



DECRETO N° 32.040, DE 07 DE NOVEMBRO DE 2025.

FIXA INTERPRETAÇÃO UNIFORME E TESE ADMINISTRATIVA VINCULANTE NO ÂMBITO DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE COLATINA O PARECER EXARADO NELA PROCURADORIA-GERAL NO PROCESSO DE N° 021795/2025, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de Colatina, Estado do Espírito Santo, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas,

CONSIDERANDO o parecer jurídico exarado pela Procuradoria-Geral do Município no processo administrativo de nº 021795/2025, bem como a recomendação da PGM da necessidade de uniformização da interpretação administrativa quanto à aplicação do art. 2º da Lei Complementar nº 99/2019 e do art. 133 da Lei Complementar nº 035/2005;

CONSIDERANDO a previsão do art. 28, inciso IV, da lei complementar nº 128/2022, os princípios da legalidade, da segurança jurídica, da impessoalidade, da isonomia, e da eficiência na atuação da Administração Pública;

DECRETA:

Art. 1º Fica fixada, como interpretação uniforme e tese administrativa vinculante, no âmbito do Poder Executivo do Município de Colatina, o entendimento jurídico exarado no Parecer do processo administrativo de nº 021795/2025.

Art. 2º Em conformidade com o Decreto Municipal nº 31.975, de 30 de outubro de 2025, fica instituído o Parecer Padrão nº 05/2025 que será adotado na forma prevista no Anexo I deste Decreto.

Art. 3º A interpretação fixada por este Decreto tem caráter obrigatório e deverá ser observada por todos os órgãos e entidades da Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Colatina, em 07 de novembro de 2025.

RENZO DE

VASCONCELOS:05496770700

Assinado de forma digital por

RENZO DE

VASCONCELOS:05496770700

Prefeito Municipal





ANEXO I

Processo nº 21.795/2025

Interessado: MARIELI PORTE DE OLIVEIRA

Assunto: Pagamento de hora extraordinária em dobro – Trabalho em feriados – Servidor DT – Jornada de trabalho de 12x36 – Servidores estatutário e celetistas

PARECER PADRÃO N° 005/2025 - PGM/PMC

PARECER PADRÃO. DIREITO ADMINISTRATIVO. PAGAMENTO DE HORA EXTRAORDINÁRIA EM DOBRO. TRABALHO EM FERIADOS. SERVIDOR EM DESIGNAÇÃO TEMPORÁRIA. NATUREZA ADMINISTRATIVA DAS CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS. JORNADA DE TRABALHO DE 12x36. SERVIDORES ESTATUTÁRIOS E CELETISTA.

RELATÓRIO

Vieram os autos para a procuradoria do Município de Colatina, pelo qual a servidora, Sra. MARIELI PORTE DE OLIVEIRA, solicita o pagamento de hora extraordinária em dobro em razão de ter trabalhado em dias de feriados, com fundamento na Consolidação de Leis do Trabalho – CLT e na Lei Federal nº 605/1949.

A referida servidora é ocupante do cargo de ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, em designação temporária, matrícula 113425, admitida em 09/07/2025, conforme informações extraídas da Ficha Funcional anexada.

O processo está instruído com o Cartão de Ponto eletrônico e com a Folha de Ponto Diário, além da manifestação do Assessor Técnico – RH Saúde às fls. 04, solicitando parecer em razão da servidora requerente trabalhar em regime de escala e cujos plantões coincidiram com feriados descritos na inicial.

Eis o relatório.

PRELIMINAR – PARECER PADRÃO

Trata-se de Parecer Jurídico Padrão elaborado com fundamento no artigo 28, inciso IV, da Lei Complementar nº 128/2022 (Reforma Administrativa da Estrutura da Administração Pública Municipal de Colatina, Estado do Espírito Santo), que estabelece a competência da Procuradoria-Geral do Município, dentre outras, para fixação de interpretação uniforme em consultas e solicitações de pareceres aprovadas pelo Procurador-Geral do Município, homologado pelo Prefeito e publicado no Diário Oficial dos Municípios – DOM/ES, senão vejamos:

Art. 28 A Procuradoria-Geral do Município, órgão de assessoramento e controle, ligado diretamente ao Chefe do Poder Executivo, tem como âmbito de atuação as atividades de consultoria, assessoramento, controle e assessoramento jurídico ao Poder Executivo e, em específico as seguintes competências: (Redação dada pela Lei Complementar nº 131/2022)
(...)





PREFEITURA DE **COLATINA**

SECRETARIA DE GOVERNO

IV – examinar e aprovar previamente as minutas dos editais de licitação, contratos, acordos, convênios, ajustes e quaisquer outros instrumentos em que haja acordo de vontades para formação de vínculo obrigacional, oneroso ou não, qualquer que seja a denominação dada aos mesmos, celebrados por quaisquer órgãos integrantes da Administração Direta do Poder Executivo, inclusive seus aditamentos, sob pena de responsabilidade administrativa, civil do dirigente do respectivo órgão, entidade ou Secretaria Municipal, salvo se dispensada a oitiva da Procuradoria-Geral por meio de aprovação de minuta padronizada, enunciados administrativos e fixação de interpretação uniforme em consultas e solicitações de pareceres aprovadas pelo Procurador-Geral do Município, homologado pelo Prefeito e publicado no Diário Oficial dos Municípios – DOM/ES; (Redação dada pela Lei Complementar nº 131/2022)

O propósito deste parecer é delinear, de modo homogêneo, a possibilidade de pagamento de hora extraordinária em dobro em razão de trabalho em dias de feriados para os servidores públicos do Município de Colatina, abordando a análise de eventuais riscos jurídicos, administrativos e financeiros, bem como, a indicação das providências cabíveis a serem adotadas pela Administração.

O parecer padrão é manifestação jurídica emitida sobre matérias recorrentes, dispensando-se a análise individualizada pelos órgãos consultivos sempre que o caso concreto se amoldar aos termos da referida manifestação, mediante ateste expresso da área técnica. A utilização dos pareceres referenciais visa dar maior celeridade aos serviços administrativos, além de promover a uniformização da atuação dos órgãos envolvidos.

FUNDAMENTAÇÃO

Inicialmente, cumpre ressaltar que a análise a seguir empreendida limita-se aos aspectos legais envolvidos no procedimento em exame, notadamente naqueles previstos na Lei Orgânica Municipal (Lei nº 3.547/1990), Lei Complementar nº 035/2005 e Lei Complementar nº 129/2022, todas do Município de Colatina, além da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, Lei Federal nº 605/1949 e demais legislações correlatas, não cabendo a esta unidade jurídica adentrar nos aspectos técnicos e econômicos do pedido, nem no juízo de oportunidade e conveniência, uma vez que este parecer é de caráter meramente opinativo, não vinculando, portanto, a decisão do Gestor Municipal (TCU, Acórdão nº 2935/2011, Plenário, Rel. Min. WALTON ALENCAR RODRIGUES, DOU de 17/05/2011). Como diz JUSTEN FILHO (2014. p. 689) “o essencial é a regularidade dos atos, não a aprovação da assessoria jurídica”, ou seja, o gestor é livre no seu poder de decisão.

Importante destacar que se deve prestigiar a autonomia municipal, consagrada na Constituição Federal, que confere aos municípios brasileiros poderes tanto para estabelecerem a sua organização político-administrativa quanto o exercício da competência legislativa, na medida em que possuem autonomia para discorrerem sobre assuntos que lhe são afetos, tais como a criação de Leis que dispõem sobre direitos e vantagens dos seus servidores.

Em regra, as relações de trabalho no setor público são regidas pelo regime estatutário, que é instituído por uma lei ou por um conjunto de leis emanados por cada ente federativo (União, Estados e Municípios). Este regime jurídico de trabalho – também denominado Regime Jurídico Único (RJU) – estabelece os direitos, deveres, garantias, vantagens proibições e penalidades que devem regular o relacionamento entre o servidor e a Administração Pública.

Já nas relações trabalhistas da iniciativa privada o regime jurídico é o da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43), que rege relações contratuais de trabalho, fundadas no princípio da autonomia da vontade das partes que podem ajustar livremente as condições de trabalho (bilateralidade), respeitadas as normas mínimas de proteção aos direitos do trabalhador previstos na legislação.





No âmbito do Município de Colatina, como há servidores ocupantes de cargo tanto pelo regime estatutário quanto pelo regime celetista, as questões postas são analisadas, conforme o caso, pelo prisma do regime jurídico de natureza estatutária instituído pela Lei Complementar nº 035/2005, ou pelo prisma do regime jurídico de natureza celetista instituído pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Da análise do caso concreto, imprescindível destacar o disposto na Lei Complementar nº 035/2005 em relação aos contratados por designação temporária:

Artigo 1º - Esta Lei Complementar institui o Regime Jurídico de natureza Estatutária, dos servidores públicos do Município de Colatina, **inclusive os contratados por designação temporária**, regulando as condições de provimento e vacância dos cargos públicos, direitos, deveres, obrigações e responsabilidades de seus titulares. (Redação dada pela Lei Complementar nº 41/2006)

(...)

§ 2º A lei que autorizar a contratação de servidores, **por tempo determinado**, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, definirá **as regras e normas que lhe são aplicáveis e que serão sempre de direito administrativo-constitucional**.

Artigo 105 Aos servidores titulares dos cargos efetivos, **aos contratados por designação temporária** e aos ocupantes exclusivamente de cargos de provimento em comissão será aplicado o **Regime Geral de Previdência Social**. (Redação dada pela Lei Complementar nº 41/2006)

(grifos nossos)

De acordo com os dispositivos transcritos, a Lei Complementar nº 035/2005 instituiu o Regime Jurídico de natureza Estatutária dos servidores públicos do Município de Colatina, **inclusive os contratados por designação temporária**, regulando as condições de provimento e vacância dos cargos públicos. As regras e normas aplicáveis aos servidores contratados por tempo determinado serão sempre de direito administrativo-constitucional e lhes será aplicado também o Regime Geral de Previdência Social.

Da duração da jornada de trabalho e sua prorrogação.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, inciso XIII, garantiu aos trabalhadores urbanos e rurais a duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultando a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva. Já o inciso XVI do mesmo artigo garante a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Por força do artigo 39, § 3º, da Constituição Federal de 1988, a mesma limitação da duração do trabalho normal aplicável aos trabalhadores da iniciativa privada, qual seja, jornada de trabalho não superior a 8 (oito) horas diárias e a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, também foi estendida aos servidores públicos, bem como, a remuneração pelo serviço extraordinário.

No âmbito do Município de Colatina a Lei Complementar nº 035/2005 disciplina a duração da jornada de trabalho, destacando-se os seguintes dispositivos:

Artigo 33 A jornada normal de trabalho dos servidores públicos municipais, regidos por esta Lei Complementar, será definida em legislação específica, não podendo ultrapassar quarenta e quatro horas semanais, nem oito horas diárias, excetuando-se o regime de turnos, facultada a compensação de horário e a redução da jornada mediante acordo coletivo de trabalho.

Artigo 34 Poderá haver prorrogação da duração normal do trabalho, por necessidade do serviço ou por motivo de força maior.





§ 1º Compete ao chefe da repartição, mediante a justificativa prévia, prorrogar o período de trabalho, devidamente comprovada a necessidade do serviço.

§ 2º A prorrogação de que trata este artigo será remunerada na forma deste Estatuto e não poderá exceder o limite de duas horas diárias, salvo nos casos de jornada especial ou regime de turnos.

§ 3º Em situações excepcionais e de necessidade imediata as horas que excederem a jornada normal poderão ser compensadas pela correspondente diminuição em dias subsequentes.

Artigo 98 O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

§ 1º Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de duas horas diárias.

§ 2º A gratificação somente será devida ao servidor público efetivo que trabalhe além da jornada normal, vedada sua incorporação à remuneração.

§ 3º A gratificação pelo serviço extraordinário será determinada, no âmbito do Poder Executivo, pelo Prefeito e pelos dirigentes superiores das autarquias e fundações públicas, e no âmbito do Poder Legislativo, pelo Presidente da Câmara.

Já a Lei Orgânica do Município de Colatina, Lei nº 3.547/1990, estabelece em seu Artigo 38, § 1º, incisos VI e VIII, o seguinte:

Artigo 38 (...)

§ 1º - Aplicam-se aos servidores municipais os direitos seguintes:

VI - Duração do trabalho normal não superior a seis horas diárias e trinta horas semanais para os servidores burocráticos e quarenta horas semanais para os demais;

VIII - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo em cinquenta por cento à do normal;

Importante definir o conceito de hora extraordinária, que segundo entendimento pacífico na doutrina e na jurisprudência, é de hora trabalhada além da jornada normal de trabalho. No serviço público, considera-se hora extraordinária aquela hora laborada além da jornada diária, semanal ou mensal do servidor, fixada em lei para cada cargo ou carreira.

Pois bem, da análise dos dispositivos citados constata-se que há a previsão de prorrogação do período de trabalho para os servidores, remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, desde que respeitados os limites diárias e semanais de duração da jornada e a comprovada necessidade do serviço, bem como, deverá ser respeitado o intervalo mínimo de onze horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho, entretanto, não há menção quanto ao pagamento em dobro em feriados.

Do regime especial de trabalho (plantão).

No Município de Colatina, o regime especial de trabalho (plantão) foi regulamentado pela Lei Complementar nº 129/2022, senão vejamos:

Art. 98 O Prefeito Municipal de Colatina poderá estabelecer horário de trabalho diferenciado do expediente normal da Prefeitura em razão das peculiaridades dos serviços executados pelos profissionais que nela trabalham, desde que respeitada a carga horária estabelecida para cada cargo no Anexo I desta Lei.

§ 1º Portaria do Prefeito Municipal disciplinará o regime de cumprimento da jornada dos servidores, observado a necessidade do trabalho e o regime especial de trabalho, conforme artigo 100;

§ 2º O servidor sujeito à jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias terá descanso obrigatório para refeição, conforme regulamentação;





§ 3º Para efeitos de cálculo da jornada de trabalho mensal, será levado em consideração a carga horária semanal fixada para cada cargo no Anexo I, multiplicado por 05 (cinco) semanas.

Art. 99 A jornada de trabalho será definida da seguinte forma:

- I – Para a jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais: 100 (cem) horas mensais ou 04 (quatro) horas diárias ininterruptas;
 - II – Para a jornada de 30 (trinta) horas semanais: 150 (cento e cinquenta) horas mensais ou 06 (seis) horas diárias;
 - III – Para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais: 200 (duzentas) horas mensais ou 08 (oito) horas diárias com intervalo para almoço ou jantar.
- Parágrafo Único** A jornada de trabalho fixada poderá ser alterada mediante a necessidade do serviço e interesse do serviço público municipal.

Art. 100 Os servidores poderão trabalhar em regime especial de trabalho (plantão) diurno e/ou noturno, em atendimento à natureza e necessidade do serviço, desde que respeitada a jornada de trabalho mensal.

§ 1º Os plantões serão cumpridos em regime de escala de 12 (doze) e 24 (vinte e quatro) horas, sendo:

- I – Para plantões de 12 horas:
 - a) de 16 (dezesseis) plantões para a jornada de 200 horas mensais;
 - b) de 12 (doze) plantões para a jornada de 150 horas mensais;
 - c) de 08 (oito) plantões para a jornada de 100 horas mensais.
- II – Para plantões de 24 horas:
 - a) de 08 (oito) plantões para a jornada de 200 horas mensais;
 - b) de 06 (seis) plantões para a jornada de 150 horas mensais;
 - c) de 04 (quatro) plantões para a jornada de 100 horas mensais.

§ 2º Portaria do Chefe do Poder Executivo disciplinará o regime de cumprimento da jornada de trabalho dos funcionários.

§ 3º Os Profissionais designados para regime de plantão poderão ter jornada de 20, 30 ou 40 horas semanais e as horas trabalhadas a menor deverão ser compensadas.

Assim vemos que é possível o regime especial de trabalho (plantão) para os servidores públicos ocupantes de cargos sob o regime **estatutário**, como no caso da requerente, no entanto, da mesma forma não há menção quanto ao pagamento em dobro do trabalho em feriados.

Da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43).

Como já mencionado, no Município de Colatina há também servidores ocupantes de cargo pelo regime celetista, cuja a análise deverá ser pelo prisma do regime jurídico de natureza celetista instituído pela Consolidação das Lei do Trabalho – CLT. Assim sobre a jornada de trabalho, regime de plantão, período de descanso e o trabalho aos domingos e feriados, a CLT dispõe:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)





PREFEITURA DE
COLATINA
SECRETARIA DE GOVERNO

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 4º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69 - Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)





Pois bem, da análise dos dispositivos citados extraídos da CLT, constata-se que também não há a previsão, explícita, quanto ao pagamento em dobro pelo trabalho em feriados ou folga compensatória em outro dia.

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho já pacificou entendimento sobre o tema com a edição da Súmula n. 146, segundo a qual:

"SÚMULA Nº 146 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO.

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal."

Deste modo, se o empregador conceder uma folga compensatória, em outro dia da semana, ao empregado que trabalhou no feriado, não terá a obrigação do pagamento em dobro.

A situação não é a mesma para os empregados que cumprem jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso (conhecida como jornada de trabalho de 12×36). Isso porque, segundo a nova redação conferida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), ao parágrafo único do artigo 59-A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a remuneração mensal pactuada para as jornadas de 12×36 abrange o pagamento do descanso semanal remunerado e dos feriados.

Diante dessa disposição legal descrita no parágrafo anterior, resta compensado o trabalho realizado nos domingos e feriados pelos empregados que cumprem essa jornada especial, portanto, o entendimento adotado pelo TST na Súmula nº 444, que assegurava o pagamento em dobro dos feriados trabalhados, **está totalmente superado**. Vejamos o que diz a referida súmula:

"SÚMULA nº 444 – JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas."

Assim, diante da expressa previsão legal, o entendimento atual do TST é no sentido de que é devido o pagamento em dobro aos servidores públicos ocupantes de cargos sob o regime **celetista** que trabalham nos feriados, sem folga compensatória, com exceção daqueles que executam suas atividades em regime de 12X36.

Da Lei 605/1949.

Para fundamentar seu pedido, a requerente utilizou além da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a Lei Federal nº 605/1949, que regulamenta o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Entretanto, seu Artigo 5º alínea 'b' estabelece o seguinte:

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

(...)

b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

O dispositivo citado deixa claro que a Lei nº 605/1949 não se aplica aos servidores públicos municipais.





O Município segue o princípio da legalidade, ou seja, só pode realizar aquilo que está previsto em lei. No Direito administrativo, esse princípio determina que a Administração Pública, em qualquer atividade, está estritamente vinculada à lei. Assim, se não houver previsão legal, nada pode ser feito. No princípio genérico, a pessoa pode fazer de tudo, exceto o que a lei proíbe. No princípio específico, a Administração Pública só pode fazer o que a lei autoriza, estando engessada na ausência de tal previsão. Seus atos têm que estar sempre pautados na legislação.

De acordo com o magistério de Hely Lopes Meirelles, obra Direito administrativo brasileiro, p. 87, com destaque nossos: *“As leis administrativas são, normalmente, de ordem pública e seus preceitos não podem ser descumpridos, nem mesmo por acordo ou vontade conjunta de seus aplicadores e destinatários, uma vez que contêm verdadeiros poderes-deveres, irrelegáveis pelos agentes públicos.”*

Dessa forma, tendo em vista o estabelecido nos dispositivos legais transcritos acima, entendo pela impossibilidade/illegalidade do requerimento inicial da servidora quanto ao pagamento em dobro pelo trabalho em feriados ou sua folga compensatória em outro dia.

CONCLUSÃO

Ante ao exposto, opino pela impossibilidade/illegalidade do requerimento apresentado pela servidora em designação temporária, Sra. MARIELI PORTE DE OLIVEIRA, quanto ao pagamento de hora extraordinária em dobro em razão de ter trabalhado em dias de feriados, bem como, sua folga compensatória em outro dia, ante a falta de amparo legal.

Após aprovado pelo Procurador-Geral do Município, o presente Parecer Padrão deverá ser utilizado pelas Secretarias Municipais do Poder Executivo do Município de Colatina, na instrução dos processos administrativos para fim estabelecer orientação jurídica uniforme aos pedidos de pagamento da hora extraordinária em dobro em razão do trabalho em dias de feriados ou sua folga compensatória em outro dia. Assim deverá ser respeitado o seguinte:

1 – No caso dos servidores públicos que cumprem a jornada de trabalho de 12×36, independentemente do regime jurídico ao qual esteja vinculado, não é devido o pagamento de hora extraordinária em dobro em razão de ter trabalhado em dias de domingo ou feriados e nem sua folga compensatória em outro dia, já que a remuneração mensal desses servidores abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, no caso dos celetistas, bem como, ante a falta de amparo legal, no caso dos estatutários.

2 – No caso dos servidores públicos ocupantes de cargo pelo regime estatutário, inclusive os contratados por designação temporária, também não é devido o pagamento de hora extraordinária em dobro em razão de ter trabalhado em dias de domingo ou feriados e nem sua folga compensatória em outro dia, ante a falta de amparo legal.

3 – No caso dos servidores públicos ocupantes de cargo pelo regime celetista, é devido o pagamento de hora extraordinária em dobro em razão de ter trabalhado em dias de feriados, sem a devida compensação, com fundamento na Súmula 146 do TST.

Desde que atendido rigorosamente o disposto neste Parecer Padrão, estão dispensados de prévia manifestação da Procuradoria-Geral do Município os procedimentos administrativos versando sobre a matéria, ressalvada a análise de consulta quanto à questão jurídica diversa expressa e especificamente indicada.

Desta feita, por ser este parecer meramente de caráter OPINATIVO, remeto os presentes autos ao Diretor Jurídico para que submeta à ratificação e aprovação do Procurador-Geral.





PREFEITURA DE
COLATINA
SECRETARIA DE GOVERNO

Em caso de aprovação, o processo deverá ser remetido ao Exmo. Sr. Prefeito para homologação, e posterior publicação no Diário Oficial dos Municípios – DOM/ES

É o parecer. Salvo melhor Juízo.

Colatina/ES, 06 de novembro de 2025.

Victor Araujo Venturi
Consultor Jurídico

Genício Caliari Filho
Procurador-Geral Adjunto

Eliseu Victor Sousa
Procurador-Geral

