



Câmara Municipal de Curitiba

PROCURADORIA JURÍDICA - PROJURIS

Instrução 00100.2018

Projeto de Emenda à Lei Orgânica nº 001.00001.2018

Ementa:

Altera a redação do inciso XVIII e acrescenta § 2º ao art. 89 da Lei Orgânica do Município de Curitiba.

Iniciativa: Prefeito

Instrutor: Priscila Perelles

Comissões:

Sob análise o Projeto de Emenda à Lei Orgânica nº 001.00001.2018, de iniciativa do Prefeito, recebido neste Legislativo por meio da Mensagem 03/2018, dispondo sobre a alteração do inciso XVIII e acréscimo de §2º ao art. 89 da Lei Orgânica do Município. Em justificativa escrita o autor da proposta discorre, em suma, sobre o esforço para reorganização da Administração iniciado em 2017 com "medidas de saneamento" da legislação de pessoal, às quais se integra a proposta ora em análise. Expõe, ainda, que o cumprimento do dever de assiduidade comum aos trabalhadores da iniciativa privada e pública não deve ser recompensado por "premiação" ou "bonificação", de sorte que a licença-prêmio, direito historicamente construído para a iniciativa pública, representaria um privilégio desarrazoado do setor público. Sustenta, ainda, que a ruptura não deva ser drástica, razão pela qual, propõe-se a extinção do direito à licença-prêmio apenas aos servidores que ingressarem aos quadros do serviço público após o início da vigência da proposta, se acolhida.

A Divisão de Controle e Tramitação atesta a inexistência de proposição similar em trâmite. A Divisão de Biblioteca e Referência Legislativa informa a existência da Lei Orgânica Municipal e lhe procede a justada aos autos de processo legislativo. A Diretoria de Apoio Procedimental procede a juntada de cópia da publicação da proposta em jornal da Capital de grande circulação.

Pesquisa revela que a supressão do direito de licença-prêmio aos futuros servidores já foi proposta a este Legislativo pelo Sr. Prefeito nesta Legislatura, através do projeto de lei ordinária nº 005.00196.2017, recebido através da mensagem nº 08/2017. No que concerne à extinção do direito a licença-prêmio, a pretensão foi retirada pela emenda supressiva nº 033.00003.2017.

Tratando-se de alteração à lei orgânica o procedimento segue rito especial previsto no art. 51, LOM, que faculta a iniciativa tanto ao Poder Executivo quanto ao Legislativo e, inclusive, à população:

Art. 51. A Lei Orgânica poderá ser emendada mediante proposta:

I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara Municipal.

II - do Prefeito.

III - a população, subscrita por cinco por cento do eleitorado do Município.

§ 1º A Lei Orgânica não poderá sofrer emendas na vigência de estado de sítio ou estado de defesa ou ainda no caso de o Município estar sob intervenção estadual.

§ 2º A proposta de emenda será dirigida à Mesa da Câmara Municipal e publicada no órgão interno da Casa, no órgão oficial do Município e em jornal da Capital de grande circulação.

§ 3º A proposta de emenda será discutida e votada em dois turnos, com interstício mínimo de dez dias, considerando-se aprovada se obtiver dois terços dos votos dos membros da Câmara Municipal, em ambos os turnos.

§ 4º É assegurada a sustentação de emenda por representante dos signatários de sua propositura.

§ 5º A emenda fica sujeita a referendo facultativo, que será realizado, se requerido no prazo de sessenta dias, pela maioria dos membros da Câmara ou por cinco por cento do eleitorado do Município, ficando a promulgação sob condição suspensiva.

§ 6º A emenda à Lei Orgânica aprovada será promulgada pela Mesa da Câmara Municipal, com o respectivo número de ordem.

§ 7º A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa. (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 15, de 20 de dezembro de 2011)

O rito especial também é regulamentado pelo Regimento Interno da Câmara Municipal de Curitiba:

Art. 170. A Lei Orgânica poderá ser emendada mediante proposta:

I - de 1/3, no mínimo, dos membros da Câmara Municipal;

II - do Prefeito;

III - da população, subscrita por cinco por cento do eleitorado do Município.

§ 1º A Lei Orgânica não poderá sofrer emendas na vigência de estado de sítio ou estado de defesa ou ainda no caso de o Município estar sob intervenção estadual.

§ 2º A proposta de emenda será dirigida à Mesa da Câmara Municipal e publicada no órgão interno da Casa, no órgão oficial do Município e em jornal da Capital de grande circulação.

§ 3º A proposta de emenda será discutida e votada em dois turnos, com interstício mínimo de dez dias, considerando-se aprovada se obtiver 2/3 dos votos dos membros da Câmara Municipal, em ambos os turnos.

§ 4º É assegurada a sustentação de emenda por representante dos signatários de sua propositura.

Art. 171. Publicada a proposta nos termos dos artigos anteriores, será constituída comissão especial, composta de nove membros indicados pelos líderes de bancada ou de blocos parlamentares, observada a proporcionalidade partidária, que, depois da instrução pelo órgão de assessoramento da Câmara, sobre ela exarará parecer, em quinze dias.

§ 1º Cabe à comissão a escolha de seu Presidente e Relator.

§ 2º Incumbe à comissão, preliminarmente, o exame da admissibilidade da proposta, nos termos do disposto no art. 62 deste Regimento; concluindo a comissão pela inadmissibilidade e havendo recurso, interrompe-se o prazo do "caput" deste artigo, até decisão final.

Art. 172. Somente serão admitidas emendas apresentadas à Comissão especial, no prazo que lhe é estabelecido para emitir parecer, desde que subscritas por 1/3 dos Vereadores.

Art. 173. Na discussão em primeiro turno, representante dos signatários da proposta de emenda à Lei Orgânica terá primazia no uso da palavra, por trinta minutos, prorrogáveis por mais quinze.

§ 1º No caso de proposta do Prefeito, usará da palavra quem este indicar, até o início da sessão; se ninguém for indicado, poderá usar da palavra para sustentação da proposta o Vereador a que se refere o art. 24, § 5º.

§ 2º Tratando-se de emenda popular, nos termos do inciso III do art. 51 da Lei Orgânica, os signatários, no ato de apresentação da proposta, indicarão, desde logo, o seu representante para a sustentação oral, com legitimidade, também, para recorrer, na hipótese do art. 171, § 2º.

Art. 174. A emenda à Lei Orgânica aprovada será promulgada pela Mesa da Câmara Municipal com o respectivo número de ordem.

Art. 175. A emenda fica sujeita a referendo facultativo, se requerido no prazo de sessenta dias da publicação, pela maioria dos membros da Câmara ou por cinco por cento do eleitorado do Município, ficando a vigência sob condição suspensiva.

Art. 176. A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa.

Art. 177. Aplicam-se à proposta de Emenda à Lei Orgânica as normas que regem as proposições em geral, no que não contrariem o disposto neste capítulo.

Art. 178. O referendo e a iniciativa popular à matéria de emenda à Lei Orgânica, obedecerão ao disposto em lei complementar.

Imprescindível, portanto, a constituição de Comissão Especial para apreciação do presente projeto.

O tema é afeto à competência municipal, fulcrada no art. 30, I, CF, em razão do interesse eminentemente local de regulação do regime jurídico dos servidores públicos municipais. Confirma-se a lição doutrinária sobre o assunto:

"Os direitos do servidor público estão consagrados, em grande parte, na Constituição Federal (arts.37 a 41); não há impedimento, no entanto, para que outros direitos sejam outorgados pelas Constituições Estaduais ou mesmo nas leis ordinárias dos Estados e Municípios."

(DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 29ª ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 747)

Assim sendo, verifica-se que, em relação aos direitos e deveres dos servidores públicos, não há subordinação ou ordem de simetria com a legislação de outros entes federados a ser seguida obrigatoriamente pelo Município, dada sua autonomia política para legislar os assuntos de interesse local.

Em que pese a ausência de direito adquirido ao regime jurídico, já assentada na jurisprudência, as alterações unilaterais das relações entre a Administração e o servidor não são alheias ao controle de constitucionalidade. Confirma-se a posição de balizada doutrina:

"Mas o reconhecimento da ausência de direito adquirido (em virtude da ausência de concretização dos pressupostos legais) não significa a validade de toda e qualquer determinação estatal inovadora e modificativa do regime jurídico do servidor estatutário. A alteração deverá ser compatível com o sistema constitucional, com seus valores fundamentais e com a própria natureza da atividade administrativa. O Estado está sujeito, no relacionamento com seus servidores, a respeitar os mesmos valores fundamentais que a Constituição impõe na sua atuação generalizada."

A possibilidade de alteração unilateral do vínculo não investe o Estado na competência para produzir atos inadequados, desnecessários, ou repugnantes aos valores prezados pela comunidade. A Constituição não exclui a relação jurídica estatutária de sua proteção. Todas as exigências relacionadas à validade das leis se aplicam às inovações promovidas a propósito dos direitos e deveres dos sujeitos vinculados ao Estado por relação estatutária."

(JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de Direito Administrativo*. 8ª ed. rev. ampl. atual. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 191)

A licença prêmio é direito dos servidores públicos municipais de Curitiba assegurado pelo art. 89, XVIII, LOM, cuja alteração se pretende. A norma ora vige com a seguinte redação:

Art. 89 São direitos dos servidores públicos, entre outros:

I - vencimentos ou proventos não inferiores ao salário mínimo.

II - irredutibilidade dos vencimentos.

III - garantia de vencimento nunca inferior ao salário mínimo para os que percebem remuneração variável.

IV - décimo terceiro vencimento com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

V - remuneração do trabalho noturno superior a do diurno.

VI - salário-família para os dependentes, no mínimo, de cinco por cento do valor do salário mínimo.

VII - duração de jornada de trabalho normal não superior a quarenta horas semanais, excetuados os servidores que tenham jornada inferior prevista em lei, sendo, neste caso, facultadas a compensação de horário e a redução de jornada. (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 15/2011)

VIII - repouso semanal remunerado.

IX - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento a do normal.

X - gozo de férias anuais remuneradas, pelo menos, com um terço a mais do que a remuneração normal, vedada a contagem em dobro.

XI - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e dos vencimentos, e com duração de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, mediante inspeção médica, nos termos da lei. (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 10/2007)

XII - licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

XIII - proteção do trabalho da mulher, nos termos da lei.

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

XV - adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

XVI - proibição de diferença de vencimentos, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil, religião ou estado físico. (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 10/2007)

XVII - adicionais por tempo de serviço, na forma que a lei estabelecer.

XVIII - licença-prêmio, licença sem vencimento, licença para tratamento de saúde e licença por motivo de doença de pessoa da família, na forma da lei.

XIX - assistência e previdência sociais, extensivas aos dependentes e ao cônjuge.

Parágrafo Único - Os direitos previstos nos incisos XI e XII deste artigo também serão exercidos pelo pai e mãe adotivos, nos termos da lei. (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 10/2007)

O dispositivo da Lei Magna municipal é disciplinado nos arts. 165 e ss. da Lei Municipal nº 1656/1958 (Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais) e, também, nos arts. 53 e ss. da Lei Municipal nº 6.761/1985 (Estatuto do Magistério Público Municipal).

A proposta pretende suprimir o direito à licença prêmio dos servidores que venham a ser nomeados a partir da data de vigência da emenda à Lei Orgânica que se pretende ver aprovada. A proposta, portanto, estabeleceria distinção entre iguais sob o critério de temporalidade (ingresso), criando classe inferior de servidores ativos que, apesar de serem vinculados à Administração pelo mesmo regime jurídico estatutário, possuiriam direitos reduzidos em relação aos demais. A medida pode vir a ser entendida, então, como quebra do princípio da isonomia, caro ao Estado Democrático de Direito, previsto como cláusula pétrea da Constituição Federal (caput, art. 5º). Nessa esteira, o art. 39, CF

homenageia a isonomia ao prescrever a adoção de "regime jurídico único" para os servidores públicos - registre-se que redação original foi mantida pelo julgamento no STF da ADIn nº 2135/DF que afastou a redação dada pela EC 19/98. A professora Maria Sylvania discorre sobre a isonomia ao analisar o regime jurídico do servidor:

"A Constituição Federal de 1988, em sua redação original, deu especial relevo ao princípio da isonomia; em vários dispositivos revelava-se a preocupação de assegurar a igualdade de direitos e obrigações em diferentes aspectos da relação funcional.

*Já o artigo 5º, pertinente aos direitos e deveres individuais e coletivos, assegurava (e continua a assegurar), em dois preceitos diversos, o princípio da isonomia; o caput afirma que '**todos são iguais perante a lei**, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito a vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade'. Depois da dupla referência ao mesmo princípio, o constituinte ainda acrescentou, no inciso I, a norma segundo a qual '**homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição**'.*

*Não bastassem essas normas, que são aplicáveis a todas as esferas do governo, a Constituição especificava, com relação aos servidores públicos, a forma como queria que a **isonomia** fosse observada, em aspectos como o regime jurídico (que deveria ser único para os servidores da Administração Direta, autarquias e fundações públicas, a remuneração (em relação aos servidores em atividade, inativos e pensionistas) e condições de ingresso."*

(DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. Direito Administrativo. 29ª ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2016.p. 666)

Além da quebra da isonomia pela dispensa de tratamento desigual a servidores em situação de igualdade (ativos), observa-se inadequação e fragilidade do argumento de que a licença prêmio possuía caráter de privilégio e não direito dos servidores públicos por não existir "paralelo" seu na iniciativa privada, utilizado como motivação para alterar a norma municipal de maior importância.

Recobrando as lições da História, verifica-se que os direitos trabalhistas foram alcançados por meio de intensas lutas entre a burguesia que pretendia a exploração máxima do trabalhador que por longos anos aceitou condições degradantes de trabalho em razão da necessidade de subsistência. Direitos básicos como a liberdade profissional, a fixação de jornada diária de trabalho, o salário mínimo e o descanso semanal só foram conquistadas após muito protestos, greves e embates com a classe burguesa que dominava o mercado e não concordava com a concessão daquilo que consideravam "privilégios" aos trabalhadores. Apesar de grandes avanços, ainda hoje ressoam vozes tachando de "privilégios", por exemplo, a proteção da mulher no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 garante aos trabalhadores da iniciativa privada, sem exclusão de outros benefícios, o rol de direitos sociais mínimos previsto no art. 7º:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe

preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

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

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

A vista da adoção de regime jurídico de direito público e das peculiaridades da relação jurídica entre a Administração e o servidor, destes direitos sociais mínimos, são garantidos aos servidores apenas aqueles relacionados no §3º do art. 39:

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Disso extrai-se claramente que os trabalhadores da iniciativa privada possuem relevantes direitos, inclusive com reflexos econômicos, que não extensíveis aos servidores públicos. Destacamos, como exemplo, aqueles previstos nos seguintes incisos do art. 7º, CF:

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Diferentemente do serviço público, os trabalhadores da iniciativa privada, nos termos da Lei Federal 10.101/2000, recebem periodicamente bonificação extra pelos êxitos alcançados pela empresa (participação nos lucros), mesmo que seu trabalho e assiduidade habituais já sejam recompensados pela remuneração mensal, férias e décimo terceiro salário. Os empregadores da iniciativa privada são, também, obrigados a custear seguro em favor dos trabalhadores, benefício este que não é extensível aos servidores públicos.

Apesar da intensa campanha política e midiática de desvalorização do servidor público para angariar apoio à propostas de retração de direitos estatutários, é preciso registrar que a tão criticada estabilidade no serviço público é garantia do princípio da impessoalidade previsto na Constituição Federal e não privilégio do servidor público que, mesmo estável e protegido da despedida arbitrária tal qual o trabalhador celetista e de eventual perseguição política que seria peculiar à esfera pública, pode ser desligado do

labor nas hipóteses de (a) reprovação em estágio probatório de 3 anos; (b) sentença judicial transitada em julgado; (d) processo administrativo disciplinar; (e) reprovação em avaliação de desempenho; e (f) excesso de despesa com pagamento de pessoal. Em caso de desligamento do serviço público, porém, o servidor estaria desamparado de direitos básicos como FGTS ou aviso prévio, ou seja, situação de desvantagem em relação aos trabalhadores da iniciativa privada.

Não seria legítimo afirmar, porém, que o art. 7º da CF estabeleça "privilégios" e não direitos dos trabalhadores da iniciativa privada pelo fato de alguns deles não serem correlatos aos direitos dos servidores públicos. Em reflexo, obviamente, não se sustenta a justificativa do projeto de que a existência da benesse no regime jurídico público sem "paralelo" no setor privado seria "privilégio" de uma classe em relação à outra.

Ao oposto do que sustenta a rasa justificativa do projeto, a **licença prêmio não é vinculada apenas a ausência de faltas injustificadas e ao dever geral de assiduidade** que rege todas as relações de trabalho. O Estatuto prevê, claramente, que os **servidores que não se afastarem do exercício** do serviço público no período de 5 anos lhes seja conferido período de descanso remunerado, denominado licença-prêmio. **No serviço público, diferentemente da iniciativa privada, o regime estatutário, para assegurar a imparcialidade na condução dos interesses públicos, prevê a estabilidade dos servidores e, para adequá-la às situações fáticas, autoriza uma série de afastamentos e licenças, algumas remuneradas outras não. Há previsão, inclusive, de afastamentos eletivos como a licença para tratar de interesses particulares (art. 187), a licença para exercício de mandato (art. 85) e a licença para tratamento de saúde de familiar (art. 183 e 184), que, caso não sejam reclamadas pelo servidor, beneficiam a Administração pela continuidade do serviço público.** A licença-prêmio presta-se, pois, a bonificar, não a assiduidade habitual, mas sim o comprometimento do servidor que, em benefício da coletividade e do interesse público, não se afasta das funções públicas pelo período de 5 anos, mesmo em detrimento de interesses particulares.

A própria justificativa do projeto admite sua fragilidade ao mencionar que a licença-prêmio poderia ser mantida se apresentada, em "defesa técnica", a singularidade da relação jurídica entre os servidores e a Administração. A vista do exposto, resta evidente que o regime jurídico em que se insere a licença-prêmio não foi avaliado com costumeira cautela pelo Poder Executivo que não apresenta a este Legislativo qualquer estudo de benefícios e desvantagens das alterações da relação estatutária e pretende pautar a redução de direitos estatutários tão somente em razão da "opinião pública" que compara rasamente o trabalho na iniciativa privada e no setor público sem, de fato, conhecer a realidade fática e jurídica que os permeiam.

Assim procedendo, o Poder Executivo coloca em xeque o futuro da Administração com prejuízo ao interesse público, já que o número e período de licenças e afastamentos tendem a sofrer aumento pela ausência de incentivos ao efetivo exercício. Além disso, a Administração não será capaz de atrair e manter bons profissionais nos quadros municipais uma vez que as remunerações de seus servidores são, via de regra, mais baixas que nos Estados e na União e vem se adotando política de congelamento de plano de carreiras, de violação do direito à recomposição inflacionária e, agora, de extinção de benefícios. A prática, portanto, desvalorizando e desmotivando os profissionais estatutários do Município, não

coaduna com o princípio da eficiência invocado na justificativa e tão pouco preza pela qualidade e presteza no atendimento do serviço público.

Incumbe ao Parlamento, então, avaliar a admissibilidade da proposta face o princípio constitucional da isonomia e, no mérito, exercer juízo de valor sobre a proposta em vista do interesse público a ser alcançado.

Feitas as considerações que julgamos necessárias e pertinentes, ressaltamos que esta instrução jurídica tem caráter técnico opinativo, cabendo exclusivamente à Comissão Especial apreciar a admissibilidade da matéria e exarar Parecer conclusivo no que tange a constitucionalidade e legalidade da proposição, nos termos do §2º, do art. 171, RI. Reserva-se ao Plenário a análise do mérito, oportunidade e conveniência da proposta normativa.

PROJURIS, 10 de Abril de 2018.

Priscila Perelles
Procurador(a) Jurídico(a)