VENCIMENTOS E VANTAGENS DOS SERVIDORES PÚBLICOS

HELY LOPES MEIRELLES
Juiz em São Paulo

SUMÁRIO: *Vencimentos: Considerações gerais. Percepção e aumento de vencimentos. O princípio de isonomia. Natureza alimentar. O desconto em fôlha de pagamento. Prescrição. Vantagens: Considerações gerais. Adicionais. Gratificações. O salário-família. Licença-prêmio conversível em pecúnia.*

1. Em sentido estrito, *vencimento* é a retribuição pecuniária devida ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei; *vencimento,* em sentido amplo, é a soma do padrão com as vantagens pecuniárias auferidas pelo servidor, a título de adicional ou gratificação.

Além da retribuição do servidor sob a forma de *vencimento,* outra existe sob a forma de *remuneração,* ou seja, o estipêndio pago na base de duas têrças partes do padrão de vencimento (parte fixa) e o restante auferível em quotas ou percentagens atribuídas por lei (parte variável). A *remuneração* é a modalidade estipendiária geralmente adotada para os agentes da arrecadação fiscal. Ambos — vencimento e remuneração — constituem formas ou modalidades de retribuição pecuniária do serviço público, genèricamente compreendidas na expressão usual: *vencimentos.*

Quando o legislador pretende restringir o conceito ao padrão do funcionário, emprega o vocábulo no singular — *vencimento*; quando quer abranger também as vantagens conferidas ao servidor usa o têrmo no plural — *vencimentos.* Essa técnica administrativa é encontradiça nos *estatutos,* e foi utilizada no texto constitucional nas várias disposições em que o constituinte aludiu genèricamente à retribuição estipendiária dos agentes públicos — funcionários e magistrados — remu-

nerados pela Administração (Constituição federal, arts. 67, § 2.º; 95, III; 97, II; 189, parágrafo único; 191, §§ 2.º e 3.º).

Os vencimentos — padrão e vantagens — só por lei podem ser fixados, aumentados ou reduzidos, segundo as conveniências e possibilidades da administração.[1] Para o funcionalismo não há irredutibilidade de vencimentos, prerrogativa essa assegurada constitucionalmente aos magistrados (art. 95, III). Não há, assim, por parte dos funcionários, direito adquirido a futuros vencimentos ou vantagens.[2] A administração pode, a todo tempo, modificar a retribuição pecuniária de seus servidores, aumentando ou reduzindo o padrão; ampliando, restringindo ou suprimindo vantagens que ainda não se tenham integrado no patrimônio individual do funcionário, e tais são tôdas aquelas que dependem da prestação do serviço em determinadas condições estabelecidas pela administração. Vencimentos e vantagens irretiráveis do servidor só são os que já foram adquiridos pelo desempenho efetivo da função (*pro labore facto*), ou pelo transcurso do tempo de serviço (*ex facto temporis*), nunca, porém, os que dependem de um trabalho a ser feito (*pro labore faciendo*), ou de um serviço a ser prestado em determinadas condições (*ex facto officii*), ou em razão da anormalidade do serviço (*propter laborem*), ou, finalmente, em razão de condições individuais do servidor (*propter personam*).

Desde que o Estado não firma contrato com seus servidores, mas para êles estabelece unilateralmente um regime de trabalho e de retribuição por via estatutária, lícito lhe é, a todo tempo, alterar as condições de serviço e de pagamento, uma vez que o faça por lei, sem discriminações pessoais, visando as conveniências da administração.

---

1 A exigência de lei para a fixação e alteração dos vencimentos só é feita para o funcionalismo da Administração centralizada, não o sendo para os servidores autárquicos, nem para os empregados das entidades paraestatais, cujos orçamentos não estão sujeitos ao contrôle do Legislativo. Aliás, para as autarquias federais, a Lei n.º 488, de 15-11-1948, esclarece que os vencimentos de seus dirigentes e empregados serão fixados por ato do Executivo (art. 33). Os vencimentos do pessoal das entidades paraestatais (sociedades de economia mista, serviços sociais autônomos, fundações educacionais, etc.) são normalmente fixados e alterados por simples ato da Diretoria, na forma de seus estatutos. Observe-se, ainda, que os vencimentos dos empregados das autarquias profissionais (Ordem dos Advogados, Conselhos de Engenharia e Arquitetura, Conselhos de Medicina, e outros), são fixados e modificados pelos respectivos Conselhos, independentemente de ato do Poder Executivo, uma vez que os recursos financeiros destas entidades provêm de contribuições dos próprios profissionais a elas filiados, sem qualquer participação do erário, razão pela qual não há interêsse do Poder Público a justificar o contrôle de suas despesas. A determinação da Lei federal n.º 488, acima citada, refere-se, evidentemente, às autarquias que administram bens e interêsses da União.

2 STF RDA 32-151; 33-92; 54-213; 55-180; RT 235-612; 263-714; TFR RDA 25-114; 35-107; 59-182; TJSP RDA 35-112; 37-101; 65-111; 68-157; RT 310-303; 322-200; TASP RDA 64-132; 66-114; 68-159; RT 299-490; 308-428; 329-712.

2. *A percepção de vencimentos* pelo exercício do cargo é a regra da administração brasileira, que desconhece cargo sem retribuição pecuniária. Pode haver *função gratuita,* como são as honoríficas e as de suplência, mas *cargo gratuito* é inadmissível na nossa organização administrativa. Diante dêste princípio, resulta que todo aquêle que fôr investido num cargo e o exercer como titular ou substituto tem direito ao vencimento respectivo. Daí porque a jurisprudência é uniforme e pacífica no reconhecer ao suplente que substitui o titular, a retribuição correspondente ao exercício do cargo.[3] A mesma razão de direito impõe o pagamento da diferença de vencimento entre a do cargo do substituído e a do substituto, mas a lei pode condicionar êste pagamento a um período mínimo de substituição.

3. *O aumento de vencimentos* — padrão e vantagens — dos funcionários públicos depende de lei de iniciativa exclusiva do chefe do Executivo (Constituição federal, art. 67, § 2.º). É uma restrição fundada na harmonia dos podêres e no reconhecimento de que só o Executivo está em condições de saber quando e em que limites pode majorar a retribuição de seus servidores.

4. *O princípio de isonomia* vem sendo freqüentemente invocado para a equiparação de vencimentos de funcionários não contemplados nas leis majoradoras de vencimentos ou concessivas de vantagens. Tal princípio deflui do disposto no § 1.º, do art. 141 da Constituição federal, que afirma a igualdade de todos perante a lei. Mas êsse princípio há de ser entendido e aplicado nos justos limites do mandamento igualitário.[4]

O que a Constituição assegura é a igualdade jurídica, ou seja, tratamento igual, aos especìficamente iguais perante a lei. A igualdade genérica dos funcionários públicos não os equipara em direitos e deveres, e, por isso mesmo, não os iguala em vencimentos e vantagens. Genèricamente todos os funcionários são iguais, mas pode haver diferenças específicas de função, de tempo de serviço, de condições de trabalho, de habilitação profissional e outra mais, que desigualem os genèricamente iguais. Se assim não fôsse, ficaria a administração obrigada a dar os mesmos vencimentos e vantagens aos portadores de iguais títulos de habilitação, aos que desempenham o mesmo ofício, aos que realizam o mesmo serviço, embora em cargos diferentes ou em circunstâncias diversas. Todavia, não é assim, porque cada funcionário ou classe de funcionário pode exercer as mesmas funções (v.g. de médico, engenheiro, escriturário, porteiro, etc.) em condições funcionais ou pessoais distintas, fazendo jus a retribuições diferentes, sem ofensa ao princípio isonômico. Até mesmo a organização da carreira, com escalonamento de classes para acesso sucessivo, com gradação crescente dos

3 STF AJ 109-374; TJSP RT 235-241; 263-376; 264-229; 286-212; 289-256; TASP RT 202-136; 234-382; 235-241; 247-447; 263-507.

4 Paulino Jacques, *Da Igualdade Perante a Lei,* 1957, págs. 220 e segs.

vencimentos, importa diferençar os servidores, sem os desigular perante a lei. É uma contingência da hierarquia e da seleção de valôres humanos na escala dos servidores públicos.

O que o princípio da isonomia impõe é tratamento igual aos realmente iguais. A igualdade nominal não se confunde com a igualdade real. Cargos de igual denominação podem ser funcionalmente desiguais, em razão das condições de trabalho de um e de outro; funções equivalentes podem diversificar-se pela qualidade ou pela intensidade do serviço. A situação de fato é que dirá da identidade ou não entre cargos e funções nominalmente iguais.[5]

5. *A equiparação de vencimentos e vantagens* deve ser feita por lei tôda vez que as condições de serviço forem idênticas e os servidores apresentem os mesmos requisitos pessoais e profissionais. O que não se legitima é a equiparação pelo Judiciário, sem base na legislação, a pretexto de corrigir injustiças do Executivo ou suprir emissões do Legislativo. O Judiciário não faz, nem supre a lei; aplica o direito positivo. Sòmente quando fôr afrontado o princípio constitucional da isonomia, é que o Judiciário pode declarar a inconstitucionalidade (não a injustiça do Executivo ou do Legislativo), aplicando um mandamento superior, que é o da igualdade legal, para reconhecer e assegurar aos preteridos o mesmo direito de seus iguais. Fora dessa hipótese, a equiparação de vencimentos e vantagens funcionais, pelo Judiciário, descamba para a usurpação de atribuições do Legislativo, como já têm proclamado as diversas Côrtes de Justiça do país.[6]

6. *A natureza alimentar dos vencimentos* não permite sejam êles retidos pela administração, nem admite arresto, seqüestro ou penhora, salvo quando se tratar de prestação de alimentos ou de crédito da Fazenda Pública. Estas exceções constam expressamente do Estatuto federal (art. 126, I e II), e do art. 49, do Decreto-Lei n.º 3.070, de 20 de fevereiro de 1941, que assim aditou o inciso VII, do art. 942, do Código de Processo Civil, alcançando todos os funcionários e servidores autárquicos, por se tratar de uma disposição processual da competência legislativa da União, válida igualmente para os Estados-membros e Municípios.

7. *O desconto em fôlha de pagamento* é forma administrativa usual para a retenção de contribuições de previdência, de impôsto de renda, de quantias pagas indevidamente aos funcionários, de empréstimos contraídos no serviço, de aquisições ou consumações feitas na própria repartição ou por seu intermédio. Essa modalidade de desconto é legítima quando realizada na forma e limites previstos no Estatuto res-

---

5 STF RDA 49-143; RT 297-811; TJDF RDA 49-142; 56-173; TJSP RDA 45-105; RT 242-193; 258-188; 284-278; 329-587.

6 STF RTJ 8-83; RDA 50-126; 56-168; 71-198; RF 194-120; RT 303-741; TFR RDA 48-125; TJSP RDA 48-148; TASP RDA 65-109; RT 316-392.

pectivo e não houver dúvida sôbre a quantia a ser reposta. Se, porém, ocorrer divergências sôbre o *quantum* a descontar ou sôbre a legalidade do ato que determinou a restituição, já não poderá a administração efetivar os descontos a que se opõe o funcionário.[7] Em tal hipótese, sòmente após a solução definitiva da controvérsia é que se iniciará o *desconto em fôlha,* nas condições constantes do Estatuto ou de leis especiais. Neste passo é de se esclarecer que os vencimentos ou vantagens percebidos em virtude de medida liminar obtida em mandado de segurança, ficam sujeitos à reposição, mediante desconto em fôlha, desde que a liminar seja cassada, ou a segurança denegada.[8]

8. *A prescrição dos vencimentos e vantagens* se consuma em cinco anos (Dec. fed. n.º 20.910, de 6-1-1932) e a sua interrupção só poderá ser feita uma vez, recomeçando o prazo a correr pela metade (Dec.-Lei n.º 4.597, de 19-8-1942). Suspende-se, entretanto, a prescrição, durante o tempo em que a administração permanecer estudando o recurso ou a reclamação do servidor (Lei n.º 5.761, de 25-6-1930). Como se trata de débito vencível mês a mês, a prescrição só atinge os vencimentos e vantagens anteriores ao qüinqüênio.[9] Nem mesmo os vencimentos dos magistrados escapam à prescrição qüinqüenal, pois que a irredutibilidade dêsses estipêndios não tem o condão de torná-los imprescritíveis, uma vez que a perda da ação pela inércia do seu titular não se confunde com a garantia constitucional que os torna irredutíveis.[10]

Já vimos que os servidores públicos são estipendiados por meio de *vencimento* ou de *remuneração*. Além dessa retribuição estipendiária podem, ainda, receber outras parcelas em dinheiro, constituídas pelas *vantagens pecuniárias* a que fizeram jus, na conformidade das leis que as estabelecem. Neste tópico veremos a natureza e efeitos das *vantagens pecuniárias* e as espécies e modalidades em que geralmente se repartem.

9. *Vantagens pecuniárias* são acréscimos do estipêndio do funcionário, concedidas a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço (*ex facto temporis*), ou pelo desempenho de funções especiais (*ex facto officii*), ou em razão das condições anormais em que se realiza o serviço (*propter laborem*), ou, finalmente, em razão de condições pessoais do servidor (*propter personam*). As duas primeiras espécies constituem os *adicionais* (*adicionais de vencimento* e *adicionais de função*), as duas últimas formam a categoria das *gratificações* (*gra-*

---

7 TJSP RT 317-309; TASP RDA 61-122; RT 304-639.

8 STF RDA 68-164.

9 STF RTJ 8-162; TJSP RT 299-286.

10 TJSP RT 168-299; 286-271.

tificações de serviço e *gratificações pessoais*). Tôdas elas são espécies do gênero *retribuição pecuniária*, mas se apresentam com características próprias e efeitos peculiares em relação ao beneficiário e à administração.

Certas vantagens pecuniárias se incorporam automàticamente ao vencimento (v.g. por tempo de serviço) e o acompanham em tôdas as suas mutações, inclusive quando se converte em proventos da inatividade (vantagens pessoais subjetivas); outras, apenas, são pagas com o vencimento mas dêle se desprendem quando cessa a atividade do servidor (vantagens de função ou de serviço); outras, independem do exercício do cargo ou da função, bastando a existência da relação funcional entre o servidor e a administração (v.g. salário-família), e, por isso mesmo, podem ser auferidas mesmo na disponibilidade e na aposentadoria, desde que subsista o fato ou a situação que as geram (vantagens pessoais objetivas).

Em princípio as vantagens pecuniárias são acumuláveis, desde que compatíveis entre si e não importem repetição do mesmo benefício concedido pela lei. Não há confundir acumulação de cargos, com acumulação de vantagens de um mesmo cargo, ou de cargos diversos constitucionalmente acumuláveis. Desde que ocorra o motivo gerador da vantagem nada impede a sua acumulação, se duplicadas forem as situações que a ensejam. Outra observação que se impõe é a de que a concessão das *vantagens pecuniárias* só por lei pode ser feita, e por lei de iniciativa do Executivo, porque como acessórios do vencimento seguem a sorte do principal e ficam sujeitas às mesmas restrições constitucionais relativas aos aumentos estipendiários (Constituição federal, art. 67, § 2.º).

As vantagens pecuniárias podem ser concedidas tendo-se em vista ùnicamente o tempo de serviço, como podem ficar condicionadas a determinados requisitos de duração, modo e forma da prestação de serviço (vantagens modais ou condicionais). As primeiras tornam-se devidas *para sempre* com o só exercício do cargo pelo tempo fixado em lei; as últimas (modais ou condicionais), exigem, além do exercício do cargo, a ocorrência de certas situações, ou preenchimento de determinadas condições ou encargos estabelecidos pela administração. Exemplo típico de vantagem dependente apenas do tempo de serviço são os adicionais por biênio, triênio, qüinqüênio, etc.; exemplos de vantagens condicionais ou modais temo-los nos adicionais de tempo integral, de dedicação plena e de nível universitário, como também nas gratificações por risco de vida e saúde, no salário-família, na licença-prêmio conversível em pecúnia e outras dessa espécie.

O que convém fixar é que as vantagens por tempo de serviço integram-se automàticamente no padrão de vencimento, desde que consumado o tempo estabelecido em lei, ao passo que as vantagens condicionais ou modais, mesmo que auferidas por longo tempo em razão do

preenchimento dos requisitos exigidos para a sua percepção, não se incorporam ao vencimento, a não ser quando essa integração fôr determinada por lei. E a razão dessa diferença de tratamento está em que as primeiras (por tempo de serviço) são vantagens pelo trabalho já feito (*pro labore facto*), ao passo que as outras (condicionais ou modais) são vantagens pelo trabalho que está sendo feito (*pro labore faciendo*), ou por outras palavras, são *adicionais de função* (*ex facto officii*) ou não *gratificações de serviço* (*propter laborem*) [11] ou, finalmente, são *gratificações em razão de condições pessoais do servidor* (*propter personam*). Daí porque quando cessa o trabalho, ou quando desaparece o fato ou a situação que lhes dá causa, deve cessar o pagamento de tais vantagens, sejam elas *adicionais de função, gratificações de serviço,* ou *gratificações em razão das condições pessoais do servidor.*

Além dessas vantagens, que encontram justificativa em fatos ou situações de interêsse administrativo, por relacionadas direta ou indiretamente com a prestação do serviço ou com a situação do servidor, as administrações têm concedido *vantagens anômalas,* que refogem completamente dos princípios jurídicos e da orientação técnica que devem nortear a retribuição do funcionalismo. Estas *vantagens anômalas,* não se enquadram quer como *adicionais,* quer como *gratificações,* pois não têm a natureza administrativa de nenhum dêstes acréscimos estipendiários, apresentando-se como *liberalidades ilegítimas* que o legislador faz à custa do erário, com o só propósito de cortejar o funcionalismo e dêle obter retribuições eleitoreiras.[12]

A legislação estatutária federal, estadual e municipal apresenta-se com lamentável falta de técnica na denominação das *vantagens pecuniárias* de seus servidores, confundindo e baralhando *adicionais* com *gra-*

---

11 *Função* é a atribuição ou o conjunto de atribuições que a administração confere a cada categoria profissional, no quadro de sua organização (função de porteiro, função de escriturário, função de contador, função de advogado, função de médico, função de engenheiro, etc.); *serviço* é o trabalho que a administração comete especificamente a cada servidor, para o desempenho de sua função. A *função,* comumente, resulta do *cargo,* mas pode haver *função* sem *cargo;* o que não pode é existir *cargo* sem *função,* porque o *cargo* pressupõe a *função* correspondente. *Cargo* é o lugar estabelecido na organização administrativa, com denominação própria, funções específicas e estipêndio certo, para ser exercido por um titular, investido na forma determinada em lei.

12 Exemplo típico de *vantagens anômalas* são as do art. 30 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de São Paulo, que nenhuma relação têm com a prestação do serviço público, nem revelam qualquer interêsse administrativo na sua concessão. São puras e inexplicáveis liberalidades do legislador constituinte, que fêz cortesia com o erário, dessangrando os cofres públicos com vantagens pecuniárias aos participantes da Revolução de 1932. É um prêmio a longo prazo ao "funcionário-herói" a custa dos contribuintes que também expuseram a sua vida pela reconstitucionalização do país. Sôbre ser uma anomalia, tais vantagens constituem uma injusta discriminação entre os participantes-funcionários e os não funcionários.

tificações, o que vem dificultando o Executivo e o Judiciário no reconhecimento dos direitos de seus beneficiários. Essa imprecisão conceitual do Legislativo é que responde pela hesitação da jurisprudência, pois que, em cada Estatuto, em cada lei, em cada decreto a nomenclatura é diversa, e não raro errônea, designando uma vantagem com o *nomem juris* da outra.[13] Urge, portanto, a adoção da terminologia certa e própria do Direito Administrativo, para unidade de doutrina e exata compreensão da natureza, extensão e efeitos das diferentes vantagens pecuniárias que a administração concede aos seus funcionários.

Feitas essas considerações de ordem geral sôbre o gênero, *vantagens pecuniárias,* vejamos as suas espécies, isto é, os *adicionais* e as *gratificações* e suas várias modalidades.

10. *Adicionais* são vantagens pecuniárias que a administração concede aos funcionários em razão do tempo de exercício (*adicionais de tempo de serviço*), ou em face da natureza peculiar da função, que exige conhecimentos especializados ou em regime próprio de trabalho (*adicionais de função*). Os adicionais se destinam a melhor retribuir os exercentes de funções técnicas, científicas e didáticas, ou a recompensar os que se mantiveram por longo tempo no exercício do cargo. O que caracteriza o *adicional* e o distingue da *gratificação* é o ser, aquêle, uma recompensa ao tempo de serviço do funcionário, ou uma retribuição pelo desempenho de *funções* especiais que refogem da rotina burocrática, e, esta, uma compensação por *serviços* comuns executados em condições anormais para o funcionário, ou uma ajuda pessoal em face de certas situações que agravam o orçamento do servidor. O *adicional* se relaciona com o *tempo* ou com a *função*; a *gratificação* se relaciona com o *serviço* ou com o *servidor*. O *adicional,* em regra, adere ao vencimento e por isso tem caráter permanente; a *gratificação* é autônoma e contingente. Ambos, porém, podem ser suprimidos para o futuro.

Fixada a distinção conceitual entre *adicional* e *gratificação,* vejamos as modalidades ou subespécies de *adicionais* (*de tempo de serviço e de função*), para, após, examinarmos as *gratificações* e suas variantes, encontradiças na prática administrativa.

---

13 Os estatutos freqüentemente confundem *gratificações* com *adicionais*. Sempre que se cria um *adicional* o legislador o coloca no rol das *gratificações* sem atentar para a sua verdadeira natureza jurídica, como está ocorrendo com os *adicionais de tempo de serviço, de dedicação plena* e *de nível universitário,* mal rotulados como *gratificações*. Até mesmo o *adicional por tempo de serviço* está incluído dentre as *gratificações* previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União (art. 145, XI); por outro lado, algumas *gratificações verdadeiras* são consideradas como *vantagens autônomas* (v. g. as *diárias* e a *ajuda de custo*), ou são colocadas como *adicionais de função* (v. g. a denominada *função gratificada*). Dessa confusão conceitual entre *gratificação* e *adicional* resulta o caos administrativo que se observa na legislação em geral.

BIBLIOTECA MARIO HENRIQUE SIMONSEN
FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS

11. *Adicional por tempo de serviço* é o acréscimo pecuniário que se adita definitivamente ao padrão do cargo, em razão exclusiva do tempo de exercício estabelecido em lei para o auferimento da vantagem. É um adicional *ex facto temporis,* resultante de serviço já prestado — *pro labore facto.* Daí porque se incorpora automàticamente ao vencimento e o acompanha na disponibilidade e na aposentadoria.

Êste adicional adere ao vencimento para todos os efeitos legais, e é irretirável do funcionário, precisamente porque representa uma contraprestação de serviço já feito. É uma vantagem pessoal, um direito adquirido para o futuro. Sua *conditio juris* é, apenas, e tão-sòmente, o tempo de serviço já prestado, sem se exigir qualquer outro requisito da função ou do funcionário. Representa uma promoção no próprio cargo, razão pela qual vem sendo designado como *progressão horizontal* na carreira, independentemente da *progressão vertical* que é a promoção de um cargo a outro mais elevado.

O adicional por tempo de serviço tem origem remota em nossa administração, pois vem da lei de 14 de outubro de 1827, interpretada pelo Aviso Imperial n.º 35, de 10 de fevereiro de 1854, onde se lê que tal vantagem "tem em vista remunerar serviços já prestados; sendo de natureza mui diversa das gratificações que se concedem em vista de serviços prestados na atualidade".[14] De lá para cá êsse adicional se generalizou nas administrações e se estendeu a quase tôdas as categorias de servidores das repartições centralizadas e das entidades autárquicas. E é louvável a sua adoção pelo sentido de justiça que tal acréscimo apresenta para aquêles que há mais tempo se dedicam ao serviço público, e nos quais se presume maior experiência e mais eficiência no desempenho de suas funções, o que justifica o acréscimo estipendiário, sem correr os azares de uma eventual promoção.

O adicional em exame tanto pode ser calculado percentualmente sôbre o padrão de vencimento atual do funcionário, como pode a lei indicar outro padrão, ou mesmo instituí-lo em quantia fixa, igual para todos, ou progressiva em relação aos estipêndios. Sua adoção fica inteiramente a critério e escolha da administração, que poderá concedê-lo, modificá-lo ou extingui-lo a qualquer tempo, desde que o faça por lei, e respeite as situações jurídicas anteriores, definitivamente constituídas em favor dos funcionários que já completaram o tempo necessário para a obtenção da vantagem. A lei federal adotou o adicional por *triênios,*[15] a lei paulista por *qüinqüênios,*[16] e as Constituições estaduais ou se omitiram, ou tornaram obrigatório o adicional após

---

14 *Coleção de Leis do Império,* volume de 1854, pág. 33.

15 Lei federal n.º 3.870, de 12-7-1960, arts. 14 e segs.

16 Lei paulista n.º 6.043, de 20-1-1961, arts. 13 e segs.

determinados períodos de exercício.[17] São critérios regionais, de adequação da vantagem às possibilidades do orçamento de cada administração, que em nada desfiguram a sua natureza e efeitos. Observe-se, neste passo, que as disposições das Constituições estaduais não se aplicam, no que tange a êsse adicional, aos servidores municipais, porque tal imposição atentaria contra a autonomia local e a liberdade de organização dos serviços municipais (Constituição federal, art. 28, II, *b*), como já fizemos sentir precedentemente.

12. *O adicional de função* se apresenta como vantagem pecuniária *ex facto officii,* ligada a determinados cargos ou funções, que, para serem bem desempenhados, exigem um regime especial de trabalho, uma particular dedicação ou uma especial habilitação de seus titulares. Em ocorrendo qualquer dessas hipóteses, em que o serviço refoge da rotina burocrática, por seu caráter técnico, didático ou científico, passando a exigir maior jornada de trabalho, maior atenção do servidor ou maior especialização profissional, a administração recompensa pecuniàriamente os funcionários que o realizam, pagando-lhes um *adicional de função,* enquanto desempenham o cargo nas condições estabelecidas pelo Poder Público.

Nesta categoria entram os adicionais de *tempo integral,* de *dedicação plena* e de *nível universitário*.

Todo *adicional de função* é, por natureza, vantagem pecuniária *pro labore faciendo,* de auferimento condicionado à efetiva prestação do serviço nas condições estabelecidas pela administração. Daí porque não se incorpora automàticamente ao vencimento, mas deve integrá-lo para efeitos de disponibilidades ou aposentadoria, se, no momento da passagem para a inatividade remunerada, o funcionário estava exercendo o cargo ou a função com o período de carência consumado. Nem seria justo e jurídico que a administração se beneficiasse durante todo o tempo de atividade do servidor com as vantagens da exclusividade de seu trabalho e de sua profissão, e, ao pô-lo em disponibilidade, ou ao conceder-lhe a aposentadoria, passasse a desconhecer o regime especial em que trabalhou e o diploma universitário que apresentou para ter acesso ao cargo ou à função.

Comumente o estatuto estabelece um período de carência para que o *adicional de função* se incorpore ao vencimento, cautela muito conveniente a fim de que a administração obtenha uma relativa continui-

---

17 Constituições estaduais: Alagoas, art. 138; Amazonas, art. 85; Bahia, *omissis*; Ceará, art. 160, n.º XVI; Espírito Santo, art. 60, n.º III; Guanabara, *omissis;* Goiás, art. 122; Maranhão, *omissis;* Mato Grosso, *omissis;* Minas Gerais, arts. 148 e 149; Pará, *omissis;* Paraíba, *omissis;* Paraná, art. 152; Pernambuco, art. 163, n.º III; Piauí, art. 145, n.º XXVIII; Rio Grande do Norte, art. 133, n.º III; Rio Grande do Sul, *omissis;* Rio de Janeiro, art. 126; Santa Catarina, art. 199; São Paulo, art. 98; Sergipe, arts. 188 e 189.

dade nos trabalhos empreendidos por seus técnicos, professôres e pesquisadores, e, por outro lado, para que o acréscimo estipendiário não venha a integrar o vencimento dos inconstantes no serviço, nem se preste a majorações de proventos daqueles que, às vésperas da aposentadoria, ingressem no regime de tempo integral ou no de dedicação plena, ou passem a exercer cargos ou funções de nível universitário.

13. *O adicional de tempo integral* advém do regime de *full-time* norte-americano [18] e só recentemente foi adotado pela administração brasileira. O Estatuto federal facultou o estabelecimento dêste regime de trabalho "para os cargos ou funções indicados em lei" (Lei n.º 1.711, art. 244). A subseqüente Lei n.º 3.780, de 12 de julho de 1960, permitiu a sua adoção pelo funcionário que exercer atividades técnico-científicas, de magistério ou pesquisa, satisfeitas as exigências regulamentares, e o declarou incompatível com o exercício cumulativo de cargos, empregos ou funções, bem como de qualquer outra atividade pública ou privada (art. 49 e parágrafos). Para os funcionários em regime de tempo integral é concedido um adicional proporcional ao nível de vencimento de seu cargo, calculado de acôrdo com o tempo de efetivo exercício nesse regime, adicional êste que varia de 75% a 100% (art. 50), e se incorpora ao vencimento, após cinco anos de efetivo exercício, para efeito do cálculo de proventos da inatividade, desde que o servidor nêle se encontre no ato da aposentadoria (art. 52).

Os estatutos estaduais [19] e municipais geralmente adotam orientação idêntica, quanto a êsse regime, variando apenas na percentagem do adicional e em minúcias para a sua concessão. O adicional de tempo integral é, assim, uma vantagem pecuniária *ex facto officii*, privativo de certas atividades (comumente de magistério e pesquisa) e condicionado a determinados requisitos regulamentares. Não é um acréscimo por tempo de serviço, como à primeira vista pode parecer; é um típico *adicional de função*, auferível em razão do serviço técnico ou científico a ser prestado (*pro labore faciendo*) nas condições estabelecidas pela administração. A ampliação da jornada de trabalho entra,

---

18 Segundo informa James Brown, em minucioso estudo sôbre o desenvolvimento da pesquisa científica nos Estados Unidos da América do Norte, o regime de *full-time* surgiu da exigência de serviços contínuos e prolongados nos laboratórios, em que as experiências não podiam ser paralisadas com a jornada comum de trabalho. Daí o Govêrno ter colocado os pesquisadores no regime de *full-time*, com um adicional proporcional ao tempo de serviço e proibição do exercício de qualquer outra atividade profissional. Êste regime, conforme esclarece o mesmo autor, se iniciou na Universidade de Prynceton, em 1904, generalizando-se ràpidamente em todo o país, não só no serviço público, como nas atividades privadas (cf. James Brown, *Technology and Science*, NY, 1959, págs. 18 e segs.).

19 No Estado de São Paulo o *regime de tempo integral* está regulado pela Lei n.º 4.477, de 24 de dezembro de 1957, e consta da Consolidação estatutária nos arts. 257 a 268-N.

tão-sòmente, como pressuposto do regime e não como causa da vantagem pecuniária, a qual assenta, precìpuamente, na realização de certas atividades que exigem maior assistência do funcionário, que há de ficar integralmente à disposição da administração, e sòmente dela. O que caracteriza o regime de tempo integral é o fato de o servidor só poder exercer uma função ou um cargo público, sendo-lhe vedado realizar qualquer outra atividade profissional particular ou pública. Nesse regime a regra é, *um emprêgo e um só empregador,* diversamente do que ocorre no regime de dedicação plena em que o funcionário pode ter mais de um emprêgo e mais de um empregador, desde que diversos da função pública a que se dedica precìpuamente.

Como *adicional de função,* o acréscimo de tempo integral não deve ser estendido, indiscriminadamente, a cargos e funções de atividades meramente burocráticas, porque isto importa em desvirtuar o regime e anular a sua finalidade, convertendo-o num simples meio de majoração de vencimento, quando o seu objetivo institucional é o de aprimorar o trabalho técnico e incrementar a investigação científica e a formação de pesquisadores, necessários ao desenvolvimento do país. Por idêntica razão êste adicional não deve ser instituído com vantagens pessoais puras, sem condições de melhoria do serviço e sem prazo de carência para se incorporar ao vencimento.

14. *O adicional de dedicação plena* tem natureza similar à do de *tempo integral,* visto que ambos resultam de regimes especiais de trabalho, exigidos por determinadas atividades de magistério e pesquisa, próprias das universidades e institutos científicos.[20]

A diferença entre o regime de *tempo integral* e o de *dedicação plena* está em que, naquele, o funcionário só pode trabalhar no cargo ou na função que exerce para a administração, sendo-lhe vedado o desempenho de qualquer outra atividade profissional pública ou particular, ao passo que neste (regime de dedicação plena), o servidor trabalhará na atividade profissional de seu cargo ou de sua função exclusivamente para a administração mas poderá desempenhar atividade diversa da de seu cargo ou de sua função em qualquer outro emprêgo particular ou público, desde que compatíveis com o da dedicação plena. No regime de tempo integral o funcionário só poderá ter um emprêgo; no de dedicação plena poderá ter mais de um desde que não desempenhe a atividade correspondente a sua função pública exercida neste regime. Exemplificando: o professor em regime de tempo integral só poderá exercer as atividades do cargo e nenhuma outra atividade profissional

---

20 Na Universidade de São Paulo, o regime de dedicação plena está regulado pelo Decreto n.º 40.687, de 6 de setembro de 1962, sob a denominação de "regime de dedicação integral à docência e à pesquisa" (RDIDP). Para os advogados do Estado o regime de dedicação plena foi estabelecido pela Lei n.º 2.829, de 1.º de dezembro de 1954 e consta da Consolidação estatutária nos arts. 269 e 273.

pública ou particular; o advogado em regime de dedicação plena só poderá exercer a advocacia para a administração da qual é funcionário, mas poderá desempenhar a atividade de magistério ou qualquer outra, para a administração (acumulação de cargos) ou para particulares.

Trabalhando em *regime de dedicação plena* o servidor fará jus ao *adicional de função* estabelecido em lei (ou decreto se se tratar de autarquia) como compensação pelas restrições do cargo. Êste regime só se justifica para aquêles serviços que exigem demorados estudos e pacientes trabalhos técnicos que nem sempre podem ser feitos nas repartições, requerendo do funcionário a preparação ou a complementação em casa, ou mesmo em bibliotecas e locais diversos do da sede do serviço. O adicional de dedicação plena não se incorpora imediatamente ao vencimento, dependendo do transcurso de período de carência que a Administração estabelecer.

15. *O adicional de nível universitário* foi instituído recentemente na administração brasileira, sob a imprópria designação de "gratificação especial", destinada "aos funcionários de nível universitário ocupantes de cargos para cujo ingresso ou desempenho seja exigido diploma de curso superior" (Lei federal n.º 3.780, de 12-7-1960, art. 74). Ao regulamentar a vantagem, o Executivo declarou que ela "não se incorpora ao vencimento para qualquer efeito" (Decreto n.º 50.562, de 8-5-1961, art. 6.º). A lei e o decreto, a nosso ver, incidem em lamentável equívoco conceitual sôbre a natureza e efeitos dêsse acréscimo estipendiário: aquela, quando o considera uma "gratificação", e êste quando nega integração ao vencimento, para qualquer efeito.[21]

O acréscimo de nível universitário é um típico *adicional de função* (*ex facto officii*), decorrente do caráter técnico de certas atividades da administração, que exigem conhecimentos especializados para serem bem realizadas. Compreendendo essa realidade e sentindo a conveniência de atrair profissionais habilitados para os seus quadros, o Poder Público instituiu êste nôvo *adicional de função*, mas o fêz defeituosamente sob o rótulo de "gratificação especial" e sem estabelecer período de carência para a sua integração no vencimento. No mesmo equívoco incidiu o legislador paulista, corrigindo apenas o lapso da regulamentação federal, com o permitir que êsse adicional se incorpore ao vencimento para os efeitos que a lei especifica.[22]

---

21 Veja-se, a propósito, o erudito voto do Ministro Ruben Rosa, do Tribunal de Contas da União, no qual considera inválida a vedação estabelecida no art. 6.º do Decreto federal n.º 50.562, de 8-5-1961 (*in Revista de Direito Administrativo*, 72-287).

22 A Lei paulista n.º 7.831, de 15 de fevereiro de 1963, estendeu o adicional de nível universitário aos ocupantes dos cargos que especifica (art. 15), aos membros da Magistratura, do Ministério Público, do Tribunal de Contas e da Justiça Militar estadual (art. 16), tomando para base de seu cálculo a "referência 53", e declarando a sua incorporação ao vencimento

O estatuto federal proporcionalizou o adicional de nível universitário ao número de anos do curso respectivo, critério êste que, por sua objetividade e justiça, bem merece ser seguido pelas outras administrações.

Desde que a finalidade institucional dêste adicional é propiciar melhor remuneração aos profissionais diplomados em curso superior, de cuja habilitação se presume a maior perfeição técnica de seu trabalho, não se justifica a sua extensão a funcionários leigos, embora exercendo funções especializadas, ou ocupando cargos reservados a titulares de nível universitário. A ampliação dessa vantagem aos *não diplomados,* sôbre ser um contra-senso, prejudicaria os objetivos que a administração teve em vista quando a destinou ùnicamente aos *diplomados em curso superior,* excluindo de seus benefícios até mesmo os habilitados em cursos de grau médio.

Finalmente, é de se observar que não basta seja o funcionário titular de diploma de curso superior, para o auferimento da vantagem de nível universitário; é necessário que esteja desempenhando função ou exercendo cargo para o qual se exige o diploma de que é portador. O que a administração remunera não é a habilitação universitária em si mesmo, é o trabalho profissional realizado em decorrência dessa habilitação, e da qual se presume maior perfeição técnica e melhor rendimento administrativo.

16. *Gratificações* são vantagens pecuniárias atribuídas precàriamente aos funcionários que estão prestando serviços comuns da função em condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade (*gratificações de serviço*), ou concedidas como ajuda aos servidores que apresentem os encargos pessoais que a lei especifica (*gratificações pessoais*). As gratificações — *de serviço ou pessoais* — não são liberalidades puras da administração; são vantagens pecuniárias concedidas por recíproco interêsse do serviço e do servidor, mas sempre vantagens transitórias, que não se incorporam automàticamente ao vencimento, nem

---

para "efeitos de adicionais de tempo de serviço, aposentadoria e disponibilidade" (art. 17). Ao mesmo tempo declara-o incompatível com a remuneração do *regime de tempo integral* e com a do *regime de dedicação integral à docência e à pesquisa,* a que se refere o Decreto estadual n.º 40.687, de 6-9-1962 (art. 18). Pela mesma Lei n.º 7.831-63, o *adicional de nível universitário* (também impròpriamente denominado "gratificação") foi estendido aos *extranumerários* e ao *pessoal para obras,* admitidos para o desempenho de funções de denominações idênticas às dos cargos beneficiados com essa vantagem (art. 16, § 1.º), bem como aos servidores de autarquias, entidades paraestatais e institutos isolados, cujos quadros sejam fixados por lei (art. 20). Como se vê, a lei paulista ampliou o adicional de nível universitário a cargos e funções do serviço centralizado e descentralizado do Estado. Até aí nada há objetar, desde que os seus beneficiários sejam portadores de diploma de curso superior e estejam desempenhando funções ou cargos, para os quais se exija êste diploma.

geram direito subjetivo à continuidade de sua percepção. Na feliz expressão de Mendes de Almeida "são partes contingentes, isto é, partes que jamais se incorporam aos proventos, porque pagas episòdicamente ou em razão de circunstâncias momentâneas".[23]

Como já vimos precedentemente, as *gratificações* se distinguem dos *adicionais* porque êstes se destinam a compensar encargos decorrentes de funções especiais, que se apartam da atividade administrativa ordinária, e aquelas — as gratificações — visam a compensar riscos ou ônus de serviços comuns realizados em condições extraordinárias, tais como os trabalhos executados com perigo de vida e saúde, ou no período noturno, ou além do expediente normal da repartição, ou fora da sede, etc. As gratificações são concedidas em razão das condições excepcionais em que está sendo prestado um serviço comum (*propter laborem*), ou em face de situações individuais do servidor (*propter personam*), diversamente dos *adicionais* que são atribuídos em face do tempo de serviço (*ex facto temporis*), ou diante da natureza especial da função (*ex facto officii*). Não há confundir, portanto, *gratificação* com *adicional*, pois são vantagens pecuniárias distintas, com finalidades diversas, concedidas por motivos diferentes. A gratificação é retribuição de um serviço comum prestado em condições especiais; o adicional é retribuição de uma função especial exercida em condições comuns. Daí porque a gratificação é, por índole, vantagem transitória e contingente e o adicional é, por natureza, permanente e perene.

Em última análise, a gratificação não é vantagem inerente ao cargo ou à função, sendo concedida em face das condições excepcionais do serviço ou do servidor.[24]

Feitas essas considerações preliminares sôbre as *gratificações*, vejamos as duas modalidades em que se apresentam na administração: *gratificação de serviço e gratificação pessoal*.

17. *Gratificação de serviço* (*propter laborem*) é aquela que a administração institui para recompensar riscos ou ônus decorrentes de trabalhos normais executados em condições anormais de perigo ou de encargos para o funcionário, tais como os serviços realizados com risco de vida e saúde, ou prestados fora do expediente, da sede ou das atribuições ordinárias do cargo. O que caracteriza essa modalidade de gratificação é a sua vinculação a um serviço comum, executado em condições excepcionais para o funcionário, ou a uma situação normal do serviço mas que acarreta despesas extraordinárias para o servidor. Nessa categoria de gratificações entram, entre outras, as que a administração paga pelos trabalhos realizados com risco de vida e saúde; pelos serviços extraordinários, pelo exercício do magistério; pela re-

---

23 Fernando Henrique Mendes de Almeida, *Noções de Direito Administrativo*, 1956, pág. 183.

24 TASP RT 302-525.

presentação de gabinete; pelo exercício em determinadas zonas ou locais; pela execução de trabalho técnico ou científico não decorrente do cargo; pela participação em banca examinadora ou comissão de estudo ou de concurso; pela transferência da sede (*ajuda de custo*); pela prestação de serviços fora da sede (*diárias*).

Essas gratificações só devem ser percebidas enquanto o funcionário está prestando o serviço que as ensejam, porque são retribuições pecuniárias *pro labore faciendo* e *propter laborem*. Cessado o trabalho que lhes dá causa, ou desaparecidos os motivos excepcionais e transitórios que as justificam, extingue-se a razão de seu pagamento. Daí porque não se incorporam automàticamente ao vencimento, nem são auferidas na disponibilidade e na aposentadoria, salvo quando a lei expressamente o determina, por liberalidade do legislador.

Dentre as *gratificações de serviço,* merecem algumas considerações por sua novidade e generalidade no serviço público a que se paga aos funcionários que executam trabalho com *risco de vida ou saúde*.

18. *A gratificação por risco de vida ou saúde* é uma vantagem pecuniária vinculada diretamente às condições especiais de execução do serviço. Não é uma retribuição genérica pela função desempenhada pelo servidor; é uma compensação específica pelo trabalho realizado em condições potencialmente nocivas para o funcionário. O que se compensa com esta gratificação é o *risco,* ou seja, a possibilidade de dano à vida ou à saúde daqueles que executam determinados trabalhos classificados pela administração como perigosos. Daí porque tal gratificação só é auferível enquanto o servidor estiver executando o trabalho beneficiado com essa vantagem.

Essa gratificação só pode ser instituída por lei, mas cabe ao Executivo especificar, por decreto, quais os serviços e os servidores que irão auferi-la. Não será o funcionário, nem o Judiciário que dirá se ocorre o risco gratificável, porque o conceito de risco, para fins de vantagens pecuniárias, não é técnico, mas jurídico; é meramente administrativo. O risco só existe, para efeito de gratificação, onde a administração o admitir, e cessará quando ela o considerar inexistente. Por êsse motivo a gratificação por risco de vida ou saúde pode ser suprimida, ampliada ou restringida a todo tempo, sem ofensa a direito dos que a estavam percebendo.[25]

Por outro lado, o Executivo não pode estender essa vantagem a serviços e servidores que não satisfaçam os pressupostos legais para o seu auferimento, porque, como bem decidiu o Supremo Tribunal Federal, isto importaria em majoração de vencimentos por decreto, o que é inadmissível para o funcionalismo de qualquer das entidades estatais.[26]

---

25 STF RTJ 6-628; RDA 54-209; TASP RDA 58-106; RT 325-449.

26 STF RDA 52-158.

Observe-se, finalmente, que a gratificação por risco de vida ou saúde não cobre o dano efetivo que o funcionario venha a suportar no serviço. Esta gratificação visa compensar, apenas, a *possibilidade de dano*, vale dizer, o risco em si mesmo, e não a morte, a doença ou a lesão ocasionada pelo trabalho. Se nada ocorrer ao funcionário durante o serviço, cessando êste, deve cessar a gratificação, por afastada a potencialidade do dano, que é o risco.[27] Assim, todavia, não tem sido entendido pela jurisprudência, que vem considerando a gratificação incorporada ao vencimento e integrante dos proventos da aposentadoria.[28] Não podemos abonar êsse entender, contrário à natureza e à finalidade da vantagem em exame, que é uma *gratificação de serviço*, e não um componente do padrão de vencimento, que deva acompanhá-lo na inatividade.

19. *Gratificação pessoal*, ou mais precisamente, *gratificação em razão de condições pessoais do servidor* (*propter personam*) é tôda aquela que se concede em face de fatos ou situações individuais do funcionário, tais como a existência de filhos menores ou dependentes incapacitados para o trabalho (*salário-família*) outras circunstâncias peculiares do beneficiário. Tais gratificações não decorrem do tempo de serviço, nem do desempenho de determinada função, nem da execução de trabalhos especiais, mas sim da ocorrência de fatos ou situações individuais ou familiares previstas em lei. Daí porque podem ser auferidas independentemente do exercício do cargo, bastando que persista a relação de emprêgo entre o beneficiário e a administração, como ocorre com os que se encontram em disponibilidade ou na aposentadoria.

20. *O salário-família* é uma típica *gratificação pessoal*, pois é concedido aos servidores em exercício ou em inatividade, desde que apresentem as condições familiares estabelecidas na lei respectiva. Essa gratificação não deflui do serviço público, nem lhe é privativa, mas encontra justificativa no interêsse do Estado em amparar os servidores que tenham maiores encargos pessoais, para a manutenção de filhos menores ou de dependentes incapacitados para o trabalho.

Com essa vantagem pecuniária a administração atende à recomendação constitucional, para que se dê à família especial proteção do Estado (Constituição federal, art. 163). A gratificação por filho, impròpriamente denominada "salário-família", não se incorpora ao vencimento, mas deve ser auferida na disponibilidade e na aposentadoria, enquanto subsistirem as condições legais para sua percepção.

Desde que o *salário-família* não integra o vencimento, sôbre esta gratificação não devem incidir os adicionais de tempo de serviço ou de função, nem as gratificações de serviço, os quais terão para base de cálculo o padrão do cargo, se de outra forma não dispuser a lei.

---

27 TASP RT 302-525.

28 TASP RDA 63-104; 65-114; 69-149; RT 317-492.

21. *A licença-prêmio* originàriamente não fôra instituída como vantagem pecuniária, mas sim como uma concessão administrativa para afastamento do serviço, sem prejuízo dos vencimentos e demais acréscimos, a que tinha direito o funcionário. Essa licença objetiva fins exclusivamente higiênicos, para possibilitar a restauração do presumível desgaste físico e psíquico que um trabalho repetido e prolongado naturalmente acarreta ao servidor. Desvirtuou-se, porém, êste objetivo, permitindo-se, logo depois, a conversão de metade da licença em pecúnia, e, já agora, a sua totalidade em dinheiro.[29] É uma distorção completa da finalidade do instituto.

A licença-prêmio conversível integralmente em dinheiro é uma *vantagem pecuniária anômala,* porque não se enquadra nem como adicional de tempo de serviço, nem como adicional de função, nem como gratificação. Abandonada a sua finalidade higiênica, passou ela a ser um *prêmio,* mas um prêmio condicionado a certo tempo de serviço efetivo, e a determinadas condições de exercício do cargo — assiduidade e disciplina — pelo funcionário pretendente à sua obtenção. Transcorrido o tempo e satisfeitas as condições de trabalho exigidas pela lei, erige-se a *licença-prêmio* em direito subjetivo do servidor à percepção do montante equivalente aos vencimentos correspondentes ao período em que poderia ficar afastado do cargo.

Essa vantagem é incompatível com a disponibilidade e com a aposentadoria, porque nessas situações desaparecem os requisitos legais para o seu auferimento, ou seja, o exercício do cargo e a verificação das condições de assiduidade e de disciplina do funcionário. Como matéria estatutária, a *licença-prêmio* pode ser suprimida, ampliada, reduzida ou modificada nas suas condições de obtenção e pagamento, desde que a lei nova respeite as situações individuais consumadas segundo as exigências da lei anterior. Os efeitos da licença-prêmio são os que a lei conceder.

---

29 O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União não contempla a *licença-prêmio conversível em pecúnia,* só a considerando no seu efeito normal de afastamento do serviço, após cada decênio de efetivo exercício nas condições estatutárias (arts. 116 e 117). No Estado de São Paulo a *licença-prêmio conversível em pecúnia* está regulada pelos artigos 502 a 513 da Consolidação estatutária (Decreto n.º 26.544, de 5-10-1956), com a modificação introduzida pela Lei n.º 6.862, de dezembro de 1962, que permitiu a conversão total em dinheiro (art. 2.º) e a estendeu "aos servidores estaduais, não funcionários" ao pessoal das autarquias e entidades paraestatais (art. 3.º).