



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000637/2025-34

PROA 25/2158-0001993-5

PARECER N° 21.762/26

Procuradoria de Pessoal

EMENTA:

EMPREGADA PÚBLICA. AGENTE SOCIOEDUCADORA. LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE. RETORNO AO TRABALHO. APLICAÇÃO TEMPORAL DE NORMAS INTERNAS.

1. A norma regulamentar mais benéfica, vigente à época do início do afastamento por motivo de saúde, incorporou-se ao contrato de trabalho da empregada, não podendo ser afastada por ato normativo posterior prejudicial, sob pena de violação ao artigo 468 da CLT e à Súmula nº 51, I, do TST. Ainda, a aplicação retroativa de nova interpretação ou regramento, em prejuízo do administrado, confronta os princípios da segurança jurídica e da proteção à confiança legítima.

2. A supressão da garantia em exame, para o futuro, pode alcançar empregados já contratados mediante ajuste em norma coletiva, conforme disposto no art. 611-A da CLT e tese firmada pelo STF no Tema 1.046.3. No caso concreto, a empregada interessada faz jus ao retorno ao local de lotação e lotação horária anteriores ao seu afastamento em licença para tratamento de saúde.

AUTORA: ADRIANA MARIA NEUMANN

Aprovado em 09 de janeiro de 2026.

Documento assinado eletronicamente de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 7860950 e chave de acesso 268dc1cd no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): GISELE DE MELO KAISER STAHLHOEFER. Data e Hora: 09-01-2026 12:51. Número de Série: 4420436625584118743080774547. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000637202534 e da chave de acesso 268dc1cd



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

PARECER

EMPREGADA PÚBLICA. AGENTE SOCIOEDUCADORA. LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE. RETORNO AO TRABALHO. APLICAÇÃO TEMPORAL DE NORMAS INTERNAS.

1. A norma regulamentar mais benéfica, vigente à época do início do afastamento por motivo de saúde, incorporou-se ao contrato de trabalho da empregada, não podendo ser afastada por ato normativo posterior prejudicial, sob pena de violação ao artigo 468 da CLT e à Súmula nº 51, I, do TST. Ainda, a aplicação retroativa de nova interpretação ou regramento, em prejuízo do administrado, confronta os princípios da segurança jurídica e da proteção à confiança legítima.
2. A supressão da garantia em exame, para o futuro, pode alcançar empregados já contratados mediante ajuste em norma coletiva, conforme disposto no art. 611-A da CLT e tese firmada pelo STF no Tema 1.046.
3. No caso concreto, a empregada interessada faz jus ao retorno ao local de lotação e lotação horária anteriores ao seu afastamento em licença para tratamento de saúde.

1. A Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo encaminha processo administrativo eletrônico inaugurado pela Fundação de Atendimento Socioeducativo - FASE, com solicitação de orientação jurídica acerca de requerimento de empregada pública que esteve afastada do trabalho por motivos de saúde e pleiteia a manutenção do local de lotação e turno/horário de trabalho anteriores ao afastamento.

A servidora interessada, ocupante do emprego de Agente Socioeducadora, postula ser mantida no turno de trabalho em que laborava antes do período de 08 (oito) meses em que esteve afastada das atividades laborais por problemas de saúde (de outubro de 2024 a julho de 2025).

Na manifestação de abertura do expediente, a Assessoria Jurídica da Fundação relatou que, em decorrência do afastamento, a servidora fora transferida para o Fundo de Pessoal, consoante procedimento previsto na Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG, e que, após o retorno ao trabalho, foi relotada temporariamente na unidade de origem e autorizada a compor o mesmo plantão e horário de trabalho anteriores à licença, mas apenas pelo prazo de 90 dias, prorrogáveis por igual prazo.

Destacou que a necessidade de transferência dos servidores afastados para o Fundo de Pessoal decorre do fato de as rotinas institucionais serem bastante dinâmicas, ininterruptas e que muitas vezes há a necessidade de se preencher o posto deixado em aberto

pelo servidor que se ausentou, e que, durante o afastamento da requerente, a sobredita Resolução nº 011, de 2022, foi revogada pela Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG, que passou a vigorar em abril de 2025.

Também informou que a servidora postulou a manutenção de seu local de lotação e horário de trabalho anteriores ao afastamento e que a assessoria jurídica sugeriu que a hipótese fosse examinada pela Comissão Paritária instituída para coordenação dos processos de movimentação de pessoal, mas que a Diretoria de Qualificação Profissional e Cidadania sugeriu encaminhamento de consulta à PGE.

Instruiu o expediente com a cópia das mencionadas resoluções e com o Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026, além de cópias de correspondências eletrônicas atinentes à solicitação da servidora e informações cadastrais da mesma.

A Coordenadora Jurídica, na Informação nº 047/2025 - ASSJUR, salientou que a nova Resolução (002/FASE-RS/2025-DG) não previu regra de transição para os servidores que estavam afastados por motivo de saúde no momento de sua publicação e corroborou a sugestão de encaminhamento da consulta para exame dos seguintes questionamentos:

- a) é possível considerar o enquadramento do caso na Resolução vigente (Resolução nº011/FASE-RS/2022-DG) na época do afastamento por motivo de saúde?
- b) a servidora xxx tem direito de ser mantida no local de lotação e lotação horária, a qual ocupava antes do seu afastamento por motivo de saúde, com base no art. 11,§ 2º, da Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG, já revogado?
- c) caso a resposta do item “a” seja negativa, o pedido de alteração de turno da servidora deverá ser encaminhado e analisado pela Comissão Paritária, nos termos da Cláusula Quinquagésima Sexta, parágrafo nono, do ACT 2025/2026?
- d) a regra contida na nova redação do art. 10 da Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG se aplica a todos os servidores indistintamente, independentemente de estarem afastados por motivo de saúde no momento de sua publicação?

A sugestão foi acolhida pelo Presidente da Fundação, que encaminhou o feito à Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo, no âmbito da qual, inicialmente, foi solicitada complementação da instrução processual, o que atendido pela Assessoria Jurídica da FASE.

Na sequência, a Procuradoria Setorial teceu considerações sobre a matéria, à luz das disposições e princípios sobre direito intertemporal e, ao final, considerou pertinente o envio de consulta à Procuradoria-Geral do Estado para apreciação dos questionamentos formulados pela FASE.

Após chancela do titular da Pasta, vieram os autos a este Órgão Consultivo para exame e parecer.

É o relato.

2. Trata-se de consulta jurídica cujo cerne da controvérsia reside na aplicação temporal de normas internas da Fundação.

De fato, a servidora interessada, que laborava em regime de plantão 12x36, com jornada noturna (19h às 07h), afastou-se do trabalho em 21 de outubro de 2024 (fl. 99) em razão de licença para tratamento de saúde, que perdurou até 05 de julho de 2025. E, ao tempo do início do afastamento, encontrava-se em vigor a Resolução nº 011/FASE RS/2022-DG que, dispondo sobre normatização e critérios para lotação e relotação dos empregados do quadro permanente da FASE, estabelecia, no que aqui interessa:

Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG

Art. 11. Todos os empregados afastados do trabalho por mais de 60 dias ininterruptos, deverão ser transferidos para o Fundo de Pessoal, através de ADP, a ser encaminhada pela Direção da Unidade ou, tratando-se da Sede Administrativa, pela chefia imediata, o que acarretará a perda do local de lotação e a lotação horária na qual trabalhava antes do afastamento.

§ 1º A inobservância ao procedimento disposto no caput deverá ser comunicada pela DQPC e/ou seus Núcleos à Corregedoria-Geral, que adotará as medidas pertinentes, nos termos do art. 7º, do Regulamento Normativo de Procedimentos Disciplinares da FASE.

§ 2º Não perderá o direito ao local de lotação e turno de trabalho o empregado que for afastado por acidente de trabalho, em licença maternidade, afastamento por motivos de saúde por até dezoito meses, bem como aquele que estiver na função de Corregedor.

§ 3º Compete ao Núcleo de Provimento e Relações do Trabalho (NPRT) avaliar e sugerir a DQPC/CSRT a lotação do empregado que está lotado no Fundo de Pessoal, quando do seu retorno ao trabalho, com base em critérios de defasagem de pessoal, bem como realização de horas extras por falta de profissional no local de trabalho.

Nesse mote, a referida Resolução previa a transferência para o “Fundo de Pessoal” da lotação do empregado afastado do trabalho por mais de 60 dias, mas assegurava expressamente que o afastamento por motivo de saúde de duração até 18 (dezoito) meses, dentre outros expressamente indicados, não produziria o efeito de perda de local de lotação e de lotação horária, por ocasião do retorno às atividades laborais.

Ocorre que a Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG, datada de 1º de abril de 2025, ao tempo em que revogou a anterior Resolução nº 11/FASE-RS/2022-DG (art. 16), passou a disciplinar diversamente essa matéria, como se lê em seu artigo 10:

Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG

Art. 10 – Todos os empregados afastados do trabalho por mais de 90 (noventa) dias ininterruptos deverão ser transferidos para o fundo de Pessoal, através de ADP, a ser encaminhada pela Direção da Unidade, ou tratando-se da Sede Administrativa, pela chefia imediata, o que acarretará a perda do local de lotação e a lotação horária na qual trabalhava antes do afastamento.

§ 1º A inobservância ao procedimento disposto no caput deverá ser comunicado pela DQPC e/ou seus Núcleos à Corregedoria-Geral, que adotará as medidas pertinentes, nos termos do art. 7º, do Regulamento Normativo de Procedimentos Disciplinares da FASE.

§ 2º Não perderá o direito ao local de lotação e turno de trabalho o empregado que for afastado por acidente de trabalho ou em licença maternidade, ambos pelo período de até 180 dias (cento e oitenta dias), bem como aquele que estiver na função de Corregedor.

§ 3º Compete ao Núcleo de Provimento e Relações do Trabalho (NPRT) avaliar e sugerir a DQPC/CSRT a lotação do empregado que está lotado no Fundo de Pessoal, quando do seu retorno ao trabalho, com base em critérios de defasagem de pessoal, bem como realização de horas extras por falta de profissional no local de trabalho.

Destarte, a nova disciplina – que entrou em vigor quando a empregada já estava afastada do trabalho - ampliou o prazo de afastamento para transferência para o Fundo de Pessoal (e correlata perda do local de lotação e da lotação horária), para 90 dias e expressamente limitou as hipóteses que não ensejam perda da lotação ao exercício da função de Corregedor e aos afastamentos de até 180 dias por acidente de trabalho ou licença-maternidade. Portanto, o afastamento por motivo de saúde restou alijado da proteção, passando a ensejar a perda do local de lotação e da lotação horária assim que ultrapassados os 90 dias de afastamento.

E a dúvida da consulente está relacionada com o regramento a ser observado, a partir do retorno da empregada ao trabalho. Inicialmente, foi ela alocada no horário diurno (fl. 89) e, depois, relotada em caráter temporário no turno em que laborava antes do afastamento para tratamento da própria saúde (noturno) pelo prazo de 90 dias, prorrogáveis por igual prazo (fl. 90).

Mas para elucidação da dúvida importa lembrar que, no âmbito da legislação trabalhista, as normas que regem o contrato de trabalho, incluindo regulamentos internos e resoluções que conferem vantagens ou condições mais benéficas, aderem ao contrato individual de trabalho, por força do artigo 468 da CLT, que veda a alteração contratual lesiva ao empregado. Esse entendimento encontra-se consolidado na Súmula nº 51, I, do Tribunal Superior do Trabalho, que ostenta o seguinte teor:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - (...)

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é uníssona em aplicar este princípio, reconhecendo a invalidade jurídica de alterações regulamentares que suprimam benefícios ou condições mais vantajosas para empregados admitidos sob a égide da norma anterior. Nesse sentido, vale citar os seguintes precedentes:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA - CODEVASF. ALTERAÇÃO DE REGULAMENTO EMPRESARIAL. SUPRESSÃO DE BENEFÍCIOS EXTRALEGAIS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO

ISONÔMICO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 51, I, DO C. TST. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AOS ARTIGOS 5º, CAPUT, II, 7º, XXXVI, 8º, VI, 22, I, 37, X E 173, DA LEI MAIOR. PRECEDENTES. ÓBICE DO ARTIGO 896, § 7º, DA CLT E DA SÚMULA 333, DO C. TST. **O Colegiado Regional registrou que o adicional por tempo de serviço, o prêmio assiduidade e o adiantamento de férias postulados foram suprimidos do regulamento de pessoal por força da Resolução nº 09/96, bem assim que foi preservado o direito adquirido dos empregados admitidos até a data de edição da referida norma regulamentar, aos 08/10/1996.** Fixou, ainda, a Instância Ordinária que o autor não faz jus às parcelas suso mencionadas, sem com isso refletir qualquer violação ao princípio isonômico, porquanto foi admitido aos 11/01/2002, ou seja, posteriormente à alteração implementada pela Resolução nº 09/96. **Nesse contexto, nos moldes em que prolatado, o v. aresto recorrido mostra-se em todo alinhado com a sólida jurisprudência deste C. TST, sufragada por meio do item I, da Súmula 51, no sentido de que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento empresarial.** Precedentes. Inexistiu violação direta aos artigos 5º, caput, II, 7º, XXXVI, 8º, VI, 22, I, 37, X e 173, da Lei Maior. Trânsito do recurso de revista inviável, nos exatos termos do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333, do C. TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST-AIRR-1559-89.2013.5.22.0004, 8ª Turma, Relator: Desembargadora Convocada JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA, Data de Julgamento: 11/02/2015, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015, destaquei).

PLANO DE BENEFÍCIOS. ADERÊNCIA AO CONTRATO DE TRABALHO . **Por serem mais benéficos, os direitos previstos em norma da empresa, independente da sua exclusão, aderem ao contrato de trabalho do empregado da época de sua vigência, razão pela qual não são passíveis de supressão. Aplicação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva.** Recurso ordinário do reclamante provido. (TRT da 4ª Região, RO 0021480-97.2016.5.04.0402, julgado em 16 de julho de 2018, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti, destaquei)

BENEFÍCIO INSTITUÍDO POR NORMA INTERNA DA EMPRESA. LIBERALIDADE DA EMPREGADORA. SUPRESSÃO. **Uma vez que o benefício, instituído por norma interna da empresa, se incorpora ao patrimônio jurídico do trabalhador, não pode ser suprimido, sob pena de ofensa ao art. 468 da CLT. Aplicação da Súmula nº 51, I, do TST.** (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020532-29.2014.5.04.0402 RO, em 10/08/2015, Desembargador Herbert Paulo Beck, destaquei)

Logo, uma vez que norma interna da Fundação, consubstanciada na Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG, conferia ao empregado afastado por motivo de saúde por até 18 (dezoito) meses a garantia de não perder o local e turno de trabalho, esta condição, mais benéfica e vigente quando do início do afastamento da empregada (outubro de 2024), incorporou-se ao seu patrimônio jurídico contratual, de modo que a revogação operada pela Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG, que suprimiu a proteção específica para afastamentos de saúde, não pode retroagir para atingir situações pretéritas ou em curso que já haviam consolidado o direito à manutenção das condições laborais sob a égide da norma mais favorável.

E também esta Procuradoria-Geral já teve oportunidade de reconhecer que direitos decorrentes de planos e regulamentos de empresa aderem ao contrato de trabalho e

não podem ser suprimidos, como evidenciam os seguintes excertos do Parecer nº 17.255/18:

(...)

Assim, referidos planos, naquilo em que excedem a criação de empregos e funções, devem ser tratados como regulamento de empresa, aderindo, nos termos do art. 468 da CLT, ao contrato individual de trabalho, o que condicionaria a sua extinção – se fosse essa a interpretação a ser dada ao art. 5º à opção do empregado pelo novo plano, nos termos da súmula 51 do TST, *verbis*:

“NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 inserida em 26.03.1999).

Ante o exposto, face aos questionamentos contidos na consulta, conclui-se que a interpretação a ser dada ao art. 5º da Lei 14.982/17 é de:

(...)

Devem ser mantidos os empregos titulados por empregados estáveis – extinguindo-os na medida em que vagarem-, no regime celetista, sendo resguardados os direitos decorrentes diretamente dos planos até então vigentes, naquilo em que entendidos como matéria de regulamento de empresa, direitos esses que aderiram ao contrato de trabalho e que não podem, nem mesmo por força da Lei Estadual nº 14.982/2017, vir a ser suprimidos;

E no mesmo sentido o Parecer nº 17.453/18, ao examinar os efeitos de norma interna de dispensa de comparecimento ao trabalho para empregados de sociedade de economia mista estadual, assentou:

Ainda assim, é preciso ponderar que a CEEE, a partir da edição da NDRH-03.004, passou a efetivamente dispensar seus empregados do comparecimento ao trabalho no dia 1º de fevereiro de cada ano, sem exigência de compensação horária, e essa dispensa vem sendo observada ao longo dos últimos 10 anos. E mesmo no âmbito da Administração Pública, a concessão pelo empregador, *sponte sua*, de condição mais favorável do que a admitida em decreto regulamentar, acarreta incorporação ao contrato de trabalho como cláusula mais benéfica, restando vedadas alterações que venham em prejuízo do empregado, sob pena de violação ao disposto no artigo 468, da CLT, *in verbis*:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

E diante da adesão da norma regulamentar aos contratos individuais de trabalho, a eventual supressão do benefício ou alteração na forma de sua concessão somente pode alcançar os empregados admitidos a partir da alteração regulamentar, como deflui da Súmula 51, I, do Tribunal Superior do Trabalho:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação

Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

(...)

Ante o exposto, concluo que a dispensa de comparecimento ao trabalho dos empregados da CEEE no dia 1º de fevereiro – Dia do Eletricitário Gaúcho – sem necessidade de compensação horária, prevista na NDRH-03.004 e em vigor desde o ano de 2008, se incorporou aos contratos de trabalho como cláusula mais benéfica, de modo que a supressão do benefício ou a alteração na forma de sua concessão somente pode alcançar os empregados admitidos a partir da eventual revogação ou modificação da norma regulamentar.

E não é demasiado destacar que a situação em tela se diferencia da jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal, que nega a existência de direito adquirido a regime jurídico para servidores estatutários, uma vez que, no regime celetista, as regras internas e regulamentos se equiparam a cláusulas contratuais e sua modificação lesiva é vedada (art. 468, CLT), conforme reiteradamente reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Ademais, mesmo na perspectiva do Direito Administrativo, aplicável subsidiariamente ao regime dos empregados públicos, prevalece o princípio da segurança jurídica, que coíbe a aplicação retroativa de normas ou interpretações que prejudiquem o administrado. Com efeito, disposições introduzidas na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) pela Lei Federal nº 13.655/2018 buscam obstar que a Administração Pública revise atos já praticados ou cuja prática se iniciou à luz de orientação anterior:

Art. 23. A decisão administrativa, controladora ou judicial que estabelecer interpretação ou orientação nova sobre norma de conteúdo indeterminado, impondo novo dever ou novo condicionamento de direito, deverá prever regime de transição quando indispensável para que o novo dever ou condicionamento de direito seja cumprido de modo proporcional, equânime e eficiente e sem prejuízo aos interesses gerais.

Art. 24. A revisão, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, quanto à validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa cuja produção já se houver completado levará em conta as orientações gerais da época, sendo vedado que, com base em mudança posterior de orientação geral, se declarem inválidas situações plenamente constituídas.

Parágrafo único. Consideram-se orientações gerais as interpretações e especificações contidas em atos públicos de caráter geral ou em jurisprudência judicial ou administrativa majoritária, e ainda as adotadas por prática administrativa reiterada e de amplo conhecimento público.

No caso concreto, o ato de afastamento se deu em outubro de 2024, sob a égide da Res. 011/2022; a aplicação da nova Resolução 002/2025, para modificar a situação jurídica da empregada, acabaria por também configurar ofensa ao princípio da proteção à confiança legítima do empregado na estabilidade das regras institucionais.

Todavia, importa ter presente o que dispõe o artigo 611-A da Consolidação das

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

E foi assentada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 (Tema 1.046) tese que reconhece que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação

setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

Assim, em virtude da disposição inserida no ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467/17, bem como do entendimento exarado pelo Supremo Tribunal Federal em sede de repercussão geral, revela-se viável que a supressão, para o futuro, da garantia de retorno ao local de lotação após licença-saúde seja eventualmente ajustada em norma coletiva - posto que matéria veiculada em regulamento de empresa, não incluída no rol de vedações do art. 611-B, da CLT -, a fim de que a alteração alcance também os empregados admitidos antes da vigência da Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG.

Contudo, o disposto no parágrafo 9º da Cláusula Quinquagésima Sexta do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026 não se presta a essa finalidade, como evidencia sua leitura:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JORNADA COMPENSATÓRIA[...]

Parágrafo Nono - Ainda em razão da especificidade que justifica a adoção do presente regime de compensação horária, ajustam as partes que fica facultada aos Gestores da Fundação a movimentação de empregados entre turnos, jornadas e locais de trabalho, de acordo com a necessidade, racionalização e eficiência do serviço prestado, respeitadas as condições contratuais individuais e a legislação vigente.

I - Os critérios para alteração de turno, visando garantir o princípio da impessoalidade, serão os seguintes na ordem em que se apresentam:

- a) maior pontuação final na última avaliação de desempenho por merecimento, realizada pela entidade;
- b) maior tempo na lotação atual;
- c) maior antiguidade contratual;
- d) persistindo eventual empate nos critérios acima, a escolha será realizada mediante sorteio.

II - O processo de movimentação de pessoal entre turnos previsto no inciso I será coordenado e conduzido por Comissão Paritária permanente, composta por membros da Fundação e do Sindicato acordante.

Com efeito, a disposição do Acordo Coletivo tem escopo limitado, regulamentando a atuação da Comissão Paritária nas hipóteses ordinárias de movimentação de empregados entre turnos, jornadas e locais de trabalho, de acordo com a necessidade, racionalização e eficiência do serviço prestado, mas não alcança aquelas hipóteses atualmente regradas na Res. nº 002/FASE-RS/2025-DG e antes disciplinadas na Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG.

Estabelecidas as premissas necessárias, passa-se à resposta aos questionamentos formulados:

a) É possível considerar o enquadramento do caso na Resolução vigente (Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG) na época do afastamento por motivo de saúde?

Sim. É juridicamente viável o enquadramento da situação da empregada

interessada na Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG, por constituir norma anterior, mais benéfica. Em se tratando de empregada celetista, a regra mais benéfica prevista no regramento interno da Fundação, aderiu ao seu contrato de trabalho, não podendo ser suprimida por ato normativo posterior (Resolução 002/2025) que lhe seja prejudicial, sob pena de violação ao artigo 468 da CLT e à Súmula 51, I, do TST. Eventual alteração em relação aos empregados admitidos antes e durante a vigência da Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG demanda ajuste em norma coletiva.

b) A servidora xxxx tem direito de ser mantida no local de lotação e lotação horária, a qual ocupava antes do seu afastamento por motivo de saúde, com base no art. 11, § 2º, da Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG, já revogado?

Sim. A empregada tem direito à manutenção do local de lotação e da lotação horária, pois seu afastamento por saúde teve duração de 8 (oito) meses, período inferior ao limite de 18 (dezoito) meses previsto no art. 11, § 2º, da Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG, garantia que aderiu ao contrato de trabalho, constituindo direito que deve ser preservado enquanto não sobrevier norma coletiva que eventualmente disponha sobre a matéria.

c) Caso a resposta do item “a” seja negativa, o pedido de alteração de turno da servidora deverá ser encaminhado e analisado pela Comissão Paritária, nos termos da Cláusula Quinquagésima Sexta, parágrafo nono, do ACT 2025/2026?

O questionamento encontra-se prejudicado, porquanto a resposta ao item “a” é positiva, reconhecendo-se o direito da empregada à manutenção das condições de lotação e horário sob a égide da norma mais benéfica que aderiu ao seu contrato de trabalho.

De qualquer modo, a submissão do pleito à Comissão Paritária, conforme previsto na Cláusula Quinquagésima Sexta, parágrafo nono, do ACT 2025/2026 (fls. 58-59), somente se faz necessária nas hipóteses de movimentação de empregados entre turnos, jornadas e locais de trabalho motivadas pela necessidade, racionalização e eficiência do serviço prestado, não sendo cabível quando previamente estabelecido o direito de retorno ao local/horário de lotação.

d) A regra contida na nova redação do art. 10 da Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG se aplica a todos os servidores indistintamente, independentemente de estarem afastados por motivo de saúde no momento de sua publicação?

Não. Conforme antes exposto, as alterações regulamentares que suprimem ou reduzem vantagens (*in casu*, a supressão da garantia de manutenção da lotação e turno por ocasião do retorno de afastamento de saúde de duração de até 18 meses) não podem atingir os empregados cujo contrato de trabalho estava em curso quando a regra anterior, mais benéfica, estava em vigor.

A Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG tem aplicação imediata, alcançando os contratos de trabalho em vigor, mas apenas de forma prospectiva, ou seja, para os empregados admitidos a partir de sua vigência, enquanto não sobrevier norma coletiva que

eventualmente disponha sobre a matéria.

3. Face ao exposto, concluo que a empregada interessada faz jus ao retorno ao local de lotação e a lotação horária anteriores ao seu afastamento em licença para tratamento de saúde, uma vez que afastou-se sob a égide da Resolução nº 011/FASE-RS/2022-DG – que, em afastamentos de até 18 (dezoito) meses garantia, por ocasião do retorno, a manutenção da lotação – e retornou na vigência da Resolução nº 002/FASE-RS/2025-DG, que suprimiu a garantia de retorno ao local original de lotação.

É o parecer.

Porto Alegre, 17 de dezembro de 2025.

ADRIANA NEUMANN,
Procurador(a) do Estado.

NUP 00100.000637/2025-34
PROA 25/2158-0001993-5

Documento assinado eletronicamente de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 7840130 e chave de acesso 268dc1cd no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): ADRIANA MARIA NEUMANN. Data e Hora: 18-12-2025 09:38. Número de Série: 72194894126394379557029312856. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000637202534 e da chave de acesso 268dc1cd



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000637/2025-34

PROA 25/2158-0001993-5

PARECER JURÍDICO

O **PROCURADOR-GERAL DO ESTADO**, no uso de suas atribuições, aprova o **PARECER** da **CONSULTORIA-GERAL/PROCURADORIA DE PESSOAL**, de autoria da Procuradora do Estado ADRIANA MARIA NEUMANN, cujas conclusões adota para responder a **CONSULTA** formulada pela **SECRETARIA DE SISTEMAS PENAL E SOCIOEDUCATIVO**.

Restitua-se à Procuradoria Setorial junto à Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo.

PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO, em Porto Alegre.

EDUARDO CUNHA DA COSTA,
Procurador-Geral do Estado.

Documento assinado eletronicamente de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 7860954 e chave de acesso 268dc1cd no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): EDUARDO CUNHA DA COSTA. Data e Hora: 09-01-2026 11:20. Número de Série: 4420436625584118743080774547. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000637202534 e da chave de acesso 268dc1cd