

Porto Alegre, 1º de setembro de 2021.

## Orientação Técnica IGAM nº 21.906/2021.

I. O Poder Legislativo do Município de Arroio do Tigre solicita orientação e análise de projeto de lei, nº 54, de iniciativa do poder executivo, cuja ementa versa: Autoriza a redução da jornada de trabalho para empregados e servidores públicos municipais, que tenha como dependente portador de necessidades especiais e dá outras providências.

II. Inicialmente, cumpre analisar o projeto em questão no seu aspecto formal, concernente a competência para sua iniciativa, a qual desde já se constata correta por força da Lei Orgânica Municipal.

Superada a análise formal do texto projetado, cumpre analisar o mesmo no seu aspecto material.

Preliminarmente urge que a terminologia utilizada seja adequada à luz na Lei nº 13.146, de 2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), excluindo os termos como “portador de necessidades especiais”, substituindo por pessoas com deficiência.

Considerando tratar-se de benefício a ser alcançada aos servidores e servidoras municipais, **esta pode ser inserida no regime jurídico, ou disposta em lei esparsa, de aplicação ao Poder Executivo e não de maneira geral no âmbito municipal.**

Assim, não havendo nenhuma sinalização no RJU, recomenda-se que, à luz do princípio da independência dos poderes, o PL, de iniciativa do Executivo, somente tem competência para legislar sobre a redução da carga horária no que interessa aos servidores e empregados daquele Poder. Caso seja interesse do Poder Legislativo, esse deverá tratar sobre o tema.

Inserida no regime jurídico, será vantagem a ser concedida tão somente às servidoras submetidas ao regime estatutário, a saber: servidoras ocupantes de cargos de provimento efetivo, servidoras comissionadas e servidoras temporárias.



Sendo instituída mediante lei específica, poderá ser estendida às servidoras celetistas ou ocupantes de cargos eletivos, porventura existentes nos quadros municipais. Desta forma, entende-se viável sua instituição por lei específica.

Entretanto, necessário que sejam observadas as proibições impostas pela recente Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020. Em especial, quanto ao disposto no inciso VI do art. 8º:

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

[...]

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

A respeito, então, considerando a proibição de majoração de “auxílios, vantagens, ou benefícios de qualquer natureza” há necessidade de que indicação, mencionada, observe os parâmetros estabelecidos na lei municipal vigente antes da data da decretação da calamidade pública – 20 de março de 2020, data do Decreto Legislativo nº 6, do Congresso Nacional – tendo em vista que a lei que vier a dispor sobre a redução de carga horária para servidores e servidoras, empregados e empregadas municipais cria benefício de redução de carga horária, e, em vista da necessidade de atender ao interesse público, poderá acarretar despesas aos cofres públicos.

Insta destacar que resta estabelecido que a jornada de trabalho não precisa ser igual para todos os departamentos ou setores, ou mesmo para todos os servidores de um mesmo departamento ou setor, devendo ser organizada de acordo com o interesse público e a necessidade de serviço. Deverá ser observado, entretanto, que requisitos como o princípio da continuidade do serviço público, isto é, a jornada de trabalho dos servidores deve atender à necessidade pública.

Ademais, observa-se a desnecessidade da previsão do art. 5º, uma vez que o direito deverá ser previsto tanto para servidores homens com filhos ou dependentes PCD quanto para servidoras mulheres com filhos ou dependentes PCD. Não existe motivação para que se imprima marcador de sexo ou gênero, apesar de ser notório na cultura patriarcal de que os trabalhos de cuidados são exercidos por mulheres.



III. Diante do exposto, conclui-se que a redução de carga horária para servidores e servidoras, empregados e empregadas que possuam dependentes PCD é viável. Tendo em vista o desejo de que sua previsão seja em legislação esparsa e não em alteração ao RJU, trata-se de benefício a ser alcançada aos servidores e servidoras, empregados e empregadas vinculadas ao **Poder Executivo e não de maneira geral no âmbito municipal.**

Sendo instituída mediante lei específica, poderá ser estendida às servidoras celetistas ou ocupantes de cargos eletivos, porventura existentes nos quadros do executivo. Desta forma, entende-se viável sua instituição por lei específica, ajustando sua abrangência.

Todavia, frente às proibições da Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020, deverá ser observado as restrições dispostas no art. 8º, inciso VI, o que se recomenda que o benefício **caso criado, seja a partir de janeiro de 2022, isso inclui a apresentação da proposta legislativa.**

Ademais, no que se refere à adequação terminológica, conclui-se que deverá ser procedida a alteração dos termos adotados, uma vez que devem ser observados os princípios estabelecidos na Lei nº 13.146, de 2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

O IGAM permanece à disposição.



**KEITE AMARAL**

Advogada, OAB/RS nº 102.781  
Consultora do IGAM



**Vanessa L. Pedrozo Demetrio**

Advogada, OAB/RS nº 104.401  
Consultora do IGAM

