

Parecer nº 01/2024

Consultante: SINDISPEMA – Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Andradadas-MG

Assunto: Criação de novo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Andradadas-MG

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ANDRADAS-MG. LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 90/2006. MINUTA DE PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR CRIANDO NOVO ESTATUTO E REVOGANDO O ANTERIOR. PLANOS DE CARREIRAS E DECRETOS REGULAMENTADORES. SALUTAR DISCUSSÃO E TRAMITAÇÃO CONJUNTA. AUSÊNCIA. NOVA LEGISLAÇÃO. PREJUÍZOS AO SERVIDOR. EFEITO CLICKEET / VEDAÇÃO DO RETROCESSO. EXISTÊNCIA. PEDIDO DE IMPLEMENTAÇÃO DE MELHORIAS PELO SINDSEPMA. PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 10227/2021. AUSÊNCIA.

I – DO RELATÓRIO

O Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Andradadas – SINDSEPMA, solicitou a emissão de parecer técnico-jurídico sobre o conteúdo de Minuta de Projeto de Lei Complementar oriunda do Poder Executivo, no exercício de sua prerrogativa de iniciativa legislativa exclusiva¹, que visa estabelecer o novo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Andradadas, com a conseqüente ab-rogação da Lei Complementar nº 90/2006, que atualmente trata do assunto.

A presente manifestação, conforme solicitado, far-se-á à luz do atual texto legal e seus institutos, do complexo do ordenamento municipal vigente, dos pedidos anteriores do SINDSEPMA acerca de inovações na legislação afeta aos servidores públicos – constantes do

¹ Art. 45, II, da Lei Municipal nº 955/1990 – Lei Orgânica do Município de Andradadas-MG.

Processo Administrativo nº 10227/2021, bem como, com a apresentação, ao final, de sugestões de melhoria no texto da minuta de PLC.

Eis o relatório.

II – DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Seguem os apontamentos solicitados, de forma itemizada, para fins de melhor entendimento e divisão lógica das questões.

II.1 – DA DISCUSSÃO CONJUNTA DO PROJETO DE ALTERAÇÃO DO ESTATUTO COM OS PLANOS DE CARGOS E CARREIRAS DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO E DECRETOS CORRELATOS

Segundo informação passada ao SINDSEPMA, as discussões acerca da reforma da legislação dos servidores públicos de Andradas se darão, no presente momento, tão somente com a alteração do Estatuto dos Servidores Públicos, mantendo-se, inalterados os Planos de Cargos e Carreiras atualmente existentes, constantes da LC 91/2006 – que trata das classes do Magistério Municipal, e LC 95/2006 – que trata das classes do quadro geral do Município.

Todavia, da análise conjunta de referido regramento, tem-se que seria salutar a discussão e consequente tramitação conjunta das legislações afetas aos planos das diversas carreiras dos servidores de Andradas, componentes do quadro geral, magistério e, ainda, da Guarda Municipal, que, embora haja previsão expressa na LC 171/2016², ainda não ainda não fora promulgada referida legislação³.

² Que trata do Estatuto da Guarda Municipal de Andradas:

Art. 55. Aos membros da Guarda Municipal está assegurada a progressão na carreira, por meio de promoção funcional para os cargos de classes e de concurso de provas e títulos para os Postos de Oficiais, conforme será disposto no Plano de Cargos e Carreira da Guarda Municipal de Andradas.

³ Embora seja sabido que, até o presente momento, o instituto da progressão esteja sendo efetivamente implementado aos Guardas Municipais por aplicação analógica dos dispositivos das LC's 90 e 95/2006, ainda há institutos – graduação de Posto de Oficial Classe Distinta, Subinspetor e Inspetor, etc. – que não podem se dar por referida via integrativa, de modo que estão havendo prejuízo aos servidores, que não se encontram na plena possibilidade de gozo de seus direitos legalmente garantidos, bem como ao próprio serviço público e à Eficiência (art. 37, *caput*, CRFB/88), uma vez que resta impossibilitada a exigência do exercício de atribuições que competiriam àqueles que galgassem referidos postos.

Tal se dá, uma vez que há institutos e definições no projeto de LC que discrepam do conteúdo das LC's 91 e 95/2006, a exemplo de:

Projeto de LC:	LC's 91 e 95, respectivamente:
<p><i>Art. 4.º Para os efeitos desta lei, considera-se:</i> (...) <i>V - CLASSE: a posição do servidor público no escalonamento horizontal da carreira, segmentada em letras.</i></p>	<p><i>Art. 14. Para efeito desta lei, entende-se por:</i> (...) <i>IV - CLASSE: o conjunto de cargos efetivos de mesma denominação, para exercício dos quais se exige nível de escolaridade e de responsabilidade compatíveis com a sua natureza e com a complexidade das atribuições que lhes são próprias;</i> <i>VI - GRAU: a classificação do titular de cargo de carreira segundo o tempo de efetivo exercício no cargo, correspondendo a cada grau o respectivo valor remuneratório, expresso de 'A' a 'M', que constitui a linha de progressão horizontal;</i> -oOo- <i>Art. 5.º Para efeito desta lei são adotadas as seguintes definições:</i> (...) <i>VI - CLASSES DE CARGOS, o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional, dos quais se exige nível de escolaridade e de responsabilidade compatível com a sua natureza e com a complexidade das atribuições que lhes são próprias;</i> <i>XI - GRAU DE VENCIMENTO, a letra que identifica o vencimento percebido pelo servidor dentro da faixa de vencimento da classe que ocupa;</i></p>

A título de exemplo, depreende-se que, pela novel legislação, restará alterada a definição de CLASSE e GRAU para os fins da legislação municipal.

Na legislação anterior (inclusive é era a definição também constante da LC 90/2006⁴, que será revogada), a definição de CLASSE estava voltada ao conjunto de cargos de mesma natureza, enquanto GRAU estava atrelado à classificação de vencimento dentro da classe.

Na minuta de PLC, a CLASSE passa a tratar o cargo de forma individualizada, não mais como um conjunto, abarcando o anterior conceito de GRAU, ou seja, sua posição dentro do escalonamento horizontal.

Alguns outros pontos também seriam alterados, não mais coincidindo com o conteúdo das LC's 91 e 95/2006.

Várias discussões poderiam surgir acerca de eventual conflito de leis no tempo, como se haveria a derrogação ou manutenção dos artigos constantes das LC's 91 e 95/2006, com fundamento nos §§1º e 2º do art. 2º do Decreto-Lei 4657/1942 - LINDB⁵, ou, mesmo, acerca de questões outras, que porventura viessem à tona com a promulgação do PLC.

Destarte, é sabido que os projetos das LC's 90, 91 e 95/2006 tiveram suas discussões se deram de forma concomitante, de modo a não ocorrerem discrepâncias, o que resultou na promulgação também simultânea, o que gerou harmonia legislativa, salutar à Segurança Jurídica.

Aliado a isso, há diversos decretos regulamentando os institutos e benefícios legais, que também deveriam ser analisados em conjunto à nova legislação.

⁴ Art. 4.º Para os efeitos desta lei, considera-se:

(...)
V - CLASSE: o conjunto de cargos efetivos de mesma denominação, para exercício dos quais se exige nível de escolaridade e de responsabilidade compatíveis com a sua natureza e com a complexidade das atribuições que lhes são próprias;

(...)
Art. 5.º Aos cargos públicos corresponderão referências numéricas seguidas de letras em ordem alfabética indicadoras de graus.
§ 1.º Considera-se referência, as graduações horizontais ascendentes, existentes em cada nível.
§ 2.º Considera-se grau, a classificação do titular de cargo de carreira segundo o tempo de efetivo exercício no cargo, correspondendo a cada grau o respectivo valor remuneratório, expresso de 'A' a 'M, que constitui a linha de progressão horizontal;

⁵ Art. 2o Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1o A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2o A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.

Nestes termos, *s.m.j.*, seria salutar que os estudos e discussões do PLC tendente à revogar o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Andradas – LC 90/2006, também envolvessem as LC's 91 e 95/2006, e regulamentos correlatos, de modo a abarcar todo regime jurídico dos servidores do Município de Andradas-MG.

II.2 – DOS PREJUÍZOS TRAZIDOS AO SERVIDOR PÚBLICO NA NOVA LEGISLAÇÃO

Da análise da Minuta de PLC, e comparando-a à LC 90/2006, é possível se extrair a implementação de 08 (oito) benefícios efetivos aos servidores públicos do Município de Andradas, a saber:

Art. 33. A posse ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da publicação do ato de nomeação, o qual poderá, a critério da autoridade nomeante, ser prorrogado por 30 (trinta) dias, a requerimento do interessado.

§ 1.º Em se tratando de servidor em licença, a contagem do prazo a que se refere este Artigo poderá ser suspensa até o máximo de 120 (cento e vinte) dias a partir da data em que o servidor demonstrar que está impossibilitado de tomar posse por motivo de doença apurada em inspeção médica e até 180 (cento e oitenta dias) para licença maternidade.

Art. 42 O servidor exercerá as atribuições inerentes ao seu cargo efetivo, não suspendendo o estágio probatório se investido em cargo de provimento em comissão ou se for cedido para outro Órgão.

Art. 52. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado.

§ 1.º A recondução ocorrerá em casos de:

I - inabilitação ou desistência do estágio probatório relativo a outro cargo;

Art. 66. Será considerado vago o cargo na data:

(...)

§ 1º – O servidor poderá desistir do seu pedido de exoneração, desde que o pedido esteja em trâmite e não tenha sido efetuada a rescisão na folha de pagamento.

§ 2º – O período de afastamento compreendido entre a solicitação e a desistência do pedido de exoneração de que trata o § 1º será computado como falta, em se tratando de servidor estável, ou implicará a suspensão da contagem do período de estágio probatório, caso o servidor ainda não tenha adquirido a estabilidade.

Art. 81. É concedido ao servidor o direito à percepção das seguintes vantagens pecuniárias, na forma desta Lei Complementar e, conforme o caso, de legislação específica:

(...)

III - Gratificações:

(...)

e) gratificação por participação em comissões.

Art. 127. Será concedida licença à servidora gestante, lactante e adotante, nos termos da legislação previdenciária municipal.

Art. 129. Nos casos em que se exija internação prolongada da mãe ou da criança, ou quando houver complicação decorrente do parto e exija a permanência por mais de 14 dias internado, esse período não será considerado na contagem dos 180 dias de afastamento remunerado ao qual a gestante tem direito.

§ 1º. O início determinado é a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

§ 2º. Iniciando o afastamento 28 dias antes do parto, este período deverá ser desconsiderado dos 180 dias, sendo o benefício devido a partir da alta hospitalar da mãe ou recém-nascido, o que ocorrer por último.

Art. 130. Pelo nascimento do filho, o pai, servidor público municipal, terá direito à licença paternidade de dez dias consecutivos, cabendo providenciar o registro civil neste período.

-oOo-

Todavia, os prejuízos que serão trazidos se a nova legislação for promulgada tal qual consta da minuta de PLC, embora em menor quantidade, terão repercussões muito maiores, violando, assim, o Princípio da Proibição do Retrocesso dos Direitos Sociais, que, conforme a doutrina⁶:

“Em linhas gerais, o que se percebe é que a noção de proibição de retrocesso tem sido por muitos reconduzida à noção que José Afonso da Silva apresenta como sendo de um direito subjetivo negativo, no sentido de que é possível impugnar judicialmente toda e qualquer medida que se encontre em conflito com o teor da Constituição (inclusive com os objetivos estabelecidos nas normas de cunho programático), bem como rechaçar medidas legislativas que venham, pura e simplesmente, subtrair supervenientemente a uma norma constitucional o grau de concretização anterior que lhe foi outorgado pelo legislador.”

A vedação do retrocesso destina-se à concretização dos princípios constitucionais por meio de normas infraconstitucionais, conforme ensina Barroso e Barcellos⁷:

“(...) o que a vedação do retrocesso propõe se possa exigir do Judiciário é a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva ou equivalente.”

Referido Princípio é atrelado ao chamado *efeito cliquet*, cuja expressão “(...) é utilizada pelos alpinistas e define um movimento que só permite o alpinista ir para cima, subir”⁸,

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10 ed. rev. atual. e ampl.; 2. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 445.

⁷ BARROSO, Luís Roberto. BARCELLOS, Ana Paula de. O começo da história. A nova interpretação constitucional e o papel dos princípios no direito brasileiro. Revista Interesse Público. n. 19, v. 5, p. 51-80, 2003. Disponível em: <http://www.femparpr.org.br/userfiles/file/texto_principios_constitucionais_barroso.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2011, p. 39.

⁸ (LEITE, Ravênia Márcia de Oliveira. Do efeito 'cliquet' ou princípio da vedação de retrocesso. Revista Jus Vigilantibus, 13 maio 2009. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/39752>>. Acesso em 19 mai. 2014).

objetivando que a atuação do Estado se dê, sempre e sempre, de modo progressivo, e nunca retroagindo Direitos Fundamentais anteriormente implementados, dentre os quais, os Direitos Sociais.

Com fundamento nessa premissa, passa-se a explicar:

Art. 38 – O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público após preencher os seguintes requisitos:

I – ter completado 3 anos de efetivo exercício;

(...)

§ 1º – Para fins da contagem de tempo a que se refere o inciso I, necessária à obtenção da estabilidade no cargo, serão considerados como dias de efetivo exercício apenas os afastamentos decorrentes de:

(...)

V – licença:

(...)

b) para tratamento da própria saúde até o limite de quinze dias, consecutivos ou não, a cada ano do período aquisitivo;

Depreende-se que a nova legislação impedirá que o servidor em estágio probatório tenha contado o período de estágio probatório as licenças para tratamento de saúde que ultrapassem 15 dias, o que é prejudicial ao servidor, na medida que se trata de situação alheia à sua vontade, sendo duplamente “penalizado”, de um lado, pela doença, e de outro, pela Administração, que não reconhece esse tempo como de efetivo exercício.

Saliente-se, ainda, que referido tempo – de auxílio-doença previdenciário – é contado para todos os fins de direito, sendo uma novidade prejudicial ao servidor não ser contabilizado para fins de efetivo exercício para o estágio probatório.

Art. 53 – Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável será colocado em disponibilidade.

(...)

§ 3º – O período em que o servidor permanecer em disponibilidade será considerado apenas para efeito de aposentadoria, mantido o recolhimento regular da contribuição previdenciária.

Pela nova legislação, a situação de disponibilidade do servidor não será contabilizado para quaisquer efeitos, senão para a aposentadoria (sendo mantido o recolhimento regular da respectiva contribuição).

Todavia, a disponibilidade envolve situação que a própria Administração dá causa (extinção ou declaração de desnecessidade de cargo), não tendo o servidor qualquer ingerência sobre as circunstâncias que a norteiam, de modo que restaria ainda mais prejudicado⁹, pela não contagem de tempo para fins de vantagens pessoais.

Isso aliado ao fato de que somente a Administração poderia solucionar a questão (tendo em vista que temas afetos ao regime jurídico do servidor são veiculados em lei de iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo), de modo que se poderia usar esse mecanismo para a prática de nefasta perseguição política.

-oOo-

Art. 87 Ao servidor que exercer trabalhos considerados insalubres, será pago adicional calculado sobre o valor do menor vencimento de cargo de provimento efetivo do quadro, considerados os seguintes graus de insalubridade e percentuais correspondentes:

(...)

§ 2.º O pagamento do adicional, ainda não reconhecido, será devido a contar da data definida em laudo de perícia técnica coordenado pela Comissão de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina

⁹ Uma vez que seus rendimentos seriam proporcionais ao tempo de serviço.

do Trabalho da Administração Pública Municipal ou, indefinida pela Comissão, será considerada a data do requerimento administrativo que solicitar o adicional.

Pela nova legislação, o pagamento do adicional de insalubridade somente será devido a contar da data definida em laudo de perícia médica e não sendo possível fixar tal data, da data do requerimento do servidor.

Tal postura inverte a lógica segundo a qual a própria Administração, mediante órgão específico, deverá tomar providências *ex officio* para mitigar os prejuízos à saúde do servidor, conforme Direito Fundamental Social, constante do art. 7º, XXII, CRFB/88 (c/c §3º do art. 39, CF¹⁰):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Tal comando, inclusive, encontra-se na própria minuta de PLC, nos arts. 2º, XI, e 238, que tratam do direito funcional à saúde no trabalho e da comissão especializada com atribuição para promover e acompanhar a saúde e proteger a integridade dos servidores:

Art. 2.º São direitos funcionais assegurados aos servidores municipais:

(...)

XI - observância de normas técnicas de saúde, higiene e segurança do trabalho, sem prejuízo de adicionais remuneratórios por serviços penosos, insalubres e/ou perigosos;

(...)

Art. 238. O Poder Público manterá Comissão de Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do

¹⁰ Art. 39. (...) § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Trabalho, com a finalidade de promover e acompanhar a saúde e proteger a integridade do servidor municipal.

Ou seja, a Administração deve, de ofício, analisar se o servidor encontra-se atuando em situação insalubre, e não relegar ao mesmo que faça requerimento nesse sentido, o penalizando com o deferimento apenas da data do protocolo.

Dessa forma, se a Administração falha em seu dever de atuação de ofício a bem da saúde do servidor, havendo laudo que não possa afirmar a data exata da submissão à agentes insalubres, *s.m.j.*, deve ser determinado o pagamento desde o início do exercício no cargo.

-oOo-

Art. 99 A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

Pela nova legislação, a gratificação natalina será correspondente à 1/12 da remuneração de dezembro do servidor, ao contrário da legislação anterior, que determina que o cálculo se dará pela média da remuneração do servidor nos doze meses de exercício¹¹.

O prejuízo causado ao servidor se dá na medida em que, ao levar em consideração apenas a remuneração do mês e dezembro, poderia haver situação em que o servidor pratica horas extras durante todo o ano, mas não o faz em dezembro, de modo que sua gratificação somente tomaria por base seu vencimento básico, sem qualquer acréscimo, o que o valor do benefício seria menor.

Na medida em que a atual legislação leva em consideração a média da remuneração de janeiro a dezembro, seriam levadas em consideração todos os acréscimos experimentados durante o ano formando a remuneração dos servidores, de modo que a gratificação natalina seria maior, ou seja, a alteração fatalmente trará prejuízos aos servidores.

¹¹ LC 90/2006:

Art. 102. O valor-base da gratificação natalina, devida aos servidores ativos e inativos, será equivalente à média da remuneração ou proventos a que fizer jus o servidor, somando a remuneração recebida pelo servidor nos doze meses do exercício, dividindo o valor apurado por doze.

-oOo-

Art. 100. O servidor, exonerado e o cedido sem ônus para o município, perceberá a gratificação natalina, em valor proporcional aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês em que ocorrer a exoneração ou cessão.

O mesmo raciocínio se dá com o art. 100 da minuta de PLC, em que o cálculo da gratificação natalina do servidor exonerado ou cedido se dará de forma proporcional, mas com base na remuneração do mês em que se derem referidas situações.

-oOo-

Art. 111. O servidor poderá, em casos excepcionais, acumular férias, desde que por necessidade de serviço e autorizado por autoridade competente, ou quando ocupante de cargo em comissão ou função gratificada.

A nova legislação não traz limite à quantidade de férias que o servidor pode acumular, ao contrário da legislação vigente que limita a, no máximo, duas¹².

Referida legislação também traz sérios prejuízos à saúde do servidor, violando seu Direito Fundamental Social, constante do art. 7º, XXII, CRFB/88 (c/c §3º do art. 39, CF¹³):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

¹² LC 90/2006:

Art. 113. O servidor poderá acumular, no máximo, até dois períodos de férias, desde que por necessidade de serviço e autorizado por autoridade competente, ou quando ocupante de cargo em comissão ou função gratificada.

¹³ Art. 39. (...) § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Com efeito, o direito às férias é diretamente afeto à saúde – física e mental – do servidor público, de modo que é salutar a imposição de limitação legal à quantidade que poderia ser acumulada, visando resguardar seu direito ao gozo regular do benefício, de modo que, *s.m.j.*, referida alteração seria inconstitucional, devendo ser mantido o teor hoje vigente da LC 90/2006 sobre o assunto, constante do art. 113, inclusive, com a inclusão de penalidade pecuniária para a Administração, acaso não forneça a possibilidade de gozo, de modo que detenha o seguinte teor:

Art. 111. O servidor poderá acumular, no máximo, até dois períodos de férias, desde que por necessidade de serviço e autorizado por autoridade competente, ou quando ocupante de cargo em comissão ou função gratificada, e, uma vez não concedidas no prazo legal, serão pagas em dobro.

-oOo-

Art. 146. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço mediante comprovação nos seguintes casos:

(...)

VI - por 4 (quatro) dias ao ano, sendo considerada a ausência como falta abonada, exclusivamente para os servidores pertencentes ao quadro de pessoal de carreira, não alcançando os providos em cargo em comissão e os servidores contratados por prazo determinado, obedecendo às seguintes condições:

(...)

§ 2º. para fazer jus ao benefício disposto no inciso VI deste artigo, o servidor não poderá, no semestre imediatamente anterior ao gozo:

a) possuir falta injustificada;

b) apresentar mais de três atestados médicos ou odontológicos;

c) ter se afastado para tratar de assuntos de interesse particular ou gozar licença-prêmio.

§ 3º Para fazer jus à falta abonada de que trata o inciso VI deste artigo, o servidor deve estar no mínimo na classe “B” da carreira.

§ 4º Compete ao órgão oficial de recursos humanos o controle das faltas abonadas, observando o limite estipulado na alínea “a” do inciso VI do caput, e no caso de não ser observado o disposto nas alíneas “a” a “d”, a falta abonada será convertida em falta injustificada.

Pela nova legislação, busca-se criar critérios para o gozo do abono de 04 dias trazido pela LC 206/2020, sem, todavia, levar em consideração a razão da justificação de referidas ausências ao trabalho.

Referido abono decorreu de diálogos ocorridos em Pauta de Reivindicações dos Servidores, em que houve o reconhecimento, pela Administração, de que havia uma dívida para com os servidores na medida em que, levando em consideração o calendário anual, há meses em que o servidor trabalha sem receber contraprestação.

Tal se dá, na medida em que o servidor recebe por 30 dias de trabalho; contudo, nos 07 meses do ano que contam 31 dias, não há acréscimo na remuneração do servidor.

Ou seja, tanto nos meses que contam 30 dias quanto nos meses que contam 31 dias, os servidores recebem o mesmo valor de vencimentos.

Desse modo, estaríamos diante de 07 meses ao ano em que o servidor trabalha 01 dia a mais sem receber, de modo que a Administração estaria em débito de 07 dias de pagamento; e levando em consideração que o mês de fevereiro conta 28 dias, no qual o servidor receberia por 30 dias, também estando em débito para com a Administração.

Com a devida compensação, a Administração estaria devendo 05 dias aos servidores e, levando em consideração a questão afeta aos anos bissextos – em que o mês de fevereiro tem 29 dias – chegou-se a um acordo de 04 dias.

Nota-se que referido abono advém do reconhecimento de uma dívida para com o servidor, e não configuram um presente decorrente de mera liberalidade e sem fundamento,

mas, sim, um direito, de modo que os critérios trazidos na nova legislação não condizem com a origem do abono.

Ora, condicionar o gozo de tais datas de abono a não: i) possuir falta injustificada; ii) apresentar mais que três atestados; iii) ter se afastado para tratar de assunto de interesse particular ou gozar licença-prêmio; bem como, a estar na classe B; desvirtuam sua essência, pois não mudam o fato de que os servidores trabalharam sem receber, devendo ser ressarcidos.

Já há critérios para o gozo de referidas faltas¹⁴, de modo que a inserção ora pretendida, é extremamente prejudicial aos servidores do município.

-oOo-

Art. 170. Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

(...)

III - execução de programas especiais de trabalho, instituídos para atender demandas de caráter temporário;

(...)

V - atender a termos de convênio, acordo ou ajuste para execução de obras ou prestação de serviços;

A nova legislação pretende trazer novas hipóteses de contratação de mão-de-obra pela Administração, definindo novas situações de necessidade temporária de excepcional interesse público, ao contrário da legislação vigente que as limita a situações realmente emergenciais¹⁵.

¹⁴ No máximo 2 (duas) por semestre, e não poderá ser concedida em véspera ou dia posterior a feriados e fins de semana prolongado, mediante requerimento prévio e autorização da chefia imediata.

¹⁵ LC 90/2006:

Art. 171. Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

I - assistência a situações de calamidade pública;

II - combate a surtos endêmicos;

III - atendimentos de outras situações de urgência que vierem a ser definidas em lei.

Como sabido, a CRFB/88, traz o Princípio do Concurso Público, definindo que esse é a regra para que se possa ingressar nos quadros da Administração Pública¹⁶, sendo a contratação temporária exceção¹⁷.

Nestes termos, a minuta de PLC, *s.m.j.*, busca possibilitar o aumento da quantidade de contratados na Administração, inclusive pela utilização de termos genéricos, que poderiam justificar inúmeras situações, violando frontalmente a CRFB/88.

-oOo-

O §1º do art. 170 da minuta, ao tratar das situações de necessidade temporária e excepcional, traz uma ressalva no seguinte sentido:

Art. 170. Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

(...)

*§ 1.º As contratações somente poderão ser feitas com observância da dotação orçamentária específica, **vedada a contratação da mesma pessoa, após o término do contrato rescindido, ainda que para exercício de atividades diferentes.***

A determinação da primeira parte do §1º encontra-se assente à Constituição Federal e às normas de Direito Financeiro, uma vez que se faz necessária a especialidade do orçamento.

Todavia, a segunda parte do §1º, ao vedar a contratação da mesma pessoa após o término do contrato, gerará situação prejudicial aos servidores que se submetem à possibilidade constitucional de cumulação de cargos, mais especificamente as professoras, que, por vezes, contam com a contratação das aulas vagas – chamadas “dobras”.

¹⁶ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

¹⁷ IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

Pela sistemática do §1º, não seria possível que uma professora que foi contratada num ano, fosse novamente no ano seguinte, o que prejudicaria sobremaneira referidas profissionais.

Destarte, de modo a não prejudicar os servidores, seria necessária a alteração do §1º do art. 170 da minuta para:

- i) excluir as professoras e outros ocupantes de cargo acumuláveis da regra; ou
- ii) excluir a segunda parte do dispositivo que veda a contratação.

-oOo-

Destarte, depreende-se que, em relação aos benefícios, os prejuízos aos servidores, acaso o conteúdo da minuta de PLC se converta em Lei, será maior.

II.3 – DA AUSÊNCIA DE ACOLHIMENTO DOS PEDIDOS REALIZADOS PELO SINDSEPMA

Em 20/09/2021, por meio do Processo Administrativo nº 10227/2021, o SINDSEPMA requereu diversas alterações da LC 90/2006, que, conforme movimentação oriundo do sistema operacional da Prefeitura de Andradas, encontra-se desde então na Coordenadoria de Desenvolvimento de Carreira do Servidor Público Municipal:

Situação de seus Processos

Código: 10227/2021

Código de Acesso: 000003A281

Solicitante: SINDICATO S PUBLICOS M ANDRADAS - SINDSEPMA

Data de criação: 20/09/2021

Tipo: PROTOCOLO

Parecer:

Descrição: REQUER ALTERAÇÕES NA LC 90/2006

Movimentação

Envio	Origem	Destinatário	Recebimento	Finalidade	Comentário
21-09-2021 18:28:19	PROCURADORIA GERAL DO MUNICIPIO	COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DO SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL	21-09-2021 18:28:19	TRAMITAR	
21-09-2021 18:07:21	SECAO DE MARKETING E COMUNICACAO	PROCURADORIA GERAL DO MUNICIPIO	21-09-2021 18:07:21	TRAMITAR	
21-09-2021 16:53:39	SECAO DE MARKETING E COMUNICACAO	PROCURADORIA GERAL DO MUNICIPIO	21-09-2021 16:53:39	TRAMITAR	
20-09-2021 17:12:00	PROTOCOLO	SECAO DE MARKETING E COMUNICACAO	20-09-2021 17:12:00	TRÂMITE	
20-09-2021 16:25:45	PROTOCOLO	SECAO DE MARKETING E COMUNICACAO	20-09-2021 16:25:45	TRÂMITE	

Da análise do conteúdo de referido pleito, depreende-se que nenhuma das reivindicações consta da minuta do PLC.

II.4 – SUGESTÕES

Fora solicitado pelo SINDSEPMA que fossem elencadas sugestões acerca do texto legal da minuta de PLC, tendo por foco a melhoria da realidade dos servidores públicos do Município de Andradas, que serão utilizadas para amparar requerimento do SINDSEPMA de implementação na novel legislação, de que podemos colher as seguintes situações:

Art. 4.º Para os efeitos desta lei, considera-se:

(...)

VIII - PROGRESSÃO HORIZONTAL: passagem do servidor de sua classe de vencimento para outra imediatamente superior,

dentro da faixa de vencimento-base do nível a que pertence, observadas as normas contidas nesta lei e seu regulamento específico.

IX – PROMOÇÃO VERTICAL: transposição do servidor de um nível para outro imediatamente superior, observadas as normas contidas nesta lei e seu regulamento específico.

Embora a LC 90/2006 também traga a expressão “observadas as normas contidas nessa lei **e seu regulamento específico**”, o fato é que não se mostra a melhor redação técnico-jurídica, na medida em que poderia dar ensejo a interpretação de que os critérios para referidos benefícios poderiam ser regulamentados pela via de decreto, o que não se mostra correto, na medida em que tal “regulamento” não é, senão, o plano de cargos e carreira dos servidores, que, necessariamente, deverá ser veiculado pela via da lei.

Desse modo, sugere-se que referidas definições se deem nos seguintes termos:

Texto da minuta de PLC	Texto sugerido
<i>Art. 4.º Para os efeitos desta lei, considera-se: (...) VIII - PROGRESSÃO HORIZONTAL: passagem do servidor de sua classe de vencimento para outra imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento-base do nível a que pertence, observadas as normas contidas nesta lei e seu regulamento específico. IX – PROMOÇÃO VERTICAL: transposição do servidor de um nível para outro imediatamente superior, observadas as normas contidas nesta lei e seu regulamento específico.</i>	<i>Art. 4.º Para os efeitos desta lei, considera-se: (...) VIII - PROGRESSÃO HORIZONTAL: passagem do servidor de sua classe de vencimento para outra imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento-base do nível a que pertence, observadas as normas contidas nesta lei, nos planos de carreias e seus regulamentos específicos. IX – PROMOÇÃO VERTICAL: transposição do servidor de um nível para outro imediatamente superior, observadas as normas contidas nesta lei, nos planos de carreias e seus regulamentos específicos.</i>

XII - VENCIMENTO BÁSICO: é a retribuição pecuniária mínima correspondente ao nível de cada cargo.

(...)

Art. 71. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, revisado anualmente de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação, ressalvado o disposto no inciso XIII do artigo 37 da Constituição Federal.

Quando da definição de vencimento básico, a minuta do PLC o faz sem à menção à expressão de que referido valor não poderá ser inferior a um salário mínimo.

Por certo, a garantia de remuneração nunca inferior ao salário mínimo também perfaz Direito Fundamental Social dos servidores públicos, constante do art. 7º, XXII, CRFB/88 (c/c §3º do art. 39, CF¹⁸):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Dessa forma, sugere-se que referida definição se dê nos seguintes termos:

Texto da minuta de PLC	Texto sugerido:
<i>XII - VENCIMENTO BÁSICO: é a retribuição pecuniária mínima correspondente ao nível de cada cargo.</i>	<i>XII - VENCIMENTO BÁSICO: é a retribuição pecuniária mínima correspondente ao nível de cada cargo, não podendo, em nenhuma</i>

¹⁸ Art. 39. (...) § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

<p>(...)</p> <p>Art. 71. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, revisado anualmente de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação, ressalvado o disposto no inciso XIII do artigo 37 da Constituição Federal.</p>	<p>hipótese, ser inferior a um salário mínimo.</p> <p>(...)</p> <p>Art. 71. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, não podendo, em nenhuma hipótese, ser inferior a um salário mínimo, revisado anualmente de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação, ressalvado o disposto no inciso XIII do artigo 37 da Constituição Federal.</p>
--	---

-oOo-

Algumas definições constantes da LC 90 não se encontram na minuta de PLC, tais como CAMPO DE ATUAÇÃO, CATEGORIA FUNCIONAL, GRUPO OCUPACIONAL, etc.

S.m.j., tais definições são importantes para as diversas situações envolvendo os servidores do Município, razão pela qual, seria importante a manutenção, como fonte de interpretação e definição dos institutos.

-oOo-

Sugere-se a inclusão, na Seção I – Da Posse e Exercício, de artigo que mencione o aproveitamento do tempo de efetivo exercício em cargo público no Município, quando o servidor toma posse em novo cargo – também no Município – sem solução de continuidade.

Tal se dá, uma vez que há situações nas quais os servidores que se encontram há mais tempo nos quadros da Administração (e, conseqüentemente, mais adiantados na carreira), e pretendem prestar novo concurso, para cargo de maior qualificação, e não o fazem pois teriam que reiniciar a carreira nesse novo cargo, de modo que, na prática, é inviável.

Dessa forma, com o aproveitamento da contagem de tempo para fins de enquadramento em novo cargo, seria, inclusive, um incentivo para que os servidores sempre buscassem qualificar-se e galgar novos cargos, aproveitando seus anos de experiência no serviço público.

Sugere-se, pois, a inserção na Seção I – Da Posse e Exercício, de artigo que contenha conteúdo da seguinte ordem:

Art. ... O servidor do Município de Andradadas que, sem solução de continuidade, tomar posse em outro cargo na administração do Município, fora das hipóteses de acumulação lícita, fará jus, quando da posse no novo cargo, à contagem do tempo de efetivo exercício no cargo anterior para novo enquadramento funcional e todos os fins de direito.

-oOo-

Ao tratar do estágio probatório, a minuta do PLC traz regramento sobre as licenças que o servidor nessa situação poderá gozar, bem como, as situações em que tais licenças suspenderão o interstício do tempo:

Art. 41 – Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos incisos, I, II, III, IV, V, X, do artigo 114.

Parágrafo único – O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos incisos II, IV, V, X, do artigo 114 e será retomado a partir do término da suspensão.

(...)

Art. 114. Será concedida licença ao servidor:

(...)

II - por motivo de doença em pessoa da família;

Depreende-se que uma das hipóteses de suspensão do estágio probatório é a constante do inciso II do art. 114, que trata da licença para acompanhar pessoa da família.

Nesse ponto, calha lembrar que situações ligadas à doença – seja do próprio servidor, seja de familiar – não se encontram na esfera da discricionariedade de quem a enfrenta, razão pela qual não poderia ser penalizado por acontecimentos alheios à sua vontade.

O regime jurídico do acompanhamento de pessoa doente da família já é um limitante a essa modalidade de licença, na medida que traz prazo máximo, diminuição gradativa de valores de vencimento por dias afastados, etc., o que, *s.m.j.*, já seria o bastante para desestimular sua utilização infundada ou não efetivamente necessária, razão pela qual sugere-se a retirada da menção ao inciso II do parágrafo único do art. 41 da minuta de PLC.

-oOo-

Na Seção II – da Política de Desenvolvimento do Servidor, consta apenas um artigo – 47 – não tendo sido repetidos os arts. 49 a 52 da LC 90, que trazem o seguinte conteúdo:

Art. 49. Ficam institucionalizadas como atividades permanentes da Administração Pública Municipal, os programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento dos servidores, compatíveis com a natureza e as exigências das respectivas carreiras, de sua habilitação e aptidão, tendo por objetivos, na formação inicial, a preparação para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, propiciando conhecimentos, métodos, comportamentos, técnicas e habilidades adequadas, objetivando:

I - o aperfeiçoamento e a habilitação para o desempenho eficiente das atribuições inerentes a sua classe atual, assim como aquelas correspondentes à imediatamente superior;

II - a especialização e a preparação para o exercício de funções de natureza técnica, de direção e de assessoramento;

III - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício do cargo público;

IV - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o à obtenção dos resultados almejados pela administração;

V - estimular os desenvolvimentos funcionais, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento do servidor;

VI - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 50. O programa de treinamento e capacitação será de três tipos:

I - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor ao ambiente de trabalho por meio de informações sobre a organização e o funcionamento da Administração Pública Municipal;

II - de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vista à progressão;

III - de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinham sendo exercidas até o momento.

Art. 51. O treinamento e capacitação terão sempre caráter objetivo e prático, sendo ministrado, direto ou indiretamente, pela Administração Pública Municipal.

Art. 52. O Secretário Municipal de Administração e Gestão de Pessoas, em colaboração com os titulares das demais unidades administrativas, elaborará e coordenará a execução de programas de capacitação mediante:

I - diagnóstico das suas necessidades;

II - levantamento de necessidades de aperfeiçoamento individual e áreas de interesse dos servidores nela lotados;

III - sugestão de currículos, conteúdos, horários, períodos ou metodologia de cursos;

IV - acompanhamento das etapas de treinamento;

V - avaliação dos resultados obtidos na execução dos trabalhos, em decorrência do treinamento ministrado.

Referida legislação – hoje constante da LC 90, figura como uma garantia para o servidor, de modo que sugere-se sua repetição na minuta do PLC.

-oOo-

Art. 54. O retorno à atividade de servidor estável em disponibilidade ocorrerá mediante:

I– aproveitamento obrigatório em cargo compatível com o anteriormente ocupado, respeitada a natureza das atribuições, a habilitação exigida, os requisitos de escolaridade e a equivalência de vencimentos;

II – comprovação de aptidão física e mental compatível com o cargo no qual se dará o aproveitamento.

O art. 54 da minuta traz o instituto do aproveitamento do servidor em disponibilidade, que, conforme inciso II, se dará mediante comprovação de aptidão física e mental para o exercício do novo cargo.

Nesse ponto, sugere-se seja incluído um parágrafo segundo em referido artigo com a menção de que, uma vez julgado incapaz pela junta médica oficial, sem que haja a possibilidade de readaptação ou restrição funcional, será aposentado em conformidade com a legislação previdenciária municipal:

Texto da minuta	Texto sugerido:
Art. 54 – O retorno à atividade de servidor estável em disponibilidade ocorrerá mediante: I – aproveitamento obrigatório em cargo compatível com o anteriormente ocupado, respeitada a natureza das atribuições, a habilitação exigida, os requisitos de escolaridade e a equivalência de vencimentos;	Art. 54 – O retorno à atividade de servidor estável em disponibilidade ocorrerá mediante: I – aproveitamento obrigatório em cargo compatível com o anteriormente ocupado, respeitada a natureza das atribuições, a habilitação exigida, os requisitos de escolaridade e a equivalência de vencimentos; II – comprovação de aptidão física e mental compatível com o cargo no qual se

<p>II – comprovação de aptidão física e mental compatível com o cargo no qual se dará o aproveitamento.</p>	<p>dará o aproveitamento, mediante perícia de junta médica instalada para essa finalidade.</p> <p>(...)</p> <p>§2º Se a junta médica concluir pela incapacidade permanente do servidor, uma vez que não sujeito a readaptação ou restrição funcional, ele será aposentado, em conformidade com a legislação previdenciária municipal.</p>
---	---

-oOo-

O art. 59 da minuta, ao tratar do instituto da readaptação, não trata da impossibilidade de prejuízo financeiro para o servidor, ao contrário do art. 60 – que trata do instituto da restrição funcional, que o faz em seu §1º:

Art. 59 – Readaptação é o deslocamento do servidor para exercer atribuições afins pertinentes a outro cargo, de grau de complexidade, especialização e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, comprovada em inspeção por perícia médica oficial.

§ 1º – Se julgado incapaz para o serviço público, o servidor readaptado será aposentado, em conformidade com a legislação previdenciária municipal.

§ 2º – Recuperado da sua limitação, o servidor retornará ao exercício das atribuições inerentes ao cargo em que está investido.

Art. 60 – O servidor titular de cargo efetivo que sofrer limitação, verificada em perícia médica, em sua capacidade física ou mental que impossibilite o exercício de parte das atribuições do seu cargo público efetivo terá declarada a restrição funcional com a limitação de suas atividades, conforme determinar o laudo médico e nos termos de regulamento.

§ 1º – A restrição funcional não alterará a remuneração e a jornada de trabalho do cargo efetivo do servidor.

Dessa forma, sugere-se que conste expressamente do *caput* do art. 55 da minuta a menção de que a readaptação não alterará a remuneração e a jornada de trabalho do cargo efetivo do servidor.

-oOo-

O art. 82 da minuta, ao tratar das diárias, traz regramento diverso do constante da LC 90, não abrangendo as atividades de aperfeiçoamento profissional do servidor no interesse da Administração:

LC 90	Texto da minuta de PLC
Art. 86. O servidor público que, a serviço ou para desenvolver atividades de aperfeiçoamento profissional do interesse da Administração Pública Municipal , afastar-se da sede do Município, em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território estadual, nacional, ou para o exterior, fará jus ao transporte de viagem e a diárias para custeio de despesas com alimentação, hospedagem e locomoção urbana, conforme dispuser regulamento próprio.	Art. 82 – Ao servidor que se afastar da sede do Município no interesse da Administração Pública Municipal, em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território estadual, nacional, ou para o exterior, fará jus ao transporte de viagem e a diária para custeio de despesas com alimentação, hospedagem e locomoção urbana, conforme dispuser regulamento próprio.

Vê-se que, sob a sistemática da LC 90, o servidor que participe de congressos e demais cursos de qualificação (cuja inscrição ainda é de sua responsabilidade), relacionados ao seu cargo e a interesse da Administração, faz jus às diárias respectivas, o que incentiva o constante aprimoramento técnico, que reverbera no cumprimento das atribuições e na eficiência do serviço público prestado.

Destarte, se trataria de uma perda significativa para o servidor não mais poder valer-se dessa ajuda de custo para aprimoramento, de modo que sugere-se, quando da definição do instituto das diárias, seja mantido o conteúdo do art. 86 da LC 90/2006.

-oOo-

O art, 94 da minuta, ao tratar do serviço extraordinário, traz regramento afeto ao pagamento dos valores em datas que constituem pontos facultativos:

Art. 94. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% em relação à hora normal de trabalho ou realizado em pontos facultativos e de 100% quando executado aos domingos e feriados, exceto nos casos em que a escala de trabalho seja exigência do cargo que o servidor ocupa ou em que haja legislação específica.

Vê-se que é dado tratamento diferenciado para os pontos facultativos – acrescidos de 50% - e os feriados – acrescidos de 100% - , o que, na prática, não encontra *discrimen* razoável que o justifique.

Dessa forma, sugere-se seja dado o mesmo tratamento do pagamento do serviço extraordinário no feriado ao ponto facultativo, até mesmo por questões de isonomia.

-oOo-

Ao tratar das férias e sua proporção, a minuta utiliza a falta de forma genérica, sem a especificação acerca de sua natureza:

Art. 103. O servidor terá direito a trinta dias consecutivos de férias por ano somente após doze meses de efetivo exercício no serviço, ressalvada a concessão de férias coletivas, a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal e no interesse da Administração quando poderão ser antecipadas.

§ 1.º As férias serão concedidas na seguinte proporção:

I – trinta dias, quando não houver faltado ao serviço por mais de seis vezes;

II - vinte e quatro dias, quando houver faltado ao serviço de sete a quinze vezes;

III - dezoito dias, quando houver faltado ao serviço de dezesseis a vinte e três vezes;

IV - doze dias, quando houver faltado ao serviço, de vinte e quatro a trinta e duas vezes;

V - cinco dias, quando houver faltado ao serviço, acima de trinta e duas vezes.

Dessa forma, até mesmo para espantar dúvidas, seria salutar a inclusão o termo “injustificadamente” para definir que somente essas prejudicarão o servidor.

-oOo-

O art. 129 da minuta trouxe inovação referente ao início do período de gozo de licença-maternidade, nos casos em que a criança tem que permanecer internada, conforme restou decidido pelo STF na ADI 6327.

Todavia, o §3º de referido artigo da minuta trata do tema afeto à internação hospitalar após a alta:

Art. 129. Nos casos em que se exija internação prolongada da mãe ou da criança, ou quando houver complicação decorrente do parto e exija a permanência por mais de 14 dias internado, esse período não será considerado na contagem dos 180 dias de afastamento remunerado ao qual a gestante tem direito.

§ 1º. O início determinado é a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

§ 2º. Iniciando o afastamento 28 dias antes do parto, este período deverá ser desconsiderado dos 180 dias, sendo o benefício devido a partir da alta hospitalar da mãe ou recém-nascido, o que ocorrer por último.

§ 3º. Ocorrendo internação posterior à alta, o período de internamento não será considerado para fins de prorrogação do benefício.

Nesse ponto, seria importante para a servidora gestante, que o comando constante do §3º também seguisse a regra de 14 dias do *caput*, no sentido de que, se a internação hospitalar ocorresse após a alta, mas dentro de referido período, também não seria considerado na contagem dos 180 dias, de modo a resguardar a *ratio decidendi* do entendimento da Suprema Corte, de modo que sugere-se a incrementação de um §4º em referido artigo, com o seguinte teor:

Texto da minuta de PLC	Texto sugerido
<p>Art. 129. (...)</p> <p>§ 3º. Ocorrendo internação posterior à alta, o período de internamento não será considerado para fins de prorrogação do benefício.</p>	<p>Art. 129. (...)</p> <p>§ 3º. Ocorrendo internação posterior à alta, o período de internamento não será considerado para fins de prorrogação do benefício.</p> <p>§4º. No caso do parágrafo anterior, se a internação ocorrer até 14 dias contados da alta, aplica-se a regra constante do caput e §1º, de modo que referido período não será considerado para a contagem do afastamento, que terá início da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.</p>

-oOo-

O regramento atinente à licença-prêmio trouxe uma inovação referente à definição de conveniência e oportunidade da Administração, nos seguintes termos:

Art. 137 – A cada período de cinco anos de efetivo exercício no serviço público municipal, o servidor fará jus a três meses de licença prêmio por assiduidade, sem prejuízo da remuneração, excetuado o adicional por serviço extraordinário.

§ 1.º O afastamento de servidor público para gozo de férias-prêmio, será concedido após análise da conveniência e oportunidade da Administração Pública.

§ 2.º Considera-se conveniência e oportunidade:

I- a ausência de prejuízos ou interferência na continuidade e prestação do serviço público;

*II - a inexistência de gastos para a Administração Pública em razão da substituição, do servidor afastado, **ressalvadas as substituições do cargo de Professor de Educação Básica e Professor de Educação Física.***

Creemos que seria importante inserir na ressalva quanto às substituições – ao lado dos professores – os Educadores Infantis, que, na prática, também necessitam constante substituição mediante contratação.

-oOo-

Ainda quanto à licença-prêmio, o art. 139 da minuta, ao tratar das causas impeditivas da concessão, traz a possibilidade de que não seja concedida quando no período aquisitivo o servidor se licenciar por motivo de doença em pessoa da família:

Art. 139. Não se concederá licença-prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:

I-houver sido suspenso do serviço por motivo disciplinar, transitada a decisão em julgado;

II - houver sido condenado a pena privativa de liberdade, por sentença transitada em julgado;

III - faltar ao serviço sem motivo justificável, por mais de dez dias, consecutivos ou intercalados, apurados a cada doze meses, a partir do início do período aquisitivo.

IV - afastar-se do cargo ou função em virtude de:

a) licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;

Conforme já explanado nesse trabalho, as questões afetas à saúde própria e de familiares fogem às possibilidades dos servidores, de modo que prejudicá-los por questões afetas a esses temas, configuraria uma dupla “penalização”.

O regime jurídico da licença para acompanhar pessoa da família doente já é bastante para evitar leviandades, de modo que se mostra desarrazoada essa hipótese de indeferimento da licença-prêmio, de modo que sugere-se sua retirada.

-oOo-

Apenas a título de correção de erro material, o art. 144 do projeto, ao tratar da cessão de servidor, no *caput* limita que esta se dê no âmbito do Estado de Minas Gerais, e no inciso III indica convênios “dos Estados”:

*Art. 144. O servidor efetivo ou o detentor de função pública, mediante convênio, poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade pertencente a quaisquer dos poderes do Município, **do Estado de Minas Gerais** e da União, nas seguintes hipóteses:*

- I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;*
- II - para atender a termos de convênio para cessão de servidores municipais firmados entre a Administração Direta e a Indireta do Município;*
- III - para atender a termos de convênio para cessão de servidores municipais firmado com órgão ou entidade dos Poderes da União, **dos Estados**, do Distrito Federal, de outros Municípios ou de outros Poderes do Município;*

Dessa forma, apenas há a necessidade de se delimitar o âmbito de cessão do servidor do Município de Andradas, se apenas ao Estado de Minas Gerais ou a qualquer Estado da Federação.

-oOo-

Ao tratar do abono de 04 dias dos servidores do Município, a minuta, repetindo o teor da LC 90, determina sua não aplicação aos exercentes de cargos em comissão:

Art. 146. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço mediante comprovação nos seguintes casos:

(...)

VI - por 4 (quatro) dias ao ano, sendo considerada a ausência como falta abonada, exclusivamente para os servidores pertencentes ao quadro de pessoal de carreira, não alcançando os providos em cargo em comissão e os servidores contratados por prazo determinado, obedecendo às seguintes condições:

Ocorre que, como sabido, 50% dos cargos em comissão são providos por servidores de carreira do Município, de modo que estes encontram-se prejudicados, unicamente pelo exercício de referidos múnus.

Destarte, até mesmo como forma de valorizar o servidor de carreira que aceita o encargo de assumir um cargo comissionado, sugere-se a alteração de referido dispositivo, de modo a abarcar os exercentes de cargo comissionado que sejam servidores de carreira, de modo que detenha o seguinte teor:

Texto da minuta de PLC	Texto sugerido
<i>VI - por 4 (quatro) dias ao ano, sendo considerada a ausência como falta abonada, exclusivamente para os servidores pertencentes ao quadro de pessoal de carreira, não alcançando os providos em cargo em comissão e os servidores contratados por prazo determinado, obedecendo às seguintes condições:</i>	<i>VI - por 4 (quatro) dias ao ano, sendo considerada a ausência como falta abonada, exclusivamente para os servidores pertencentes ao quadro de pessoal de carreira, não alcançando os servidores que não sejam de carreira providos em cargo em comissão e os servidores contratados por prazo determinado, obedecendo às seguintes condições:</i>

-oOo-

Ainda sobre o abono de 04 dias, a alínea 'b' do inciso IV, repetindo o teor da LC 90, afirma que tais faltas não são cumulativas e não geram benefícios se não usufruídas:

Art. 146. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço mediante comprovação nos seguintes casos:

(...)

VI - por 4 (quatro) dias ao ano, sendo considerada a ausência como falta abonada, exclusivamente para os servidores pertencentes ao quadro de pessoal de carreira, não alcançando os providos em cargo em comissão e os servidores contratados por prazo determinado, obedecendo às seguintes condições:

(...)

b) o benefício tratado neste inciso, não é cumulativo de um ano para outro e não gera direito à indenização, em hipótese alguma, em caso de não ser usufruído;

Ocorre que o servidor não detém qualquer ingerência sobre a possibilidade, ou não, de usufruir dos dias de abono, na medida em que dependem do consentimento da chefia imediata.

Dessa forma, bastaria a chefia indeferir o pedido do servidor, para que o mesmo fosse prejudicado por não ter usufruído do abono.

Dessa forma é imprescindível que seja definida uma forma de compensação para o servidor que não consiga usufruir dos dias de abono por conta do indeferimento da Administração, sob pena de se tratar de legislação inócua.

Sugestões viáveis seriam:

- i) o pagamento dos dias, ao final de cada semestre, acaso não gozados; ou
- ii) a cumulação de dias não gozados, que poderiam ser usufruídos nos semestres seguintes.

-oOo-

Sobre o art. 171 da minuta, o mesmo também trata da contratação de pessoal, mais especificamente sobre os prazos, o fazendo nos seguintes termos:

Art. 171. Nas contratações por tempo determinado serão adotados os níveis de vencimentos constantes dos Planos de Carreira e o servidor ficará sujeito aos mesmos deveres e proibições do Regime Jurídico dos Servidores.

Parágrafo único. As contratações por tempo determinado ficam também sujeitas aos seguintes critérios:

I- o recrutamento do pessoal a ser contratado será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, prescindindo de concurso público;

II - a contratação para atender às necessidades decorrentes de emergência e calamidade pública prescindirá de processo seletivo, podendo ser realizado apenas com a análise de currículos;

III - as contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos:

a) seis meses, no caso dos incisos I e II do artigo anterior, admitida uma única prorrogação por esse período, COLOCAR O INCISO VII

b) de dois anos, nos casos dos incisos III, IV, V, VI e VII, do artigo anterior, admitida a prorrogação do contrato, enquanto vigorar o convênio, ajuste ou acordo, ou perdurar o motivo de afastamento do cargo efetivo. TIRAR O INCISO VII

IV – com a vacância do cargo público, o caso do inciso VI, do art. 170, será admitida apenas uma prorrogação do contrato vigente pelo período de seis meses;

Vê-se que o inciso III, alínea ‘a’, traz a hipótese de seis meses de validade, nos casos emergência ou calamidade pública e combate a surtos endêmicos, enquanto o a alínea ‘b’ tras as hipóteses de 02 anos, abarcando todos os demais casos, inclusive o do inciso VII, qual seja, “desempenho das funções previstas no cargo efetivo, desde que não haja candidatos aprovadas em concurso público válido ou servidores em disponibilidade para ocupar o cargo”.

Todavia, o inciso IV do art. 171 informa que a vacância do cargo naquelas hipóteses, será admitida apenas uma prorrogação do contrato vigente pelo período de 06 meses, visando com a Administração providencie a realização de concurso público.

Ou seja, em duas situações em que haja cargo vago – incisos VI e VII do art. 170, serão dados tratamentos diferentes, em uma possibilita o contrato por seis meses e outra por dois anos, sendo que a razão, em ambos, determinaria a mesma providência, qual seja, determinação de contrato com o mínimo possível de durabilidade, e realização de concurso público.

Dessa forma, sugere-se que haja a alteração das alíneas ‘a’ e ‘b’ do inciso III do art. 171 da minuta do PLC, de modo que o inciso VII – que encontra-se na segunda – passe a figurar na primeira, de modo que reste o seguinte teor:

Texto da minuta do PLC	Texto sugerido
<p><i>Parágrafo único. As contratações por tempo determinado ficam também sujeitas aos seguintes critérios:</i></p> <p><i>I - o recrutamento do pessoal a ser contratado será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, prescindindo de concurso público;</i></p> <p><i>II - a contratação para atender às necessidades decorrentes de emergência e calamidade pública prescindirá de processo seletivo, podendo ser realizado apenas com a análise de currículos;</i></p> <p><i>III - as contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos:</i></p> <p><i>a) seis meses, no caso dos incisos I e II do artigo anterior, admitida uma única prorrogação por esse período,</i></p> <p><i>b) de dois anos, nos casos dos incisos III, IV, V, VI e VII, do artigo anterior, admitida a prorrogação do contrato, enquanto vigorar o convênio, ajuste ou acordo, ou perdurar o motivo de afastamento do cargo efetivo.</i></p>	<p><i>Parágrafo único. As contratações por tempo determinado ficam também sujeitas aos seguintes critérios:</i></p> <p><i>I - o recrutamento do pessoal a ser contratado será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, prescindindo de concurso público;</i></p> <p><i>II - a contratação para atender às necessidades decorrentes de emergência e calamidade pública prescindirá de processo seletivo, podendo ser realizado apenas com a análise de currículos;</i></p> <p><i>III - as contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos:</i></p> <p><i>a) seis meses, no caso dos incisos I, II e VII do artigo anterior, admitida uma única prorrogação por esse período,</i></p> <p><i>b) de dois anos, nos casos dos incisos III, IV, V e VI, do artigo anterior, admitida a prorrogação do contrato, enquanto vigorar o convênio, ajuste ou acordo, ou perdurar o motivo de afastamento do cargo efetivo.</i></p>

IV – com a vacância do cargo público, o caso do inciso VI, do art. 170, será admitida apenas uma prorrogação do contrato vigente pelo período de seis meses;

IV – com a vacância do cargo público, o caso do inciso VI, do art. 170, será admitida apenas uma prorrogação do contrato vigente pelo período de seis meses;

III - CONCLUSÃO

Por todo exposto, conclui-se:

- a) Seria salutar que os estudos e discussões do PLC tendente à revogar o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Andradas – LC 90/2006, também envolvessem as LC's 91 e 95/2006, e regulamentos correlatos, de modo a abarcar todo regime jurídico dos servidores do Município de Andradas-MG;
- b) Embora a minuta de PLC traga benefícios pontuais aos servidores, os prejuízos que seriam implementados, acaso promulgada nos seus atuais termos, seriam maiores, limitando/prejudicando direitos anteriormente conquistados, em ferimento ao Princípio da Vedação do Retrocesso – *efeito cliquet*, conforme consta do item 'II.2';
- c) Da análise do conteúdo do Processo Administrativo nº 10227/2021, em que o SINDSEPMA requereu diversas alterações da LC 90/2006, depreende-se que nenhuma das reivindicações consta da minuta do PLC;
- d) Há diversas maneiras de tornar a minuta de PLC mais consentânea às necessidades dos servidores públicos do Município de Andradas, conforme sugestões ora apresentadas, constantes do item 'II.4'.

É o parecer, à superior consideração.

Andradas, 17 de janeiro de 2024.

MATHEUS HENRIQUE SASSERON
OABMG 150.296

RODRIGO MUTERLE RIBEIRO
OABMG 150.662