



TORRES &
RODRIGUES
ADVOGADOS



TORRES &
RODRIGUES
ADVOGADOS

*Ciente, em
14-4-2015. Depo-
s. ao assessor
jurídico.
Paulo*

EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) VEREADOR (A) DE CARMO
DO PARANAÍBA-MG

Paulo Soares Moreira
Presidente
Câmara Municipal de Carmo do Paranaíba

Referência: Projeto de Lei Ordinária n. 08/2015 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos municipais de Carmo do Paranaíba, incluindo suas autarquias e fundações públicas, e dá outras providências.

PROTOCOLO GERAL	
CÂMARA MUNICIPAL DE	
CARMO DO PARANAÍBA - MG	
Nº 1862	DATA 14/04/15
HORA 14.31	ASSUNTO <i>Assunto</i>
<i>Jurídico do SINDISCAP</i>	
<i>do PL nº 08/2015</i>	
RESPONSÁVEL <i>Daniel Contigo Comedo</i>	

O SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE CARMO DO PARANAÍBA - SINDISCAP, por intermédio de sua diretoria, e no interesse da categoria que representa, vem perante a elevada presença de Vossa Senhoria apresentar sugestões de emenda ao PLO n. 08/2015 proposto pelo Exmo. Sr. Prefeito Municipal, haja vista que até o momento a categoria interessada não foi chamada ao debate do tema em relevo, qual seja, a modificação do regime jurídico dos servidores públicos municipais.

Considerando o fato da Lei Municipal n. 1.065 de 1º de setembro de 1986 ter sido promulgada na vigência da Constituição da República Federativa do Brasil de 24 de janeiro de 1967, substancialmente alterada pela Emenda Constitucional n. 01 de 17 de outubro de 1969, e, portanto, conter vários dispositivos não recepcionados pela atual Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, o SINDISCAP manifesta-se favoravelmente à atualização legislativa proposta, ressalvados os dispositivos que se pretende alterar nesta sugestão.



Diante da constatação da necessidade de alterações ao PLO 8/2015 enviado à esta Casa Legislativa, entendeu-se que a melhor metodologia para o documento que se encaminha, é a apresentação do texto original da proposição, breve justificativa para modificação, e a indicação do texto legal que se tem por satisfatório.

O SINDISCAP ressalta ainda sobre a necessidade que a análise de tão importante instrumento jurídico se dê nesta Casa Legislativa de forma desapegada às ideologias político-partidárias.

O ideal é que as propostas sejam analisadas sob o ponto de vista do interesse público da coletividade, como tem sido feito nesta Nobre Casa, pois governantes vem e vão na Administração Pública, mas os servidores perduram por até 35 (trinta e cinco anos) no desempenho diário de suas atribuições.

Mister se faz destacar que o SINDISCAP não cuidou de renumerar dispositivos, e os institutos jurídicos que se teve por bem incluir no texto estão no posicionamento geográfico e com a numeração original, ou seja, incluiu-se incisos, parágrafos e alíneas, de modo a permitir melhor análise pelo(a) prezado(a) Vereador(a).

Vejamos:

1) O art. 12 proposto assim dispõe:

Art. 12. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial do Estado e em jornal diário de grande circulação.



§2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Entende-se que o §2º ao impedir a realização de novo certame enquanto houver concorrência válida com candidatos aprovados, assim o faz para evitar violações à regra do concurso público.

Da mesma forma, o Poder Judiciário tem o entendimento de que contratações de servidores sob o precário regime do contrato temporário para ocupar cargos vagos, mas com candidatos aprovados em concurso ainda válido, também viola a regra do concurso público.

A contratação de servidores temporários deve ser o regime de exceção frente à ordem constitucional, razão pela qual se propõe a criação do §3º com a seguinte redação:

§3ª Fica vedada a contratação de pessoal por contrato temporário para ocupar cargo público vago, quando houver concurso público válido com candidato aprovado para o respectivo cargo, salvo para suprir carência transitória de pessoal.

2) O parágrafo primeiro do artigo 15 proposto determina:

Art. 15. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.

§1º O servidor empossado em cargo público entrará em exercício, no primeiro dia útil subsequente ao ato da posse.

Entende-se que lapso temporal de nenhum dia útil entre a posse e a entrada em exercício é extremamente exíguo. Pela redação vigente, o candidato aprovado e empossado deverá entrar em exercício no próximo dia útil, o que poderá representar menos de 24 horas.

Considerando-se o fato de que a posse poderá ser feita através de poderes de mandato, nos termos do §3º, do artigo 13



proposto, verifica-se que a legislação reconhecerá que o candidato aprovado poderá estar ausente.

Desta forma, para tornar o sistema harmônico, propomos a ampliação do prazo para entrada em exercício para 15 dias, em equiparação com o regime dos servidores públicos federais estipulado no artigo 15, §1º, da Lei Federal n. 8.112/90, sendo a redação sugerida:

§ 1º É de quinze dias o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse.

3) Consta do artigo 19, §2º proposto:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em lei em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas.

(...)

§2º O disposto neste artigo não se aplica à duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

Propomos um melhor detalhamento do dispositivo em questão para especificar quais leis especiais seriam capazes de excepcionar a jornada de trabalho geral de 40 horas semanais:

§2º O disposto neste artigo não se aplica à duração de trabalho estabelecida na legislação especial, sendo esta consideradas as federais que regulamente o exercício de profissão, ou as municipais que disponham de modo diverso.

4) O artigo 20 proposto estabelece os seguintes fatores para a avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório:



Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual será submetido à avaliação periódica de desempenho, sendo sua aptidão e capacidade objeto de avaliação para o desempenho do cargo, necessários à sua efetivação observados os seguintes fatores:

- I – assiduidade;
- II – pontualidade;
- III – disciplina;
- IV – capacidade de iniciativa;
- V – eficiência;
- VI – produtividade;
- VII – responsabilidade;
- VIII – probidade e conduta;
- IX – qualidade, quantidade e método de trabalho;
- X – dedicação ao serviço.

Da leitura dos itens acima elencados, verifica-se que vários deles se confundem em seus significados.

Disciplina, probidade e conduta são fatores interligados ao comportamento do servidor em seu local de trabalho. Todos eles dizem respeito à mesma coisa, razão pela qual não há razões para se manter três nomenclaturas para um só fator: disciplina.

Eficiência, produtividade, qualidade, quantidade e dedicação ao serviço são fatores interligados que dizem respeito à satisfatoriedade do trabalho ofertado pelo servidor em prol da Administração Pública. Não há como se considerar o servidor eficiente se sua produtividade é baixa, ou se o serviço não tem qualidade, ou se a quantidade não corresponde ao esperado. Qualidade e quantidade importam em produtividade, que por sua vez, importa em eficiência o que representa dedicação ao serviço.



Assim sendo, diante da confusão de fatores, e como forma de evitar diversas interpretações das chefias imediatas quanto a avaliação de desempenho, propõe-se o agrupamento da seguinte maneira:

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual será submetido à avaliação periódica de desempenho, sendo sua aptidão e capacidade objeto de avaliação para o desempenho do cargo, necessários à sua efetivação observados os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V- responsabilidade.

Em decorrência, se faz necessária a adequação da redação do artigo 21, parte final:

Art. 21. O chefe imediato do servidor em estágio probatório prestará informações a respeito deste, a cada 180 (cento e oitenta) dias até seu término, ao órgão de pessoal, em relação ao preenchimento dos requisitos mencionados no artigo anterior, sendo a última informação prestada até no máximo seis meses da data final do período do estágio probatório, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados no artigo anterior.

5) O art. 21, §7º e 8º assim dispõe:



§7º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as seguintes licenças e afastamentos:

- I – licença para tratamento de saúde;
- II – licença à gestante, à adotante e à paternidade;
- III – licença por acidente de trabalho;
- IV – afastamento para exercício de mandato eletivo;
- V – afastamento para atividade política;
- VI – licença luto;
- VII – licença casamento.

§8º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos no parágrafo anterior e será retomado a partir do término do impedimento.

Do dispositivo constante do PLO 08/2015 verifica-se que há equívoco quanto à nomenclatura do inciso V, pois o artigo 80, inc. VI, trata o instituto como licença e não como afastamento. Ademais, a licença luto e a licença casamento, estão disciplinadas no artigo 107 como “concessões” - benefício de natureza jurídica distinta.

Entende-se ainda que as licenças, afastamentos e concessões que decorrem de obrigação legal do servidor, também devem ser deferidas àqueles que estejam de estágio probatório, como é o caso da licença para o atendimento à convocação para o serviço militar (art. 80, inc. V), concessão para participação em júri popular (art. 107, inc. III) e para comparecimento à Junta de Serviço Militar (art. 107, inc. IV).

Importante ainda notar a ausência da licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 80, inc. IV) como sendo aplicável aos servidores em estágio probatório. Tal licença é de fundamental importância para o prestígio da dignidade da pessoa humana, pois não é concebível a diferenciação do direito de prestar assistência ao familiar ou dependente em situação grave de saúde, pelo simples fato do servidor ser estável ou não.

Deve-se observar que o art. 95 do PLO 8/15, que disciplina a licença por motivo de doença em pessoa da família, dispõe que é



necessária a comprovação da doença do familiar perante a junta médica oficial, o que afasta o risco do uso nefasto de tal direito.

Se há alguém da família com necessidade de suporte, não é porque o servidor é estável ou não, que tal apoio não será permitido.

No que diz respeito à suspensão do estágio probatório, entende-se que não se pode generalizar, sendo somente devida a suspensão para os casos em que a licença, afastamento e/ou concessão decorram da vontade do próprio servidor, e jamais quando decorre de obrigação legal.

Feitas estas considerações, se propõe a seguinte redação para o dispositivo em questão:

§7º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as seguintes licenças e afastamentos:

I – licença para tratamento de saúde;

II – licença à gestante, à adotante e à paternidade;

III – licença por acidente de trabalho;

IV – afastamento para exercício de mandato eletivo;

V – licença para atividade política;

VI – licença para o atendimento à convocação para o serviço militar;

VII - licença por motivo de doença em pessoa da família.

§8º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos incisos IV e V do parágrafo anterior e será retomado a partir do término do impedimento.

7) O art. 25 regulamenta o instituto da reversão apenas no caso do retorno do servidor aposentado por invalidez quando, por junta médica oficial, foram declarados insubsistentes os motivos do jubramento. Vejamos:



Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado por invalidez, quando, por junta médica oficial, foram declarados insubsistentes os motivos da aposentadoria, sendo que o servidor aposentado por invalidez deverá ser submetido a junta médica a cada dois anos.

Conforme se verifica, o PLO 8/2015 não contempla hipótese de reversão no caso de interesse Administração Pública. É prudente possibilitar que a Administração Pública busque servidores em seu quadro de aposentados para suprir eventuais carências. Tal medida é econômica para os cofres públicos, já que dispensa a necessidade de realização novo concurso público ou processo simplificado para o suprimento de carência de pessoal.

Importante ainda destacar que o instituto da reversão no interesse da Administração Pública deve ser condicionado à concordância do servidor público, sob pena de malferimento do direito adquirido à aposentadoria.

Assim sendo, se propõe pela regulamentação da reversão no interesse da Administração Pública, nos seguintes moldes:

Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou no interesse da administração, desde que:

I - tenha solicitado a reversão;

II - a aposentadoria tenha sido voluntária;

III - estável quando na atividade;

IV - a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação;

V - haja cargo vago



8) O artigo 29, parágrafo único determina:

Art. 29. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:

(...)

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no art. 24.

Entende-se que houve um equívoco na indicação do artigo 24 do PLO n. 8/2015, vez tal dispositivo cuida do instituto da readaptação. Portanto, o erro deve ser corrigido para fazer constar o artigo 30, ao invés do artigo 24:

Art. 29. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:

(...)

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no art. 30.

9) O artigo 36 regulamenta a remoção dos servidores públicos da seguinte forma:

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, para órgão distinto ao que está lotado, sempre no exercício das atribuições do cargo.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:

I – de ofício, no interesse da Administração;

II – a pedido, a critério da Administração.

A forma como a matéria relacionada à remoção de servidores está regulamentada no PLO n. 8/2015 não atende ao espírito democrático



e ao princípio da impessoalidade que rege à Administração Pública nos termos do artigo 37, caput, da Constituição Federal de 1988.

Isto porque deixou a cargo do Administrador Público a livre movimentação de pessoal, sem a necessidade de indicar motivos para modificação de lotação dos servidores (princípio geral de Direito Administrativo), o que abre margem ao mau uso da máquina pública para prejudicar alguns servidores e/ou criar benefícios a outros, o que certamente fere o espírito democrático vigente.

A novel legislação deve observar o princípio constitucional da impessoalidade, que veda a prática de atos administrativos direcionados à uma determinada pessoa, ou grupo de pessoas, por motivos diversos.

Desta forma, visando evitar abusos dos administradores, além de garantir maior justiça na remoção de servidores públicos, é que se apresenta a regulamentação da remoção através de critérios objetivos, sendo certo a tendência legiferante em nosso país:

CAPITULO III **DA REMOÇÃO**

Art. 36.º A remoção é o deslocamento do servidor público para local ou órgão distinto ao que está lotado, e dar-se-á por permuta, de ofício, a pedido ou mediante processo seletivo interno.

I - a remoção por permuta é a troca do local do exercício laboral entre dois servidores que se comprometam, reciprocamente, a assumir as atividades desempenhadas, cabível nos casos em que os servidores sejam titulares do mesmo cargo e tenham o perfil profissional equivalente, devendo ser homologada pelo dirigente do órgão ou entidade de lotação dos respectivos servidores, observado o interesse da Administração, desde que haja a conclusão dos trabalhos de cada servidor em seu órgão ou entidade de lotação.



II - a remoção de ofício é a mudança do local de exercício laboral por necessidade e interesse público, devendo ser fundamentada pelo dirigente do órgão ou entidade, sendo vedada ao servidor que tiver a si próprio, dependente ou cônjuge sob tratamento médico ou psicológico.

III - o processo de escolha do servidor para aplicação do inciso anterior levará em consideração a seguinte ordem de preferência:

- a) servidor em contrato temporário em detrimento do servidor efetivo;
- b) servidor com menor tempo de serviço na localidade;
- c) servidor com menor tempo de serviço público;
- d) servidor solteiro;
- e) servidor casado e sem filhos;
- f) servidor casado, sem filhos e sem idade escolar;
- g) servidor casado com filhos em idade escolar;
- h) servidor que não esteja cursando terceiro grau ou pós-graduação.

IV - quando o servidor removido tiver filhos em idade escolar, a remoção de ofício só poderá ser realizada durante as férias escolares.

V - a remoção de ofício do servidor que tiver cumprido mandato classista só será permitida após o término do mandato e cumprimento do período correspondente ao efetivamente cumprido:

- a) No caso de Presidente de Sindicato: o mesmo período referente ao efetivamente cumprido;
- b) No caso de Diretor de Sindicato: a metade do período de efetivo cumprimento do mandato.



VI - o servidor poderá ser removido para outra localidade, mediante pedido fundamentado ao dirigente do órgão ou entidade, observado o interesse da Administração e a existência de vaga.

VII - na remoção a pedido de que trata o inciso anterior, terá preferência o servidor, respeitada a seguinte ordem:

- a) doente, para a localidade em que deva se tratar, ou próxima a esta;
- b) que tiver cônjuge ou filho doente, para a localidade onde o tratamento deva ser feito, ou próxima a esta;
- c) casado, para a localidade onde reside o cônjuge;
- d) arrimo, para a localidade em que reside a família;
- e) estudante, para a localidade onde se encontra o estabelecimento de ensino.
- f) o servidor com mais tempo de lotação na localidade atual;
- g) o servidor com mais tempo de serviço no cargo de carreira;
- h) o servidor com mais tempo de serviço público municipal.

VIII - na hipótese na existência de mais servidores interessados do que vagas nas localidade interessada será realizado processo seletivo interno para a remoção a pedido, observada a ordem de preferência estabelecida no inciso III deste artigo.

IX - o processo seletivo interno será realizado por comissão a ser instituída pelo Secretário de



Administração de Pessoas ou chefe do departamento de recursos humanos.

X - será considerado desistente do processo seletivo interno de remoção, o servidor que não comparecer à convocação no local, data e horário previstos.

XI - O servidor impossibilitado de comparecer a realização do processo seletivo interno, em virtude de doença, deverá apresentar ou requisitar a presença da Perícia Médica Oficial do Município.

XII - Comprovada a impossibilidade de realização da prova na data marcada, por motivo de saúde, o servidor poderá requerer a realização d aprova em outro dia, o qual será definido pela comissão responsável pelo processo seletivo interno.

XIII - assegura-se preferência no processo seletivo ao servidor com mais tempo de serviço no cargo de carreira.

DA REDISTRIBUIÇÃO.

Art. 37. A redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central de pessoal e ocorrerá em caso de extinção do órgão ou entidade de lotação do cargo do servidor; ou em caso de ajustamento de quadro de pessoal, em que observar-se-á a necessidade da Administração Pública, devendo ser feita entre os órgãos e entidades que compõem a carreira do servidor público.

I - quando a redistribuição implicar na mudança da localidade de exercício, será observada a seguinte ordem de preferência para a escolha do servidor:



- a) servidor com menor tempo de serviço na localidade;
- b) servidor com menor tempo de serviço público;
- c) servidor solteiro;
- d) servidor casado e sem filhos;
- e) servidor casado, sem filhos e sem idade escolar;
- f) servidor casado com filhos em idade escolar;
- g) servidor que não esteja cursando terceiro grau ou pós-graduação.

II - a redistribuição do servidor que tiver cumprido o mandato classista só será permitida após o término do mandato e cumprimento do período correspondente ao efetivamente cumprido:

- a) no caso de Presidente de Sindicato: o mesmo período referente ao do efetivamente cumprido;
- b) no caso de Diretor de sindicato: a metade do período de efetivo cumprimento do mandato.

III - a remuneração dos servidores não distribuídos e colocados em disponibilidade obedecerá o disposto no art. 41, § 2.º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

IV - aplica-se nos casos omissos referentes a redistribuição, as previsões do artigo 36.

V - É vedada a remoção e a redistribuição a título de punição do servidor.

Parágrafo único. O servidor que estiver respondendo processo administrativo disciplinar somente será removido ou redistribuído após a conclusão deste.



10 – O artigo 38, §2º dispõe sobre a remuneração do servidor substituto no caso de chefia ou função de direção da seguinte forma:

Art. 38. Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia terão substitutos previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade.

(...)

§2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a quinze dias consecutivos, para na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período.

A norma acima está limitando o recebimento da justa remuneração do servidor público à hipótese de substituição superior a quinze dias. Entende-se que tal dispositivo viola o princípio constitucional da moralidade pública, pois não é concebível a legalização do enriquecimento sem causa da Administração Pública.

Se a Administração Pública está gozando da mão de obra do servidor público em uma função que ele faz jus ao recebimento de adicionais remuneratórios, ela deve fazer o pagamento, ainda que o desempenho se dê por um único dia.

Assim sendo, se o servidor substituto desempenha função do substituído que dê direito à este o recebimento de acréscimo pecuniário, tem-se que resta ao seu substituto igual direito, sob pena de enriquecimento ilícito da Administração Pública disposto em lei.

Diante o exposto, se propõe a seguinte redação:

Art. 38. Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia terão substitutos previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade.

(...)



§2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular.

11 – O artigo 40, parágrafo único tentou disciplinar a revisão geral anual da seguinte forma:

Art. 40. Vencimentos é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior a 01 (um) salário mínimo fixado pelo Governo Federal, sendo vedada a sua vinculação.

Parágrafo único. A revisão geral da remuneração dos servidores municipais ocorrerá sempre no mês de maio de cada ano e sem distinção de índice entre os grupos hierárquicos.

A Constituição Federal em seu artigo 37, inc. X, assegura aos servidores públicos a revisão geral anual que importa em recomposição salarial, ou seja, é a simples compensação da perda do valor nominal da moeda, e não implica, de modo algum, em acréscimo remuneratório.

O Poder Judiciário em diversas decisões tem entendido que há a necessidade de regulamentação infraconstitucional da matéria, sendo certo que Carmo do Paranaíba jamais teve qualquer norma que garantisse e regulamentasse o direito à revisão geral anual.

Portanto, há uma oportunidade histórica para a municipalidade fazer cessar a situação de inconstitucionalidade omissiva, e regulamentar a matéria de modo satisfatório para permitir a concretização deste direito constitucional.

Pelo exposto, propomos a seguinte regulamentação, conforme as diretrizes da Lei Federal n. 10.331, de 18 de dezembro de 2001.

Art. 40. Vencimentos é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei,



nunca inferior a 01 (um) salário mínimo fixado pelo Governo Federal, sendo vedada a sua vinculação.

§ 1º As remunerações e os subsídios dos servidores públicos da Administração Pública Municipal direta e indireta, serão revistos, na forma do inciso X do art. 37 da Constituição, no mês de março, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões.

§ 2º A revisão geral anual de que trata o parágrafo anterior observará as seguintes condições:

I – autorização na lei de diretrizes orçamentárias;

II – utilização do IGP-DI medido pela Fundação Getúlio Vargas, ou outro que vier a lhe substituir;

III – previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;

IV – comprovação da disponibilidade financeira que configure capacidade de pagamento pela Administração Pública, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;

V – compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado de trabalho; e

§ 3º No prazo de trinta dias contados da vigência da lei orçamentária anual, a Administração Pública Municipal fará publicar as novas tabelas de vencimentos que vigorarão no respectivo exercício.

12 – O artigo 41, §1º de que trata da remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão diz:



Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

§1º A remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão será paga na forma prevista no art. 57.

Entende-se que a remissão ao artigo 57 encontra-se equivocada, pois tal dispositivo está tratando da gratificação natalina, e não da remuneração dos servidores públicos que exerçam função ou ocupem cargo comissionado.

Assim sendo, sugere-se que haja substituição da indicação do artigo 57 para o artigo 51.

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

§1º A remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão será paga na forma prevista no art. 51.

13 – O artigo 43 que dispõe sobre faltas injustificadas e corte de remuneração dos servidores, não disciplinou o controle de frequência e o abono anual:

Art. 43. O servidor perderá:

I – a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

II – a parcela da remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 107, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.



Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício e deverão ser homologadas pela Secretaria Municipal de Administração.

Conforme se denota, o PLO8/2015 não trouxe nenhuma regulamentação sobre o controle de ponto dos servidores. Entende-se que a disciplina da matéria é de fundamental importância tanto para a Administração Pública ter controle preciso da frequência dos servidores, tanto destes para comprovar seus horários para fins de recebimentos horas-extras, compensação de horas, etc.

Assim sendo, se propõe que seja adotado no município as mesmas medidas impostas aos empregadores privados pelo Ministério do Trabalho e Emprego com a adoção do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP.

Em relação ao abono de cinco dias por ano de trabalho aos servidores que tiverem frequência acima de 90% (noventa por cento), tem-se que é devido em razão de que o servidor recebe remuneração mensal por trinta dias de trabalho.

Os meses de janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro possuem 31 (trinta e um) dias. O mês de fevereiro, em regra, possui 28 (vinte e oito dias). Somados os dias dos setes meses que ultrapassam 30 dias, e subtraído dois dias referentes ao mês de fevereiro, verifica-se que os servidores trabalham cinco dias por ano de graça para o município, pois não recebem nenhum acréscimo proporcional aos meses que tem 31 dias.

Por esta razão, é devido abono de cinco dias por ano para os servidores que trabalharam em frequência superior à 90% (noventa por cento), sob pena de enriquecimento ilícito da Administração Pública por usufruir de mão de obra, e não pagar por isso.

Art. 43. O servidor perderá:



I – a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

II – a parcela da remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 107, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

§1º. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício e deverão ser homologadas pela Secretaria Municipal de Administração.

§2º. O controle da jornada de trabalho será feita pelo Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP - que é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos servidores públicos municipais.

§3º. O SREP deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

- I - restrições de horário à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;
- III - exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo servidor.

§4º. Registrador Eletrônico de Ponto - REP é o equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos



referentes à entrada e à saída de servidores nos locais de trabalho.

§5º. Para a utilização de Sistema de Registro Eletrônico de Ponto é obrigatório o uso do REP no local da prestação do serviço, vedados outros meios de registro.

§6º O REP deverá apresentar os seguintes requisitos:

I - relógio interno de tempo real com precisão mínima de um minuto por ano com capacidade de funcionamento ininterrupto por um período mínimo de mil quatrocentos e quarenta horas na ausência de energia elétrica de alimentação;

II - mostrador do relógio de tempo real contendo hora, minutos e segundos;

III - dispor de mecanismo impressor em bobina de papel, integrado e de uso exclusivo do equipamento, que permita impressões com durabilidade mínima de cinco anos;

IV - meio de armazenamento permanente, denominado Memória de Registro de Ponto - MRP, onde os dados armazenados não possam ser apagados ou alterados, direta ou indiretamente;

V - meio de armazenamento, denominado Memória de Trabalho - MT, onde ficarão armazenados os dados necessários à operação do REP;

VI - porta padrão USB externa, denominada Porta Fiscal, para pronta captura dos dados armazenados na MRP pelo Recursos Humanos;

VII - para a função de marcação de ponto, o REP não deverá depender de qualquer conexão com outro equipamento externo; e



VIII - a marcação de ponto ficará interrompida quando for feita qualquer operação que exija a comunicação do REP com qualquer outro equipamento, seja para carga ou leitura de dados.

§7º Os seguintes dados deverão ser gravados na MT:

I - da Administração Pública: tipo de identificador do empregador, CNPJ; e local da prestação do serviço; e

II - dos empregados que utilizam o REP: nome, PASEP, matrícula e CPF e demais dados necessários à identificação do empregado pelo equipamento.

§8º As seguintes operações deverão ser gravadas de forma permanente na MRP:

I - inclusão ou alteração das informações do empregador na MT, contendo os seguintes dados: data e hora da inclusão ou alteração; tipo de operação; tipo de identificador do agente alterador, CNPJ ou CPF; e local da prestação do serviço;

II - marcação de ponto, com os seguintes dados: número do PASEP e matrícula, data e hora da marcação;

III - ajuste do relógio interno, contendo os seguintes dados: data antes do ajuste, hora antes do ajuste, data ajustada, hora ajustada; e

IV - inserção, alteração e exclusão de dados do servidor na MT, contendo: data e hora da operação, tipo de operação, número do PASEP, matrícula e nome do empregado.

V - Cada registro gravado na MRP deve conter Número Sequencial de Registro - NSR consistindo



em numeração seqüencial em incrementos unitários, iniciando-se em 1 na primeira operação do REP.

§9º O REP deverá prover as seguintes funcionalidades:

I - marcação de Ponto, composta dos seguintes passos:

- a) receber diretamente a identificação do servidor, sem interposição de outro equipamento;
- b) obter a hora do Relógio de Tempo Real;
- c) registrar a marcação de ponto na MRP; e
- d) imprimir o comprovante do servidor.

II - geração do Arquivo-Fonte de Dados - AFD, a partir dos dados armazenados na MRP;

III - gravação do AFD em dispositivo externo de memória, por meio da Porta Fiscal;

IV - emissão da Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes, contendo:

- a) cabeçalho com Identificador e razão social do empregador, local de prestação de serviço, número de fabricação do REP;
- b) número do PASEP, matrícula e nome do servidor;
- c) data e horário da marcação.

§10º O registro da marcação de ponto gravado na MRP consistirá dos seguintes campos:

- I - nome do servidor;
- II - PASEP e matrícula;
- III - data da marcação; e



IV - horário da marcação, composto de hora e minutos.

§11º O Arquivo-Fonte de Dados será gerado pelo REP e conterá todos os dados armazenados na MRP.

§12º. O REP deverá atender aos seguintes requisitos:

I - não permitir alterações ou apagamento dos dados armazenados na Memória de Registro de Ponto;

II - ser inviolável de forma a atender aos requisitos do parágrafo 3º deste artigo;

III - não possuir funcionalidades que permitam restringir as marcações de ponto;

IV - não possuir funcionalidades que permitam registros automáticos de ponto; e

V - possuir identificação do REP gravada de forma indelével na sua estrutura externa, contendo CNPJ e nome do fabricante, marca, modelo e número de fabricação do REP, sendo este exclusivo de cada equipamento e consistirá na junção seqüencial do número de cadastro do fabricante no MTE, número de registro do modelo no MTE e número série único do equipamento.

§13º Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador é um documento impresso para o servidor acompanhar, a cada marcação, o controle de sua jornada de trabalho, contendo as seguintes informações:

I - cabeçalho contendo o título "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador";



II - identificação d órgão ou ente da Administração Pública contendo nome e CNPJ;

III - local da prestação do serviço;

IV - número de fabricação do REP;

V - identificação do servidor contendo nome, número do PASEP e matrícula;

VI - data e horário do respectivo registro.

VII - A impressão deverá ser feita em cor contrastante com o papel, em caracteres legíveis com a densidade horizontal máxima de oito caracteres por centímetro e o caractere não poderá ter altura inferior a três milímetros.

VIII - a Administração Pública deverá disponibilizar meios para a emissão obrigatória do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador no momento de qualquer marcação de ponto.

§14º Aplicam-se, no que couber, as regulamentações expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§15º Serão concedidos aos profissionais de que trata esta Lei, com frequência igual ou superior a 90% (noventa por cento) no ano anterior, 05 (cinco) dias de abono de ponto, podendo ser usufruídos, anualmente, consecutivamente ou não, observado o prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas para o protocolo do respectivo requerimento junto à chefia imediata.

14 - O artigo 44, parágrafo único dispõe sobre os empréstimos consignados.



Art. 44. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento, sempre com o limite máximo de 30% do vencimento do servidor.

O SINDISCAP compreende que a lei sempre deve impor prazo ao Administrador para a expedição dos regulamentos, sob pena do direito previsto na legislação se tornar letra morta por ausência de norma infralegal.

Destarte, propõe-se que seja estabelecido o prazo de 90 dias para a expedição do regulamento de que trata o parágrafo único do artigo 44 do PLO 8/2015:

Art. 44. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento a ser editado pelo Chefe do Poder Executivo no prazo de 90 dias da vigência desta lei, sempre com o limite máximo de 30% do vencimento do servidor.

15 – O artigo 45, §2º do PLO 8/2015 defina a regra de reposição ao erário de pagamento indevido.

Art. 45. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas, serão previamente comunicadas ao



servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado.

(...)

§2º Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela.

Conforme se verifica, o §2º representa uma exceção à regra contida no *caput* que assegura a notificação do servidor e o exercício do contraditório e da ampla defesa.

Não é aceitável no Estado Democrático de Direito que a Administração Pública promova descontos de ofício sem sequer intimar o servidor público para apresentar sua defesa, notadamente em razão de que se provada a boa-fé no recebimento da verba, e sua natureza alimentar, sua restituição é inviabilizada por conta de que tais verbas não são passíveis de repetição (verbas alimentares são irrepetíveis).

Assim sendo, tem-se por juridicamente correto sempre a notificação do interessado e a abertura de prazo para que a garantia constitucional de defesa possa ser exercida.

Art. 45. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado.

(...)

§2º Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela, garantido a prévia ciência ao interessado e o exercício de sua defesa no prazo de 10 dias.

16 – O artigo 48 explicita as vantagens dos servidores públicos:



Art. 48. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I – gratificação;

II – adicionais;

Conforme se denota do texto proposto, a legislação não está prevendo o pagamento de indenizações, quais sejam, ajuda de custo, diárias e transporte.

A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.

As diárias são pagas ao servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fazendo jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana.

A indenização de transporte é devida ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo.

Estas indenizações são constitucionalmente devidas para evitar o locupletamento da Administração Pública do patrimônio dos servidores. Não é justo o servidor ser punido com o pagamento de despesas realizadas a bem do serviço público. Assim sendo, se propõe a inclusão das indenizações no artigo 48 do PLO 8/2015:

Art. 48. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I – gratificação;

II – adicionais;

III – indenizações.

As indenizações serão objeto de proposição na seção III deste capítulo adiante.



17 – O artigo 49 traz a seguinte disposição:

Art. 49. O servidor estável que ocupar cargo em comissão ou função gratificada, que após dez (10) anos de exercício, dele for afastado sem ser a pedido ou por penalidade, ou se aposentar, será assegurado o direito de continuar percebendo a remuneração do cargo ou função que exerceu até então, desde que tenha havido a incidência de contribuições previdenciárias.

Portanto, o dispositivo supra regulamenta, em outras palavras, a incorporação da gratificação prevista no inciso I, do artigo 50, do PLO 8/2015, qual seja, retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento.

Ocorre que a incorporação de tal benefício apenas após o período de 10 anos na função, tornará tal benefício letra morta na lei. Isso ocorrerá porque tais função são de livre nomeação e exoneração, sendo, portanto, a ocupação de tais cargos preenchida em decorrência da vontade do Administrador.

Assim sendo, para evitar manobras administrativas no sentido de destituir o servidor a qualquer momento, e posteriormente recoloca-lo na função gratificada, apenas com a finalidade de evitar a incorporação da vantagem, é que se propõe que a incorporação da gratificação seja anual:

Art. 49. O servidor estável que ocupar cargo em comissão ou função gratificada, incorporará a gratificação de que trata o art. 50, inciso I, na fração de 1/10 (um décimo) por ano de efetivo desempenho, até o limite de 10/10 (dez décimos), desde que seu afastamento não seja a pedido ou por penalidade, devendo haver a incidência de contribuição previdenciária sobre tal parcela.



Mister se faz destacar que, não se sabe se por descuido, ou desconhecimento de causa, o §2º, do artigo 51, está dispondo de forma contrária, razão pela qual se propõe que tal dispositivo seja retirado do texto final, sob pena de disposições contraditórias entre o artigo 49 e o §2º do artigo 51.

18 – O artigo 53, parágrafo único prevê a possibilidade de conversão da gratificação natalina para gratificação natalícia, ou seja, o adiantamento de seu pagamento no mês de aniversário do servidor:

Art. 53. A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. A critério da Administração Municipal, a gratificação natalina poderá ser paga no mês de aniversário do servidor, observado o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do valor devido à este título.

Compreende-se que deve haver expressa previsão legal para que o pagamento dos outros 50% (cinquenta por cento) restantes a ser realizado em dezembro contemple as eventuais diferenças ocorridas em razão da alteração de vencimentos no decorrer do ano.

Por exemplo: o servidor que faz aniversário no mês de janeiro, e recebe R\$1.000,00 (mil reais), irá receber R\$500,00 (quinhentos reais) até o dia 20 do mencionado mês. Ocorre que em dezembro sua remuneração poderá ser aumentada para R\$1.500,00 (mil e quinhentos reais) em razão de revisão geral anual, início de desempenho de atividade insalubre e adicional noturno. Assim sendo, ele terá o direito de receber R\$1.000,00 (mil reais). Correspondente à R\$750,00 (setecentos e cinquenta reais) da parcela de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina do mês de dezembro, mais R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) decorrente da diferença remuneratória acumulada durante o ano.

Dessa forma, se propõe:



Art. 53. A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. A critério da Administração Municipal, a gratificação natalina poderá ser paga no mês de aniversário do servidor, observado o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do valor devido à este título, observadas as eventuais diferenças decorrentes de ajustes ou quaisquer vantagens obtidas no mês de dezembro.

19 – O artigo 58 regulamenta o adicional por tempo de serviço da seguinte forma:

Art. 58. A cada cinco (5) anos de efetivo exercício, contínuo ou não, no serviço público municipal de Carmo do Paranaíba, será concedido ao servidor um adicional correspondente à 10% (dez por cento) do vencimento de seu cargo efetivo, ainda que investido o servidor em função ou cargo de confiança, até o limite de 7 (sete) quinquênios.

§1º. O adicional é devido a partir do imediato àquele em que o servidor completar o tempo de serviço exigido.

§2º. O servidor que exercer, cumulativamente, mais de um cargo efetivo, terá o direito ao adicional de tempo de serviço calculado sobre o vencimento de cada um deles.

§3º - OMISSO

§4º - Os quinquênios percebidos pelo servidor não serão computados nem acumulados, para fins de concessão de quinquênios ulteriores.

Entende-se que o adicional por tempo de serviço deve ser concedido na forma de anuênio, ou seja, a cada ano trabalhado o servidor tem direito ao acréscimo pecuniário correspondente.



Tal fórmula permite ao servidor gozar gradualmente do benefício, sem ter que aguardar o longínquo prazo quinquenal, o que acaba por estimular sua continuidade no serviço público municipal.

Apesar da proposição do §4º, tem-se que houve equívoco na numeração dos parágrafos porquanto inexiste §3º, razão pela qual se apresenta nova numeração.

Portanto, propõe-se o pagamento de anuênios ao invés de quinquênios, na mesma proporção ao que se refere o PLO 8/2015, ficando assim a redação:

Art. 58. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 2% (dois por cento) por ano de serviço público municipal, contínuo ou não, incidente sobre a remuneração de que trata o art. 41, ainda que investido em função ou cargo de confiança, até o limite de 35 (trinta e cinco) anuênios.

§1º. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o anuênio.

§2º. O servidor que exercer, cumulativamente, mais de um cargo efetivo, terá o direito ao adicional de tempo de serviço calculado sobre o vencimento de cada um deles.

20 – O artigo 67 regulamenta o pagamento do adicional por serviço extraordinário:

Art. 67. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho considerando o vencimento base do servidor.

A indicação de que o valor do adicional de horas-extras se dará sobre os vencimentos básicos do servidor está em confronto com a Súmula Vinculante n. 16 do Supremo Tribunal Federal, que concede a vantagem sobre a remuneração total do trabalhador, senão vejamos:



Súmula Vinculante 16: Os artigos 7º, IV, e 39, § 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público.

Precedente representativo. Ementa: (...) A decisão recorrida, ao reconhecer a servidor civil estadual direito a vencimento básico nunca inferior ao salário mínimo, com base no art. 29, inciso I, da Constituição do Estado, contrariou orientação desta Corte de que a garantia do salário mínimo, prevista no art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal, sendo de aplicação obrigatória aos servidores civis, por força do art. 39, § 2º, (redação original), da mesma Carta, deve ser entendida, neste caso, como alusiva ao total dos vencimentos, incorrendo em inconstitucionalidade material o dispositivo da Constituição estadual que vincula tal garantia ao vencimento básico (...)." RE 265.129, Relator Ministro Ilmar Galvão, Tribunal Pleno, julgamento em 9.11.2000, DJ de 14.11.2002.

Destarte, o texto proposto está em eivado do vício de inconstitucionalidade já reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal reiteradas vezes, razão pela qual se propõe:

Art. 67. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho considerando a remuneração total recebida.

21 – O artigo 68 regulamenta a limitação ao pagamento de horas-extras:



Art. 68. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada diária, podendo ser prorrogado por igual período se o interesse público o exigir, limitado a sessenta (60) horas mensais.

O limite de 60 (sessenta) horas mensais pode levar a perigosa interpretação do administrador que devem ser pagas apenas as 60 (sessenta) primeiras horas-extras trabalhadas em determinado mês.

O dispositivo, a nosso ver, estaria chancelando o enriquecimento ilícito da Administração Pública, e malferindo o princípio constitucional da moralidade na medida em que o pagamento deve corresponder as horas-extras efetivamente trabalhadas, ou seja, se o servidor laborou 80 horas-extras, ele deve receber por todas elas.

Por tais razões se propõe:

Art. 68. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada diária, podendo ser prorrogado por igual período se o interesse público o exigir.

22 – O artigo 70 regulamenta o adicional noturno da seguinte forma:

Art. 70. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um



dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 20% (vinte por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos, devendo ser considerado o vencimento base para cômputo do valor da hora.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo acrescerá à remuneração prevista no art. 67.

O percentual de 20% (vinte por cento) não atende os anseios sociais pela melhoria da qualidade do serviço público, e muito menos dos próprios servidores.

Assim sendo, se propõe pela manutenção do acréscimo de 25%, que é deferido na legislação federal (art. 75, Lei 8.112/90), além de ser o valor já pago pelo Município para o adicional noturno em hora-extra:

Art. 70. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 73.

23- Da necessidade de criação do artigo 71-A e seguintes para regulamentar as indenizações. Conforme fora dito anteriormente, o PLO 8/2015 não trouxe em seu texto tais vantagens, que devem ser pagas ao servidor em casos específicos, sob pena de enriquecimento ilícito da Administração Pública.



Seção II

Art. 71-A. Constituem indenizações ao servidor:

- I - diárias;
- II – transporte;
- III – vale alimentação;
- IV – ajuda de custo.

Art. 71-B. Os valores das indenizações estabelecidas nos incisos I e II do art. 71-A, assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidos em regulamento a ser editado no prazo de 120 dias da publicação desta lei, sob pena de utilização dos parâmetros estabelecidos na legislação federal.

Subseção I

Das Diárias

Art. 71-C. O servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana.

Art. 71-D. O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias recebidas em excesso, no prazo previsto no caput.



Subseção II

Da Indenização de Transporte

Art. 71-E. Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regulamento.

Subseção III

Do Vale Alimentação

Art. 71-F. Será pago aos servidores públicos vale alimentação mensalmente no valor correspondente a 70% (setenta por cento) do preço da cesta básica apurada pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) para a região no ano referência.

Subseção IV

Da Ajuda de Custo

Art. 71-G Será concedida ajuda de custo ao servidor que, em virtude de transferência, remoção, designação para função gratificada, passar a ter exercício em nova sede, ou quando designado para serviço ou estudo fora do Município.

§1º A ajuda de custo designa-se a indenizar o servidor das despesas de viagem e da nova instalação, e será fixada pelo Prefeito Municipal, através de Decreto a ser expedido em até 120 (cento e vinte) dias a contar da vigência desta lei, onde levará em conta a distância percorrida, o número de



pessoas que acompanharão o funcionário, o tempo de viagem e as despesas essenciais que serão realizadas.

§2º A ajuda de custo não poderá exceder ao dobro do vencimento-base do funcionário.

§3º Não será concedida ajuda de custo:

- I – quando o servidor se afastar do município em decorrência de mandato eletivo;
- II – quando for posto à disposição do Governo Federal, Estadual ou Municipal;
- III – quando for transferido ou removido a pedido ou em decorrência de permuta.

24 – Da manutenção do abono-família de que trata o artigo 144, da Lei n. 1.065/86.

O abono família é pago aos servidores mais pobres, que se encontram em condições especiais, notadamente com pessoas da família que não tenham capacidade para o trabalho, ou seja, cuida-se de instrumento jurídico realizador de justiça social, de fundamental relevo para a sociedade local.

Tal benefício já é direito dos servidores desde o ano de 1986, diante da previsão contida no artigo 144 e seguintes do Estatuto dos Servidores Públicos vigente até o momento, bem como art. 38 e seguintes da Lei Municipal n. 1.835/2006.

Diante disto, entende-se que tal direito não deve ser suprimido, pois é deferido à classe mais pobre de servidores, sendo justamente eles que estão nas piores condições de sobrevivência.

Portanto, se propõe pela criação dos artigos 71-H, 71-I, 71-J, 71-L e 71-M, nos seguintes termos:



Artigo 71-H. O abono família será concedido a todo funcionário, ativo ou inativo que tiver uma das seguintes condições:

I – cônjuge ou companheira do sexo feminino, que não exerça atividade remunerada;

II – cônjuge ou companheiro inválido ou mentalmente incapaz, sem renda própria;

III – filho menor de 18 (dezoito) anos de idade, e que não exerça nenhuma atividade remunerada nem tenha renda própria;

IV – filho inválido ou mentalmente incapaz, sem renda própria.

Art. 71-I. Quando o pai e a mãe forem servidores públicos, ambos terão direito ao abono família.

Art. 71-J. Ocorrendo o falecimento do servidor, o abono família continuará sendo pago aos dependentes que faziam jus quando o servidor ainda vivia, até que o direito de cada dependente se extinga, sendo o pagamento realizado à pessoa legalmente responsável pelos beneficiários.

Art. 71-L. O abono família será pago independentemente de frequência ou produção do funcionário, não sofrerá qualquer desconto, nem será objeto de transação.

Art. 71-M. É vedado o pagamento de abono de família por dependente, em relação ao qual já esteja sendo percebido o benefício por outra entidade pública municipal.

25 – O artigo 72, §4º, diz que:



Art. 72. A cada período de 12 (doze) meses de serviço o servidor fará jus ao gozo de férias, de acordo com escala organizada pelo órgão de lotação encaminhada ao órgão superior de pessoal de cada Poder, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, na seguinte proporção:

(...)

§4º. Durante as férias o servidor terá direito à remuneração do cargo em que estiver investido, referente ao mês que tiver início o seu gozo, acrescido do adicional previsto no art. 71, excluídos os adicionais de periculosidade e insalubridade.

A exclusão do pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade das férias dos servidores não é devida, pois está em confronto com o ordenamento jurídico pátrio, e a doutrina referente aos institutos.

O adicional de insalubridade se trata de uma hipótese de absoluta exceção no escopo normativo pátrio, porquanto a própria Constituição possui disposição que garanta um meio ambiente de trabalho saudável, à luz do que dispõe o art. 225. Assim, o objetivo precípua da Administração deveria ser a inexistência de atividades insalubres ou, na impossibilidade de extinção de tal atividade, fosse combatida ao máximo, para que fossem reduzidos os riscos aos trabalhadores.

Entretanto, a existência de atividades insalubres ou ainda o contato com substâncias dessa natureza permitem concluir na obrigatoriedade do pagamento do adicional. Vale dizer ainda que a Instrução Normativa nº 15, do Ministério do Trabalho e Emprego, que disciplina as atividades e operações insalubres, abarcam as diversas hipóteses de incidência da insalubridade, aplicadas às mais diversas atividades exercidas pelos servidores públicos.



Tem-se, também pela doutrina e pela jurisprudência, que o adicional de insalubridade também é uma parcela remuneratória devida pelo trabalho. Ou seja, o pagamento do adicional somente seria devido pelo exercício da atividade insalubre, assim reconhecido pela Administração.

Nesse sentido, destaque para o precedente a seguir, da lavra do Exmo. Sr Ministro Hamilton Carvalhido, do Superior Tribunal de Justiça:

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. ADMINISTRATIVO. ADICIONAIS (NOTURNO E INSALUBRIDADE) E HORA EXTRA. INCORPORAÇÃO AOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA. SÚMULAS NºS 83/STJ E 280/STF. PRECEDENTES.

1. Esta Corte Superior de Justiça possui entendimento firmado em que o adicional noturno, o adicional de insalubridade e as horas extras têm natureza propter laborem, pois são devidos aos servidores enquanto exercerem atividades no período noturno, sob exposição a agentes nocivos à saúde e além do horário normal, razão pela qual não podem ser incorporados aos proventos de aposentadoria, limitados à remuneração do cargo efetivo. Precedentes.

2. "Por ofensa a direito local não cabe recurso extraordinário." (Súmula do STF, Enunciado nº 280).

3. Agravo regimental improvido.

(AgRg no REsp 1238043/SP, Rel. Ministro HAMILTON CARVALHIDO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 14/04/2011, DJe 10/05/2011)



Não se discute o fato de que o adicional de insalubridade tem natureza *propter laborem*. Assim, o seu pagamento só é devido caso o servidor efetivamente realize atividade insalubre ou esteja em contato habitual com tais substâncias.

No entanto, deve-se discutir qual é o alcance jurídico da expressão *propter laborem*. E, nesse sentido, é mister que seja analisada a dicção do art. 112, inciso I do PLO 8/2015, que disciplina as ausências que são consideradas como de efetivo exercício, para todos os efeitos.

Assim, os afastamentos do artigo 112 do PLO 8/2015 devem ser considerados para todos os efeitos, tendo alcance em todas as parcelas remuneratórias. Nesse sentido, o que se pode concluir é que, sendo o afastamento considerado como se efetivo exercício fosse, não se pode afastar da remuneração do servidor o pagamento de gratificação *propter laborem*, como é o caso do adicional de insalubridade e periculosidade. Até porque é de se atentar para o fato de que no período imediatamente anterior ao afastamento, o servidor percebe o referido adicional.

Ademais, e em razão do próprio princípio da estabilidade financeira, ínsito aos direitos e garantias do trabalhador, não se pode pretender que o servidor, em afastamentos efetivamente computados como tempo de serviço, seja alijado do recebimento do adicional.

Portanto, se propõe a seguinte redação:

Art. 72. A cada período de 12 (doze) meses de serviço o servidor fará jus ao gozo de férias, de acordo com escala organizada pelo órgão de lotação encaminhada ao órgão superior de pessoal de cada Poder, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, na seguinte proporção:

(...)



§4º. Durante as férias o servidor terá direito à remuneração do cargo em que estiver investido, referente ao mês que tiver início o seu gozo, acrescido do adicional previsto no art. 71.

26 – O art. 78, §1º dispõe:

Art. 78. É proibida a acumulação de férias, salvo em caso de absoluta necessidade do serviço e pelo prazo de máximo de 2 (dois) anos, com justificação comprovada pela chefia imediata e ratificada pelo titular do órgão de lotação.

§1º. Em caso de acumulação de férias deverá o servidor gozá-las ininterruptamente.

Compreende-se que no caso de acúmulo de férias não gozadas por mais de dois anos, deve ser o servidor recompensado com férias em dobro, como é feito na CLT, sendo tal medida legítima expressão do postulado de Justiça.

Art. 78. É proibida a acumulação de férias, salvo em caso de absoluta necessidade do serviço e pelo prazo de máximo de 2 (dois) anos, com justificação comprovada pela chefia imediata e ratificada pelo titular do órgão de lotação.

§1º. Em caso de acumulação de férias deverá o servidor gozá-las em dobro ininterruptamente.

27 – O artigo 80 tipifica as licenças que poderão ser deferidas aos servidores, em específico o inciso III:



Art. 80. Conceder-se-á ao servidor licença:

(...)

III – por acidente em serviço;

Entende-se que para compatibilizar o dispositivo supra com a legislação previdenciária municipal e a natureza jurídica do instituto, deve-se incluir a expressão “doença profissional”.

Também se tem por relevante a manutenção da licença para acompanhamento do cônjuge, que será melhor detalhada adiante.

Art. 80. Conceder-se-á ao servidor licença:

(...)

III – por acidente em serviço ou doença profissional;

(...)

X – licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

28 – Os artigos 89 e 92 disciplinam a licença gestante, adotante e paternidade da seguinte forma:

Art. 89. Será concedida licença à servidora gestante, pelo prazo de 120 (cinto e vinte) dias consecutivos, com vencimento pagos pelo órgão previdenciário.

§1º. A licença terá início no primeiro dia do nono mês de gestação, podendo ser retardada, por opção da gestante, com autorização médica, não podendo, entretanto, ser concedida antes do início do sétimo mês.



§2º. No caso do nascimento prematuro, a licença terá início a partido do parto.

(...)

Art. 92. A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial será concedida licença maternidade para ajustamento do menor ao novo lar, nos seguintes termos:

§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período da licença será de 120 (cento e vinte) dias.

Entende-se que a norma em questão deve ser clara em sua regulamentação quanto aos casos de gravidez com riscos à saúde da mãe e/ou do feto. Caso haja uma gravidez de risco que impede o desempenho normal das atividades laborais da mãe, entende-se que deve ficar clara a possibilidade da concessão de licença para o tratamento de saúde, e não da licença à gestante.

Também se tem por importante a ampliação do prazo da licença, haja vista que, nos termos da regulamentação apresentada pelo Poder Executivo, se a licença tem apenas 120 dias, e terá, em regra, início no primeiro dia do nono mês de gestação, verifica-se que a mãe acompanhará seu filho apenas nos três primeiros meses de vida (90 dias).

O período de três meses é muito exíguo para os cuidados requeridos por recém nascidos. Por esta razão, entende-se devida a licença pelo período de 180 dias.

Por este motivo se propõe:

Art. 89. Será concedida licença à servidora gestante, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, com vencimento pagos pelo órgão previdenciário.



§1º. A licença terá início no primeiro dia do nono mês de gestação, podendo ser retardada, por opção da gestante, com autorização médica, não podendo, entretanto, ser concedida antes do início do sétimo mês.

§2º. No caso do nascimento prematuro, a licença terá início a partido do parto, e quando se tratar de gravidez de risco atestada por laudo médico, a gestante fará jus a licença de que trata o artigo 82.

(...)

Art. 92. A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial será concedida licença maternidade para ajustamento do menor ao novo lar, nos seguintes termos:

§1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período da licença será de 180 (cento e oitenta) dias.

29 – O artigo 90 regulamenta a licença paternidade em cinco dias:

Art. 90. Pelo nascimento do filho, o servidor terá direito à licença paternidade de 05 (cinco) dias de repouso remunerado.

Compreende-se que a legislação deve conceder a licença paternidade em dias úteis, e não dias corridos. Isto porque, via de regra, cabe ao pai providenciar o registro do filho nos órgãos competentes, além de lhe garantir que o momento especial experimentado pelo servidor seja gozado fora de feriados ou finais de semana, quando os órgãos oficiais e comércio em geral não estão abertos.



O filho que nasce, por exemplo, na sexta-feira de carnaval, o pai teria, em tese, licença paternidade somente até a quarta-feira de cinzas. Como é de conhecimento amplo, vários órgãos públicos não funcionam durante este período, e não haveria sequer como o pai promover o registro do filho.

Assim, propõe-se que a contagem do prazo se dê em dias úteis:

Art. 90. Pelo nascimento do filho, o servidor terá direito à licença paternidade de 05 (cinco) dias úteis de repouso remunerado.

Art. 92. A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial será concedida licença maternidade para ajustamento do menor ao novo lar, nos seguintes termos:

(...)

§5º Pela adoção ou guarda judicial, o servidor terá direito à licença paternidade de 05 (cinco) dias úteis, contados do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião.

30 – O artigo 91, parágrafo único regulamenta a jornada especial da servidora lactante.

Art. 91. Para amamentar o próprio filho, até a idade de 06 (seis meses), a servidora terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (duas) horas, que poderão ser parcelados em 02 (dois) períodos de 01 (uma) hora.

Parágrafo único. Não terão direito ao afastamento para amamentação, as servidoras que cumpram



jornada de trabalho igual ou inferior a 06 (seis) horas diárias.

É incompreensível a retaliação ao direito de amamentar a criança de terna idade, pelo simples fato da jornada de trabalho da mãe ser de 6 horas. Não há nenhum estudo científico que diga que a criança pode ficar até seis horas sem se alimentar.

Ora Doutos Vereadores, o bem jurídico que se pretende tutelar é o pleno desenvolvimento do menor recém-nascido. Não é razoável que a servidora lactante que tenha jornada de trabalho de 8 horas diárias possa alimentar seu filho a cada três horas, e a servidora que tenha jornada de 6 horas não tenha igual direito.

Não sendo aceitável que o recém-nascido fique tanto tempo sem receber os cuidados de sua mãe, é que se propõe que o parágrafo único do artigo 91, do PLO 8/2015 seja retirado do texto final.

31 – O artigo 93 disciplina a licença por doença profissional ou acidente de serviço da seguinte forma:

Art. 93. Ao servidor acometido de doença profissional ou vítima de acidente em serviço, será concedida licença, após exame médico, e terá sua remuneração integral, que será paga, no primeiros 15 (quinze) dias, pela Administração Municipal, e o restante do período da licença, pelo sistema previdenciário a que estiver filiado.

(...)

§4º. A comprovação do acidente deverá ser feita imediatamente ou no prazo máximo de 24 horas (vinte e quatro) horas, por motivo justificado, sob pena de ser o infrator passível de crime funcional.



Conforme se denota o parágrafo 4º contém equívocos de nomenclatura ao tratar o servidor como “infrator” e se referir à “crime funcional”.

Deve-se salientar que a prova do acidente de trabalho deve sempre ser feita pelo tomador da mão de obra, ou seja, a própria Administração Pública, vez que o acidentado, muita das vezes por razões óbvias, não tem condições de sair do hospital, ou outra dependência que tiver recebendo tratamento, para cuidar da produção de provas.

Assim o é na Administração Pública Federal, Estadual e para os celetistas em que o empregador tem que emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

Crime funcional é a infração da lei penal cometida intencionalmente (com exceção do peculato culposos) por quem se acha investido de um ofício ou função pública, praticada contra a administração pública, nos termos dos artigos 312 a 327 do código penal brasileiro.

Todos os crimes ali previstos são de ação penal pública incondicionada, cabendo, desta feita, ao Ministério Público a persecução criminal, inclusive com o oferecimento de denúncia.

Portanto, acredita-se que a melhor redação a ser dada pela norma em apreço não é a de crime funcional, mas sim de falta funcional, que gera repressão disciplinar a ser aplicada pela Administração Pública.

Assim sendo, tem-se que o acidente de trabalho deve ser provado pela Administração Pública, cabendo ao servidor acidentado fazer prova da sua condição física para o retorno ou não ao trabalho.

Por estas razões, entende-se que o prazo de 24 horas para Administração Pública produzir perícia, relatórios e tudo o mais que a comprovação do evento danoso exigir, é extremamente exíguo, e deve ser dilatado para 10 (dez) dias:



Art. 93. Ao servidor acometido de doença profissional ou vítima de acidente em serviço, será concedida licença, após exame médico, e terá sua remuneração integral, que será paga, no primeiros 15 (quinze) dias, pela Administração Municipal, e o restante do período da licença, pelo sistema previdenciário a que estiver filiado.

(...)

§4º. A prova do acidente pela Administração Pública será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

§5º. Caso a Administração Pública não apresente justo motivo para a comprovação a que se refere o parágrafo anterior, poderá o Sindicato dos Servidores Públicos emitir a comunicação de acidente do trabalho para todos os fins.

32 – O artigo 95 disciplina a licença por motivo de doença em pessoa da família, senão vejamos:

Art. 95. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos filhos ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial.

Entende-se que o rol de pessoas da família tipificado no dispositivo normativo acima não contempla pessoas próximas da família, como é o caso dos ascendentes de primeiro grau, ou seja, os pais, padrasto ou madrasta e enteado.



Em muitos casos os pais são pessoas de idade já avançada, com dificuldade de locomoção e compreensão dos procedimentos médicos, e devem estar acompanhados em seus tratamentos.

Importante salientar, que não raras vezes, apesar de serem pessoas idosas que necessitam de acompanhamento dos filhos servidores, não possuem relação de dependência econômica.

Portanto, o deferimento da licença para acompanhamento dos pais tem por fundamento a dignidade da pessoa humana e não a relação de dependência financeira como consta da redação original do dispositivo.

Destarte, se propõe a ampliação do rol na seguinte forma:

Art. 95. Será concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.

33 – O artigo 97 defere a licença para atividade política apenas para os servidores ocupantes de cargos comissionados.

Art. 97. O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito.

Parágrafo único – A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os



vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de três meses.

O primeiro ponto que causa estarrecimento é o fato de que a licença para atividade política somente está sendo deferida aos servidores públicos ocupantes de cargos comissionados, ou seja, todos os demais servidores ocupantes de cargo efetivos não poderiam, nos termos do PLO 8/2015, gozar de licença para atividade política, o que certamente causa imenso prejuízo à democracia municipal.

Portanto, deve haver alteração no texto proposto para fazer incluir a possibilidade da licença para atividade política para todos os servidores públicos municipal.

Outro ponto que deve ser alterado é o marco inicial da licença, do registro da candidatura que ocorre até o dia 5 de julho, para a data das convenções partidárias.

O dia 30 de junho de 2014 é o marco final para os partidos políticos definirem seus candidatos e coligações para as eleições. A decisão é oficializada durante as convenções partidárias, que devem ocorrer de 10 a 30 de junho, período definido no artigo oitavo da Lei das Eleições (Lei nº 9.504/1997). Válido para todos os partidos políticos, o prazo garante a isonomia entre as legendas.

“As convenções partidárias significam o início do processo democrático dentro do ambiente de cada agremiação política”, afirma o ministro substituto do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) Admar Gonzaga.

A razão de ser da licença para atividade política, que detém natureza compulsória, é evitar que o servidor influa de alguma forma na condução da coisa pública em seu benefício.

Neste sentido, entendemos que desde as convenções partidárias deve a Administração Pública ficar livre de qualquer influência daqueles servidores que pretendam alcançar um cargo eletivo.



Assim sendo, se propõe o seguinte texto:

Art. 97. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito.

§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de três meses.

34 – O artigo 98 regulamenta a licença para tratar de interesses particulares nos seguintes termos:

Art. 98. A critério da Administração, poderá ser concedida ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até dois anos consecutivos, ou de um ano, prorrogável por igual período, sem remuneração.

Entendemos que a estipulação do prazo de “um ano, prorrogável por igual período” já está contemplado no prazo de “até dois anos consecutivos”, sendo dispensável esta redundância.



Também é relevante notar que deve ser estabelecido prazo para a Administração Pública verificar os critérios de conveniência e oportunidade que lhe competem, e responder o requerimento do servidor, sob pena de insegurança jurídica ao se manter o pedido pendente de resposta *ad eternum*.

Dessa forma se propõe a seguinte alteração.

Art. 98. A critério da Administração, poderá ser concedida ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até dois anos consecutivos, sem remuneração, podendo haver prorrogação por igual período.

(...)

§5º A Administração Pública terá o prazo de 20 (vinte) dias para responder motivadamente a solicitação de licença feita pelo servidor, entendendo-se nos casos omissos como licença deferida.

35 – O artigo 99 regulamenta a licença para o desempenho de mandato classista da seguinte forma:

Art. 99. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração, para o desempenho de mandato em confederação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, observado o disposto na alínea “c” do inciso VI do artigo 112 da Lei.

§1º. Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas



referidas entidade, até o máximo de 02 (dois) por entidade.

§2º. A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição, e por uma única vez.

Senhores Vereadores, esta regulamentação não pode sequer ultrapassar o crivo da Comissão Permanente que aprecia a constitucionalidade das leis.

A disciplina encaminhada pelo Poder Executivo à esta Casa está em completo descompasso com a ordem constitucional e a lei orgânica.

O artigo 47 da Lei Orgânica Municipal, norma de caráter constitucional no âmbito municipal, ou seja, hierarquicamente superior a todas as demais, garante a liberação do servidor público para o exercício de mandato classista, sem o prejuízo da remuneração e sem limite de pessoas, bastando apenas ostentar a condição de servidor público eleito pela categoria para assunção de cargo em diretoria sindical, senão vejamos:

Art. 47. É garantida a liberação do servidor público para o exercício de mandato eletivo em Diretoria de entidade sindical, sem prejuízo da remuneração e dos demais direitos e vantagens de seu cargo.

Conforme se denota, a Lei Orgânica Municipal garante não só a remuneração, mas todos os direitos e vantagens do cargo, não impõe limitação temporal, e não disciplina limite de licenças.

Diante do texto apresentado pelo PLO 8/2015, poderemos ter a situação esdrúxula de haver membros na diretoria do sindicato, sem receber remuneração, mas estar licenciado.



É importante salientar que as entidades sindicais têm natureza jurídica de associação disciplinada no artigo 53 e seguintes do Código Civil, e que possuem como característica central “fins não econômicos”, ou seja, vedada a distribuição de lucros entre os associados.

A limitação de apenas duas licenças representa notável forma de intervenção do Estado na organização sindical, pois não viabilizaria que determinado servidor ocupasse o cargo de dirigente sindical por mais de dois mandatos, incidindo, assim, na vedação do artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal:

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Portanto, o PLO 8/2015 está em completo descompasso que a ordem jurídica posta no âmbito municipal e deve ter seu texto completamente alterado, no que se propõe a seguinte redação:

Art. 99. É garantida a liberação do servidor público para o exercício de mandato eletivo em Diretoria de entidade sindical, confederação, associação de classe de âmbito nacional ou entidade fiscalizadora da profissão, sem prejuízo da remuneração e dos demais direitos e vantagens de seu cargo, pelo período em que durar seu mandato.

36 – O artigo 100, §3º, disciplina a licença prêmio da seguinte forma:



Art. 100. Após cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício contínuo, salvo o previsto no artigo 112 desta lei, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, parcelados ou não em períodos de 30 (trinta), 60 (sessenta) ou 90 (noventa) dias.

(...)

§3º É permitida, de acordo com a conveniência da Administração, a conversão da licença-prêmio em pecúnia.

A discricionariedade administrativa trazida no §3º não detém fundamento constitucional. Isto porque o artigo 46, inciso III, da Lei Orgânica Municipal determina que a conversão ou não em pecúnia da licença prêmio é opção do servidor, e não da Administração Pública, que somente poderá negar tal opção por razões de inexistência de caixa.

Art. 46. O Município assegurará ao servidor os direitos previstos no art. 7º, incisos IV, VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII, XXIII e XXX da Constituição da República e os que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social e à produtividade no serviço público, especialmente:

(...)

III - férias-prêmio, com duração de 03 (três) meses, adquiridas a cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício de serviço público, admitida a sua



conversão em espécie, por opção do servidor,
havendo disponibilidade de caixa

Desta forma, diante da inconstitucionalidade apontada,
propõe a seguinte alteração:

Art. 100. Após cada 05 (cinco) anos de efetivo
exercício contínuo, salvo o previsto no artigo 112
desta lei, o servidor poderá, no interesse da
Administração, afastar-se do exercício do cargo
efetivo, com a respectiva remuneração, por até três
meses, parcelados ou não em períodos de 30
(trinta), 60 (sessenta) ou 90 (noventa) dias.

(...)

§3º É admitida a conversão das férias-prêmio em
espécie, por opção do servidor, havendo
disponibilidade de caixa.

37 – O artigo 105 dispõe sobre o afastamento para o exercício de
mandato eletivo nos seguintes termos:

Art. 105. Ao servidor investido em mandato eletivo
aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato federal, estadual ou
municipal, ficará afastado do cargo sem
remuneração;

II - investido no mandato de Prefeito do município
que se encontra vinculado, será afastado do cargo,
sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de vereador:



a) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;

b) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

§ 1º No caso de afastamento do cargo, o servidor contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse.

§ 2º O servidor investido em mandato eletivo ou classista não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o mandato.

Compreendemos que a indicação de mandato municipal no inciso primeiro se revela desnecessária. Isto porque no âmbito municipal somente existem dois cargos eletivos: Prefeito e Vereador.

Ora se no âmbito municipal o servidor irá escolher entre se candidatar a Prefeito (inciso II) ou Vereador (inciso III), não há necessidade de indicar o mandato eletivo municipal no inciso I.

Assim sendo, se faz a seguinte proposição:

Art. 105. Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato federal ou estadual, ficará afastado do cargo sem remuneração;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de vereador:



a) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;

b) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

§ 1º No caso de afastamento do cargo, o servidor contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse.

§ 2º O servidor investido em mandato eletivo ou classista não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o mandato.

38 – O artigo 108 regulamenta a concessão feita aos servidores que sejam estudantes:

Art. 108. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

Entende-se que é devida a manutenção do direito disposto no artigo 124 do Estatuto dos Servidores Públicos vigente, que garante o direito ao abono de um dia ao servidor estudante para os dias de provas.



É certo que a capacitação profissional do servidor é de interesse da Administração Pública, razão pela qual se propõe a seguinte redação:

Art. 108. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo, devendo o servidor ser lotada em local que privilegie o exercício das atribuições no horário especial.

§1º. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

§2º. Aos servidores estudantes será permitido faltar ao serviço, sem prejuízo dos vencimentos, nos dias em que se realizarem provas, condicionada a comprovação perante a chefia imediata de documento expedido pela direção da entidade educacional, que comprove a presença nas avaliações.

§3º. O servidor deverá encaminhar à Diretoria de Recursos Humanos declaração de matrícula expedida pela instituição de ensino, que deverá conter o nome da graduação e o período cursado, anualmente, para ficar registrado em seus assentamentos funcionais.

39 – O artigo 112 do PLO 8/2015 determina quais são às ausências contadas como efetivo exercício.



Art. 112. Além das ausências ao serviço previstas no art. 107, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I – férias;

II – exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal.

III – participação em programa de treinamento regularmente instituído, e em cursos de aperfeiçoamento, reciclagem, congressos, seminários e outros eventos de interesse da atividade do servidor, desde que autorizado pela autoridade competente.

IV – desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal.

V – serviços obrigatórios por lei;

VI – licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses;

c) para o desempenho de mandato classista.

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) prêmio;

f) por convocação para serviço militar.

VII – participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica.



VIII – afastamento por processo disciplinar se o servidor nele foi declarado inocente, ou se a punição limitar-se à pena de advertência;

XI – prisão, se houver sido reconhecida sua ilegalidade ou a improcedência da imputação que lhe deu causa.

§1º Nos casos de participação de cursos de aperfeiçoamento e outras às expensas da Administração, conforme previsto no inciso III, fica o servidor obrigado a permanecer vinculado a esta por um período de 02 (dois) anos, a contar do término do curso, salvo em caso de aposentadoria.

§2º Caso o servidor não permaneça vinculado à Administração pelo período especificado no §1º, o mesmo deverá restituir aos cofres públicos os gastos despendidos pela Administração, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Da leitura atenta do dispositivo acima transcrito, é possível se fazer notar a omissão de algumas licenças que fazem jus à contagem do tempo de serviço.

Entendemos que deve ser levado a efeito para contagem de tempo de serviço as licenças previstas no artigo 80, incisos I (tratamento de saúde), II (gestante), III (acidente de serviço ou doença profissional), IV (motivo de doença em pessoa da família), V (serviço militar), VI (atividade política), e VIII (licença prêmio).

Portanto, a omissão da licença para acompanhar pessoa da família doente, causa prejuízo ao patrimônio dos servidores. O brocardo jurídico de que “o exercício de um direito não pode levar prejuízo de outro direito” deve ser aplicada no caso concreto.

Importante destacar que o §3º, do artigo 95, do PLO 8/2015 prevê que tal licença tem o prazo máximo de seis meses, a partir do



qual a licença será computada como para tratar de assuntos particulares, ou seja, sem computo de tempo de serviço.

Dessa forma, é razoável contar como tempo de serviço o curto período que o servidor eventualmente ficará licenciado para acompanhar pessoa da família doente, devendo ser incluso tal licença no artigo 112, e excluída do artigo 113.

Outro ponto de relevo é o posicionamento dos §§ 1º e 2º, pois eles cuidam da regulamentação do afastamento para estudo regulamentado pelo artigo 106 do PLO 8/2015.

Por este motivo, entende-se que é devido o deslocamento dos parágrafos mencionados para o artigo 106.

Propõe-se:

Art. 112. Além das ausências ao serviço previstas no art. 107, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I – férias;

II – exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal.

III – participação em programa de treinamento regularmente instituído, e em cursos de aperfeiçoamento, reciclagem, congressos, seminários e outros eventos de interesse da atividade do servidor, desde que autorizado pela autoridade competente.

IV – desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal.

V – júri e serviços obrigatórios por lei;

VI – licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;



b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses;

c) para o desempenho de mandato classista.

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) prêmio;

f) por convocação para serviço militar;

g) por motivo de doença em pessoa da família.

VII – participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica.

VIII – afastamento por processo disciplinar se o servidor nele foi declarado inocente, ou se a punição limitar-se à pena de advertência;

XI – prisão, se houver sido reconhecida sua ilegalidade ou a improcedência da imputação que lhe deu causa.

XXXX

Art. 106. O servidor estável poderá ausentar-se do Município para estudo, sem remuneração, desde que autorizado pelo Prefeito ou Presidente da Câmara.

(...)

§4º Nos casos de participação de cursos de aperfeiçoamento e outras às expensas da Administração, conforme previsto no inciso III, fica o servidor obrigado a permanecer vinculado a



esta por um período de 02 (dois) anos, a contar do término do curso, salvo em caso de aposentadoria.

§5º Caso o servidor não permaneça vinculado à Administração pelo período especificado no §1º, o mesmo deverá restituir aos cofres públicos os gastos despendidos pela Administração, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da intimação da apuração administrativa.

40 – O artigo 114 diz:

Art. 114. É assegurado ao servidor o direito de requerer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

Muito embora o artigo 8º, inc. III, da Constituição Federal declare qual é a função dos órgãos sindicais, tem-se por bem que a legislação ordinária municipal siga tal diretriz, e faça previsão expressa sobre o direito de petição do órgão representativo.

Propõe-se:

Art. 114. É assegurado ao servidor e ao sindicato representativo da categoria o direito de requerer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

41 – O artigo 116 regulamenta o prazo para a Administração Pública responder os requerimentos formulados:

Art. 116. Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.



Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Como forma de não tornar o prazo acima descrito como letra morta da lei, e levando-se em consideração que este proponente detém dezenas de requerimentos não respondidos pela Administração, o que nos leva a concluir que existe a praxe administrativa no município de não prestar as informações administrativas, é que se propõe que seja consignada a possibilidade de responsabilização dos servidores públicos responsáveis pelo apuramento e formulação da resposta administrativa.

Art. 116. Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias, sob pena de configuração de falta funcional e crime de responsabilidade dos servidores e agentes públicos responsáveis pelas diligências necessárias.

42 – O artigo 120 regulamenta a prescrição do direito de requerer à Administração Pública.

Art. 120. O direito de requerer prescreve:

(...)



II – em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Conforme se denota, o prazo geral estabelecido no PLO 8/2015 de 120 (cento e vinte) dias é exíguo para os servidores públicos formularem requerimento para a Administração Pública.

Desta feita, se propõe que o prazo prescricional seja aumentado para 1 (um) ano.

Art. 120. O direito de requerer prescreve:

(...)

II – em 1 (um) ano, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

43 – O artigo 140, parágrafo único, regulamenta a aplicação da penalidade administrativa de advertência:

Art. 140. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 127, incisos I a IX e XVIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Parágrafo único. A aplicação da penalidade disciplinar prevista no caput deste artigo independará da instauração de processo administrativo disciplinar.

O parágrafo único diz que para aplicação da penalidade disciplinar de advertência não é necessária a instauração de processo



administrativo disciplinar, contudo não cuidou de disciplinar então qual será o procedimento a ser adotado.

No caso em específico, propõe-se que fique expresso que o procedimento para apurar faltas punidas com advertência é a sindicância dos artigos 156 a 160 do PLO 8/2015.

Art. 140. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 127, incisos I a IX e XVIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Parágrafo único. A apuração e aplicação da penalidade disciplinar prevista no caput deste artigo será feita mediante sindicância prevista nos artigos 156 a 160 do PLO 8/2015.

44 – O artigo 141, §2º faz a previsão da conversão da penalidade de suspensão em multa:

Art. 141. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder do prazo de 90 (noventa) dias.

§2º. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.



Compreende-se que o dispositivo acima não admite a compensação da remuneração de forma automática do servidor público, se prestando apenas para calcular o valor da multa estabelecida.

Dessa forma, com a finalidade de facilitar a cobrança da multa eventualmente aplicada, propõe-se que seja explicitada a referência ao artigo 45, §1º, do PLO 8/2015 que regulamenta as reposições ao erário público.

Art. 141. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder do prazo de 90 (noventa) dias.

§2º. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§3º. Para o pagamento da multa acima prevista, fica a administração pública autorizada a proceder na forma do artigo 45.

45 – O artigo 143, inciso XIII, c/c art. 127, inciso XIV dispõe sobre os atos praticados pelos servidores que levam a penalidade de demissão.

Art. 143. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)



XIII – transgressão dos incisos X a XVI do art. 127.

Art. 127. Ao servidor é proibido:

(...)

XIV – proceder de forma desidiosa;

A interpretação de normas jurídicas de caráter sancionatórias sempre deve ser restritiva, seja em homenagem ao princípio da segurança jurídica, ou, ainda, em acatamento aos postulados da presunção de inocência e a legalidade estrita.

Entende-se que a descrição do fato típico deve ser feita a partir de uma conduta que se tem como proibida, para qual se estabelece uma sanção.

Ocorre que o fato típico “proceder de forma desidiosa” carrega em si alta carga de subjetivismo a ser sustentado por um juízo valorativo ético.

Desídia é a *“ausência de atenção ou cuidado; negligência. Parte da culpa que se fundamenta no desleixo do desenvolvimento de uma determinada função.”*

A doutrina assim classifica a desídia:

Desídia (e). É falta culposa, e não dolosa, ligada à negligência; costuma caracterizar-se pela prática ou omissão de vários atos (comparecimento impontual, ausências, produção imperfeita); excepcionalmente poderá estar configurada em um só ato culposo muito grave; se doloso ou querido pertencerá a outra das justas causas. (CARRION, 1995, p. 364)

O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença,



desinteresse, relaxamento. A desídia pode também ser considerada um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. (MARTINS, 2003, p. 358)

Trata-se de tipo jurídico que remete à idéia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. (DELGADO, 2003, 1184)

Desídia é a conduta do servidor público consistente em deixar de cumprir, injustificadamente, as obrigações inerentes ao exercício da função pública, com a finalidade de eliminar ou diminuir a sua carga de trabalho, reduzindo a quantidade ou a qualidade do produto de sua atividade, afetando negativamente a eficiência do serviço público

A obrigação imposta ao servidor de exercer suas atribuições com zelo e dedicação já está prevista no artigo 126, inciso I, do PLO 8/2015, e gera a penalidade de advertência ou suspensão.

Portanto, o texto proposto não esclarece quais são os comportamentos caracterizadores da desídia, e quais seriam tidos apenas como ausência de zelo, tornando o trabalho do interprete ao analisar o caso concreto se trata-se de violação do artigo 126, inc. I, ou do artigo 143, inc. XIII c/c artigo 127, inc. XIV, impossível, deixando margem para o cometimento de arbitrariedades e perseguição ao servidor acusado.

Propõe-se que seja feita a seguinte redação:

Art. 143. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)



XIII – transgressão dos incisos X, XI, XII, XIV, XV e XVI do art. 127.

Art. 127. Ao servidor é proibido:

(...)

XIV – proceder de forma desidiosa;

46 – O artigo 144 disciplina o procedimento sumário para demissão no caso de acúmulo ilegal de cargos públicos.

Art. 144. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que tiver conhecimento do fato notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório; III – julgamento.

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das



datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 177 e 178.

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 167.

§ 5º A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo.

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.



§7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos Títulos IV e V desta Lei.

Conforme se atesta, no que diz respeito à pessoa que instaurará o procedimento sumário de verificação de irregularidade para fins de acumulação de cargos públicos, o caput prevê de forma genérica que *“a autoridade a que tiver conhecimento do fato notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias”*.

Compreende-se que não pode deixar a cargo de qualquer autoridade pública a abertura do procedimento, devendo ser respeitado o rol do artigo 152 que dispõe sobre a competência para o julgamento.

Com mais razão este raciocínio deve ser levado a efeito por conta do que determina o §3º: *“comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor ... e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.”* Ou seja, a autoridade instauradora, somente pode ser a autoridade julgadora.

Por este motivo, entende-se que o caput do artigo deve ser modificado para fazer constar que a autoridade instauradora deve ser a prevista no artigo 152.

Também merece reparo o texto para constar que a comissão de apuração de que trata o inciso I deve ser formada por dois servidores estáveis e de grau hierárquico igual ou superior, de modo a evitar que um servidor de nível mais baixo acabe instruindo o



processo e formando juízo de valor sobre servidor de grau hierárquico elevado.

Art. 144. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade descrita no artigo 152 que tiver conhecimento do fato notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis de grau hierárquico igual ou superior ao acusado; e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;

(...)

46 – O artigo 153, §3º, disciplina a prescrição:

Art. 153. A ação disciplinar prescreverá:

(...)

§3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.



§4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Compreende-se que melhor seria o texto legal tratar da suspensão da prescrição, ao invés da interrupção.

A diferença entre os dois conceitos jurídicos é que quando termina a suspensão da prescrição, o prazo volta a correr de onde foi paralisado, enquanto que uma vez interrompida a prescrição, em seu retorno o prazo recomeçará do início.

Portanto, a previsão contida no PLO 8/2015 permite, em tese, que determinado servidor tenha contra si aberto PAD com 4 anos e onze meses do prazo prescricional, e após o PAD a Administração Pública tenha mais 5 anos para tomar as providências executivas da penalidade. Ou seja, quase 10 anos.

Não é desejável que a Administração Pública demore tanto tempo para investigar e punir as faltas tidas pela legislação como as graves, razão pela qual se propõe que ao invés de se tratar interrupção da prescrição, a lei cuide de suspensão.

Art. 153. A ação disciplinar prescreverá:

(...)

§3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar suspende a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§4º Suspenso o curso da prescrição, o prazo recomeçará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

47 – O artigo 157 é inconstitucional da seguinte maneira:



Art. 157. A sindicância não comporta contraditório e tem caráter sigiloso, devendo ser ouvidos, entretanto, todos os envolvidos nos fatos.

O artigo 156 explicita que a sindicância é peça preliminar informativa no processo administrativo disciplinar.

Ocorre que tal conceito não está em harmonia com o restante do PLO 8/2015, senão vejamos.

O parágrafo único do artigo 140 diz que a aplicação da penalidade de advertência independerá da instauração de processo administrativo disciplinar. Em mesmo sentido é o que dispõe o artigo 159, inciso II, do PLO 8/2015: “da sindicância poderá resultar aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias.

Ou seja, para os casos de falta funcional punidas com a aplicação de advertência ou suspensão, o processamento se dará pela forma da sindicância prevista nos artigos 156 e seguintes do PLO 8/2015.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso LV, o contraditório e a ampla defesa aos litigantes em geral, portanto ao servidor investigado.

É inconcebível à luz do Texto Magno que alguém seja sancionado pelo Estado, com mais razão ainda em sua relação de trabalho, sem que lhe seja deferido o direito ao contraditório e ampla defesa.

A proposta encaminhada pelo Poder Executivo permite, vejam só, que o servidor ocupante do cargo de provimento em comissão Procurador Jurídico, pela tabela de vencimentos da Lei n. 2009/2009, punido com suspensão de 30 (noventa) dias, e a conversão em multa (art. 141, §2º) no valor à 50% (cinquenta por cento) da remuneração (o portal da transparência somente indica o salário base para a referência de janeiro de 2015), seria o equivalente à R\$2.964,65.



Portanto, o PLO 8/2015 está permitindo que a Administração Pública arrecade a quantia de R\$2.964,65, sem contraditório e ampla defesa ao acusado.

Em razão da nítida inconstitucionalidade que a proposição de lei do Executivo contém, opina-se pela seguinte redação.

Art. 157. A autoridade competente que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância, assegurada ao acusado ampla defesa.

48 – O artigo 158 e o parágrafo único do artigo 159 dispõem:

Art. 158. A sindicância deverá realizar-se integralmente no prazo de 30 (trinta) dias, que só poderá ser prorrogado, por igual período, mediante justificção fundamentada da autoridade superior.

Art. 159. Da sindicância poderá resultar:

(...)

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância pela comissão não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Conforme se verifica, o texto dos dois dispositivos detém o mesmo significado e regulamentam a mesma coisa de forma idêntica.

Por tal razão, propõe que seja excluído o parágrafo único do artigo 159.

49 – O artigo 163 dispõe:



Art. 163. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, que indicará dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual.

(...)

§2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou processo administrativo disciplinar, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Em relação ao texto do *caput*, entende-se que todos os membros da comissão devem ser ocupantes de cargo efetivo superior ou de mesmo nível que o acusado, e não apenas o presidente.

Isto porque a comissão de PAD é regida pelo princípio da colaboração entre os membros, tendo eles o direito de opinarem de forma individualizada no relatório final, não prevalecendo a vontade exclusiva do presidente.

Se todos os membros têm o direito de opinar no relatório conclusivo e, portanto, influenciar na formação da convicção do julgador, deve ser assegurado o nível do cargo para a composição da comissão.

Quanto ao parágrafo segundo, entende-se que a limitação em relação à quem pode compor a comissão de PAD deve ser estendida também para os parentes das eventuais vítimas, ou interessados na apuração.

Tal cuidado se presta para garantir a imparcialidade da comissão, e conferir legitimidade às suas decisões.



Não seria imparcial, por exemplo, a comissão que tenha como seu presidente o pai de um cidadão que foi tratado sem urbanidade na repartição pública, pois neste caso há nítida proximidade do investigador com quem foi alvo da falta funcional.

Para garantir a lisura da apuração e da aplicação de eventual penalidade, propõe:

Art. 163. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, que deverão ser ocupantes de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual, havendo a clara indicação, dentre eles, de quem será o presidente.

(...)

§2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou processo administrativo disciplinar, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, vítima ou interessado de qualquer forma no resultado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

50 – O artigo 170 consigna quais são as garantias processuais do servidor acusado no PAD:

Art. 170. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo, pessoalmente ou por intermédio de procurador regularmente constituído, apresentar defesa prévia no prazo de 10 (dez) dias, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contra-provas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.



O assistente técnico é o auxiliar da parte, aquele que tem por obrigação, concordar, criticar ou complementar o laudo do perito oficial, através de seu parecer, cabendo ao julgador, pelo princípio do livre convencimento, analisar seus argumentos, podendo fundamentar sua decisão neste parecer.

Quando se necessita que uma perícia seja feita, já está implícita a necessidade de se ter um estudo técnico de um expert sobre determinado assunto (art. 170, §2º, PLO 8/2015).

Diante deste conhecimento específico e técnico, as partes, habitualmente, não têm condições de avaliar se o estudo técnico do perito foi feito de acordo com os manuais de procedimentos, ou não. Eis que surge a figura do assistente técnico, sujeito processual fundamental na garantia da lisura do procedimento pericial.

Destarte, se propõe o seguinte texto:

Art. 170. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo, pessoalmente ou por intermédio de procurador regularmente constituído, apresentar defesa prévia no prazo de 10 (dez) dias, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contra-provas e formular quesitos e indicar assistente técnico, quando se tratar de prova pericial, no prazo de 10 (dez) dias.

(...)

51 – Os artigos 207 e 208 regulamentam as vantagens denominadas ajuda de custo e diárias de viagem.

Art. 207. Será concedida ajuda de custo ao servidor que, em virtude de transferência, remoção,



designação para função gratificada, passar a ter exercício em nova sede, ou quando designado para serviço ou estudo fora do Município.

(...)

§4º A ajuda de custo será regulamentada, no que couber, por Decreto Municipal, inclusive no que tange aos casos de restituição.

Art. 208. O funcionário que deslocar de sua sede, eventualmente ou por motivo de serviço, faz jus à percepção de diárias de viagem, em bases fixadas em Decreto Municipal.

(...)

O fato da regulamentação destas duas vantagens estarem localizadas no Título VII – Das Disposições Gerais, se revela um equívoco.

A melhor topografia dos dispositivos acima transcritos é no artigo 71 e seguintes, conforme já foi tratado no item 23, ressaltando, novamente, que a numeração proposta pela inclusão dos artigos 71-A, 71-B, 71-C, ..., assim foi feita apenas para facilitar a elaboração do presente parecer.

52 – Da necessidade de garantia expressa dos direitos adquiridos.

A Constituição Federal já garante em seu artigo 5º, inciso XXXVI que a lei não prejudicará o direito adquirido.

No município os servidores recebem adicional por tempo de serviço regulamentado pela Lei n. 1.065/86 (quinquênios) e pela Lei (triênios), que se incorporaram para todos os fins nos vencimentos dos servidores.



Por este motivo, se propõe pela modificação do conteúdo do artigo 208:

Art. 208. Ficam assegurados todos os direitos e vantagens já incorporadas ao patrimônio dos servidores ocupantes de cargos públicos ao tempo da publicação desta lei.

Parágrafo único. Todos os adicionais serão incorporados à remuneração dos servidores a partir da publicação desta lei.

CONCLUSÃO

O SINDISCAP homenageia os Ilustres Vereadores desta Casa Legislativa, com a certeza que o debate das propostas apresentadas será feito com vistas à melhoria do serviço público municipal.

Pretende-se garantir por lei os direitos mínimos aos trabalhadores que empregam sua força em prol da Administração Pública. Ativemo-nos apenas as questões jurídicas voltadas ao desempenho do serviço público satisfatório à esta categoria de trabalhadores.

Importante destacar, ainda, a realidade do serviço público municipal, que conta com uma grande massa de trabalhadores recebendo apenas o salário mínimo vigente, razão pela qual o PLO 8/2015 deve ser discutido e analisado com cuidado por esta Casa Legislativa.

Entendemos que este Poder Legislativo detém a legitimidade constitucional para emendar e modificar o Projeto de Lei Ordinária 8/2015 encaminhado pelo Chefe do Executivo, e por isso confiamos no acatamento de nossas singelas sugestões.



São as recomendações do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais e as nossas homenagens de estilo.

Brasília-DF, 8 de abril de 2015.


Henrique de Oliveira Rodrigues
OAB/DF 28.072


Marco Aurélio Torres Máximo
OAB/DF 27.140


Thales de Oliveira Cardoso Boaventura
OAB/MG 151.569