



Ofício nº 106/2021-PGMVA

Várzea Alegre, 04 de agosto de 2021.

Da: Procuradoria Geral do Município de Várzea Alegre

Para: Câmara Municipal de Várzea Alegre

CÂMARA MUNICIPAL DE VÁRZEA ALEGRE - CE

RECEBIDO EM: 04/08/2021

FUNCIONÁRIO

13:20h

Assunto: Análise das sugestões indicadas pelo Sindicado dos Servidores Públicos Municipais de Várzea Alegre - SSPMVA e pelo Sindicato dos Agentes Municipais de Trânsito e Transportes no Estado do Ceará - SIATRANS ao Projeto de Lei Complementar de nº. 01/2021, que Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Várzea Alegre, Estado do Ceará e adota outras providências.

Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal de Várzea Alegre,

Exmos. Srs. Vereadores e Sras. Vereadoras,



O **MUNICÍPIO DE VÁRZEA ALEGRE**, pessoa jurídica de direito público interno, com sede na Rua Dep. Otacílio Correia, 153, centro, inscrito no CNPJ sob nº 07.539.273/0001-58, neste ato representado por sua Procuradora Geral, vem, com as reverências de estilo, respeitosamente, perante Vossas Excelências, apresentar manifestação acerca das proposições indicadas pelo Sindicado dos Servidores Públicos Municipais de Várzea Alegre – SSPMVA e pelo Sindicato dos Agentes Municipais de Trânsito e Transportes no Estado do Ceará - SIATRANS ao Projeto de Lei Complementar de nº. 01/2021, que Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Várzea Alegre, Estado do Ceará e adota outras providências, o que o faz de acordo com os seguintes termos:

DAS PROPOSIÇÕES DE MUDANÇAS ENCAMINHADAS PELO SSPMVA:

1. **Da proposta de inclusão do § 1º no art. 10:** Sugere que um detentor de um cargo em comissão possa cumular, interinamente, função de confiança. O cargo em comissão pressupõe dedicação exclusiva no desempenho da função de direção, chefia e assessoramento. O exercício do cargo em confiança compete a servidor efetivo que cumulará a função com o cargo



que já ocupa. Não há compatibilidade de jornada entre o detentor do cargo em comissão, para que cumule funções. De acordo com o §1º, II, do art. 61 da Constituição Federal, §2º do art. 60 da Constituição Estadual e inciso VII do art. 69 da Lei Orgânica do Município de Várzea Alegre, a criação de cargos, função ou emprego público no âmbito da administração compete exclusivamente ao Poder Executivo. **Dessa forma, conclui-se pela não possibilidade da inclusão do presente parágrafo.**

2. **Da proposta de inclusão do §2º no art. 10:** A redação proposta busca restringir 70% das funções de confiança a servidores já efetivos. O texto sugerido mitiga a prerrogativa constitucional da administração em nomear seu pessoal. Tira da própria administração a prerrogativa de ter servidores exclusivamente dedicados ao cargo em comissão, na medida em que prevê que 70% das funções seriam cumuladas a cargos efetivos. Além disso, a nomeação de um servidor efetivo para um cargo em comissão, a pretexto de reduzir nomeações acaba por aumentá-las, visto que acaba por gerar uma lacuna no serviço desempenhado por servidor efetivo nomeado que deve ser preenchida por contrato temporário, elevando gastos com folha de pessoal. De acordo com o §1º, II, do art. 61 da Constituição Federal, §2º do art. 60 da Constituição Estadual e inciso VII do art. 69 da Lei Orgânica do Município de Várzea Alegre, a criação de cargos, função ou emprego público no âmbito da administração compete exclusivamente ao Poder Executivo. **Por estas razões, conclui-se pela impossibilidade da manutenção da presente proposição desse texto de lei.**
3. **Da proposta de inclusão de parágrafo único no art. 12:** Apesar de entendimento de que o texto proposto merece reforma, por imprecisões gramaticais, o artigo 37, § 14, da Constituição Federal, prevê que a aposentadoria extingue o cargo. Assim, é decorrência lógica que a insubsistência dos motivos que geraram a aposentadoria reverta o cargo. **De tal maneira, o texto proposto pode ser adaptado e integrado ao Projeto de Lei em questão.**
4. **Da proposta de inclusão dos artigos 21-A, 21-B e 21-C que tratam da criação de Gratificação de Promoção Profissional GPP, decorrente de aquisição de títulos pelo servidor público:** Com a aprovação da Lei complementar nº 173, de 27 de maio de 2020, que estabelece o programa federativo de enfrentamento ao coronavírus SARS-CoV-2, os entes públicos estão proibidos, pelo artigo 8º, VI, de criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza.





inclusive de cunho indenizatório, até a data de 31 de dezembro de 2021, exceto quando derivados de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade federal. Portanto, tal gratificação não pode ser instituída, no momento, no Estatuto. Segue a transcrição do citado art. 8, VI, da Lei complementar nº 173:

Art. 8º Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

VI - Criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive os de cunho indenizatório, em favor de membros de Poder, do Ministério Público ou da Defensoria Pública e de servidores e empregados públicos e militares, ou ainda de seus dependentes, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade;

A proposição apresentada, portanto, não pode ser acolhida.

5. **Da proposta de inclusão do parágrafo único do artigo 22, que trata da readaptação:** A proposta prevê que, além da junta médica municipal, caso a perícia do INSS ateste a readaptação, o Município também aceitaria. Cabe lembrar que a perícia médica do INSS limita-se apenas a afirmar se o servidor precisa ser readaptado ou não. Quem faz efetivamente a readaptação (mudando o cargo do servidor) é o Município, visto que somente o ente municipal conhece sua estrutura administrativa e pode fazer a readaptação do cargo. A proposição é plenamente aceitável, visto que, se a própria Autarquia Federal (INSS) atestar a incapacidade do servidor para fins de aposentadoria, pelo menos enquanto o Município for aderente do Regime Geral de Previdência Social, esta poderá, também, entender pela sua reabilitação, pelo que, oficiando a Municipalidade, esta poderá readaptar o servidor. **A sugestão, portanto, é aceitável, com adaptações gramaticais.**
6. **Da proposta de exclusão do inciso VI do art. 23:** A sugestão propõe a remoção da promoção como geradora de vacância no cargo público. Contudo, provimento, como definem os professores de Direito administrativo Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito administrativo descomplicado*. 25. ed. Rio de



Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017), é o “ato administrativo por meio do qual é preenchido cargo público, com a designação de seu titular”. Em linguagem ainda mais singela, trata-se da forma pela qual um cargo público será ocupado. A doutrina jurídica comumente divide o provimento em dois grupos: o originário e o derivado. Como observa Maria Sylvia Zanella Di Pietro (PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. *Direito administrativo*. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016), o **provimento originário** é aquele que “vincula inicialmente o servidor ao cargo, emprego ou função”, do qual a nomeação é o único caso. Já o **provimento derivado**, no qual se encaixam todas as demais modalidades legalmente previstas, ocorre nas situações em que o “cargo público será atribuído a um servidor que já tem uma anterior relação com a Administração Pública, mais especificamente, já se encontra exercendo funções na carreira em que pretende assumir novo cargo”. A própria Lei nº 8.112/90 fornece uma listagem dos tipos de provimento admitidos, estando dentre eles a promoção, que pode ser definida como a “forma de provimento pela qual o servidor passa para cargo de maior grau de responsabilidade e maior complexidade de atribuições, dentro da carreira a que pertence” (PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. *Op cit.*), normalmente concretizada a partir de critérios de antiguidade e merecimento pormenorizados em planos de carreiras. De pronto, é possível notar que é uma modalidade de provimento restrita aos cargos estruturados em carreira. Salientemos, igualmente, que não se trata de progressão funcional, que configura aumento do padrão remuneratório sem mudança de cargo e ocorre em determinadas carreiras em que cada cargo é escalonado com o pagamento de vencimentos progressivos, sempre por antiguidade. Portanto, inquestionável a possibilidade de vacância em virtude da promoção, devendo, por essa razão, estar prevista no Estatuto Municipal, motivo pelo qual **não pode ser acatada a sugestão sindical**.

7. **Da proposta de inclusão do §3º no art. 23, que trata de vacância:** O art. 37, §14, da Constituição Federal, prevê expressamente que a concessão de aposentadoria por tempo de contribuição acarreta o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição. Assim sendo, haja vista não existir legalidade na desaposentação (renúncia a anterior benefício de aposentadoria), como já decidiu o Supremo Tribunal Federal, no RE 661.256 (tese: no âmbito do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, somente lei pode criar benefícios e vantagens previdenciárias, não havendo, por ora, previsão legal do direito à ‘desaposentação’), a proposta apresentada não é constitucional, uma vez que prevê que, se o servidor ingressar com recurso

Av. Durval Soares, nº 440 – Centro – CEP:63.540-000 – Várzea Alegre/CE





administrativo para rever aspecto relacionado a aposentadoria junto ao Regime Geral de Previdência Social, permanecerá no cargo público, enquanto não houver decisão definitiva e não tiver realizado qualquer levantamento de valores. **Não deve, portanto, prosperar a sugestão apresentada.**

8. **Da proposta de inclusão da alínea b, do inciso II, do art. 27:** observa a inclusão da previsão de que a vaga do cargo ocorre na data da exoneração, demissão ou aposentadoria. **Previsão legal e aceitável.**
9. **Da proposta de inclusão do art. 29-A:** A previsão determina que a remoção do servidor seja formal e motivada com indicação de fundamentos específicos. A proposta pode retirar da administração a prerrogativa de lotação dos servidores, sobretudo aqueles que fizeram concurso sem destinação específica, o que pode prejudicar a organização dos trabalhos nas Secretarias Municipais. Nesse aspecto, observa-se que a redação do art. 29 do Estatuto Municipal é praticamente igual às disposições da Lei 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais) que tratam da matéria (art. 36, Lei 8.112), ou seja, não existe a previsão trazida pelo Sindicato nem mesmo no Estatuto Federal. Ademais, é uníssono, inclusive na Jurisprudência Pátria, que as transferências de servidores podem ser dar no interesse da Administração, visando atender suas necessidades, conforme elas se modificam e se impõem com o tempo, sendo um mecanismo de adequação do funcionamento do órgão à realidade fática, permitindo maior eficiência e efetiva continuidade na prestação do serviço público, senão vejamos, a título de exemplo:

ADMINISTRATIVO. CONSTITUCIONAL. MANDADO DE SEGURANÇA. REMOÇÃO DE OFÍCIO, NO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO. ART. 36, INCISO I, DA LEI 8.112/90. INEXISTÊNCIA DE ILEGALIDADE. ATO CALCADO NA DISCRICIONARIEDADE E CONVENIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. SENTENÇA MANTIDA. 1. Cinge-se a controvérsia acerca do instituto de remoção de servidor público para outra localidade, realizada de ofício pela autoridade administrativa competente, no interesse do serviço, de acordo com o art. 36, parágrafo único, inciso I da Lei 8.112/90. 2. O supracitado instituto independe da anuência do servidor, podendo ocorrer mesmo contra a sua vontade, eis que visa atender às necessidades da Administração Pública conforme elas se modificam e se impõem com o tempo.





É verdadeiro mecanismo de adequação do funcionamento do órgão à realidade fática, permitindo maior eficiência e efetiva continuidade na prestação do serviço público. 3. Na espécie, verifica-se que o ato de remoção da apelante, foi praticado com fulcro na Portaria nº 1.553/2009 - DGP/DPF de 20/07/2009 e demais regulamentos que fundamentaram esta norma, que conferem competência à autoridade administrativa para remover os servidores de acordo com sua discricionariedade e calcada no princípio basilar da supremacia do interesse público sobre o privado. 4. Não se verifica direito líquido e certo a ser protegido no caso em análise, tendo em vista que o ato praticado pela Administração encontra esteio no ordenamento jurídico vigente, especialmente no Estatuto do Servidor Federal e no poder discricionário da Administração. 5. Pretender a atuação do Poder Judiciário fora das hipóteses legais de remoção é admitir a possibilidade de sua ingerência na reservada esfera da Administração e na apreciação do mérito administrativo, o que implicaria em grave violação do pacto federativo e da cláusula constitucional de separação dos poderes, axiomas basilares e orientadores da República Federativa do Brasil. 6. Apelação não provida (TRF-1 - AMS: 00373814720094013400, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL FRANCISCO NEVES DA CUNHA, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: 06/11/2018).

6



Há de se ressaltar ainda que a proposta original não afeta aqueles servidores que fizeram concurso com um local de lotação específico, resguardando o direito adquirido. Dessa forma, a redação trazida pelo Sindicato poderia ser mantida, contudo com a supressão do termo “específicos” e, no seu lugar, a inclusão da expressão: “ou administrativos”.

10. **Da proposta de inclusão do §4º do art. 48 e retirada do art. 50:** A proposta apresentada acarreta a impossibilidade da equiparação da jornada de trabalho dos servidores ocupantes de cargos de auxiliares de serviços gerais, em detrimento da jornada de trabalho padrão do Município, de 40 (quarenta) horas semanais, consoante reza o artigo 48 do Projeto de Lei em pauta, não havendo, portanto, razoabilidade em sua proposição, ainda mais que promoveria situação de desigualdade no funcionalismo público, ao passo em que teria servidores submetidos a jornadas de trabalho distintas, mas recebendo a mesma remuneração, situação a ser evitada em homenagem ao princípio constitucional da isonomia, previsto no *caput* e



inciso I do artigo 5º da Constituição Federal. A **sugestão sindical, portanto, não pode ser atendida.**

11. **Da proposta de inclusão do §12 no artigo 51:** A sugestão de mudança prevê que, enquanto não forem adotadas as medidas administrativas para avaliação de desempenho, os servidores com três anos de efetivo exercício no cargo (estágio probatório), são automaticamente estáveis. Porém, a avaliação de desempenho tem previsão no artigo 41, III, da Constituição Federal, *in verbis*, devendo o Município implementar condições de realizá-la:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - Em virtude de sentença judicial transitada em julgado; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - Mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - Mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

A proposta sindical pode gerar dificuldades ao Município na implementação, visto que, automaticamente o servidor já ganharia a estabilidade pela omissão municipal em realizar a avaliação. Nesse sentido poderia haver margem para pressões políticas para não realização da avaliação, bem como poder-se-ia impor dificuldades na demissão de algum servidor que efetivamente não cumprir com suas funções (analisáveis na avaliação de desempenho). O Estatuto traz a obrigatoriedade de haver a avaliação de desempenho (art. 51, § 1º) e um dispositivo que a desestimele é flagrantemente inconstitucional. **Não deve, portanto, ser acolhida a proposição do ente Sindical.**

12. **Da proposta de inclusão de parágrafo único no art. 56:** A previsão de que nenhum servidor poderá receber contraprestação inferior ao salário mínimo já existe na Lei Orgânica do Município (art. 79, §1º), que também disciplina, em seu art. 96, que a LEI fixará os vencimentos dos servidores, sendo



vedada a concessão de qualquer vantagem pecuniária por decreto ou outro ato administrativo, uma vez que o § 2º do art. 85 também da Lei Orgânica do Município determina que a concessão de aumento de remuneração carece de dotação orçamentária e autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias. Assim sendo, a proposição sugerida pode ser considerada, com adaptações.

13. **Da proposta de alteração do art. 57:** A proposição sindical modifica a redação original do Município, ao passo que conceitua remuneração como sendo o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, acrescentando o termo temporárias, estabelecidas em lei. No entanto, o Município, para o art. 57 do seu Estatuto, utilizou a redação da própria Lei Federal 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Federais, art. 41) para conceituar a remuneração do servidor público. Caso se conceituasse a remuneração como sendo o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e temporárias, como sugerido pelo Sindicato, haveria aumento nos gastos com pagamento de pessoal no ano de 2021, o que está vedado pela LC 173/2020, diante do aumento que seria causado em verbas que são pagas com base na remuneração do servidor. Além disso, o próprio texto pode trazer transtornos ao servidor uma vez que, caso se incorpore no conceito de remuneração as vantagens temporárias, essas teriam de ser tributadas. Não obstante, após a reunião do dia 02/08/2021, entre vereadores, Município e sindicato, o Município efetuou alteração da redação original do artigo em tela para conceituar as vantagens permanentes, que integram a remuneração, a pedido do Sindicato.
14. **Da proposta de exclusão do parágrafo único do art. 59:** Passível de aceitação.
15. **Da proposta de Inclusão do §3º do art. 60:** Prevê a possibilidade de desconto da contribuição confederativa no salário do servidor para custeio do sistema da representação sindical respectiva, desde que devidamente autorizado pelo servidor. Sugestão legal e aceitável.
16. **Da proposta de acréscimo de texto no caput do art. 61:** Sugestão embasada na Jurisprudência do STJ e do STF. Aceitável.
17. **Da proposta de Alteração do caput do art. 72:** O caput do artigo apresentado pelo Município não comporta a alteração sugerida, pois se



destina ao fim pretendido em si (ajuda de custo), a ser regulamentado posteriormente através de Decreto.

18. **Da proposta de Inclusão do art. 72-A:** Trata da criação de Ajuda de custo de deslocamento para servidores que trabalham distante de suas residências. No entanto, a criação de qualquer gratificação em 2021 está proibida pelo art. 8º, VI, da LC 173, sendo, portanto, ilegal a previsão. O texto sugerido também não explica o parâmetro utilizado para criar a referida gratificação, uma vez que incidiria sobre o salário base, gerando distorções, permitindo com que profissionais que laborem no mesmo local recebam ajuda de custo de deslocamento em valores diferentes. Ademais, a redação apresentada contradiz o *caput* do artigo ao regulamentá-lo, ao passo que o *caput* prevê regulamentação dor Decreto. Não obstante, a matéria apresentada pode ser matéria de posterior Plano de Cargos e Carreiras, quando não mais perdurar vedação legal, desde que observadas as legislações fiscais as quais o Município deve obediência. Proposição Sindical, portanto, não passível de acolhimento.
19. **Da proposta de inclusão do inciso VII no art. 73:** Prevê adicional por tempo de serviço. Com a aprovação da Lei complementar 173, de 27 de maio de 2020, os entes públicos estão proibidos, pelo artigo 8º, VI, de criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive de cunho indenizatório até a data de 31 de dezembro de 2021. Ademais, para proposições que tratem de aumentos econômicos consideráveis, deve haver estudos orçamentários específicos, bem como as devidas alterações legais, sendo esta, ainda, matéria para discussão em Planos de Cargos e Carreiras, destinados especificamente para tratar da promoção de servidores. **Portanto, tal gratificação não deve ser instituída no Estatuto.**
20. **Da proposta de alteração do caput do art. 74:** Trata da gratificação natalina. A redação original segue o mesmo texto da Lei 8.112 e prevê que o cálculo da gratificação natalina é feito com base no salário de dezembro, enquanto a proposta pretende prever que tal cálculo será feito mês a mês. **Não há ilegalidade na previsão, podendo ser recepcionada.**
21. **Da proposta de exclusão do § 3º do art. 74:** Não pode haver a exclusão do parágrafo em tela, visto que, pelo art. 57 do Estatuto, a remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, não devendo as vantagens temporárias





- incidirem sobre a gratificação natalina. **Por essa razão, a proposta não é passível de acolhimento.**
22. **Da proposta de inclusão do art. 76-A:** Não há ilegalidade. A redação sugerida pode ser acatada, até porque o Município já paga a insalubridade com base nos percentuais indicados.
23. **Da proposta de inclusão do art. 76-B:** Ao prever a periculosidade da maneira apresentada, o município pode gerar gastos em 2021, o que está proibido pela LC 173. Nesse contexto, faz-se necessária a elaboração de laudo por profissional de medicina do trabalho pra determinação das profissões integrantes do quadro profissional do Município que se encaixem no conceito de perigosas para fins de pagamento do adicional em questão. **Portanto, não pode ser considerada a proposição Sindical.**
24. **Da proposta de Modificação do art. 78:** A redação sugerida apresenta-se legal e pode ser acatada.
25. **Da proposta de inclusão do art. 82-B criando o adicional por tempo de serviço:** Com a aprovação da Lei complementar 173, de 27 de maio de 2020, os entes públicos estão proibidos, pelo artigo 8º, VI, de criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive de cunho indenizatório até a data de 31 de dezembro de 2021. Portanto, tal gratificação não pode ser instituída pelo estatuto. Além disso, incidiria pelo mesmo fator da licença prêmio, o que elevaria sobremaneira o ônus à administração. Ademais, para proposições que tratem de aumentos econômicos consideráveis, deve haver estudos orçamentários específicos, bem como as devidas alterações legais, sendo esta, ainda, matéria para discussão em Planos de Cargos e Carreiras, destinados especificamente para tratar da promoção de servidores. **Portanto, tal adicional não deve ser instituído no Estatuto.**
26. **Da proposta de alteração no inciso VI e da supressão do inciso X do art. 83:** A proposta substitui a licença para capacitação pela licença por tempo de serviço. Entretanto, a licença para capacitação não merece ser suprimida, por ser importante direito para o servidor, vez que objetiva o aprimoramento de sua qualificação profissional. Além do mais, a licença por tempo de serviço equivale a licença especial, já constante no art. 83, X, do Estatuto do Município, prevista também na Lei Orgânica Municipal (art. 90, XII). Assim, não beneficia o servidor ou o Município tal mudança, *data maxima venia*. Contudo, **pode ser acatada a sugestão de inclusão da**



- nomenclatura da “licença especial” (prevista no inciso X do art. 83) como também “licença por tempo de serviço”, sem prejuízos.
27. **Da proposta de inclusão do §4º no art. 86:** Prevê que, se o servidor apresentar novo pedido de licença para tratamento de saúde dentro de 60 dias da última concessão, este será submetido a perícia junto à previdência. **A inclusão pode se dar com acréscimo do §4º ao artigo 86, com a seguinte redação:** “Caso seja concedido pela previdência novo benefício de incapacidade pelo mesmo motivo do anterior dentro do prazo de 60 dias do término do anterior, este será prorrogado, ficando a administração desobrigada ao pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento, conforme previsão do §3º do art. 75 do Decreto Federal 3048/99”.
28. **Da proposta de alteração do caput do art. 94:** A sugestão proposta pode ser acolhida sem prejuízos.
29. **Da proposta de alteração do art. 97:** Retira a licença para capacitação e institui a licença por tempo de serviço, com a inclusão dos artigos 97-B e 97-C. Todavia, **a licença para capacitação não merece ser suprimida**, por ser importante direito para o servidor, vez que objetiva o aprimoramento de sua qualificação profissional. Não prever licença para capacitação pode ensejar prejuízos ao servidor, bem como representa um desestímulo da administração ao aprimoramento do servidor, o que vai contra a Constituição. Além do mais, a licença por tempo de serviço equivale à licença especial disciplinada nos artigos 102 a 105 do Estatuto do Município, estando prevista, também, na Lei Orgânica Municipal (art. 90, XII). Assim, **pode ser acatada a sugestão de inclusão da nomenclatura da “licença especial” (prevista no inciso X do art. 83) como também “licença por tempo de serviço”, sem prejuízos.** Ademais, após a reunião do dia 02/08/2021, entre vereadores, Município e Sindicato, o Município efetuou alteração da redação original do artigo em tela para prever o prazo de 90 dias para a regulamentação por Decreto da licença para capacitação.
30. **Da proposta de alteração do caput do art. 99 e inclusão do §4º:** Prevê que a licença para desempenho de mandado classista seja remunerada e seja estendida para até 05 (cinco) membros do Sindicato, de acordo com o art. 169, § 2º, da Constituição do Estado. Contudo, disciplina o art. 92 da Lei Orgânica Municipal que apenas o servidor investido na função máxima de direção de entidade de classe não poderá sofrer prejuízos de seus salários. Assim, **deve haver a alteração do caput do art. 99 do Estatuto em relação**





SOMENTE à remuneração, passando a expressão “sem remuneração” a ser substituída pela expressão “com remuneração”. Também a inclusão do §4º sugerido deve prosperar, vez que o parágrafo único do art. 92 da Lei Orgânica Municipal dispõe que:

Parágrafo Único - Ao servidor afastado do cargo de carreira do qual é titular, com ou sem direito à percepção dos vencimentos, é assegurado o direito de contar o período de exercício das funções das entidades referidas no caput deste artigo, ocorrido durante o afastamento, como efetivo exercício do cargo.

12

Por essas razões, as demais redações contidas no artigo em referência não devem ser alteradas.

31. **Da proposta de Exclusão da seção XI, Arts. 102 a 105 que regulamentam a licença especial:** A licença especial prevista na lei orgânica, também conhecida como licença prêmio, não deve ser revogada, devendo, portanto, estar regulamentada no estatuto, **podendo ser acatada a sugestão de inclusão da nomenclatura da “licença especial” (prevista no inciso X do art. 83) como também “licença por tempo de serviço”, sem prejuízos.**
32. **Da proposta de alteração no inciso II do art. 107:** Prevê que o servidor em licença para mandato classista, gestante/adotante, ou por tempo de serviço possa tirar férias. Com exceção da licença para mandato classista, que tem, pelo parágrafo único do art. 92 da Lei Orgânica Municipal, direito a contar o período de licença como efetivo exercício do cargo, a proposição apresentada pelo Sindicato não é legal, uma vez que o gozo da licença suspende o vínculo mantido com o Município, não podendo o licenciado, em nenhum aspecto, contar aquele período como período aquisitivo de férias. Na realidade, calha explicar que o servidor não perde o direito às férias, somente fica suspensa a contagem dos 12 (doze) meses do período aquisitivo, retornando quando da volta da licença. **Assim, somente pode ser acolhida a sugestão apresentada em relação ao servidor em gozo de licença para exercer mandato classista.**
33. **Da proposta de alteração no art. 108, §2º:** Pretende incluir que o abono de férias não sofrerá desconto previdenciário. Destarte, a atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, consolidada no Recurso Extraordinário 1072485, disciplina que é legítima a incidência de contribuição social, a cargo do empregador, sobre os valores pagos ao empregado a título de terço constitucional de férias gozadas. Além disso, não pode uma lei municipal constituir uma isenção de um tributo federal, vedação contida no

art. 151, III, da Constituição Federal. Dessa forma, a redação proposta não pode ser acatada.

34. Da proposta de inclusão do art. 113-A: Prevê a redução de jornada para servidor estudante. A redação sugerida pode ser acatada, desde que seja adicionada ao final *caput* do art. 113-A a expressão: “e sem prejuízo ao serviço público”.
35. Da proposta de inclusão do art. 113-B: Prevê redução de jornada para servidor responsável por filho com deficiência. Aceitável com adaptações na redação sugerida.
36. Da proposta de supressão de parte da alínea c do inciso V do art. 127: Uma vez que o parágrafo único do art. 92 da Lei Orgânica Municipal dispõe que a licença para mandato classista conta como efetivo exercício, encontra legalidade a supressão proposta.
37. Da proposta de inclusão da alínea “e” no inciso V do art. 127: Pretende constar que a licença por tempo de serviço, sugerida no lugar da licença prêmio, seria considerada como efetivo exercício. Tal proposta apresenta ilegalidade, pois a licença prêmio (especial) suspende o vínculo do servidor, não podendo ser considerada como efetivo exercício. Além disso, se o intuito for para fins previdenciários, o próprio regulamento da previdência não permite. Por tais razões, não é passível de recepção a sugestão Sindical.
38. Da proposta de complementação do §1º do art. 133: Do caso fortuito, força maior e motivo de saúde como justificadores de falta. A proposição pode ser acatada sem prejuízos.
39. Da proposta de alteração do inciso VII do art. 134: Estabelece que é proibido ao servidor aliciar ou compelir outro a filiação a associação profissional ou partido político apenas no ambiente de trabalho. Todavia, a proposição não deve ser acatada, *data maxima venia*, pois haveria aí a permissão legal para a conduta de aliciamento em outro ambiente que não o de trabalho, o que não pode ser legitimado pelo texto legal.
40. Da proposta de alteração do parágrafo único do art. 159: Inclui servidor ocupante de cargo em comissão nas proibições de participar de comissão de sindicância. A proposição não traz ilegalidade. Pode ser acatada.





41. **Da proposta de alteração no art. 201:** A redação proposta é absolutamente rigorosa ao considerar omissão dolosa o não envio de projeto de lei alterando salário dos servidores que recebem mais de um salário-mínimo. Contudo, tal redação conflita com a realidade econômica do Município, podendo violar, inclusive, o limite de gastos com pessoal previsto na LC 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal). Também, a revisão geral anual, estabelecida pelo artigo 37, X, da CRFB, deve ser interpretada em conjunto com os demais dispositivos constitucionais. **A Constituição não estabelece um dever específico de que a remuneração dos servidores seja objeto de aumentos anuais, embora do artigo 37, X, da Constituição decorra o dever de pronunciamento fundamentado a respeito da impossibilidade de reposição da remuneração dos servidores públicos em dado ano, com demonstração técnica embasada em dados fáticos da conjuntura econômica (Precedente: RE 565.089, Redator do acórdão Min. Roberto Barroso, Plenário, DJe de 28/4/2020, Tema 19 da Repercussão Geral. STF).** Não se depreende do artigo 37, X, da CRFB um significado inequívoco para a expressão “revisão geral”, dotada de baixa densidade normativa. A reposição das perdas inflacionárias não pode ser considerada “constitucionalmente obrigatória”, embora inegavelmente se insira na moldura normativa do direito tutelado, que atribuiu ao servidor público o direito a ter sua remuneração anualmente revista. A delimitação das condições da concessão do direito constitucional pressupõe uma considerável expertise técnica e financeira, a exemplo do eventual parcelamento e da necessidade de se compatibilizar a revisão com restrições orçamentárias, ajustes fiscais subsequentes e eventual compensação frente a outras formas de aumento (Precedente: ADI 2.726, Plenário, Rel. Min. Maurício Corrêa, DJ de 29/8/2003. STF). Calha informar ainda que de acordo com os pareceres 001/2021 e 002/2021 da Assessoria Jurídica da Confederação Nacional dos Municípios, em análise a constitucionalidade da LC 173/2020, revisão geral não significa aumento salarial, nem nominal, posto que possa não haver condições para tal aumento. Destarte, após a reunião do dia 02/08/2021, entre vereadores, Município e Sindicato, o Município efetuou alteração na redação original do artigo que trata dessa matéria para estabelecer o mês de janeiro como data base para reajuste dos cargos que percebem vencimento superior a 1 (um) salário-mínimo, evitando as perdas salariais, através do Poder Executivo, que poderá enviar projeto de lei para evitar a corrosão salarial pela inflação,





observadas as limitações orçamentárias e financeiras, além das regras da Lei de Responsabilidade Fiscal.

42. **Da proposta de alteração no art. 202:** Propõe a alteração no art. 202 resguardando a jornada que o servidor fez o concurso, mas recebendo um salário-mínimo. A proposta apresentada acarreta a impossibilidade da equiparação da jornada de trabalho dos servidores ocupantes de cargos de auxiliares de serviços gerais, em detrimento da jornada de trabalho padrão do Município, de 40 (quarenta) horas semanais, consoante reza o artigo 48 do Projeto de Lei em pauta, não havendo, portanto, razoabilidade em sua proposição, ainda mais que promoveria situação de desigualdade no funcionalismo público, ao passo em que teria servidores submetidos a jornadas de trabalho distintas, mas recebendo a mesma remuneração, situação a ser evitada em homenagem ao princípio constitucional da isonomia. **Por tais razões, não é passível de recepção a sugestão Sindical.**
43. **Da proposta de alteração do art. 206:** A proposição prevê a alteração da data de vigência prevista no art. 206 para 01 de janeiro de 2022. O dispositivo sugerido provocará danos, na medida em que continuará o Município incidindo nos vícios constatados pelo TCE, principalmente na inconstitucionalidade por omissão, além do ônus do FGTS, constados no Ofício Circular nº 30/2021-CRA-CE-PRESIDÊNCIA, que segue em anexo. Assim, indevida a proposição apresentada.

DAS PROPOSIÇÕES DE MUDANÇAS ENCAMINHADAS PELO SIATRANS:

01. **Da Manutenção da Gratificação de Adicional de Risco de Vida da Categoria no percentual de 40% sobre o salário base, independente do efetivo exercício de suas funções, por se tratar de uma gratificação inerente à profissão:** A Gratificação de Adicional de Risco de Vida já existe no Município, tendo sido criada pela Lei Municipal nº. 641/2011, que pode ser expressamente citada no texto do Estatuto Municipal.
02. **Da proposta de regulamentar as 30 h/s (trinta horas semanais) da categoria, adequando-se com outros Municípios da região e à Emenda Constitucional da Categoria nº 82/2014:** A redação da Emenda





Constitucional de nº. 82/2014 não traz a imposição da jornada de trabalho de 30 h/s, senão vejamos:



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 82, DE 16 DE JULHO DE 2014

Inclui o § 10 ao art. 144 da Constituição Federal, para disciplinar a segurança viária no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 2º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 144 da Constituição Federal passa a vigorar acrescido do seguinte § 10:

Art. 144

§ 10. A segurança viária, exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do seu patrimônio nas vias públicas:

I - compreende a educação, engenharia e fiscalização do trânsito, além de outras atividades previstas em lei, que assegurem ao cidadão o direito à mobilidade urbana eficiente; e

II - compete, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos respectivos órgãos ou entidades executivos e seus agentes de trânsito, estruturados em carreira, na forma da lei (NR)

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 16 de julho de 2014

16



Ademais, no Município, a jornada de trabalho dos agentes de trânsito corresponde a 40 (quarenta) horas semanais, sendo que a proposta de redução dessa jornada para 30 (trinta) horas semanais de vai de encontro à realidade municipal que necessita que os agentes, atualmente, não raras vezes, laborem até mesmo em jornada extraordinária às 40 horas semanais. Além disso, a redução de carga horária poderia gerar a necessidade de contratação de mais agentes, com aumento de gastos para o Poder Executivo, conduta não suportada pela situação financeira municipal no momento. **Portanto, a proposta sugerida não pode ser acolhida no Estatuto.**

03. **Da manutenção da GAET – Gratificação de Atividade e Educação de Trânsito no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base:** A Lei Municipal de nº. 980/2017, DE 05 DE JULHO DE 2017, que dispõe sobre a Gratificação de Atividade de Trânsito (GAT) e dá outras providências, não sofre nenhuma alteração com a implementação do Estatuto dos Servidores. **Assim, tal gratificação pode ser expressamente citada no texto do Estatuto Municipal para que a categoria se sinta mais segura a respeito da manutenção desse direito no texto do Estatuto.**

04. **Da proposta de implantação de data Base da Categoria fixada a cada dia 1º de janeiro de cada ano:** Da redação da proposição, entende-se que o pedido se dê em relação a reajuste ou recomposição salarial anual.



Contudo, tal proposta conflita com a realidade econômica do Município, podendo violar, inclusive, o limite de gastos com pessoal previsto na LC 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal). A delimitação das condições da concessão de reajustes para o funcionalismo público pressupõe uma considerável expertise técnica e financeira e da necessidade de compatibilização com restrições orçamentárias, ajustes fiscais subsequentes e eventual compensação financeira (Precedente: ADI 2.726, Plenário, Rel. Min. Maurício Corrêa, DJ de 29/8/2003. STF). Também o § 2º do art. 85 da Lei Orgânica do Município determina que a concessão de aumento de remuneração carece de dotação orçamentária e autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias. Por fim, a Constituição Federal detrmina, em seu art. 37, X, que a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou **alterados por lei específica**, observada a iniciativa privativa em cada caso, **assegurada revisão geral anual**, sempre na mesma data e sem distinção de índices. Portanto, a **redação sugerida não encontra viabilidade em seu acolhimento**.

05. **Do Adicional por Tempo de Serviço (anuênio) devido ao servidor na razão de 1,5% (um e meio por cento) a cada ano, considerada a data da posse do servidor público no cargo:** Com a aprovação da Lei complementar 173, de 27 de maio de 2020, os entes públicos estão proibidos, pelo artigo 8º, VI, de criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive de cunho indenizatório até a data de 31 de dezembro de 2021. Portanto, tal adicional não pode ser instituído pelo Estatuto. Além disso, para proposições que tratem de aumentos econômicos consideráveis, deve haver estudos orçamentários específicos, bem como as devidas alterações legais, sendo esta, ainda, matéria para discussão em Planos de Cargos e Carreiras, destinados especificamente para tratar da promoção de servidores. **Portanto, tal adicional não deve ser instituído no Estatuto.**

06. **Da Implantação do PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da categoria dos agentes de trânsito, conforme Emenda Constitucional da Categoria nº 82/2014, no seu art. 144, § 10, II:** O Projeto de Lei de que trata o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais já prevê, em seu art. 203, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores.

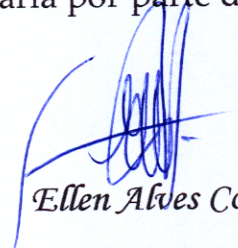




Por todo o exposto, tendo apresentado as considerações acerca das sugestões oferecidas pelos respeitáveis entes Sindicais referidos, **aproveita o Município o ensejo para encaminhar a essa Augusta Casa Legislativa Projeto de Lei Substitutivo ao PLC 001/2021**, com as alterações incorporadas pelas sugestões dos Sindicatos neste Ofício mencionados, nos termos do art. 145, §§ 1º e 2º, do Regimento Interno da Câmara Municipal de Várzea Alegre.

Sem mais para o momento, manifesto votos de elevadíssima estima e consideração, colocando-me à disposição para toda e qualquer questão que se faça necessária por parte desta Colenda Casa.

Atenciosamente,


Ellen Alves Costa

Procuradora Geral do Município de Várzea Alegre

