

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE DIREITO**

DANIELLI MEDEIROS BASÍLIO

**ANÁLISE DO DIREITO À LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE DA LEI
COMPLEMENTAR Nº 12/99 DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA SOB A ÓTICA DOS
PRINCÍPIOS DA EFICIÊNCIA E INTERESSE PÚBLICO**

CRICIÚMA

2019

DANIELLI MEDEIROS BASÍLIO

**ANÁLISE DO DIREITO À LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE DA LEI
COMPLEMENTAR Nº 12/99 DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA SOB A ÓTICA DOS
PRINCÍPIOS DA EFICIÊNCIA E INTERESSE PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof^a. Ma. Raquel de Souza Felício

**CRICIÚMA
2019**

DANIELLI MEDEIROS BASÍLIO

**ANÁLISE DO DIREITO À LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE DA LEI
COMPLEMENTAR Nº 12/99 DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA SOB A ÓTICA DOS
PRINCÍPIOS DA EFICIÊNCIA E INTERESSE PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, _____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a M^a Raquel de Souza Felício - Mestra- (UNESC) - Orientadora

Prof^a M^a Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto- Mestra- (UNESC)

Prof^a M^a Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza - Mestra - (UNESC)

Dedico o presente à Rosimeri e Samuel, meus pais, por estarem sempre ao meu lado, acreditando que posso ser o que eu quiser ser.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois, é a razão de o impossível tornar-se possível. Aos meus pais Rosimeri e Samuel, por desde o início me incentivar a buscar o conhecimento, agregar valores éticos, morais, apoiando em todas as fases da vida, não havendo possibilidade para desistências, confortando e suportando quando necessário. Agradeço ao Ricardo, pessoa com quem convivi durante quatro anos e meio e que não mediu esforços para me apoiar e incentivar, a não desistir quando o caminho tornou-se árduo e me fez duvidar de que seria possível, estando presente do início da caminhada ao fim. À minha orientadora, que antes do título que carrega tornou-se minha chefe, amiga, professora, ensinou-me e fez gostar ainda mais desse caminho em que escolhi seguir, me apoiou e orientou competentemente na construção do entendimento. Por fim as demais pessoas que se fizeram presente e me apoiaram durante a caminhada até aqui.

“Justo e honrado é o homem que mede seus direitos com a régua de seus deveres”.

Jean-Baptiste Henri Lacordaire

RESUMO

O presente trabalho visa analisar o direito à licença-prêmio por assiduidade garantida aos servidores públicos do Município de Criciúma prevista na Lei Complementar nº 12/99 e concedida pela Administração Pública Municipal. A Administração Pública é toda a normatização e regulamentação do Estado através do Direito Administrativo, cuidando dos interesses do mesmo, por meio de atos administrativos praticados por seus agentes no exercício de suas funções. O direito que rege a Administração Pública está previsto na Constituição da República Federativa do Brasil a partir do art. 37 e ali prevê toda a sistemática administrativa além de princípios expressos e tácitos, a fim de melhor orientar a Administração Pública, entre outras disposições. A análise do direito à licença-prêmio por assiduidade será feita sob duas óticas, a primeira sob a ótica do princípio da eficiência e a segunda, sob a ótica do princípio do interesse público. Essa análise consiste em abordar, trazer e discutir aspectos sobre o que é a eficiência administrativa e interesse público dentro da licença-prêmio por assiduidade prevista na Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma.

Palavras-chave: Servidor. Eficiência. Interesse Público. Licença. Assiduidade.

ABSTRACT

The objective of this monograph is to analyze the license given as a prize for attendance of public servants of the Municipality of Criciúma, provided for in Complementary Law No. 12/99 and granted by the Municipal Public Administration. The Public Administration is all the norms and regulations of the State through the Administrative Law, attending the interests of the same, through administrative acts practiced by its agents in the exercise of their functions. The law governing the Public Administration is provided for in the Constitution of the Federative Republic of Brazil from art. 37 and provides for the entire administrative system, as well as express and tacit principles, to better guide the Public Administration, among other provisions. The analysis of entitlement to attendance awards will be made from two perspectives, the first from the perspective of the efficiency principle and the second from the public interest principle. This analysis consists of addressing and discussing aspects of administrative efficiency and public interest, within the license granted as a premium provided for in the Supplementary Law No. 12/99 of the Municipality of Criciúma.

Keywords: Server. Principles. Public. License. Administration. Attendance.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
EXE	Poder Executivo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	11
2.1 A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA BRASILEIRA E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	12
2.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	15
2.3 REGIME JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	22
3 AGENTES PÚBLICOS	245
3.1 CARGOS, CARREIRAS E O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO PÚBLICA.....	26
3.2 O ESTATUTO E O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA	30
3.3 DAS LICENÇAS: CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS PARA SUA CONCESSÃO	34
4 A LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE	378
4.1 A TRAJETÓRIA LEGISLATIVA DA LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE E A REVOGAÇÃO PELA LEI FEDERAL Nº 9.527/97, PASSANDO A CONSTAR LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO	38
4.2 BREVE ABORDAGEM DOS ESTATUTOS E DEMAIS LEGISLAÇÕES DE MUNICÍPIOS DA REGIÃO CARBONÍFERA NO TOCANTE ÀS LICENÇAS POR ELES ESTABELECIDAS	42
4.3 ANÁLISE DO DIREITO À LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE DA LEI COMPLEMENTAR Nº 12/99 DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA SOB A ÓTICA DOS PRINCÍPIOS DA EFICIÊNCIA E DO INTERESSE PÚBLICO.....	50
5 CONCLUSÃO.....	57

1 INTRODUÇÃO

A Administração Pública, deste modo, grafada com letra maiúscula, no Direito Administrativo, é o conjunto de órgãos, instituições e agentes que exercem a função dentro dela. Já a administração pública, escrita com letras minúsculas refere-se à atividade de fato exercida dentro da estrutura, ou seja, é a administração da Administração Pública.

Com o fito de analisar as questões relativas aos servidores públicos, foi utilizada a metodologia dedutiva, tendo como base de pesquisa legislações, doutrinas e artigos de internet a fim de adentrar no âmbito da Administração Pública Federal, Estadual e Municipal.

Para regulamentar a Administração Pública e os servidores públicos, foi criado no âmbito federal a Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. No âmbito municipal, precisamente no Município de Criciúma, foram instituídas as Leis Complementares nº 12/99, nº 13/99 e nº 14/99 que dispõem sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, sob o regime jurídico estatutário, o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos Municipais e o Plano de Cargos, Funções e Salários do Município de Criciúma, respectivamente. Nestes estatutos estão previstas disposições acerca de direitos, deveres da Administração Pública para com o servidor, e do servidor para com a Administração Pública, além de concessões, ascensão do servidor público e benesses dentro da Administração, entre outras disposições que aproximam essa relação.

Em uma dessas disposições dentro da Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma está prevista a licença-prêmio por assiduidade onde pode ser observada sobre duas hipóteses, a primeira, analisada sob a ótica de benesse, uma vez que a lei-base que deu forma à Lei Complementar 12/99 modificou o art. 87 que dispunha sobre a concessão de licença-prêmio. A segunda, considerando a licença-prêmio por assiduidade concedida ao servidor público municipal prerrogativa de função, direito do servidor público municipal.

2 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública é a organização normativa de todo o direito voltado ao Estado, cuidando dos interesses do mesmo, através de atos administrativos praticados por seus agentes no exercício de suas funções. Não se limita a apenas um e outro conceito, mas é abrangente quanto à sua concepção. A Administração Pública utiliza-se do conjunto de princípios gerais que norteiam o direito e possui também princípios gerais e específicos que a regem. (MEIRELLES, 2014, p. 66). Ela não é apenas um conjunto de órgãos, mas também um conjunto de atividades. Trata-se de um poder em que tem respaldo em tornar real o fim legal. A Administração Pública é o ponto mais importante da máquina do Estado. É a maior aproximação entre os interesses do Estado com os interesses individuais. Embora esses interesses individuais e coletivos sejam opostos, o Direito Administrativo tem função de gerar ou encontrar equilíbrio entre esses dois campos. (BASTOS, 2002, p. 88-92).

A atuação administrativa com observância nas normas que regem a Administração Pública, pode se dar por uma fração da atividade administrativa chamada atos administrativos, que são manifestações unilaterais da Administração Pública, e tem por finalidade adquirir, modificar, extinguir, resguardar e também declarar direitos ou impor obrigações àqueles no âmbito de sua abrangência e a si própria. Por meio desses atos, regula toda a estrutura administrativa, não havendo concentração de poderes, agindo na limitação do Estado e protegendo interesses coletivos. A sistematização normativa, ou seja, o Direito Administrativo é o instrumento que controla a administração através dos princípios e regras de direito público, reduzindo e até mesmo excluindo o direito individual/privado. (JUSTEN FILHO, 2011, p.63-65).

No âmbito de sua administração, para que a máquina pública funcione e cumpra sua finalidade, ou seja, a finalidade do Estado, há toda uma estruturação e distribuição de cargos e funções aos seus agentes, responsáveis por assumir transitoriamente ou definitivamente o exercício inerente ao cargo, para alcançar o fim do Estado. Estes agentes públicos são classificados como agentes políticos, agentes administrativos, agentes delegados, agentes honoríficos e agentes credenciados. (MEIRELLES, 2014, p. 39-41, 77).

Com o fito de analisar questões inerentes aos agentes administrativos, precisamente o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Criciúma e a licença-prêmio por assiduidade sob duas óticas, destaca os princípios administrativos da eficiência e do interesse público, onde o servidor deve conduzir-se a prestar de forma eficiente sua função, sempre objetivando o interesse público. (MEIRELLES, 2014, p. 81-82).

Os servidores públicos, portanto, são em sentido amplo, pessoas destinadas a atender e prestar serviços de interesse público ao Estado e às entidades da Administração Pública indireta com vínculo empregatício e remuneração, divididos em três categorias: a primeira, servidores estatutários, que compreendem o objeto de estudo da presente, que estão submetidos ao regime jurídico estatutário definido por cada ente público por meio de lei específica, empregados públicos e servidores temporários. A segunda compreende os empregados públicos, contratados, que prestam serviços à Administração Pública e se submetem ao regime estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não podendo o ente público discutir, modificar ou extinguir questões relativas a esta categoria, pois, está fora do alcance de sua competência legislativa. A terceira categoria são os servidores públicos contratados em caráter temporário, regidos por um regime jurídico especial estabelecido pelos entes federativos (União, Estados e Municípios), ou seja, são servidores contratados por tempo determinado para atender a necessidade excepcional da Administração Pública. (DI PIETRO, 2014, p. 598, 599).

2.1 A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA BRASILEIRA E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Constituição da República Federativa do Brasil fora criada para garantir direitos no presente e visionar o futuro. O termo “constituição” vem do verbo constituir que é o ato de firmar, estabelecer a um ser vivo, um grupo de pessoas, a organização para o convívio como sociedade, (MORAES, 2003, p. 29), ou seja, é a forma pela qual o Estado é organizado, estabelecendo deveres e garantindo direito aos cidadãos brasileiros.

A Constituição em um Estado, juridicamente deve ser interpretada e aplicada de forma suprema, acima das outras leis, pois, em seu conteúdo define a

estruturação e organização do Estado e a formação dos poderes públicos, trata de questões sociais, de direitos, garantias e deveres dos cidadãos, além de individualizar os órgãos competentes que criam, executam e julgam leis. (MORAES, 2003, p. 29). Portanto, dentro desse contexto, entende-se que a Constituição da República Federativa do Brasil é a responsável por regulamentar e organizar o Estado Brasileiro.

Dentro da Constituição da República Federativa do Brasil, em seu texto, além de dispor sobre direitos e deveres dos cidadãos brasileiros, garantias fundamentais, e a organização do Estado em geral, entre outros temas, sendo ela a supremacia da lei, dispõe em seu capítulo VII sobre a Administração Pública, que é o conjunto de relações instituído pelo Estado para que lhe administre. Nesse entendimento, Alexandre de Moraes conceitua a Administração Pública da seguinte forma:

A administração pública pode ser definida objetivamente como a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve para a consecução dos interesses coletivos e subjetivamente como o conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas a qual a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado. (MORAES, 2003, p. 242).

Conforme o entendimento acima, a Administração Pública, em síntese, é o conjunto de tudo aquilo que faz o Estado funcionar, trabalhar a favor do interesse público, dos direitos e interesses de seus administrados.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 regulamenta no Título VII, um capítulo específico para a organização da Administração Pública, detalhando-a enquanto estrutura governamental e enquanto função a partir de seu art. 37, com a finalidade de atender ao Estado, seja na Administração Pública direta ou indireta de qualquer um dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecendo aos preceitos fundamentais e aos princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, proporcionalidade impessoalidade, supremacia do interesse público e especialidade. (MORAES, 2003, p. 242-246).

A Administração Pública é pautada de autonomia. A autonomia é a capacidade de o ente federativo comandar a si próprio, segundo suas leis, criadas em esfera de competência definida pela Constituição. A ideia de autonomia vincula-se, portanto, ao sistema de repartição de competências previstas no art. 21, 23 e 30

da Constituição Federal. (BRASIL, 1988). O artigo 21 da Constituição da República Federativa do Brasil prevê a autonomia da União, e a ela compete privativamente as funções estabelecidas no art. 22 da referida constituição. Ainda, em seu art. 149 prevê exclusivamente à União “instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas”¹. Já o art. 23, refere-se à autonomia do ente estatal em se autorregular, criando leis e normas a fim de sua organização. Já a capacidade dos municípios, está prevista no art. 30 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Além da autonomia de cada ente federativo, de acordo com o art. 23, a estes são atribuídos questões em comum relativas a:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

I - zelar pela guarda da Constituição, das leis e das instituições democráticas e conservar o patrimônio público;

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

III - proteger os documentos, as obras e outros bens de valor histórico, artístico e cultural, os monumentos, as paisagens naturais notáveis e os sítios arqueológicos;

IV - impedir a evasão, a destruição e a descaracterização de obras de arte e de outros bens de valor histórico, artístico ou cultural;

V - proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação, à ciência, à tecnologia, à pesquisa e à inovação;

VI - proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas;

VII - preservar as florestas, a fauna e a flora;

VIII - fomentar a produção agropecuária e organizar o abastecimento alimentar;

IX - promover programas de construção de moradias e a melhoria das condições habitacionais e de saneamento básico;

X - combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos;

XI - registrar, acompanhar e fiscalizar as concessões de direitos de pesquisa e exploração de recursos hídricos e minerais em seus territórios;

XII - estabelecer e implantar política de educação para a segurança do trânsito. (BRASIL, 1988).

Diante disso, observa-se que a Administração Pública tem total autonomia para criar leis e regular a si, sem depender de outra legislação. Essa capacidade em legislar não se limita a administrativa, mas também em matéria tributária, onde, a União, Estados e Municípios têm competência concorrente. (GÓIS, 2013).

1 BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Brasil: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 10 set. 2019.

A capacidade administrativa de se autorregular não é sinônimo de que Administração Pública tudo pode, pelo contrário, a Constituição Federal limita o exercício administrativo, vinculado ao princípio da legalidade e por meio de instrumentos constitucionais de controle, seja a fiscalização exercida pelo Poder Legislativo e/ou pelo Poder Judiciário. O controle legislativo se dá através da fiscalização político-administrativa e financeiro-orçamentária. A Administração Pública quando age, está sujeita ao questionamento de seus atos pelo Poder Legislativo, podendo este, tomar medidas necessárias quando cabíveis analisando e prezando pela devida gestão da coisa pública. (MORAES, 2007, p. 267,268).

Tem-se então que a Administração Pública é o conjunto de órgãos, pessoas jurídicas e agentes que a lei atribui funções a fim de administrar o Estado, vinculada à lei, podendo criar, modificar ou extinguir leis, pautada na autonomia político-administrativa, sendo fiscalizada através dos instrumentos de controle constitucional exercido pelo Poder Legislativo e Judiciário.

2.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública é cercada de princípios que tem o fito de auxiliar, amparar e desempenhar papel fundamental à aplicação de regras dentro do âmbito administrativo. Regras e princípios são institutos diferentes, o primeiro é aquilo que gera direito subjetivo a alguém, ou seja, aplica-se diretamente ao caso concreto, todavia, os princípios não estão diretamente ligados a um caso concreto, mas sim, incidem em diferentes casos utilizando-se de interpretações para cada qual. Em que pese não gerar direitos subjetivos, os princípios constitucionais são de suma importância para a estruturação da Constituição da República Federativa do Brasil, pois, ali delimitam e definem todos os as garantias e preceitos fundamentais. Conseqüentemente, por estar inserida no texto constitucional, a Administração Pública é atingida e utiliza-se desses princípios constitucionais. Esses princípios, ou os princípios no geral, são definidos como a sustentação, amparo, de disposições fundamentais e que se propagam em regras e normas diversas, dando maior compreensão e auxiliando na interpretação e inteligência das mesmas, fazendo com que o sistema normativo seja mais bem compreendido, abrangendo não um ou outro caso, mas, aplicando-se à vasta área do Direito. (BASTOS, 2002, p.39-41).

Observa-se então que os princípios são essenciais para a aplicação e harmonização das regras dentro do ordenamento jurídico brasileiro. No âmbito administrativo existem princípios que devem ser estritamente observados, a saber, os princípios da legalidade, impessoalidade ou finalidade, moralidade, publicidade, eficiência, interesse público ou supremacia do interesse público, razoabilidade, proporcionalidade, motivação e segurança jurídica. Os cinco primeiros (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) estão expressamente previstos pela Constituição da República Federativa do Brasil em seu art. 37, caput. (MEIRELLES, 2014, p. 89).

Além dos princípios acima mencionados, principais e que são responsáveis por nortear o Direito Administrativo, existem outros que também ajudam a regular e organizar a Administração Pública, como o princípio da especialidade que decorre de dois outros princípios (legalidade e indisponibilidade do interesse público) (e que tem a ideia de descentralizar a atividade administrativa através da Administração Pública indireta), e o princípio da autotutela, onde a Administração Pública é responsável por controlar as pessoas jurídicas instituídas por ela, a exemplo, o controle da União/Estado/Município sobre uma autarquia, o princípio da presunção de legitimidade ou veracidade, onde se presumem verdadeiros os atos praticados pela Administração Pública até a prova em contrário, entre outros princípios que auxiliam na atividade administrativa. (DI PIETRO, 2014, p. 63-70).

O princípio da legalidade no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro pode ser utilizado e interpretado de várias formas. Dentro da Constituição da República Federativa do Brasil este princípio é responsável por auxiliar na atividade administrativa e tem o significado de que ninguém é obrigado deixar de fazer ou fazer algo senão em virtude de lei, isto está previsto no art. 5º, II da referida Constituição. Isso pode ser interpretado de maneira ampla, onde algo que se não é proibido, é permitido, entretanto, deve ser analisado o que essa legalidade significa para a atividade administrativa. A Administração Pública está submetida à Constituição, às leis estabelecidas e aos próprios termos da lei. O princípio da legalidade aplicado ao sujeito particular, como acima mencionado, permite a este fazer tudo o que não é proibido na lei, não estipula limites de atuação, contudo, essa interpretação não está relacionada à Administração Pública, pois, a legalidade compreendida ao particular reside na liberdade deste, já, para a atividade pública é

dever, está ausente de liberdade, ou seja, para o particular, tudo o que não proíbe é permitido e para a Administração Pública tudo o que é permitido é o limite em que poderá atuar. Dentro dos limites da legalidade está o poder discricionário, a margem que a Administração Pública tem para atuar, onde o administrador age conforme cada situação, e que tem interferência de atuação e de como proceder em situações concretas. Essa interferência não quer dizer que o administrador pode agir conforme bem entender, mas, dentro dos parâmetros da legalidade (onde a lei permite ou determina) têm-se essa permissão, conciliando o princípio da legalidade com o poder discricionário. (FERRARI, 2005, p.135-137).

O princípio da impessoalidade, ou chamado princípio da finalidade, está previsto no art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil assim como os demais mencionados (legalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e tem o fito de impedir que o legislador pratique atos que favoreça ou prejudique outrem, praticando apenas atos que tenha por finalidade o interesse do Estado. (MEIRELLES, 2014, p. 95).

A cada ato praticado pelo administrador que não tem a intenção de atingir a finalidade do Estado, este, está fugindo do que está determinado em lei, ou seja, conflita com o princípio da legalidade. O princípio da impessoalidade está relacionado com o poder de discricionariedade, onde por meio da conduta praticada pelo administrador, este, pode agir em ordem pessoal, favorecendo/desfavorecendo outrem, substituindo o interesse coletivo (finalidade administrativa) em prol de terceiros. Essa conduta por ele praticada geram vícios denominados desvio de finalidade e abuso de poder, e ao invés do administrador agir dentro dos limites do poder discricionário, este, impõe sua vontade e não o fim determinado. (BASTOS, 2002, p. 55,56). Importante frisar que a discricionariedade difere da liberdade individual (privada), pois, a primeira é a permissão do administrador para agir dentro dos limites estabelecidos pela lei, já a segunda, é a permissão do indivíduo para fazer tudo àquilo que não é proibido por lei.

O princípio da moralidade é um norteador da atuação administrativa. Esse princípio há muito está inserido no mundo jurídico, e ele não é apenas um cursor da Administração Pública, mas, é orientador de toda conduta jurídica ou não jurídica dentro da ampla área do Direito. A moralidade como princípio administrativo não se trata de moral comum, aquela que o particular possui, mas, descende da própria Administração Pública e não acarreta somente em diferenciar o bem do mal, o legal

do ilegal, conveniente do inconveniente, certo ou errado, justo do injusto, mas, também e principalmente do honesto e do desonesto. A moralidade administrativa é vinculada à instituição e está ligada a atuação de qualquer poder, incluindo o discricionário. (BASTOS, 2002, p. 57-59).

A validade de um ato administrativo está condicionada ao princípio a moralidade nos dias atuais. Deve-se dizer então que na atuação do administrador deve ser observado não só as leis jurídicas, mas, também, as leis éticas da Administração Pública. A imposição da moral administrativa vincula o administrador a atender as exigências administrativas condicionando-o a atuar em conformidade com o fim determinado, o objetivo do Estado. A moralidade em conjunto com os princípios da legalidade e da impessoalidade ou finalidade instituem os pressupostos de validade do ato administrativo, sendo que na ausência destes, o ato se torna ilegítimo. A moral administrativa está vinculada à definição de um bom administrador, que além da sua competência, cumpre a finalidade determinada e atende à moral administrativa e comum. Quando referida a uma boa administração, refere-se subjetivamente a um fundamento moral que atua na vontade do administrador e lhe dá valor jurídico. Dito isso, a moralidade não somente faz parte da Administração Pública, observa-se que faz parte do Direito como um todo, elemento essencial para a aplicação do mesmo, concomitante com a legalidade, e atua no âmbito administrativo de forma a validar o ato praticado pelo administrador público, adequando o comportamento, conduzindo sua conduta a constituir-se de probidade. (MEIRELLES, 2014, p. 91-95).

Seguindo pelos princípios constitucionais da Administração Pública, temos o princípio da publicidade, previsto no art. 37, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil. A publicidade como princípio constitucional vem de um cuidado constante do Estado em manter a transparência de todos os atos praticados pelo mesmo, ela protege interesses individuais e também o interesse do coletivo em poder (direito) controlar os atos ou decisões administrativas. A divulgação destes atos/decisões é o objeto do princípio da publicidade e dela provem consequências importantes para Administração Pública. A publicação de atos e decisões gera a publicidade, ou seja, parte da premissa de que os atos praticados pela Administração Pública, justamente por serem de caráter público, ou seja, pertencente a uma coletividade, deve ser exposto a todos. Em relação aos atos praticados que não são atingidos pelo princípio da publicidade, estão aqueles que

têm ligação com alguma investigação, como por exemplo, os processos administrativos disciplinares, aqueles atos vinculados à segurança nacional, e os atos de interesse superior da Administração Pública, definidos como sigilosos. Ainda, a exceção está relacionada com aquelas informações que são proporcionadas à Administração Pública ou aos seus administradores por consequência de sua posição, a exemplo, informações relacionadas a tributos. Essas exceções não tem o fito de privilegiar a Administração Pública, mas, sim, resguarda o direito dos indivíduos à intimidade e a vida privada, previsto constitucionalmente no art. 5º, inciso LX e diz que “a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem”.² (BASTOS, 2002, p. 67,68).

A publicidade como princípio de administração pública, portanto, abrange toda atuação do Estado, com o dever legal de informação, não só como forma de divulgação de seus atos, mas também como proporcionar conhecimento dos atos praticados pelos administradores, atingindo os atos concluídos e não concluídos, processos, pareceres de órgãos técnicos, licitações, prestação de contas, entre outros, tudo isso documentado, acessível a qualquer interessado, podendo obter dele cópia ou certidão para fins previstos na Constituição. (MEIRELLES, 2014, p. 99).

A Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, alterou a redação do art. 37, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil, inserindo o princípio da eficiência em sua redação. Pode se dizer que mesmo antes da edição da referida emenda, o princípio da eficiência já era direcionador da Administração Pública, pois, acredita-se que os atos desempenhados por ela, devem ser com total eficiência, alcançando os objetivos traçados. (BASTOS, 2002, p. 79). O princípio da eficiência ordena que toda a atividade exercida pela Administração Pública seja com perfeição. Esse princípio não está somente ligado de modo direto ao princípio da legalidade, como também ao interesse público, já que com a estrita observância da lei objetivando, o fim público, este ato se torna eficiente. (MEIRELLES, 2014, p. 102). A eficiência pode ser observada como o modo de atuação do agente público, onde dele se espera maior e melhor eficiência, observando com clareza os princípios da legalidade e do interesse público, e,

2 BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Brasil: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 18 set. 2019.

também, do modo a disciplinar, organizar e estruturar a Administração Pública a fim de que ela alcance os objetivos da melhor forma na prestação de serviços públicos. (DI PIETRO, 2014, p. 84). O princípio da eficiência pode ser entendido e aplicado como forma normativa da Administração Pública, pois, estabelece limite à capacidade de atuação do agente administrativo, assim como os demais princípios norteadores que se reveste de função a auxiliar elaboração de normas e na interpretação das mesmas, ainda, condiciona toda legislação infraconstitucional que passa a ter mais um princípio a ser observado estritamente. A eficiência administrativa, expressamente prevista, tem a função de afirmar as preocupações que a Administração Pública tem no âmbito de sua atuação, fomentando reflexões acerca da utilização de suas prerrogativas. Um ato administrativo eficiente deve ser legal, moral e impessoal, se ausente um desses requisitos, ele deixa de ser eficiente. Sendo assim, a eficiência não pode ferir outros princípios constitucionais, não deve ser analisada de forma isolada, mas, observando os demais princípios que norteiam a Administração Pública. Essa observância gera um sistema de pesos e contrapesos, limitando a atuação administrativa. (GABARDO, 2002, p. 91-99).

Em um conflito entre o coletivo e o particular, sobrepõe-se o coletivo. Estamos diante do princípio do interesse público, conhecido também como supremacia do interesse público ou finalidade pública. O reconhecimento do direito individual não pode pôr em risco o interesse coletivo, daí, onde a Administração Pública deve ser regida por este princípio a fim de proteger o interesse público. Esse princípio coloca a Administração Pública em patamar superior concedendo-a uma série de institutos jurídicos, não concedentes aos particulares. Tem-se a exemplo a desapropriação, no qual o particular concede compulsoriamente ao poder público a sua propriedade mediante indenização para que ali seja realizado algo de interesse coletivo. A atividade administrativa visando o interesse público não é e não pode ser considerada para prejudicar o direito do particular, mas, sim, tem o propósito de exercer direitos legítimos em prol de uma coletividade, sem, por óbvio, ferir direito deste particular, agindo sempre dentro dos parâmetros da legalidade. (BASTOS, 2002, p. 48, 49).

O princípio da supremacia do interesse público tem como objetivo, como o próprio nome já diz, fazer com que o interesse público seja supremo em relação aos particulares, entretanto, essa supremacia não quer dizer que independente de qualquer coisa o Estado agirá em prol dos particulares, pelo contrário, ele estará

submetido à lei, assim como o particular está, reafirmando os conceitos do princípio da legalidade no qual o particular poderá fazer tudo aquilo que a lei não proíbe, e a Administração Pública só poderá atuar dentro daquilo que a lei permite ou determina. (BASTOS, 2002, p. 50).

Ligado ao princípio do interesse público está o princípio da indisponibilidade do interesse público, onde, a Administração Pública não pode abrir mão do interesse da coletividade, tão pouco renunciar poderes que a lei lhe atribuiu para a defesa e proteção desses interesses. Essa supremacia é a desigualdade jurídica entre a Administração e seus administrados, porém, essa desigualdade resulta de lei que define os limites dessa supremacia. (MEIRELLES, 2004, p. 110).

Seguindo pelos princípios norteadores da Administração Pública temos o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade. O primeiro exige que a Administração Pública atue com respeito não somente aos ditames legais em relação à execução e formação, mas, também, decida de forma razoável o fim que tem a atingir. Essa razoabilidade tem papel importante na atuação administrativa, visto que ela é um encontro de dois interesses, o coletivo e particular. (BASTOS, 2002, p. 72). Essa atuação razoável exige uma aplicação proporcional para cada caso, aí, aonde vai de encontro ao segundo princípio mencionado, o da proporcionalidade. Esse princípio obsta que as medidas tomadas pela Administração Pública acarretem em consequências que vão além daquelas estabelecidas em lei. Se para atuação da Administração Pública há opções de meios para agir, deve ser escolhido àquele que trazer menos consequências para seus administrados. É observada antes de qualquer atuação da Administração Pública que tenha o fim coletivo, a liberdade individual, onde deve agir de forma que traga menos incômodo ao particular. (LIMA, 2007, p. 53).

Finalizando os princípios constitucionais que regem a Administração Pública, temos ainda o princípio da motivação, segurança jurídica, confiança e boa-fé. O Princípio da motivação exige que a administração justifique seus atos, fundamento-os e apresentando razões que a fizeram decidir em relação os fatos, com a observância estrita da lei. A sua exigência faz parte do controle da legalidade dos atos administrativos, necessitando dessa formalidade. Essa motivação deve ser expressa quando negar, limitar ou afetar direitos ou interesses; impor ou agravar deveres ou sanções; quando decidirem processos administrativos de concurso público; na dispensa ou inexigibilidade de licitação; quando decidam recurso

administrativo; quando originar exame de ofício; quando não aplicar a jurisprudência sobre determinadas questões cujo entendimento já está firmado ou discordar de pareceres; de decisões que anule, revogue, suspenda ou convalide um ato administrativo. Portanto, em casos que os atos praticados afetam de alguma forma direitos ou interesses individuais, estes devem ser motivados de forma expressa. A segurança jurídica, a proteção à confiança e a boa-fé têm uma relação próxima entre si. A segurança jurídica tem o fito de trazer estabilidade às relações jurídicas e se justifica, no âmbito administrativo, por serem comuns mudanças de interpretações de algumas normas, com receio de que se afete a coisa julgada. A ideia de segurança jurídica está ligada ao princípio da boa-fé, onde, se a Administração Pública já decidiu sobre determinado assunto, interpretando-o da maneira que entendeu correta, esta decisão deve ser respeitada, não podendo anular atos posteriormente sob a justificativa de que a interpretação realizada não era a correta. Porém, isso não quer dizer que as interpretações não possam ser alteradas, pelo contrário, a sociedade vem em constante mudança, devendo a lei acompanhá-la. (DI PIETRO, 2014, p. 82,83, 85-89).

Dito isso, verifica-se que os princípios administrativos têm o objetivo de auxiliar e incidir diretamente em um caso concreto ou em geral, ser base, a afirmação e sustentação da aplicação de leis, normas positivas ou não dentro da Administração Pública.

2.3 REGIME JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública pode se submeter a dois tipos de regime: o público e o privado. Os regimes em que ela está submetida decorrem da lei. Essa determinação entre um e outro está prevista na Constituição da República Federativa do Brasil. O § 1º do art. 173 estabelece que os estatutos jurídicos das sociedades de economia mista, empresas públicas e subsidiárias possam explorar atividades econômicas, entretanto, essa exploração somente poderá ser feita através do direito privado. (DI PIETRO, 2014, p.60).

Dentro da atividade administrativa, há diversos agentes públicos, ou servidores públicos, em sentido amplo, que exercitam a função pública com o intuito de alcançar o fim público. Os servidores públicos em sentido amplo são todos aqueles que de alguma forma estão vinculados à Administração Pública, seja direta

ou indireta, estando submetidos aos regimes jurídicos legais. O regime jurídico dos servidores públicos observa os ditames legais para acesso aos cargos públicos e se dá através da investidura em cargo efetivo, por meio de concurso público, cargos em comissão, e aqueles que exercem cargo em função de confiança. Dentro do regime jurídico estão previstos direitos, deveres, remunerações, promoções, penalidades a serem aplicadas, processo administrativo disciplinar, aposentadoria, e outras disposições acerca dos servidores (agentes) públicos. (MEIRELLES, 2014, p. 484). Em razão da natureza dos serviços prestados pelos agentes administrativos ao poder público, visto que diferem daqueles do serviço privado, têm-se regimes especiais para regularizar e regulamentar a relação entre os servidores públicos e a Administração Pública. A relação jurídica de um servidor público, provido em cargo efetivo, ou seja, admitido por concurso público, é estatutária, que difere da celetista visto que não há vínculo de emprego. Nas relações contratuais, os direitos e obrigações são recíprocas, constituídos por acordo entre as partes “são unilateralmente imutáveis e passam a integrar o patrimônio jurídico das partes, gerando, desde logo, direitos adquiridos entre eles”³, diferentes do vínculo com função pública, que é estatutária, podendo o Estado, alterar as disposições que regulamentam o liame entre o servidor público e o poder público, exceto as cláusulas constitucionais que impedem tais alterações, a partir da Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos. (MELLO, 2017, p. 267).

Há então duas características que compõe essa relação jurídica estatutária, a primeira a “pluralidade normativa”, indicando que há vários estatutos funcionais para regular essa relação, no âmbito federal, estadual e municipal, servindo a Lei Federal nº 8.112/90 como base apenas para regulamentar, organizar os vários agentes públicos distribuídos na Administração Pública dos demais entes federativos (estados e municípios). A outra característica refere-se à natureza da relação jurídica estatutária, onde não há vínculo contratual entre as partes, sendo uma relação jurídica própria do direito público, onde há unilateralidade. (CARVALHO FILHO, 2018, p. 641).

Nesse entendimento, conclui-se que não há vontade entre as partes, não há acordo. O regime jurídico de direito público que engloba os servidores públicos é

3 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso De Direito Administrativo**. 33. ed. São Paulo: Forense, 2017. cit. p. 267.

compreendido por uma só vontade, a do Estado, que tem a finalidade de regular a relação entre os servidores públicos e o poder público não podendo incluir normas que manifeste a existência de negócio contratual.

3 AGENTES PÚBLICOS

Agentes Públicos são todas as pessoas físicas que prestam serviços à Administração Pública direta (Estado) e às pessoas jurídicas da administração indireta (empresas, autarquias e fundações e sociedades de economia mista). Os agentes públicos são divididos em agentes políticos, servidores públicos, militares e particulares em colaboração com a Administração Pública. Os primeiros, agentes políticos, são aquelas pessoas que são inseridas dentro do Poder Público por meio de escolha, ou seja, por eleição, delegação, ou nomeação. São os chefes do poder executivo, pessoas que tem vínculo direto ao presidente, governador e prefeito, membros do Poder Legislativo, entre outras pessoas que atuam ligadas ao governo e que não tenham por vínculo o regime estatutário. Já os servidores públicos em sentido amplo são também pessoas físicas que prestam serviços à Administração Pública direta ou indireta, mas, com vínculo empregatício, ou com vínculo estabelecido pelo regime jurídico estatutário ou especial. (DI PIETRO, 2014, p. 596-598).

Os agentes públicos ou servidores públicos, em sentido amplo, assim definido, por terem um vínculo direito ou indireto com a Administração Pública integram cargos, funções ou empregos da União, Estados, Distrito Federal, Municípios, também em suas fundações e autarquias. Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, compreende espécies de servidores:

- a) *Servidores titulares de cargos públicos na Administração Direta* (anteriormente denominados funcionários públicos), nas autarquias e fundações de Direito Público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, assim como no poder Judiciário e na esfera administrativa do Legislativo.
- b) *Servidores empregados das pessoas suprarreferidas*. Ai se incluem servidores que se encontrem sob vínculo empregatício por uma dentre as seguintes razões:
 - b.1). haverem sido admitidos sob vínculo de emprego para fundações materiais subalternas (quais as de artífice, servente, motorista, jardineiro, mecanográfico, etc.). (MELLO, 2017, p.260). (grifo do autor).

Ainda no âmbito dos servidores públicos, conforme mencionado no capítulo anterior, estes podem ser estatutários, sujeitos ao regime estatutário, que ocupam cargos públicos, empregados públicos contratados e que são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, e os servidores temporários contratados para

atender a necessidade temporária e excepcional da Administração Pública. (DI PIETRO, 2014, p. 599).

Seguindo com os agentes públicos, temos os militares, que prestam serviços à Marinha, Aeronáutica e Forças Armadas, além dos bombeiros e policiais militares. Esses servidores estão submetidos também ao vínculo estatutário, porém, possuem regime jurídico próprio. Ainda, temos os agentes honoríficos e credenciados. Os agentes honoríficos são pessoas convocadas, nomeadas e/ou designadas para prestar transitoriamente determinados serviços ao Estado em razão de sua posição de cidadão, capacidade profissional, não possuindo vínculo empregatício com o Estado, e podem perceber remuneração, a exemplo os mesários, jurados, entre outros. Não são servidores públicos, porém, exercem a função administrativa sazonalmente. Já os credenciados representam a Administração Pública em determinados atos ou praticam atividades específicas ao Poder Público, mediante remuneração. (MEIRELLES, 2014, p. 82-84).

Há por fim, os particulares em colaboração com o Poder Público, que apesar de não terem vínculo empregatício com o Estado, prestam serviços ao mesmo. Os particulares em colaboração com o poder público são aqueles delegados, não enquadrados na categoria de agentes públicos, mas que recebem do Estado a responsabilidade para a execução de determinada obra, atividade ou serviço público, realizando-os por sua conta e risco, porém, sendo fiscalizado diretamente por quem o delegou. (DI PIETRO, 2014, p. 603, 604).

3.1 CARGOS, CARREIRAS E O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO PÚBLICA

Para o gerenciamento da Administração Pública, são necessários que os servidores exerçam dentro dela uma função. Os servidores efetivos, submetidos ao regime jurídico estatutário, aprovados por meio de concurso público são responsáveis por exercer a função pública e ocupam dentro da Administração os cargos públicos. A Lei nº 8.112/90 que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais, define em seu art. 3º o conceito de cargo público, definindo-o como o “o conjunto de atribuições e

responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor” .⁴

Cargo público não é somente o lugar instituído dentro da estrutura organizacional, com denominação própria, que o servidor ocupa, mas, também, é o conjunto de atribuições específicas acometidas a ele. Celso Antônio Bandeira de Mello define “cargos públicos” e “funções públicas” da seguinte forma:

12. *Cargos* são as mais simples e indivisíveis unidades de competência a serem expressadas por um agente, previstas em número certo, com a denominação própria retribuídas por pessoas jurídicas de Direito Público e criadas por lei, salvo quando concernentes aos serviços auxiliares do Legislativo, caso em que se criam por resolução, da Câmara ou do Senado, conforme se trate de serviços de uma ou outra destas Casas.

13. *Funções públicas* são plexos unitários de atribuições, criados por lei, correspondentes a encargos de direção, chefia ou assessoramento, a serem exercidas por titular de cargo efetivo, da confiança da autoridade que as preenche (art. 37, V, da Constituição). Assemelham-se, quanto à natureza das atribuições e quanto à confiança que caracteriza seu preenchimento, aos cargos em comissão. Contudo, não se quis prevê-las como tais, possivelmente para evitar que pudessem ser preenchidas por alguém estranho à carreira, cujo mínimo será fixado por lei. (MELLO, 2017, p.265,266). (grifo do autor).

Adstrito ao cargo público está a função pública. A função pública é o conjunto de atribuições conferidas pela Administração Pública às categorias profissionais ou a determinados servidores individualmente para exercer/executar atividades/serviços, através de remuneração. A Constituição da República Federativa do Brasil prevê também as funções de confiança, que somente podem ser exercidas por servidores efetivos e a ocupação somente se dará em atribuições relativas à direção, chefia e assessoramento. A função pode não estar vinculada ao cargo, pode haver função sem cargo, mas, nunca cargo sem função. Essas funções independentes, normalmente são transitórias para atender necessidades esporádicas da Administração Pública. (MEIRELLES, 2014, p.487, 488).

A função administrativa (diferente da pública, pois esta se refere somente aos ocupantes de cargo público, ou seja, servidores públicos de cargo efetivo) também é exercida por servidores contratados para atender a necessidade excepcional da Administração Pública. Ao falar em função têm-se duas situações, a primeira, exercida permanentemente e a exercida provisoriamente. A função

4 BRASIL. **Lei 8.112 De 11 De Dezembro De 1999.** Dispõe Sobre O Regime Jurídicos Dos Servidores Públicos Civis Da União, Das Autarquias E Das Fundações Públicas Federais. Brasil: Congresso Nacional, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 25 set. 2019.

exercida permanentemente refere-se à já mencionada função relativa à direção, chefia e assessoramento, podendo ser ocupada por servidor efetivo, nos termos do art. 37, V, da Constituição da República Federativa do Brasil. A segunda, exercida por servidores com contrato temporário e que não se exige concurso público para tal, sob a justificativa de urgência da prestação do serviço/atividade que não é compatível com a demora do procedimento do concurso público, necessitando dele para investir-se em cargo público. (DI PIETRO, 2014, p.604- 606).

Os cargos dentro da Administração Pública são divididos em classes e carreiras. Classes são referentes aos cargos de igual profissão, atribuições, vencimentos e responsabilidades idênticas. Essas classes organizam os degraus que o servidor pode ter acesso ao longo da carreira. A carreira é a disposição dessas classes dentro de uma mesma profissão ou atividade administrativa de acordo com a hierarquia do serviço. Um cargo de carreira é aquele que se agrupa em classes que apenas os seus titulares têm acesso aos mesmos até chegar ao nível mais alto de sua hierarquia, ou seja, um cargo de carreira é aquele disposto em classes e apenas seus titulares têm acesso e podem chegar ao último nível da categoria. (MEIRELLES, 2014, p. 488, 489).

Ainda, há os cargos isolados, que não são dispostos por classes, por serem apenas eles em sua categoria. Esses cargos isolados são exceções dentro da Administração Pública, visto que para o estímulo dos servidores necessita-se de escalões para sua promoção vertical. Além disso, existem os cargos técnicos e comissionados, o primeiro, é aquele que exige, como o próprio nome já diz, conhecimento técnico, visto a exigibilidade de sua natureza científica ou artística. A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 37, inciso XVI, “b” menciona-o como cargo científico, havendo este a possibilidade de acumulação com outro cargo. Os cargos em comissão são aqueles dados como provisórios e declarados em lei, são de livre nomeação e exoneração e destinam-se apenas às atribuições de chefia e assessoramento. Há alguns cargos em comissão que para o seu acesso é necessário que o servidor público seja de carreira, ou seja, já ocupe cargo de provimento efetivo dentro da Administração Pública, nestes casos, não sendo total a livre de nomeação. (MEIRELLES, 2014, p. 488,489).

Consequente das atribuições e exercício das funções administrativas, o agente público, ocupando cargo, tem, dentro da Administração Pública acesso a informações privilegiadas. Os medos que envolvem a Administração Pública têm

relação com a moralidade administrativa, já que o agente, no exercício da função tem acesso a dados e informações relativas ao governo e à própria Administração. Entretanto, essas vantagens concedidas aos agentes/servidores públicos, não se restringem somente ao acesso a informações, já que dentro da própria Administração Pública o agente público tem prerrogativas decorrentes do cargo que ocupa e exercício de suas funções. Essas prerrogativas de função referem-se também aos subsídios, vencimentos que decorrem da investidura no cargo. Também, poderá o agente/servidor público adquirir a permanência no serviço público (estabilidade), porém, não lhe dará direito à permanência da função que exerce, visto que, por meio de lei, funções e cargos podem ser extintos. Enquanto houver o cargo, existirá uma função dentro dele, lembrando que poderá haver função sem cargo, todavia, jamais cargo sem função. (MEIRELLES, 2014, p. 495, 496).

A permanência adquirida pelo servidor público dentro da Administração é denominada estabilidade. Essa estabilidade é adquirida após três anos de efetivo exercício dentro da Administração Pública. Somente poderá adquirir estabilidade o servidor público admitido por meio de concurso público, ou seja, aquele ocupante de cargo efetivo. Há também a necessidade da realização de uma avaliação especial após estes três anos, para verificar se o servidor está de fato apto a continuar a exercer a função, visto que depois de adquirida a estabilidade, o servidor somente poderá ser exonerado a pedido, por meio de sentença judicial transitada em julgado ou por meio de instauração de processo administrativo disciplinar, assegurada a ampla defesa em ambos os casos, conforme art. 41, §1º, I, II, e III da Constituição da República Federativa do Brasil. Tal garantia não é atributo do cargo, mas, sim, do servidor público. Ou seja, para adquirir o *status* de servidor público estável é necessário que cumpra os seguintes requisitos: a) seja nomeado por meio de concurso público; b) titular de cargo de provimento efetivo; c) efetivo exercício da função pelo período de três anos ininterruptos; d) avaliação de desempenho por comissão especial instituída para esse fim, conforme § 4º do artigo acima referido. (GASPARINI, 2012, p. 266,267).

Ou seja, cargo público é a organização instituída dentro do serviço público, com nome, atribuições e funções próprias, responsabilidades específicas e retribuição pecuniária correspondente, exercido por um titular com requisitos estabelecidos por lei. Já a função é o conjunto de atribuições que a Administração

Pública outorga a cada categoria de servidores para execução de serviços públicos. (MEIRELLES, 2014, p. 488). Assim, os cargos e funções públicas destinam-se a um fim, a regulamentação da Administração Pública, ou seja, fazer com que a estrutura organizacional funcione, são atribuições dadas aos agentes públicos decorrentes de seus cargos e/ou funções, e depois de passados três anos de efetivo exercício, cumpridos os requisitos estabelecidos no art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil, o servidor público efetivo torna-se estável, podendo somente perder o cargo pelos motivos elencados no § 4º do referido artigo.

3.2 O ESTATUTO E O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA

Decorrente do regime jurídico público estabelecido dentro Lei Federal nº 8.112/90, que em que pese não determina que os demais entes federativos (Estados e Municípios) utilizem-se dela para reger as relações entre a Administração Pública e seus servidores, pois, possuem capacidade legislativa para tal, ela serve como espelho para a criação de lei que estabeleça essas relações. Dentro deste regime, estão previstos todos os direitos e responsabilidades que a Administração Pública tem para o servidor e o servidor para com a Administração Pública. (BRASIL, 1990).

A fim de organizar a relação entre os servidores públicos e a Administração Pública, no Município de Criciúma foram instituídas as Leis Complementares de nº 12/99, nº 13/99 e nº 14/99, que tratam do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Criciúma, do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais e do Plano de Classificação de Cargos, Funções e Salários no Serviço Público do Município de Criciúma, respectivamente.

O Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Criciúma dispõe sobre a relação da Administração Pública Municipal, onde trata dos servidores públicos, admitidos por meio de concurso público, tendo como regime jurídico o estatutário. Em meio aos seus 287 artigos, conceitua e delimita as promoções que poderão ser percebidas pelos servidores públicos, além de definir direitos e vantagens que atingem os servidores abrangidos pelo regime jurídico estatutário. Esses direitos e vantagens estão previstos no título III do referido estatuto e define como direito os seguintes:

Capítulo I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 52. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com o valor fixado em Lei.

Art. 53. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo e de comissão, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas nesta Lei Complementar.

Art. 54. Perderá o vencimento do cargo efetivo o servidor:

I - quando no exercício de cargo em comissão;

II - quando no exercício de mandato eletivo ressalvado o de Vereador, havendo compatibilidade de horário; (CRICIÚMA, 1999).

Nos artigos acima citados, observa-se que a remuneração e o vencimento, fazem parte do direito percebido pelo servidor público em cargo de provimento efetivo.

O vencimento, conforme Diógenes Gasparini “corresponde à retribuição pecuniária a que faz jus o servidor pelo efetivo exercício do cargo. É igual ao padrão ou valor de referência do cargo fixado em lei”.⁵ Há o que se distinguir também o vencimento (singular) e os vencimentos (plural), visto que o primeiro é definido como a retribuição dada pelo exercício do cargo que o servidor público ocupa e o segundo (os vencimentos) corresponde a essa retribuição mais as vantagens pecuniárias que incidem. Já a remuneração é mais abrangente quanto à sua definição, pois, é tudo aquilo que o servidor tem a perceber, seja pecuniário ou não, sendo os vencimentos, vantagens e quinhões de produção. Daí a utilização comum do termo “remuneração” para abranger aquilo que o servidor público percebe. (GASPARINI, 2012, p. 244).

As vantagens que integram os vencimentos e a remuneração do servidor público estão previstas no capítulo II da Lei Complementar nº 12/99 que dispõe como já dito sobre o Estatuto do Servidor Público do Município de Criciúma e prevê os seguintes dispositivos:

Art. 64. Juntamente com o vencimento, quando devidas, deverão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I – indenizações;

II - auxílios pecuniários; e

III - gratificações e adicionais.

§ 1º As indenizações e os auxílios não se incorporam ao vencimento ou proventos para qualquer efeito.

§ 2º As gratificações e os adicionais somam-se ao vencimento, nos casos e condições indicados em Lei.

5 GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. cit. p. 244.

§ 3º Não perderá as gratificações do art. 79 e Incisos, o servidor em gozo de licença prêmio, licença para tratamento de saúde até 30 (trinta) dias e licença gestação. (CRICIÚMA, 1999).

Observa-se que a definição de remuneração é consonante com o *caput* do artigo 64, da referida lei complementar onde ali delimita algumas das vantagens percebidas pelo servidor público. Incluídas nas vantagens percebidas, além das arroladas no artigo citado, estão previstas ainda as indenizações que se referem à ajuda de custo, diárias e transportes previstos no art. 66, auxílios pecuniários que correspondem ao auxílio escolar, cupom alimentação, vale-transporte e auxílio-creche. Ainda, no campo das vantagens estão as gratificações e os adicionais. O art. 79 menciona as gratificações que poderão ser percebidas, sendo elas: pelo exercício de função gratificada; o décimo terceiro salário anteriormente denominado como gratificação natalina; o adicional de insalubridade; adicional pela prestação de serviço extraordinário; adicional de férias; adicional noturno; por tempo de serviço; ao magistério a gratificação de regência de classe, a gratificação ao servente escolar; gratificação de auxiliar de direção; de diretor; de secretário da escola; gratificação de orientador; gratificação por exercício de função de confiança; gratificação de orientador especial e gratificação por merecimento. Cada uma dessas gratificações previstas na Lei Complementar poderá ser concedida preenchidos os requisitos necessários para sua concessão. (CRICIÚMA, 1999).

Embora o Estatuto do Servidor Público do Município de Criciúma preveja em sua maioria, direitos, vantagens, concessões e outros benefícios visando proteger, promover e motivar o servidor público, este, também dispõe sobre os deveres do mesmo, quais sejam exercer com zelo as atribuições do cargo, ou seja, exercer com cuidado, presteza as atribuições que lhe forem incumbidas em razão do cargo; ser leal às instituições que servir; a observação das normas e regras que o conduzem e conduzam também o serviço público; atender de prontidão e com atenção as pessoas quais se fizeram necessário, atender quando solicitadas a este; dar informações necessárias a fim de sanar dúvidas; dar a devida orientação e quando necessário aproximar o máximo da resolução das questões; atender as reivindicações da Administração Pública; levar questões irregulares que tomar conhecimento ao seu superior; guardar sigilo das informações que lhes são passadas em razão do exercício de sua função pública; ter em todos os momentos condutas que não firam o princípio da moralidade administrativa; ser assíduo e

pontual; cumprir as ordens dadas por seus superiores quando não ilegais e representá-las quando ilegais, quando houver abuso de poder ou omissão. Além das disposições já trazidas, a referida lei complementar ainda regula sobre questões referentes a penalidades, processo administrativo disciplinar entre outras disposições que conecta a Administração Pública com o servidor público. (CRICIÚMA, 1999).

Em consonância com o Estatuto do Servidor Público Municipal, Lei Complementar nº 12/99, está a Lei Complementar nº 13/99 que Institui o Plano de Carreira do Magistério e dos Servidores Públicos Municipais de Criciúma e dá outras providências. De plano, em seu primeiro artigo já define a função da instituição do Plano de Carreira dos Servidores Públicos que assim dispõe:

Art. 1º A presente Lei institui o Plano de Carreira dos servidores Públicos Municipais de Criciúma, regido pelo regime jurídico, estatutário, que se destina a reger o desenvolvimento funcional nos cargos públicos de provimento efetivo em carreiras funcionais, fundamentado nos princípios de qualificação e habilitação profissionais, e desempenho de atribuições com exaço, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e o aprimoramento e eficiência do Serviço Público Municipal. (CRICIÚMA, 1999).

Define no artigo citado que o Plano de Carreira desenvolvido destina-se a reger o desenvolvimento funcional dos servidores públicos nos cargos em que ocupam, mas, observado que o Plano está somente destinado àqueles servidores ocupantes de cargos em provimento efetivo, alcançados por meio de concurso público, por isso, muitas vezes denominados servidores de carreira.

A carreira do servidor público do Município de Criciúma prevê as progressões verticais e horizontais dentro da Administração Pública Municipal. Em seu artigo 5º, define as progressões que poderão ser atingidas, sendo elas: a) categoria; b) por nível; c) classe; d) padrão; e) promoção por merecimento; f) promoção por nova habilitação; e g) ascensão. (CRICIÚMA, 1999). Para alcançar cada progresso é necessário que o servidor cumpra os requisitos elencados na lei. Dentre as promoções e ascensões mencionadas, é cabível destacar a promoção por merecimento.

A promoção por merecimento faz parte do desenvolvimento do servidor público do Município de Criciúma e está previsto na Seção I, artigo 10 da Lei

Complementar nº 13/99. Para se alcançar a promoção por merecimento é necessário que o servidor cumpra os seguintes requisitos:

Art. 10. O desenvolvimento mediante merecimento, dar-se-á a cada 05 (cinco) anos, com a passagem meritória do servidor efetivo de uma classe para a imediatamente subsequente, desde que atendidos pelo pretendente os pressupostos exigidos para comprovação do merecimento, consubstanciados no seguinte:

- a) não somar no interstício de 05 (cinco) anos, 03 (três) ou mais penalidades de advertência;
- b) não sofrer no interstício acima, pena de suspensão disciplinar ou apresentar mais de 10 (dez) faltas injustificadas intercaladas, ao serviço;
- c) não somar mais de 05 (cinco) atrasos no início da jornada laboral e/ou saídas antecipadas ao término da jornada laboral, por turno de trabalho, no período de 01 (um) ano;**
- d) não infringir disposição de lei que expressamente comine os efeitos da interrupção e/ou suspensão da contagem do tempo de serviço do servidor efetivo, ou sempre que o mesmo for enquadrado naquelas hipóteses em que a lei expressamente estabeleça tal efeito interruptivo e/ou suspensivo;
- e) parecer favorável emitido por comissão paritária;
- f) não incorrer em punições pelas faltas previstas no artigo 134 do Estatuto dos Servidores. (CRICIÚMA, 1999). (grifo nosso).

Atingidos os requisitos acima elencados, os servidores farão jus a um acréscimo no salário-base previsto pela promoção por merecimento. Além das promoções que poderão ser percebidas, os servidores públicos do Município de Criciúma serão valorizados de acordo com o nível de aperfeiçoamento que apresentarem durante a carreira. (CRICIÚMA, 1999).

Verifica-se que o Plano de Carreira dos Servidores Públicos delimita, regula e motiva os servidores atingidos pelo mesmo a buscarem sempre o aprimoramento necessário para o exercício eficiente da função pública.

3.3 DAS LICENÇAS: CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS PARA SUA CONCESSÃO

As licenças variáveis entre legislações dos entes federativos (União, Estados e Municípios) são períodos (ou ciclos, pois, podem incidir mais de uma vez e em diferentes casos) de afastamento do servidor público do seu cargo, com ou sem perda da remuneração e/ou seus direitos. Elas podem ser concedidas a requerimento ou de ofício, a exemplos daquelas concedidas de modo a preservar o servidor público, como a licença para tratamento de saúde. As dadas por requerimento podem ser, dependendo da natureza da licença, prorrogadas. Após o

término da licença o servidor deverá voltar a seu cargo, sob pena de perda de seus vencimentos e a consequente exoneração mediante o abandono de cargo. (GASPARINI, 2012, p. 284). Ou seja, “licença é a suspensão temporária do exercício das atribuições do servidor público estatutário, em situações de interesse alheio à Administração, mas, tutelado pelo direito”.⁶

Os atos administrativos que concedem essas licenças são unilaterais, significa dizer que o servidor só poderá gozar da licença caso a Administração Pública formalmente conceda por meio de autoridade competente, onde ela utiliza o poder discricionário para tal. Entretanto, algumas licenças não dependem exclusivamente de uma autorização, em algumas delas, é necessário que o servidor observe uma série de requisitos e os preencha. Caso preenchidos os requisitos a Administração Pública estará vinculada à concessão. Há outros casos que estabelecem requisitos mínimos, aí cabe a utilização do poder discricionário para a concessão ou não, da licença almejada. Em que pese as licenças não estarem ligadas com o fim estatal, elas, estão previstas em lei e fundadas em direito do servidor público. (JUSTEN FILHO, 2014, p. 975).

A Lei Federal nº 8.112/90 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em seu art. 81 prevê as licenças que poderão ser requeridas/concedidas aos servidores públicos federais e ali traz os requisitos necessários para a concessão de cada uma delas. Já a Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma onde dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, a partir de seu artigo 98 prevê as licenças que poderão ser pleiteadas e concedidas aos servidores regidos pelo referido estatuto, sendo elas:

- Art. 98. Conceder-se-á ao servidor, licença:
- I - por motivo de doença em pessoa da família;
 - II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
 - III - para serviço militar;
 - IV - para atividade política;
 - V - prêmio por assiduidade;
 - VI - para tratar de interesses particulares;
 - VII - para desempenho de mandato classista; (CRICIÚMA, 1999).

⁶ JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. cit. p. 975.

Prevê ainda, no art. 196, os benefícios do Plano de Seguridade Social, onde garante a proteção à licença maternidade, paternidade, para tratamento de saúde, licença por acidente de trabalho, e licença para o aleitamento materno.

Para a concessão de cada licença é necessário observar os requisitos elencados e necessários para cada uma delas. O artigo 100 do referido estatuto prevê de início a licença por motivo de doença em pessoa da família onde dispõe que “poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, enteado, ascendente e descendente de primeiro grau, mediante comprovação por laudo da Junta Médica Oficial do Município”.⁷

A licença por motivo de doença em pessoa da família será concedida ao servidor público para cuidar de pessoa da família, sendo o cônjuge, companheiro, ascendente e descendente de primeiro grau (pai e mãe), madrasta ou padrasto, enteado (a), diante da apresentação de laudo médico da Junta do Município. Esta somente será concedida caso o servidor não puder conciliar a carga horária com os cuidados necessários à pessoa da família. A licença por motivo de doença em pessoa da família será concedida sem prejuízo da remuneração caso o período de afastamento seja inferior a 30 dias. Passado o tempo determinado, se concedido num prazo superior a trinta e inferior a 180 dias, perceberá o servidor o valor do vencimento básico inerente ao cargo, e após esse prazo (180 dias) será sem remuneração, à exceção quando a doença que ensejou o afastamento ser de quadro grave e o tratamento oneroso. Perceberá então a licença sem prejuízo da remuneração por um período de até dois anos. No caso da licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, onde ele se afasta compulsoriamente do domicílio poderá ser concedida licença de até quatro anos sem receber remuneração. Será concedida também licença ao servidor público, convocado para prestar serviço militar, nos termos da lei específica. Ao servidor que quiser candidatar-se a cargo eletivo, será concedida licença sem remuneração, e a partir do registro de sua candidatura será afastado. (CRICIÚMA, 1999).

7 CRICIÚMA. **Lei Complementar nº 12 de 20 de Dezembro de 1999.** Dispõe Sobre Regime Jurídico Dos Servidores Municipais De Criciúma, Revoga as Leis Nº 564/65, 811/71, 2171/86, 2101/85, 2432/89, 2675/92, a Lei Complementar Nº 6/94 e Demais Disposições em Contrário nos Casos que Conflitarem ou Forem Omissos à Presente Lei Complementar. Criciúma: Câmara Municipal, 1999. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-criciuma-sc>>. Acesso em 13 out. 2019.

A licença prêmio por assiduidade prevista no art. 104 do Estatuto do Servidor Público do Município de Criciúma prevê que “após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o servidor fará jus a 03 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a remuneração do cargo respectivo.”⁸ Entretanto, não poderá ser concedida licença prêmio por assiduidade ao servidor que sofrer suspensão; se afastar do cargo caso tenha sido anteriormente concedida licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração; licença para acompanhar cônjuge/companheiro na mudança de seu domicílio; licença para tratar de interesses particulares; tenha sido condenado à pena privativa de liberdade transitada em julgado; e no caso de afastar-se para assumir órgão da Administração Pública da União, Estados e Municípios. Aos servidores públicos pertencentes ao quadro do magistério, com carga horária de 40 horas, a licença-prêmio por assiduidade poderá ser convertida na redução de carga horária com limite de 20 horas semanais. Além dos requisitos acima elencados, cabe mencionar que as faltas injustificadas retardarão a concessão do benefício da licença-prêmio por assiduidade na proporção de um mês para cada falta, e em caso de licença para o tratamento de saúde ou afastamento por motivo de doença em pessoa da família, a licença será retardada na proporção de três dias para cada dia de afastamento. (CRICIÚMA, 1999).

Ainda, no art. 108, a licença poderá em 2/3 ser revertida em pecúnia, ficando a critério do servidor, mediante autorização, o gozo do restante do benefício. Por fim, ainda no âmbito das licenças, encontram-se a licença para tratar de assuntos particulares que serão concedidas sem remuneração ao servidor que necessitar do afastamento e poderá ser interrompida a qualquer tempo a pedido do servidor e a licença para o desempenho de mandato classista que perdurará durante todo o mandato. (CRICIÚMA, 1999).

8 CRICIÚMA. **Lei Complementar nº 12/99 de 20 de Dezembro de 1999.** Dispõe Sobre Regime Jurídico Dos Servidores Municipais De Criciúma, Revoga as Leis Nº 564/65, 811/71, 2171/86, 2101/85, 2432/89, 2675/92, a Lei Complementar Nº 6/94 e Demais Disposições em Contrário nos Casos que Conflitarem ou Forem Omissos à Presente Lei Complementar. Criciúma: Câmara Municipal, 1999. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-criciuma-sc>>. Acesso em 13 out. 2019.

4 A LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

A licença-prêmio por assiduidade é o afastamento do servidor público do exercício de suas atividades inerentes ao cargo que ocupa, concedido pela Administração Pública a título de prêmio por assiduidade, observando os requisitos estabelecidos em lei. Prêmio se conceitua como sendo a retribuição em dinheiro por serviço prestado ou a diferenciação dada a quem se destaca por méritos, feitos ou trabalhos prestados. Já o conceito de assiduidade, define a qualidade de quem é assíduo, ou seja, que cumpre seus compromissos ou obrigações regularmente. (POMBO, 2011).

A licença-prêmio por assiduidade anteriormente prevista na Lei Federal nº 8.112/90, artigos 81 e 87, dizia que passados cinco anos do efetivo exercício das atribuições do cargo, o servidor faria jus a três meses de afastamento, prevendo também, caso não gozado todo período, a conversão em pecúnia. (BRASIL, 1990). A referida licença está também expressamente na Lei Complementar nº 12/99 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Criciúma e prevê o conceito e os requisitos necessários para sua concessão.

O prêmio e a assiduidade (aqui como qualidade de assíduo: que cumpre seus compromissos e obrigações regularmente) podem gerar um conflito em si, já que o prêmio define-se como a retribuição dada a quem se destaca por mérito e a assiduidade, uma obrigação.

4.1 A TRAJETÓRIA LEGISLATIVA DA LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE E A REVOGAÇÃO PELA LEI FEDERAL Nº 9.527/97, PASSANDO A CONSTAR LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

A sociedade ao longo do tempo vem passando por diversas transformações. Essas transformações exigem do mundo jurídico constantes adaptações, que são realizadas principalmente através do poder legislativo que cria, extingue e altera a norma a fim de atender o interesse público, harmonizando os interesses individuais com o interesse da coletividade. Assim como a sociedade vem mudando o comportamento ao longo dos anos, as normas também sofrem mutação a fim de acompanhar essas mudanças. Mas, assim como tudo tem um início, com as

leis não poderiam ser diferentes, tem de haver a criação, para, caso elas não se adaptem mais aos atingidos, as mesmas possam ser alteradas ou revogadas por outras. Por isso, com a necessidade de regularizar as relações entre a Administração Pública e os servidores da União, em 1952, precisamente na data de 28 de outubro de 1952 foi iniciada e introduzida na esfera federal o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, Lei Federal nº 1.711/52, que estabeleceu o regime jurídico dos funcionários públicos (hoje denominados servidores públicos). A partir daí nasceu a denominada licença especial que deu origem à licença-prêmio por assiduidade, hoje, licença para capacitação.

No âmbito das licenças estabelecidas pelo antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União estão a seguintes:

Art. 88. Conceder-se-á, licença:
I – para tratamento de saúde;
II – por motivo de doença em pessoa da família;
III – para repouso à gestante;
IV – para serviço militar obrigatório;
V – para o trato de interesses particulares;
VI – por motivo de afastamento do cônjuge, funcionário civil ou militar;
VII – em caráter especial. (BRASIL, 1952).

A licença especial foi o início do que hoje se conhece por licença-prêmio por assiduidade e estava prevista no art. 88, inciso VII, conforme citado, e estabelecia que “após cada decênio de efetivo exercício, ao funcionário que a requerer, conceder-se-á licença especial de seis meses com todos os direitos e vantagens do seu cargo efetivo”.⁹ Além de determinar o período aquisitivo e concessivo da licença especial, dispunha que não poderia ser concedida a licença ao servidor que tivesse sofrido penalidade de suspensão, faltado ao serviço injustificadamente, e ter gozado de licença para tratamento de saúde, por motivo de doença em pessoa da família, para tratar de interesses particulares ou que tenha gozado de licença por motivo de afastamento do cônjuge. Previa ainda que para caso de contagem de tempo para aposentadoria, a licença não gozada contava-se em dobro. (BRASIL, 1952).

Como a sociedade e as leis estão em constante mudança, a Lei Federal nº 1.711/52 foi o passo inicial dado para o que vinha a ser o vigente Regime Jurídico

9 BRASIL. **Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952.** Dispõe Sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos. Brasil: Congresso Nacional, 1952. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L1711.htm>. Acesso em: 30 out. 2019.

dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, Lei nº 8.112 instituída em 11 de dezembro de 1990. Na Lei Federal nº 8.112/90 também conhecida como o Estatuto dos Servidores Públicos Federais, as licenças estão previstas a partir do art. 81. A licença-prêmio por assiduidade estava prevista no art. 87 e dispunha que a cada quinquênio ininterrupto de efetivo exercício o servidor faria jus a três meses de licença a título de prêmio por assiduidade. (BRASIL, 1990). Nota-se que o marco inicial da licença-prêmio (antiga licença especial), da Lei Federal nº 1.711/52, previa que a cada dez anos o servidor faria jus a seis meses de afastamento. Com a revogação completa da lei, passando a vigorar a Lei Federal nº 8.112/90 o período aquisitivo e concessivo reduziu-se à metade, passando a constar cinco anos para adquirir e três meses para afastar-se.

Algo que não alterou apesar da revogação completa da Lei Federal nº 1.711/52, foram os impedimentos elencados no parágrafo único do art. 116, e que estavam previstos no art. 88 da Lei Federal 8.112/90 e dispunham que não se concederia a licença-prêmio por assiduidade ao servidor que no período aquisitivo: “sofrer penalidade disciplinar de suspensão, afastar-se do cargo em virtude de licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração, licença para tratar de interesses particulares; condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva; afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro” ¹⁰. (BRASIL, 1990). Contudo, conforme já mencionado, a legislação está sempre em mudança, e no ano de 1997 a licença-prêmio por assiduidade deixou de existir na Lei Federal nº 8.112/90 alterada para licença para capacitação, redação dada pela Lei Federal nº 9.527/97 e que dispõe o seguinte:

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, **para participar de curso de capacitação profissional**. (BRASIL, 1990). (grifo nosso).

Dada essa alteração pela Lei Federal nº 9.527/97 o servidor deixou de receber a licença a título de prêmio e passou a ser como requisito para a concessão, a participação em cursos de capacitação profissional.

10 BRASIL. **Lei 8.112 De 11 De Dezembro De 1999**. Dispõe Sobre O Regime Jurídicos Dos Servidores Públicos Civis Da União, Das Autarquias E Das Fundações Públicas Federais. Brasil: Congresso Nacional, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 out. 2019.

Com o advento da Lei Federal nº 9.527/97 que alterou a licença-prêmio por assiduidade na Lei Federal nº 8.112/90 passando a constar licença-prêmio para capacitação, houve reações legislativas nos demais entes da federação, onde, a mudança na lei federal refletiu em alguns casos, fazendo com que determinadas leis também fossem alteradas ou espelhadas em sua criação, não constando desde a instituição a licença-prêmio por assiduidade. Os mais recentes exemplos foram os estados do Rio Grande do Sul e do Paraná, que a partir do ano de 2018 e 2019 respectivamente, extinguiram a referida licença e deram um novo rumo, alterando-a para capacitação.

Por meio do Projeto de Emenda Constitucional nº 242/2015 os deputados do Rio Grande do Sul aprovaram com trinta e cinco votos favoráveis e dezesseis contras a extinção da licença-prêmio por assiduidade, passando a constar a licença prêmio para capacitação. Extinguiu a licença-prêmio por assiduidade, mas, garantiu ao servidor público estadual o afastamento para a participação de cursos de capacitação profissional. (JORNAL CIDADE, 2018). O § 4º do art. 33 da Constituição Estadual do Rio Grande do Sul, Texto constitucional de 3 de outubro de 1989 passa a constar a seguinte redação:

§ 4.º A lei assegurará aos servidores públicos estaduais, após cada quinquênio de efetivo exercício, o direito ao afastamento, por meio de licença para participar de curso de capacitação profissional que guarde pertinência com seu cargo ou função, com a respectiva remuneração, sem prejuízo de sua situação funcional, por até 3 (três) meses, não acumuláveis, conforme disciplina legal, vedada a conversão em pecúnia para aquele servidor que não a requerer, na forma da lei. (RIO GRANDE DO SUL, 1989).

Já no Paraná, foram apresentados e aprovados em primeira discussão, neste ano de 2019, projetos de emenda constitucional a fim de extinguir a licença-prêmio por assiduidade, com o fito de alteração para capacitação. (GAZETA, 2019).

Nota-se que com o passar dos anos, as mudanças legislativas vão acontecendo, e em que pese a Lei Federal nº 9.527/97 que alterou a licença-prêmio por assiduidade para capacitação ser de 1997, e não vincule os outros entes, pois, têm autonomia para tal, vê-se que houve reação, e algo que há vinte e dois anos foi alterado, ainda gera efeitos.

4.2 BREVE ABORDAGEM DOS ESTATUTOS E DEMAIS LEGISLAÇÕES DE MUNICÍPIOS DA REGIÃO CARBONÍFERA NO TOCANTE ÀS LICENÇAS POR ELES ESTABELECIDAS

Para regulamentar as relações dos entes municipais com os seus servidores públicos foi instituído no âmbito da Administração Pública Municipal, planos de carreira e estatutos a fim de aproximar essas relações.

Alguns municípios da região carbonífera, a seguir abordados, definem cada um segundo a sua autonomia legislativa os planos e estatutos. Assim como o Município de Criciúma a partir do art. 98 da Lei Complementar nº 12/99 tem como previsão as licenças que poderão ser concedidas aos servidores públicos, os seguintes municípios: Cocal do Sul, Forquilha, Içara, Lauro Müller, Morro da Fumaça, Nova Veneza, Orleans, Treviso e Urussanga também, no âmbito de suas legislações preveem as seguintes disposições.

No Município de Cocal do Sul, precisamente na Lei Complementar nº 0006/2003 de 14 de outubro de 2003 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e dá outras providências, e que regulamenta o regime jurídico entre os servidores e o município, estão previstas as licenças que poderão ser concedidas aos servidores públicos de Cocal do Sul observando os requisitos estabelecidos pela lei a partir do art. 61. São modalidades de licença segundo o referido artigo:

- I – Para tratamento de saúde, de doença profissional, ou por acidente de serviço;
- II – Por motivo de doença em pessoa da família;
- III – Para repouso à gestante, à adotante e paternidade;
- IV – Para serviço militar obrigatório;
- V – Para atividade política e desempenho de atividades classistas;
- VI – Licença para tratar de assuntos particulares. (COCAL DO SUL, 2003).

As licenças elencadas nos incisos I, II, III terão que observar as normas do Órgão Previdenciário que o servidor público está vinculado. Há diferença em relação ao tempo em que a servidora gestante terá para afastar-se no caso de licença maternidade em comparação com o Município de Criciúma, onde serão concedidos 120 (cento e vinte) dias de afastamento e no segundo, 180 (cento e oitenta) dias, conforme as legislações de ambos os municípios. Na licença para prestar serviço militar obrigatório, este será concedido sem remuneração, nos

termos do art. 68 da Lei Complementar nº 0006/2003 e o servidor terá 10 dias para reassumir o cargo após prestado o serviço. O servidor fará jus ao afastamento para candidatar-se a cargo eletivo, sem remuneração e a partir do registro de sua candidatura. Ao servidor de Cocal do Sul também poderá ser concedida licença para tratar de assuntos particulares, a critério da Administração Pública, ou seja, pelo poder discricionário, por um prazo de até quatro anos a licença para tratar de assuntos particulares. (COCAL DO SUL, 2003).

Seguindo com os municípios da região carbonífera, temos Forquilha, que a partir da Lei nº 2227 de 09 de março de 2017 que instituiu o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município previu as licenças que poderão ser percebidas pelos seus servidores a partir do art. 129, constando as seguintes licenças:

Art. 129. Conceder-se-á licença:
I - para tratamento de saúde;
II - à gestante, à lactante, à adotante e à paternidade;
III - por acidente em serviço ou por doença profissional;
IV - por motivo de doença em pessoa da família do servidor do quadro efetivo;
V - para o serviço militar;
VI - para concorrer a cargo eletivo;
VII - para exercício de mandato classista;
VIII - para trato de assuntos particulares;
IX - Licença Para Participação em Cursos, Congressos e Competições Esportivas. (FORQUILHINHA, 2017).

Prevê no § 1º do referido artigo que a licença para tratar de assuntos particulares será totalmente sem remuneração. As licenças para tratamento de saúde e a licença maternidade são semelhantes com as licenças previstas no Estatuto do Servidor Público de Cocal do Sul e poderão ser concedidas, a primeira, pedido, mediante perícia médica, e a segunda concedida em até 28 dias da previsão do parto. Quando necessário o afastamento do servidor público por acidente de trabalho ou doença profissional este será concedido sem prejuízo da remuneração nos termos do art. 143. No caso de afastamento por motivo de doença em pessoa da família, este se difere do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Criciúma no que diz respeito ao tempo de afastamento permitido. Enquanto no Município de Criciúma o prazo é requerido e pode ser renovado, no Município de Forquilha poderá ser requerido a cada quinquênio pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta dias). (FORQUILHINHA, 2017). Atentando-se que nos primeiros

quinze dias de afastamento, estes serão remunerados, diferente de Criciúma, que somente após 180 dias de afastamento o servidor não perceberá a remuneração. Assim como no Município de Cocal do Sul, poderá o servidor convocado para prestar serviço militar ser afastado, sem remuneração, devendo reassumir o cargo em até dez dias após prestados os serviços. Diferencia-se da Lei Complementar nº 12/99 apenas no que toca ao parágrafo único que prevê:

Parágrafo Único. A partir do registro da candidatura e **até o 10º (décimo) dia seguinte ao da eleição, o servidor afastar-se-á do exercício do cargo ou função como se em efetivo exercício estivesse**, sem prejuízo da remuneração, quando for obrigatória a desincompatibilização. (FORQUILHINHA, 2017). (grifo nosso).

A diferença está somente em relação aos dias seguintes da eleição, já que no parágrafo único do art. 150 da Lei nº 2227/17 do Município de Forquilha, prevê dez dias sem prejuízo da remuneração do servidor e a Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma define quinze dias.

É assegurado ao servidor licença para desempenhar mandato de presidente classista de entidade sindical com percepção de vencimentos, que perdurará durante o mandato, podendo ser prorrogado por uma vez em caso de reeleição.

Poderá também o servidor a critério da Administração Pública, afastar-se do cargo sem remuneração para tratar de assuntos de interesse particular por até dois anos consecutivos, podendo excepcionalmente ser interrompida, não podendo o servidor requerê-la novamente por um prazo mínimo de dois anos. Por fim, está a licença para participação em cursos, congressos e participações esportivas, que, a critério da Administração Pública, poderá ser concedida ao servidor, sem prejuízo da remuneração, quando for designado ou convocado para a participação de cursos, competições oficiais, congressos ou seminários. (FORQUILHINHA, 2017).

O Município de Içara, onde, até pouco tempo o Balneário Rincão fazia parte, possui legislação específica, a saber, a Lei Complementar nº 3/99, que “autoriza a dar nova redação à Lei Complementar nº 001/96, que institui o Estatuto

dos Servidores Públicos Municipais de Içara”¹¹, definindo as licenças da seguinte forma:

- Art. 100. Conceder-se-á licença ao servidor:
- I - por motivo de doença em pessoa da família;
 - II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
 - III - para serviço militar;
 - IV - para atividade política;
 - V - prêmio por assiduidade;**
 - VI - para tratar de interesses particulares;
 - VII - para desempenho de mandato classista.
 - VIII - para curso de aperfeiçoamento e especialização
 - IX - à gestante, à adotante e a paternidade
 - XI - por acidente em serviço
 - XII - para o aleitamento materno
 - XIII - para tratamento de saúde. (IÇARA, 1999). (grifo nosso).

O Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Içara, até aqui, foi o que mais se assemelhou ao Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Criciúma, no tocante às licenças concedidas por ambos os entes municipais. Em que pese prever licença-prêmio por assiduidade, assim como o Município, o período de aquisição diferencia-se segundo a disposição do art. 106, que prevê que a cada seis anos (e não cinco como no Município de Criciúma) do efetivo exercício do cargo, o servidor público de cargo efetivo fará jus a dois meses (e não três) de afastamento a título de prêmio por assiduidade. Aqui, a Administração Pública e não o servidor público (como previsto na Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma) poderá optar, havendo necessidade e interesse público, pela conversão em pecúnia de um terço da licença. O período adquirido e não gozado pelo servidor público que vier a falecer, será convertido em pecúnia e repassado ao cônjuge sobrevivente e/ou aos seus dependentes (IÇARA, 1999).

Em Lauro Müller, através da Lei Complementar nº 5 de 19 de setembro de 2017 foram instituídas as licenças previstas a partir do art. 72 da referida norma. Não há muita diferenciação das demais leis aqui trazidas, porém, no inciso VIII do artigo acima mencionado, prevê a licença como prêmio, entretanto, não há uma definição exata do que é e tão pouco os requisitos necessários para adquiri-la, interpreta-se segundo o § 1º, que a licença como prêmio poderá ser concedida pela Administração Pública através do poder discricionário que lhe é conferido.

11. IÇARA. **Lei Complementar 3/99**. Autoriza a Dar Nova Redação a Lei Complementar 001/96, que Institui o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Içara. Içara: Câmara Municipal, 1999. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-icara-sc>>. Acesso em: 27 out. 2019.

As licenças que podem ser concedidas aos servidores públicos do Município de Lauro Müller são as seguintes:

Art. 72. São formas de licença:

I - Para tratamento de saúde;

II - Por acidente em serviço;

III - Por motivo de doença em pessoa da família;

IV - Para repouso a gestante, a adotante e paternidade;

V - Para serviço militar obrigatório;

VI - Para atividade política e desempenho de atividade classista;

VII - Para tratar de interesses particulares;

VIII - Como prêmio. (LAURO MÜLLER, 2017)

Na licença para tratamento de saúde, o servidor, perceberá a remuneração integral da Administração Pública, e após esse período, passará por avaliação da junta médica do órgão que regula a previdência, que verificará a volta, continuidade da licença ou aposentadoria. Ao servidor que recusar-se a passar por inspeção médica, este perderá a remuneração referente ao cargo enquanto perdurar a recusa. No caso da licença por motivo de doença em pessoa da família este poderá ser concedida por um período de trinta dias, sem prejuízo da remuneração, podendo ser prorrogada por mais trinta, entretanto, a partir do trigésimo primeiro dia, deixará de perceber a remuneração. (LAURO MÜLLER, 2017).

Semelhante ao Município de Criciúma está a licença maternidade que será concedida por um prazo de cento e oitenta dias consecutivos, sem prejuízo dos vencimentos, com a remuneração através da Previdência Social, conforme prevê o Regime Geral de Previdência Social. No caso de natimorto será concedida licença para tratamento da saúde, ficando os primeiros quinze dias a cargo do Município, e, após observados as normas da previdência. Assim como os demais Estatutos, exceto a Lei Complementar nº 12/99, do Município de Criciúma, poderá ser concedida a licença para tratar de interesses particulares por um prazo de dois anos sem perceber remuneração. (LAURO MÜLLER, 2017).

Seguindo nas legislações de alguns dos municípios da região carbonífera, temos o Município de Morro da Fumaça, onde a Lei nº 1010 de 17 de abril de 2001 e que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e dá outras providências, prevê a partir do art. 55 as licenças concedidas, sendo elas: para tratamento de saúde, acidente de trabalho, licença maternidade e paternidade; para prestar serviço militar; para exercer atividade política ou mandato classista; e licença para tratar de assuntos particulares. A disposição referente à licença maternidade é

semelhante à legislação do município anteriormente exposto e poderá ser concedida à gestante, adotante, e também licença à paternidade num prazo de três dias. (MORRO DA FUMAÇA, 2001).

Em Nova Veneza, o Estatuto dos Servidores Públicos no tocante às licenças assemelha-se em muito com o Estatuto do Servidor Público de Lauro Müller, onde trata das seguintes licenças:

- Art. 68. São modalidades de licença:
- I - Para tratamento de saúde;
 - II - Por acidente em serviço;
 - III - Por motivo de doença em pessoa da família;
 - IV - Para repouso a gestante, a adotante e paternidade;
 - V - Para serviço militar obrigatório;
 - VI - Para atividade política e desempenho de atividade classista;
 - VII - Para tratar de interesses particulares;
 - VIII - Como prêmio. (NOVA VENEZA, 2012).

Entretanto, o Estatuto dos Servidores do Município de Nova Veneza, Lei Complementar nº 1 de 03 de abril de 2012 difere-se especialmente em relação ao inciso VIII, do art. 68, da licença como prêmio, já que no Município de Lauro Müller, a lei que trata da licença como prêmio é omissa em relação aos requisitos necessários e como adquiri-la. Já no Município de Nova Veneza, a lei traz em artigo específico as disposições relativas à licença como prêmio e traz no art. 82 que “após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço Municipal nas autarquias e nas fundações públicas, ao servidor será concedido licença prêmio de 60 (sessenta dias) com todos os direitos e vantagens do seu cargo efetivo.”¹²

Nota-se que o período aquisitivo é o mesmo estabelecido pela Lei Complementar nº 12/99, que trata do Estatuto dos Servidores do Município de Criciúma, contudo, o período de afastamento é inferior quando comparado à lei de Criciúma, pois, conforme art. 104 fará jus o servidor a três meses de afastamento e não dois.

A cada falta injustificada, a concessão da licença será retardada na proporção de um mês para cada falta e constatado que o servidor no período aquisitivo (quinquênio) faltou injustificadamente mais de dez vezes, a este não

12 NOVA VENEZA. **Lei Complementar nº 1 de 03 de abril de 2012.** Dispõe Sobre a Alteração e Consolidação Do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Nova Veneza e Dá Outras Providências. Nova Veneza: Câmara Municipal. , 2012. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-nova-veneza-sc>>. Acesso em: 28 out. 2019.

poderá ser concedida a licença. (NOVA VENEZA, 2012). Há diferença também em relação à conversão em pecúnia, podendo ser convertida em cinquenta por cento do período da licença. No que dispõe sobre a licença para tratar de interesses particulares, o Estatuto do Servidor Público de Nova Veneza é idêntico ao do Município de Forquilha, onde, poderá por um período de até dois anos afastar-se do cargo a fim de tratar de interesses particulares. Terá direito o servidor de Nova Veneza a licença para exercer mandato eletivo e classista, sem remuneração durante o período que optar concorrer e, se for eleito, entretanto, não haverá prejuízo da remuneração o servidor que eleito no cargo de presidente do sindicato da categoria (mandato classista). Ao servidor que prestar serviço obrigatório militar, terá um prazo de trinta dias para reassumir o cargo, assim como estabelecido no Município de Criciúma.

A Lei Complementar nº 1929 de 20 de dezembro de 2005 que trata do Estatuto dos Servidores Públicos e dá Outras Providências, do Município de Orleans, prevê a partir do art. 81 as licenças para o serviço militar, reassumindo o cargo em até dez dias do término do serviço; mandato classista, sem prejuízo da remuneração; para tratar de assuntos particulares, essa, sem vencimentos, por dois anos consecutivos, podendo ser prorrogada por mais dois; para acompanhar cônjuge ou companheiro quando este tiver seu domicílio alterado compulsoriamente, sem remuneração; para tratamento de saúde; licença por motivo de doença em pessoa da família; e, licença maternidade e paternidade. (ORLEANS, 2005).

Em Treviso, penúltimo município da região carbonífera, aqui abordado, a partir da Lei Complementar nº 608, de 14 de março de 2012 foi criado o Plano de Cargos e Carreiras dos Empregados Públicos Municipais e outras providências, e em seu art. 49 definiu as licenças que poderão ser concedidas, sendo elas:

Art. 49 - Conceder-se-á ao empregado público, as seguintes licenças:

I - por motivo de doença em pessoa da família;

II - para serviço militar;

III - para atividade política,

IV - licença prêmio;

V - para tratar de interesses particulares,

VI - para desempenho de mandato classista;

VII - paternidade;

VIII - maternidade;

IX - casamento;

X - falecimento de familiar e

XI - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro. (TREVISO, 2012).

As licenças acima previstas pela Lei Complementar nº 608 não diferem muito do que abordado até aqui. Importante observar que os afastamentos por motivo de casamento e falecimento, são tratados em conjunto com as licenças que poderão ser percebidas pelos servidores públicos. Nos demais estatutos, há previsão destes dois afastamentos, entretanto, fora do rol de licenças que poderão ser concedidas.

Na licença por motivo de doença em pessoa da família, diferente dos demais estatutos abordados, mencionou os casos em que poderá ser concedida a referida licença. A licença prêmio prevista no art. 53 define que a cada triênio de efetivo exercício servidor fará jus a trinta dias de afastamento a título de prêmio, o que difere aqui das disposições já abordadas, e será computada na data de aniversário do ingresso do servidor no cargo e caso não puder o servidor gozar do afastamento, este será revertido em pecúnia, a interesse da Administração. No que diz respeito à licença por afastamento de cônjuge ou companheiro, este se assemelha ao Município de Criciúma em suas disposições. (TREVISO, 2012).

Por fim, temos a Lei Complementar nº 14, de 27 de setembro de 2016 que Dispõe Sobre O Estatuto Dos Servidores Públicos Municipais De Urussanga, e Estabelece Outras Providências. As licenças poderão ser encontradas a partir do art. 106 do referido estatuto que prevê as seguintes:

Art. 106 – Conceder-se-á ao servidor licença:
I – para tratamento de saúde ou por acidente em serviço;
II – à gestante, adotante e paternidade;
III – por motivo de doença em pessoa da família;
IV – para o serviço militar;
V – para concorrer cargo eletivo;
VI – para capacitação;
VII - para tratar de interesses particulares;
VIII - para desempenho de mandato classista;
IX – prêmio assiduidade. (URUSSANGA, 2016).

Os únicos estatutos que previram a licença prêmio por assiduidade, à exceção do Município de Criciúma, foram a Lei Complementar nº 14/2016 do Município de Urussanga e a Lei Complementar nº 3/99 do Município de Içara. Em que pese alguns dos estatutos tenham a previsão da licença concedida a título de prêmio, apenas Criciúma, Urussanga e Içara trouxeram o termo “por assiduidade”.

Para a sua concessão, é necessário observar os requisitos elencados no art. 123, e será concedida na proporção de dois meses para cada quinquênio ininterrupto de efetivo exercício. (URUSSANGA, 2016).

Observou-se que conforme a autonomia legislativa de cada ente municipal, foram criados estatutos e demais legislações a fim de aproximar os servidores públicos da Administração Pública, definindo direitos, deveres, gratificações, benefícios, concessões e demais disposições que envolvam as relações entre os dois.

4.3 ANÁLISE DO DIREITO À LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE DA LEI COMPLEMENTAR Nº 12/99 DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA SOB A ÓTICA DOS PRINCÍPIOS DA EFICIÊNCIA E DO INTERESSE PÚBLICO

A licença-prêmio por assiduidade como trazido nos tópicos anteriores é, em síntese, o período de afastamento do servidor público do efetivo exercício do cargo a título de prêmio. Em cada ente público, seja federal, estadual ou municipal, há legislação que define os requisitos necessários para obter a licença-prêmio. Os requisitos como demonstrados anteriormente assemelham-se entre os entes da federação, de legislação para legislação, entretanto, o período aquisitivo e concessivo trazem maiores divergências entre eles.

Cabe destacar primeiramente o conceito de licença-prêmio por assiduidade. Sabe-se, como trazido anteriormente, que licença (aqui definido como afastamento)-prêmio (recompensa) por assiduidade (qualidade de pessoa assídua, que comparece regularmente em seu serviço) é definida como o afastamento do efetivo exercício do cargo.

O exercício do cargo é definido como sendo o desempenho das atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo ocupado. Mas o que é de fato o efetivo exercício do cargo no serviço público? O efetivo exercício refere-se ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo sem interrupções, ou seja, na licença-prêmio por assiduidade é requisito necessário o desempenho, sendo que durante esse exercício não deverá ocorrer interrupções, sob pena de retardo ou perda da concessão da licença. (ALMEIDA, 2011). A Instrução Normativa nº 08/93, considera o efetivo exercício o tempo apurado nos artigos 15 e 102 da Lei Federal nº 8.112/90 que dispõe o seguinte: “art. 15. Exercício é o efetivo desempenho das

atribuições do cargo público ou da função de confiança”¹³, e, considera como efetivo exercício os afastamentos previstos no art. 102 da referida lei federal. (BRASIL, 1993).

Adentrando ainda no conceito da licença-prêmio deve se verificar a assiduidade. A assiduidade é uma característica ou qualidade de quem é assíduo. No serviço público, ou seja, para a Administração Pública a assiduidade não é apenas uma característica ou qualidade, mas, é um dever expressamente conferido ao servidor público. Esse dever “procura adequar a conduta do servidor ao serviço que lhe é cometido”.¹⁴ A Lei Complementar nº 12/99 é clara e precisa quando define em seu art. 133 os deveres do servidor público municipal e dispõe o seguinte:

São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II - ser leal às instituições a que servir;

III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder. (CRICIÚMA, 1999). (grifo nosso).

Verifica-se que a própria lei que confere a licença como um prêmio por assiduidade, define a assiduidade como um dever do servidor público. Ainda, a exemplo próximo de assiduidade como dever, pode ser observado na Lei Complementar nº 0006/2003 do Município de Cocal do Sul, no art. 77, X, e prevê que são deveres dos servidores a assiduidade e a pontualidade, nos mesmos termos do art. 133, X, da Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma. A diferença entre ambas as leis está justamente na licença-prêmio por assiduidade,

13 BRASIL. **Lei 8.112 De 11 De Dezembro De 1999**. Dispõe Sobre O Regime Jurídicos Dos Servidores Públicos Civis Da União, Das Autarquias E Das Fundações Públicas Federais. Brasil: Congresso Nacional, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 04 nov. 2019.

14 MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 40. ed. São Paulo: Método, 2014. cit. p. 550.

onde, na Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma está prevista no art. 104, enquanto que na Lei Complementar 0006/2003 de Cocal do Sul não há previsão dessa licença. Como forma de recompensar o servidor público pelo serviço exercido dentro da Administração Pública, o Município de Cocal do Sul prevê no art. 60 de sua lei complementar, prêmio ao servidor que:

Art. 60. Ao servidor que elaborar trabalho técnico, científico ou considerado de especial relevância, **que venha a ser aproveitado pelo Município** e que seja resultado do exercício do cargo, e facultada a concessão de prêmio, arbitrado pela autoridade competente, cujo valor não será superior uma vez o vencimento do cargo. (COCAL DO SUL, 2003). (grifo nosso).

O prêmio aqui trazido pela Lei Complementar nº 0006/2003 diz respeito ao servidor que desempenhe trabalho relevante e que atenda ao interesse do Município, podendo ser concedido em pecúnia por autoridade superior. (COCAL DO SUL, 2003).

Esse interesse do Município é relacionado com o princípio da supremacia do interesse público, ou, apenas interesse público, onde o interesse coletivo sobrepõe-se ao interesse individual. Logo, o interesse da Administração Pública não deve ser confundido com interesses particulares.

O interesse público não se caracteriza com interesses relativos à família, a um grupo de pessoas, sociedade civil, mercantil, social ou sindicatos de grupos de trabalhadores. Em que pese tenham interesses em comum de expressividade, estes não podem ser considerados interesses públicos, visto não ter ligação com toda a coletividade. (GASPARINI, 2012, p.70). Logo, o interesse público também não deve ser confundido com o interesse do agente público, daquele que exerce a função administrativa. O exercício da função pública não pode ser confundido com os interesses privados e individualistas do agente público. (JUSTEN FILHO, 2014, p. 156).

Através de previsões legislativas administrativas que muitas vezes não acompanham a evolução do serviço público, não modificam ou excluem disposições a fim de adaptar os servidores que prestam serviços à Administração Pública, cria-se oportunamente benefícios e até mesmo benesses para esses servidores. Benesses essas que não podem ser confundidas com os direitos estabelecidos expressamente pelos estatutos dos servidores públicos. Direitos, oportunidades ou benesses, por assim dizer, ocorreram com o art. 11 do Plano de Carreira dos Servidores Públicos

Municipais de Criciúma, Lei Complementar nº 13/99, denominada Antecipação da Promoção por Merecimento, onde prevê que o servidor, por meio de protocolo de certificados de cursos de especialização obtivesse junto à Administração Pública Municipal a antecipação da promoção por merecimento prevista no art. 10 da Lei Complementar nº 13/99 do Município de Criciúma, sendo esta promoção um acréscimo de 5% no salário-base, que foi alterada por meio de Projeto de Lei Complementar nº 020 de 2018, apresentada pelo poder executivo, por haver irregularidades e a descaracterização do real objetivo desse meio de ascensão dentro da Administração Pública Municipal. (CRICIÚMA, 2018). A Justificativa do Projeto de Lei Complementar dispunha o seguinte:

Primeiramente, nota-se, no decorrer dos anos, que houve uma deturpação do instituto a ser melhor regulamentado através da presente lei. O §4º do art. 11 passou a ser a base para o deferimento de inúmeros cursos apresentados por servidores, **sem a observância da intenção do legislador, qual seja, o de aperfeiçoamento do servidor no exercício de sua função.**

Ocorre que são centenas de processos protocolados todas as semanas, sendo que, muitas vezes, por servidores nos primeiros dias de atividade no Município, sem que, de fato, tenha configurado o aperfeiçoamento que se espera durante o exercício no cargo público, razão pela qual a limitação ao recebimento após o estágio probatório observará o verdadeiro desiderato do instituto.

Além da ausência de previsão orçamentária para abarcar o aumento salarial inesperado, já que muitos apresentam, já nos primeiros meses de exercício, de uma só vez, 2000 (duas mil horas), referentes a cursos prestados antes mesmo da aprovação no concurso público, e assim que entram em exercício, passando a perceber valores superiores àqueles para os quais prestaram concurso, sem sequer exercerem suas atividades junto ao Município.

As horas de aperfeiçoamento, assim como postas no presente projeto de lei, poderão alcançar o resultado que se espera, no tocante à educação permanente, visando a busca pelo servidor como agente de inovação e aperfeiçoamento institucional e social, valorizando, assim, a gestão do conhecimento e por competências.

Dessa feita, com a matéria proposta, **evidenciado fica o interesse público na consecução deste objeto**, razão pela qual solicito análise e votação nos termos da Lei Orgânica municipal, de 5 de julho de 1990. (CRICIÚMA, 2018). (grifo nosso).

Da justificativa citada, deve se verificar os pontos acima grifados e correlacionar com a licença-prêmio por assiduidade. Primeiramente, o grifo “sem a observância da intenção do legislador, qual seja, o de aperfeiçoamento do servidor no exercício da sua função”. A intenção do legislador interpreta-se como sendo a oportunidade do servidor público buscar o aprimoramento e conseqüente a isso, sua

valorização. Esse aprimoramento fará com que as funções e atos praticados pelo agente administrativo, sejam eficientes.

A eficiência administrativa, princípio norteador da Administração Pública, impõe à mesma a obrigação de realizar suas atribuições com perfeição, rendimento e rapidez. Rápido no sentido de satisfazer os interesses coletivos e perfeitos no sentido de que as atribuições devem executadas pelos servidores públicos com perfeição, utilizando técnicas e conhecimentos para tornar a execução dos serviços públicos perfeitas. E por fim, com rendimento no sentido de que obtenha resultados satisfatórios para a Administração Pública (GASPARINI, 2012, p. 76). É o que se espera do servidor público, que realize suas atribuições com presteza. (DI PIETRO, 2014, p. 84). Aí, onde percebe-se que o aperfeiçoamento do servidor público é necessário para a excelência na execução dos serviços, em consonância com o princípio da eficiência. Na licença-prêmio por assiduidade a intenção de aperfeiçoamento do servidor público não fica evidenciada, pois, conforme disposto, é algo dado pela Administração Pública sem um retorno, visto que prevê que a cada quinquênio ininterrupto de efetivo exercício o servidor fará jus a três meses de afastamento do serviço público a título de prêmio por assiduidade.

Atender ao princípio da eficiência administrativa significa a manutenção de situações que possam contrariar este princípio. (GASPARINI, 2014, p. 76).

No segundo e no terceiro grifo “além da ausência de previsão orçamentária para abarcar o aumento salarial inesperado, já que muitos apresentam, já nos primeiros meses de exercício, de uma só vez, 2000 (duas mil horas), referentes a cursos prestados antes mesmo da aprovação no concurso público, e assim que entram em exercício, passando a perceber valores superiores àqueles para os quais prestaram concurso, sem sequer exercerem suas atividades junto ao Município” e “fica evidenciado o interesse público na consecução desse objeto” há o encontro daquilo que se refere ao “interesse público não pode ser confundido com o interesse do agente público”, percebe-se a necessidade de adaptar o art. 11 da Lei Complementar nº 13/99 do Município de Criciúma, pelo fato daquele dispositivo não atender ao interesse público, mas, de certa forma, conforme disposição do texto criado pelo legislador, estar atingindo o interesse do servidor público.

A justificativa do projeto de Lei Complementar do Município de Criciúma não extinguiu direitos, mas, alterou o art. 11 da Lei Complementar nº 13/99, a fim de

melhor regulamentar o direito do servidor público municipal no tocante à Antecipação da Promoção por Merecimento, passando a constar a seguinte redação:

Art. 11. Antecipa a promoção por merecimento prevista no art. 10, o servidor estatutário efetivo que comprovar a formação em cursos de graduação, pós-graduação, nos níveis de Especialização, Mestrado e Doutorado, desde que se enquadrem nas normas dos Conselhos Federais e Estaduais de Educação/ MEC, de conteúdo programático inerente à função, cujo grau de escolaridade, nos termos do art. 6º, seja superior ao exigido para o exercício do cargo para o qual prestou concurso público, e desde que realizados a partir da posse no cargo público.

Ainda, alterou o § 4º e acrescentou os parágrafos 8º, 9º e 10.

No Estado do Rio Grande do Sul a licença-prêmio por assiduidade foi alterada por meio do Projeto de Emenda Constitucional nº 242/2015 passando a constar no corpo do texto a licença para capacitação. A justificativa foi no sentido de que a extinção da licença-prêmio por assiduidade e a criação da licença para capacitação traria maior perspectiva para tornar possível a gestão dos servidores públicos mais moderna e eficaz no Estado do Rio Grande do Sul. Ainda, a alteração da licença-prêmio por assiduidade por licença para capacitação tem o fito de conter uma das maiores despesas do tesouro estadual e visa equilibrar o fisco, visto que as despesas ao decorrer dos anos têm aumentado consideravelmente. Além disso, necessita-se de um reordenamento jurídico da estrutura das normas que tratam dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul. A alteração da licença passando a constar para capacitação é a oportunidade que o servidor público tem para aperfeiçoar-se e conseqüentemente a isso agregar valor à função pública por ele exercida a fim de aprimorar o serviço prestado. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Já no Estado do Paraná o fim da licença-prêmio por assiduidade está em discussão trazendo proposta semelhante ao projeto de emenda constitucional apresentada pelo Rio Grande do Sul e tem a finalidade de médio e longo prazo zerar o débito que a Administração Pública tem para com os servidores públicos em razão da licença-prêmio por assiduidade. A reestruturação legislativa não ferirá as licenças já adquiridas. Em que pese a Administração Pública tenha como princípio norteador a supremacia do interesse público sob o privado, esta, não ferirá o direito adquirido do servidor público por força do art. 5º, XXXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil. (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ, 2019).

A reestruturação legislativa é uma realidade buscada por alguns entes da federação. A adaptação se fez e se faz necessária na medida em que as normas e a sociedade vão se modernizando.

A supremacia do interesse público deve estar tão presente na elaboração de leis e normas quanto no momento da execução. (DI PIETRO, 2014, p. 65). Com o advento da Lei Federal nº 9.527/97 que extinguiu a licença prêmio por assiduidade e passou a constar licença para capacitação, normas posteriores de diferentes entes da federação deixaram de prever a licença-prêmio por assiduidade em consonância com a lei federal citada. Em um exemplo próximo, temos alguns municípios da região carbonífera que no momento da elaboração da lei que estruturou as relações entre a Administração Pública e seus servidores, deixou de prever a licença-prêmio por assiduidade, sendo eles o Município de Cocal do Sul através da Lei Complementar nº 0006/2003, o Município de Forquilha por meio da Lei nº 2227/17, o Município de Morro da Fumaça por meio da Lei nº 1010 de 17 de abril de 2001, o Município de Orleans através da Lei Complementar nº 1929 de 20 de dezembro de 2005 e o Município de Treviso, através da Lei Complementar nº 608, de 14 de março de 2012. Embora algumas disposições ainda tragam a licença-prêmio por assiduidade e algumas outras terem sido modificadas, extinguindo a licença-prêmio, esta não fere o direito já adquirido pelo servidor público.

O princípio da eficiência e o princípio da supremacia do interesse público sob o privado são princípios que além de dar a direção de como a Administração Pública deve ser regida, fazem parte também da relação jurídica entre ela e os servidores públicos que exercem a função administrativa. Para cada conduta do servidor, devem ser observados os princípios da eficiência e do interesse público. Para a motivação do servidor público deve haver promoções verticais e horizontais previstas por lei, entretanto, observando o interesse maior, o interesse público.

5 CONCLUSÃO

A administração pública, esta como atividade, é essencial para regulamentar e organizar as relações entre a Administração (entidade) e administrados (sociedade).

Para que haja o exercício dessas atividades é necessário utilizar-se de servidores públicos a fim de exercer a atividade administrativa, a função pública, conforme o cargo e função que lhes são atribuídos.

Na tentativa de melhor regulamentar as relações entre Administração Pública e servidores públicos, a Administração Pública, através do legislador, criou inúmeros direitos que conforme o passar do tempo, como resultado da evolução social e normativa, passaram a ser vistos como privilégios a esses servidores e que acabaram por descaracterizar a real finalidade do Direito Administrativo, que é alcançar o interesse público.

O interesse público é o motivo da existência da Administração Pública, do Direito Administrativo. A finalidade trazida por este princípio é colocar acima de qualquer outro interesse, o interesse coletivo. A licença-prêmio por assiduidade, concedida através da Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma pode ser considerado um desses privilégios concedidos aos servidores públicos municipais, pois, conforme analisado, não tem o fito de atender ao interesse público, mas atinge o interesse individual de cada servidor em sua concessão, tão pouco influencia para a eficiência administrativa, já que a finalidade da licença é conceder um afastamento remunerado ao servidor público de cargo efetivo, a título de prêmio por assiduidade.

A assiduidade é a qualidade de alguém assíduo, que cumpre com as suas obrigações e mais do que isso, é um dever expresso na Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma e não somente, mas, prevista em diversas legislações.

Ora, o privilégio é evidenciado quando em uma mesma lei concede-se licença-prêmio por assiduidade, e expressamente prevê a assiduidade como obrigação do servidor público.

Ademais, a eficiência administrativa está intimamente ligada com a conduta e deveres dos servidores públicos, de modo que os servidores, ao praticarem os atos administrativos que lhe são incumbidos em razão do exercício da função pública, estão vinculados a prestarem com excelência, pois, desde a Emenda Constitucional nº 19/98 o princípio da eficiência é um princípio basilar da

Administração Pública, e em que pese haver legislações que mesmo com o passar do tempo continuam atuais, a licença-prêmio por assiduidade já não mais se adéqua a esse novo modo de gestão pública.

Não se pode também de todo modo extinguir “direitos” sem oferecer contrapartidas. A licença-prêmio por assiduidade prevista na Lei Complementar nº 12/99 do Município de Criciúma, assim como feito na Lei Federal nº 8.112/90 através da Lei Federal nº 9.257/93 e em demais legislações trazidas pelo presente, poderá ser alterada, seja para capacitação do servidor público ou algum outro meio que tenha por finalidade a satisfação do interesse público.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Villy Lopes Leal Monteiro de. **A delimitação do termo "efetivo exercício no serviço público" para efeito de aposentadoria voluntária do servidor titular de cargo efetivo.** Salvador: Villy Lopes Leal Monteiro, 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/1435/1121>>. Acesso em 03 nov. 2019.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ. **Começa a tramitar na Assembleia projeto que trata das licenças-prêmio dos servidores estaduais.** Paraná: Assembleia Legislativa, 2019. Disponível em: <<http://www.assembleia.pr.leg.br/comunicacao/noticias/comeca-a-tramitar-na-assembleia-projeto-que-trata-das-licencas-premio-dos-servidores-estaduais>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Celso Bastos Editor, 2002.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988.** Brasil: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 29 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952.** Dispõe Sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos. Brasil: Congresso Nacional, 1952. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L1711.htm>. Acesso em: 30 out. 2019.

BRASIL. **Lei 8.112 De 11 De Dezembro De 1999.** Dispõe Sobre O Regime Jurídicos Dos Servidores Públicos Civis Da União, Das Autarquias E Das Fundações Públicas Federais. Brasil: Congresso Nacional, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 8, de 06 de julho de 1993.** Brasil: Secretaria da Administração Pública Federal da Presidência da República, 1993. Disponível em: <<https://progep.furg.br/arquivos/legislacoes/000043.pdf>>. Acesso em 03 nov. 2019.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo.** 32. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CRICIÚMA. **Lei Complementar nº 12 de 20 de Dezembro de 1999.** Dispõe Sobre Regime Jurídico Dos Servidores Municipais De Criciúma, Revoga as Leis Nº 564/65, 811/71, 2171/86, 2101/85, 2432/89, 2675/92, a Lei Complementar Nº 6/94 e Demais Disposições em Contrário nos Casos que Conflitarem ou Forem Omissos à Presente Lei Complementar. Criciúma: Câmara Municipal, 1999. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-criciuma-sc>>. Acesso em 13 out. 2019.

COCAL DO SUL. **Lei Complementar nº 0006/2003 de 14 de outubro de 2003.** Dispõe Sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e Dá Outras Providências. Cocal do Sul: Câmara Municipal, 2003. Disponível em: <<https://www.camaracocaldosul.sc.gov.br/camara/proposicao/LEI-CoMPLEMENTAR/2003/1/0/24>>. Acesso em: 27 out. 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. **Direito Municipal.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

GABARDO, Emerson. **Princípio Constitucional da Eficiência Administrativa.** São Paulo: Dialética, 2002.

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo.** 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GÓIS, Aline. **Direito Constitucional - Competência Administrativa e Legislativa.: Refletindo o Direito:** Aline Góis Blogspot.com, 2013. Disponível em: <<http://alinegois.blogspot.com.br/2013/03/direito-constitucional-competencia.html>>. Acesso em: 18. ago. 2019.

FORQUILHINHA. **Lei nº 2227, de 09 de Março de 2017.** Dispõe Sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Forquilha. Forquilha: Câmara Municipal, 2017. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-forquilha-sc>>. Acesso em 27 out. 2019.

IÇARA. **Lei Complementar 3/99.** Autoriza a Dar Nova Redação a Lei Complementar 001/96, que Institui o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Içara. Içara: Câmara Municipal, 1999. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-icara-sc>>. Acesso em: 27 out. 2019.

JORNAL CIDADE. **AL aprova extinção da licença-prêmio de servidores estaduais.** Uruguaiana: Jornal Cidade, 2018. Disponível em: <<http://jornalcidade.net.br/not%C3%ADcias/pol%C3%ADtica/al-aprova-extin%C3%A7%C3%A3o-da-licen%C3%A7a-pr%C3%AAmio-de-servidores-estaduais-1.2094624>>. Acesso em: 30 out. 2019.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo.** 7. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

LAURO MÜLLER. **Lei Complementar nº 5 de 19 de setembro de 2017.** Dispõe Sobre a Criação do Estatuto e Alteração do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais de Lauro Müller/SC e Dá Outras Providências. Lauro Müller: Câmara Municipal, 2017. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/sc/l/lauro-muller/lei-complementar/2017/0/5/lei-complementar-n-5-2017-dispoe-sobre-a-criacao-do-estatuto-e-alteracao-do-regime-juridico-dos-servidores-publicos-municipais-de-lauro-muller-sc-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 27 out. 2019.

LIMA, Ruy Cirne. **Princípios de Direito Administrativo**. 7. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2013.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 40. ed. São Paulo: Método, 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso De Direito Administrativo**. 33. ed. São Paulo: Forense, 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional Administrativo**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORRO DA FUMAÇA. **Lei nº 1010, de 17 de abril de 2001**. Dispõe Sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e Dá Outras Providências. Morro da Fumaça: Câmara Municipal, 2001. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-morro-da-fumaca-sc>>. Acesso em: 27 out. 2019.

NOVA VENEZA. **Lei Complementar nº 1 de 03 de abril de 2012**. Dispõe Sobre a Alteração e Consolidação Do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Nova Veneza e Dá Outras Providências. Nova Veneza: Câmara Municipal. , 2012. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-nova-veneza-sc>>. Acesso em: 28 out. 2019.

ORLEANS. **Lei Complementar nº 1929 de 20 de dezembro de 2005**. Dispõe Sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e Dá Outras Providências. Orleans: Câmara Municipal, 2005. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-orleans-sc>>. Acesso em: 28 out. 2019.

POMBO, Rocha. **Dicionário de Sinônimos da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. **Constituição do Estado do Rio Grande do Sul de 3 de outubro de 1989**. Rio Grande do Sul: Assembleia Legislativa, 1989. Disponível em: <<http://www2.al.rs.gov.br/dal/LinkClick.aspx?fileticket=liPguzuGBtw%3d&tabid=3683&mid=5358>>. Acesso em: 31 out. 2019.

TREVISÓ. **Lei Complementar nº 608, de 14 de março de 2012**. Cria Plano de Carreira dos Empregados Públicos Municipais e Dá Outras Providências. Disponível em: <https://static.fecam.net.br/uploads/295/arquivos/1093509_LEI_608__PLANO_DE_CARREIRA.pdf>. Trevisó: Câmara Municipal, 2012. pdf. Acesso em: 28 out. 2019.

URUSSANGA. **Lei Complementar nº 14, de 27 de setembro de 2016**. Dispõe Sobre o Estatuto Dos Servidores Públicos Municipais de Urussanga, e Estabelece Outras Providências. Urussanga: Câmara Municipal, 2016. Disponível em:

<<https://www.camaraaurussanga.sc.gov.br/camara/proposicao/Lei-Complementar/2016/1/0/2069>>. Acesso em: 29 out. 2019.