprimento de sentença e/ou liquidação de sentença; e) Alternativamente, na obrigação de fazer consistente em promover a Avaliação de Desempenho dos profissionais do magistério legitimamente representados pelo SIPROMAG (hodiernamente ativos ou inativos), referente aos anos de 2020 e 2021, e a concessão da correspondente gratificação em razão do conceito apurado individualmente, qual seja, à razão de 100%, 80% ou 40% do valor correspondente a 33% do valor integral do Piso Salarial Nacional vigente em 2020, atualizado com juros e correção monetária a partir de dezembro de 2020 e no ano de 2021 o valor correspondente a 33% do valor integral do Piso Salarial Nacional vigente em 2021, atualizado com juros e correção monetária a partir de dezembro de 2021; quantia a ser apurada individualmente em cumprimento de sentença e/ou liquidação de sentença; f) produção de provas. g) condenação da requerida em custas e honorários sucumbenciais

Atribuiu à causa o valor inestimável.



Devidamente citada, a Requerida apresentou Contestação (ID 9848596456), alegando **preliminarmente: a)** tempestividade.

No mérito, alegou em síntese, que: **a)** Ausência de critérios definidores da realização de avaliação de desempenho dos professores que se encontravam em home office – preservação do princípio da legalidade. O Requerente, representando os professores da rede pública municipal, alega que o Município de Pouso Alegre deixou de pagar a gratificação de avaliação de desempenho de 2020 e 2021 de forma deliberada. Contudo, o Município defende que a ausência de pagamento se deu para cumprir o princípio da legalidade, já que a avaliação deveria ser adaptada ao contexto de trabalho remoto, o que exigiria novos critérios que não estavam previstos nas Portarias nº 13/2013 e nº 18/2014. A Lei Municipal nº 5.176/2012 e as portarias mencionadas fixam critérios de avaliação como assiduidade, pontualidade, comprometimento com as metas pedagógicas, participação em cursos de formação, capacidade de trabalho coletivo e eficiência. Entretanto, durante a pandemia, esses critérios não se aplicavam da mesma forma devido ao contexto de ensino remoto, com metas alteradas e dificuldades para aferir presença física, especialmente em relação à assiduidade. O Município argumenta que seria irrazoável atribuir conceito "ótimo" a professores ausentes, mas que precisavam estar afastados por motivos de saúde, como a COVID-19. Sem uma regulamentação adaptada à nova realidade do home office, torna-se impossível classificar os professores nos conceitos exigidos para o pagamento da gratificação, como estabelece o artigo 15 da Lei Municipal nº 5.176/2012. Portanto, o Município alega que a improcedência do pedido do Sindicato é justificada pela falta de critérios legais e regulamentares para a avaliação de desempenho no regime remoto, impossibilitando o pagamento da gratificação. **b)** Vedação da criação de nova gratificação – LC 173/2020. A improcedência dos pedidos decorre da falta de critérios adequados para avaliar o desempenho dos professores em regime remoto, o que impediu o pagamento da gratificação. O Município de Pouso Alegre agiu em conformidade com o princípio da legalidade, não podendo ser exigido que implementasse novos critérios para avaliação durante os anos de 2020 e 2021 devido às restrições impostas pela Lei Complementar nº 173/2020, que limitava gastos públicos durante a pandemia. A referida lei, com o objetivo de enfrentar a crise sanitária e evitar aumento de despesas, proibia a criação de novos benefícios e mudanças na estrutura de carreira, incluindo o pagamento de gratificações baseadas em avaliações de desempenho. Como a implementação de novos critérios de avaliação demandaria uma mudança legislativa, o Município não teve alternativa senão não pagar a gratificação. A norma da Lei Complementar nº 173/2020 foi considerada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, sendo compatível com a necessidade de manter o equilíbrio fiscal durante a pandemia. Assim, o Município agiu corretamente, não podendo ser responsabilizado pela falta de pagamento da gratificação, uma vez que a ausência de avaliação de desempenho impossibilitou a concessão do benefício.

Assim, pugnou pela improcedência da ação.



Impugnação à Contestação apresentada no ID 9871787651.

Em sede de especificações de provas, a Requerente pugnou pela produção de prova documental (via ofício ao Município requerido) (ID 9807346063), enquanto a Requerida não possui interesse na produção probatória (ID9906093668).

Decisão de feito sanado e intimação para alegações finais

Alegações finais apresentadas em ID 10315810772 pelo autor, e em ID 10329307527 pelo requerido.

Parecer Ministerial em ID 10374540523

Brevemente relatados. **Decido.**

II – DA FUNDAMENTAÇÃO



O Sindicato dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Pouso Alegre, SIPROMAG, é uma entidade sindical, pessoa jurídica de direito privado, que representa a classe de profissionais da Educação do Município de Pouso Alegre, tendo como finalidade atuar na defesa dos interesses difusos e coletivos de seus representados, conforme art. 8º da Constituição Federal.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

A Ação Civil Pública constitui instrumento processual colocado à disposição dos legitimados, entre os quais se incluem os sindicatos, para a tutela de danos patrimoniais causados, entre outros, a interesses difusos ou coletivos, bem como ao patrimônio público e social. Tal proteção pode se dar por meio de condenação pecuniária ou imposição de obrigação de fazer, nos termos previstos na Lei nº 7.347, de 1985, conforme transcrevo abaixo:

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo

Art. 5 Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

V - a associação que, concomitantemente:



a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;

b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico

No presente caso, concluiu-se que o SIRPROMAG é entidade de classe que possui a legitimidade para propor a presente Ação Civil Pública a fim de tutelar os interesses de seus representados, conforme se verifica no ID 9704521888 (Estatuto do SIRPROMAG).

Nesse sentido:

DIREITO ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. PARTICIPAÇÃO DE SINDICATO EM COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LEGITIMIDADE SINDICAL. LIMINAR DEFERIDA. RECURSO DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Agravo de instrumento interposto contra decisão liminar proferida em mandado de segurança. A liminar determinou que o Agravante se abstenha de negar a participação do Agravado nas reuniões da Comissão Permanente de Negociação Coletiva (COPENC), sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há duas questões em discussão: (i) verificar se o Agravado possui legitimidade para representar os enfermeiros servidores públicos municipais junto à COPENC; (ii) determinar se estão presentes os requisitos legais para a concessão da liminar, conforme o art. 7º, III, da Lei nº 12.016/2009. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A legitimidade do Agravado para representar a classe dos enfermeiros, independentemente de serem servidores públicos, é reconhecida com base no **art. 8º, III, da Constituição da República, que assegura aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria que representam, em questões judiciais ou administrativas**. 4. O Estatuto Social do SEEMG demonstra que sua jurisdição abrange a defesa da categoria profissional dos enfermeiros em todo o estado de Minas Gerais, sem excluir enfermeiros servidores públicos municipais. 5. O Decreto Municipal nº 123/2021, que regula a COPENC, não apresenta qualquer vedação à participação do SEEMG, desde que os requisitos formais sejam cumpridos, o que foi verificado no caso concreto. 6. A decisão liminar atendeu aos requisitos do art. 7º, III, da Lei nº 12.016/2009, uma vez que demonstrou fundamento relevante e o risco de ineficácia da medida caso fosse deferida apenas ao final, considerando a pauta de reivindicações e o prazo para a negociação coletiva. 7. A participação do SEEMG na COPENC não gera prejuízo ou tumulto aos trabalhos da comissão, de modo que a exclusão do Agravado configuraria violação ao direito de representação da categoria. IV. DISPOSITIVO E TESE 4. Recurso desprovido. Tese de julgamento: 1. O sindicato possui legitimidade para representar a categoria profissional que abrange, inclusive em questões administrativas e negociações coletivas, conforme disposto no art. 8º, III, da Constituição da República. 2. A concessão de liminar em mandado de segurança exige a demonstração de fundamento relevante e o risco de ineficácia da medida caso concedida apenas ao final, nos termos do art. 7º, III, da Lei nº 12.016/2009. Dispositivos relevantes



citados: CF/1988, art. 8º, III; Lei nº 12.016/2009, art. 7º, III; Decreto Municipal nº 123/2021, arts. 2º, I e II, e 3º, II. (TJMG - Agravo de Instrumento-Cv 1.0000.24.340953-9/001, Relator(a): Des.(a) Manoel dos Reis Moraes , 1ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 04/02/2025, publicação da súmula em 13/02/2025).

Esclarecidas tais questões, cumpre destacar, nos termos da exordial constante do ID 9704516161, que a pretensão do Sindicato consiste na condenação do Município de Pouso Alegre ao pagamento das gratificações de Avaliação de Desempenho referentes aos anos de 2020 e 2021 aos servidores por ele legitimamente representados, conforme autorizado pela Lei Municipal nº 5.176/2012.

Finalmente, verifica-se que o processo está em ordem, sendo observados todas as garantias constitucionais, em especial o devido processo legal, contraditório e ampla defesa, consagrados no Art. 5º, incisos LIV e LV da nossa Magna Carta, motivo pelo qual passo a análise do feito.

III – DO MÉRITO

Inicialmente, cumpre ressaltar que a Lei Municipal nº 5.176/2012, entre outras disposições, instituiu a gratificação ora discutida, conforme consta no documento identificado sob o ID 9704537809.

A legislação supramencionada dispõe, em seu conteúdo, sobre o processo de avaliação, os procedimentos adotados, a forma de composição da comissão avaliadora, os critérios de atribuição de conceitos, bem como a concessão de uma gratificação anual (art.



14), no valor correspondente a 33% do piso salarial nacional dos profissionais do magistério, entre outros temas. Referida norma entrou em vigor na data de sua publicação, em 30 de abril de 2012, produzindo efeitos legais a partir de então.

Todavia, como é de conhecimento geral, no ano de 2020 o país foi atingido pela situação de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19, o que ensejou a edição da Lei Complementar nº 173/2020, a qual instituiu o Programa Federativo de Enfrentamento à Covid-19 e estabeleceu outras providências. Nesse contexto, merece destaque o disposto no artigo 8º, inciso VI, da mencionada Lei Complementar, conforme transcrição a seguir:

Art. 8º Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

VI - criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive os de cunho indenizatório, em favor de membros de Poder, do Ministério Público ou da Defensoria Pública e de servidores e empregados públicos e militares, ou ainda de seus dependentes, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade;

O referido dispositivo legal veda, de forma expressa, a criação ou majoração de auxílios, vantagens, bônus e benefícios congêneres durante o período de vigência do estado de calamidade pública, compreendido entre a data de sua publicação e 31 de dezembro de 2021, conforme dispõe a lei supramencionada. Tal vedação foi utilizada como uma das fundamentações pelo Município requerido para justificar a suspensão do pagamento da gratificação ora em discussão, conforme se observa tanto no Parecer Jurídico da Procuradoria Municipal (ID 9704527238), quanto na contestação acostada sob o ID 9848596456.

Não obstante a louvável finalidade do Município requerido em buscar a contenção de despesas diante da situação pandêmica, tal justificativa carece de amparo lógico e jurídico. Isso porque, o dispositivo previsto no artigo 8º da Lei Complementar nº 173/2020 veda



expressamente a criação ou a majoração de despesas com pessoal, no entanto, a gratificação ora em análise foi instituída pela Lei Municipal nº 5.176/2012, ou seja, em momento anterior à vigência da lei complementar supramencionada. Assim, as restrições impostas por legislação superveniente não podem retroagir para alcançar direito previamente estabelecido, sob pena de violação ao princípio da segurança jurídica, o qual assegura estabilidade e previsibilidade ao ordenamento jurídico. Ademais, tal interpretação acarretaria prejuízo significativo aos servidores públicos que fazem jus à referida gratificação por força de disposição legal anterior à decretação da calamidade pública, conforme, inclusive, ressalvado na parte final do próprio dispositivo legal mencionado.

Nesse viés, compulsando os autos, verifica-se que a gratificação ora discutida não foi criada após o advento da lei supra, tampouco houve majoração das gratificações previstas pela Lei Municipal 5176/2012. Portanto, conclui-se que as vedações não atingiriam os processos de promoção e progressão funcional, pois além da anterioridade da lei municipal em relação a lei complementar, o aumento da remuneração depende de outros requisitos além do tempo de serviço, conforme estabelecido pela Lei municipal 5176/2012, portaria 013/2013 e portaria 018/2014 (ID 9704537809 e 9704540554). Ante a isto, resta cristalino que a progressão funcional dos professores não foi objeto da vedação legal, não havendo, portanto, impedimento à realização dos processos de avaliação de desempenho, pois conforme dito anteriormente, a progressão depende do critério cronológico e também do atingimento de nota mínima pelo servidor em avaliação de desempenho individual, razão pela qual inexistente fundamento jurídico que legitime a suspensão, por parte do ente público, dos processos de progressão funcional.

Quanto a avaliação de desempenho, argumenta o município que por conta do advento da pandemia o mesmo se viu diante da impossibilidade de verificar o cumprimento dos requisitos de pontualidade e assiduidade estabelecidos na Lei Municipal 5176/2012 e regulamentado pela portaria 013/2013 (ID 9704540554).

Contudo, razão não lhe assiste, em que pese a dificuldade de aferir a assiduidade e pontualidade por meio de registro de ponto de presença, cumpre destacar que o município editou a IN 006 e 010/2010, conforme ID 9704527239, que dentre outras particularidades determinou a instituição do trabalho domiciliar (Home Office), estabelecendo metas, prazos, responsabilidade de acompanhamento e fiscalização pelo superior hierárquico, prestação de contas diárias das atividades desenvolvidas por processo digital, e, mais importante, o dever do superior imediato de informar todas as ocorrências referentes à jornada de trabalho, (vide artigos 2º, 4º e 5º). Deste modo, é evidente que o ente requerido criou mecanismos a fim de aferir a presença e a carga horária dos servidores, motivo pelo qual não subsiste justificativa



que isente a Administração Municipal do dever de realizar a avaliação de desempenho, tampouco que legitime a utilização da ausência desse procedimento como fundamento para o não pagamento da gratificação devida aos servidores que preencham os requisitos legais."

Em decisão análoga:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL. REEXAME NECESSÁRIO. DIREITO ADMINISTRATIVO. SERVIDOR. MUNICÍPIO DE ESPINOSA. PROGRESSÃO HORIZONTAL. COMPROVAÇÃO DOS REQUISITOS LEGAIS. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. INÉRCIA DA ADMINISTRAÇÃO. IRRELEVÂNCIA. APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO FIRMADO NOS AUTOS DO INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA Nº. 1.0686.10.013441-6/002. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PREVISÃO EM LEI MUNICIPAL. GRAU MÁXIMO RECONHECIDO EM PERÍCIA. PROVA EMPRESTADA. DIREITO À PERCEPÇÃO DA VANTAGEM PECUNIÁRIA. CONFIGURAÇÃO. BASE DE CÁLCULO. LEI Nº 1.559/2015. VENCIMENTO DO CARGO EFETIVO. IMPOSSIBILIDADE DE FIXAÇÃO COM BASE NO SALÁRIO MÍNIMO. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO, DE OFÍCIO. PRECEDENTES. RE Nº 870.947/SE E ART. 1º-F DA LEI Nº 9494.97, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 11.960. IPCA-E. EC Nº 113/2021. TAXA SELIC. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. FIXAÇÃO. LIQUIDAÇÃO. ART. 85, §4º, II, DO CPC. RECURSO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. SENTENÇA PARCIALMENTE REFORMADA E INTEGRADA, EM REEXAME NECESSÁRIO. 1. **Preenchidos os requisitos legais para a concessão de progressão horizontal e vertical, devem tais direitos ser reconhecidos, sendo certo que eventual alegação de que o servidor não fora submetido à avaliação de desempenho - requisito previsto nas Leis Municipais -, não pode obstar o alcance das pretendidas progressões, porquanto a realização desta constitui dever da Administração Pública, não podendo a inércia da municipalidade ser erigida a óbice à fruição de direitos legalmente conferidos aos servidores de seus quadros.** Aplicação do entendimento firmado nos autos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº. 1.0686.10.013441-6/002. 2. Por força da ausência de previsão normativa no art. 39, § 3º, da CR, os agentes públicos não fazem jus, de forma automática, ao adicional de insalubridade, mostrando-se necessária interposição legislativa para que essa garantia se lhes estenda. 3. No âmbito do Município de Espinosa/MG, o direito ao adicional de insalubridade é expressamente previsto nas Leis nº 1.491/2012 e 1.559/2015. 4. Constatado, em perícia técnica realizada em ação similar, que o adicional de insalubridade deve ser pago no grau máximo (40%) ao servidor que ocupa função de limpeza das escolas do Município de Espinosa, em virtude do seu contato habitual com agentes insalubres, tais como agentes biológicos e umidade, a condenação da municipalidade a reconhecer o seu direito à benesse, bem como a pagar-lhe as diferenças pretéritas com os devidos reflexos, a partir da elaboração do laudo pericial, são medidas que se impõem. 5. A legislação local de regência determina a incidência do benefício sobre o vencimento do cargo efetivo, sendo inconstitucional a previsão de que incidiria sobre o salário mínimo. 6. Sobre a impossibilidade de utilização do salário mínimo como base de cálculo de vantagens a serem pagas aos servidores públicos, o STF editou a Súmula Vinculante nº 4: "Salvo nos casos previstos na constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou empregado, nem ser substituído por decisão judicial". 7. O Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do REsp nº 1112524/DF (Tema nº 235), submetido ao rito dos recursos repetitivos, fixou a tese de que tanto a correção monetária quanto os juros de mora são exemplos de matérias de ordem pública, integrando o pedido de forma implícita, razão pela qual sua inclusão ex officio, pelo juiz ou tribunal, não caracteriza julgamento extra ou ultra petita. 8. É majoritária a jurisprudência do STJ no sentido de que,



por constituírem matéria de ordem pública, é possível não somente a inclusão dos consectários legais, como também a sua alteração, de ofício, sem que se configure reformatio in pejus. 9. Em conformidade com o decidido pelo Supremo Tribunal Federal no RE nº 870.947/SE, sob a sistemática da repercussão geral, nas condenações impostas (TJMG - Ap Cível/Rem Necessária 1.0000.23.134528-1/001, Relator(a): Des.(a) Pedro Bitencourt Marcondes , 19ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 17/08/2023, publicação da súmula em 23/08/2023).

Finalmente, ante o exposto, restou devidamente fundamentado em síntese que: a) A superveniência da lei complementar 173/2020 que vedou a criação/majoração de gastos com pessoal durante o período ora discutido não atinge a gratificação prevista anteriormente pela lei municipal 5176/2012. b) O ente municipal não se desincumbiu do dever de realizar a avaliação de desempenho dos servidores e o fato do mesmo ter criado mecanismos capazes de aferir a pontualidade e assiduidade dos servidores evidenciam o fato de que é injustificável a recusa em promover a progressão funcional com base no argumento trazido em sede de contestação, e consequentemente, não é justificável cessar as gratificações que os servidores façam jus.

Todavia, a condenação do ente requerido ao pagamento aos legitimamente representados pelo SIPROMAG sem qualquer critério se mostra irrazoável (pedido “E” da exordial), por isso, a parcial procedência do pedido é medida que se impõe, nesse sentido, determino a “condenação na obrigação de fazer consistente em promover a Avaliação de Desempenho dos profissionais do magistério legitimamente representados pelo SIPROMAG (hodiernamente ativos ou inativos), referente aos anos de 2020 e 2021, e a concessão da correspondente gratificação em razão do conceito apurado individualmente, qual seja, à razão de 100%, 80% ou 40% do valor correspondente a 33% do valor integral do Piso Salarial Nacional vigente em 2020, atualizado com juros e correção monetária a partir de dezembro de 2020, e no ano de 2021 o valor correspondente a 33% do valor integral do Piso Salarial Nacional vigente em 2021, atualizado com juros e correção monetária a partir de dezembro de 2021; quantia a ser apurada individualmente em cumprimento de sentença e/ou liquidação de sentença;”.

IV – DISPOSITIVO



Ante o exposto, e considerando o conjunto probatório e os argumentos apresentados, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTE** a presente Ação Civil Pública, para:

1. **Condenar** a Administração Municipal para que realize a avaliação de desempenho dos servidores públicos referente aos anos de 2020 e 2021, conforme previsto na legislação aplicável, respeitando os critérios legais e regulamentares estabelecidos, com a devida transparência e publicidade.
2. **Condicionar** o pagamento da gratificação devida aos servidores que preencham os requisitos legais, conforme a legislação vigente, devendo o ente público realizar os procedimentos necessários para a concessão do benefício, de acordo com o que foi previamente estipulado na norma que instituiu a gratificação, respeitando o conceito apurado individualmente, à razão de 100%, 80% ou 40% do valor correspondente a 33% do valor integral do Piso Salarial vigente em 2020, com as devidas atualizações de juros e correção monetária, e no ano de 2021 o valor correspondente a 33% do valor integral do Piso Salarial Nacional vigente em 2021, atualizado com juros e correção monetária a partir de dezembro de 2021; quantia a ser apurada individualmente em cumprimento de sentença e/ou liquidação de sentença, sem que haja justificação para a suspensão ou não concessão, em virtude da calamidade pública causada pela pandemia de Covid-19, conforme fundamentação exposta na presente sentença.

Sem custas, considerando a natureza da Ação Civil Pública, nos termos do art. 18 da Lei 7.347/1985

Publique-se. Registre-se. Intime-se.

Transitada em julgado, cumpra-se.

Pouso Alegre, data da assinatura eletrônica.

JOSÉ HÉLIO DA SILVA



Juiz(íza) de Direito (Em substituição)
2ª Vara Cível da Comarca de Pouso Alegre

