



Ofício nº. 306/2026 – GP.

Pires do Rio/GO, 26 de maio de 2026.

A Sua Excelência  
À Senhora  
**ANA CLÁUDIA SAËTA MENDES FERREIRA**  
Presidente da Câmara Municipal de Pires do Rio/GO  
**NESTA.**

**Assunto:** Encaminhamento de Análise Técnico-Jurídica e Solicitação de Juntada ao Projeto de Lei Complementar nº. 6/2026.

**Referência:** Protocolo nº. 893/2026, de 26/05/2026.

**Excelentíssima Senhora Presidente,**

A par da satisfação em cumprimentá-la, no uso de minhas atribuições legais e em atenção ao processo legislativo em curso nesta insigne Casa de Leis, venho, por meio deste, submeter à consideração de Vossas Excelências o documento anexo, intitulado “**Análise técnico-jurídica das propostas de ajustes e correções nos dispositivos do PLC de novo RJU**”.

Referido estudo, elaborado pela assessoria jurídica especializada (Aires, Lima & Martins Advogados Associados), consiste em um minucioso cotejo técnico entre as propostas apresentadas pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Pires do Rio – Sindisprem e o texto original do Projeto de Lei Complementar nº. 6, de 2026, que “Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos dos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Pires do Rio/GO”.

Considerando a relevância da matéria para a modernização da gestão pública municipal e a necessidade de garantir a segurança jurídica, fiscal e previdenciária do novo estatuto, a Administração Municipal promoveu a **análise das sugestões à luz da Constituição Federal, da Lei de Responsabilidade Fiscal e da jurisprudência consolidada dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.**

Confira-se um Resumo Executivo da **Análise Técnico-Jurídica (PLC nº. 06/2026)**, que sintetiza os **14 pontos de cotejo** entre as propostas do Sindicato

1/4



(Sindisprem) e o novo Regime Jurídico Único (PLC nº 06/2026), expressando o posicionamento do Poder Executivo Municipal:

**A. Itens com Redação Alterada ou Pleitos Acolhidos:**

1. **Banco de Horas (art. 69): ALTERADO.** Foi incluída a vedação à perda automática (caducidade) das horas por inércia da gestão. Se a folga não for concedida em 12 meses, as horas serão obrigatoriamente pagas como extras. Garante-se indenização em caso de desligamento ou aposentadoria (**STF, Tema 635**);
2. **Venda de Férias (art. 111): ACOLHIDO.** O texto passa a permitir que o servidor converta **1/3 do período de férias em abono pecuniário** (10 dias), desde que haja disponibilidade orçamentária e financeira do Município;
3. **Adicional de Viagem (art. 110): ALTERADO.** Para garantir a isonomia, o teto do adicional passa a ser calculado sobre o **menor vencimento inicial do quadro funcional**. Isso evita que servidores com salários altos recebam ajudas de custo desproporcionais para o mesmo destino de viagem;
4. **Impenhorabilidade de Salários (art. 90): ALTERADO.** A redação foi ajustada para harmonizar-se com o CPC e a jurisprudência, prevendo que a remuneração é impenhorável, salvo nas exceções determinadas por decisão judicial (como pensão alimentícia ou relativização para dívidas comuns respeitando o mínimo existencial);
5. **Cargos de Fiscalização (art. 99): ALTERADO.** O rol de cargos que fazem jus à Gratificação de Produtividade Fiscal (GPF) deixou de ser fechado, passando a permitir que **futuras carreiras de fiscalização** (ex: Procon e SMT) sejam incluídas via lei específica; e
6. **Base de Cálculo de Gratificações (art. 103): ALTERADO/ESCLARECIDO.** A nova redação afasta qualquer dúvida, confirmando que gratificações como a GECCC são calculadas sobre o **vencimento atual** do servidor (em seu respectivo nível e classe real) e não sobre o salário inicial da carreira.



**B. Itens Mantidos (Com Justificativa Técnica):**

1. **Quinquênios e Licença-Prêmio (arts. 233 e 234): MANTIDO.** Segue-se a **nominalização** (conversão de percentual para valor fixo). A medida é necessária para extinguir o “efeito cascata” e o crescimento vegetativo da folha, **respeitando o direito adquirido e a irredutibilidade nominal (STF, Tema 41)**. A Licença-Prêmio é substituída pela Licença-Capacitação;
2. **Produtividade Fiscal de 100% (art. 99, §1º): MANTIDO (em 50%).** Rejeitou-se o aumento para 100%, pois a **jurisprudência do TJGO considera inconstitucional gratificações que igualam ou superam o vencimento básico**, por serem consideradas “aumentos salariais disfarçados”;
3. **Licença Médica para Pessoa da Família (art. 121): MANTIDO.** O limite de 90 dias remunerados (mais 90 não remunerados) foi mantido. O teto é essencial para o equilíbrio previdenciário e é mais benéfico que o padrão federal. **O novo Regime Jurídico oferece alternativas como jornada reduzida e teletrabalho para casos graves;**
4. **Afastamento para Tratamento de Saúde (art. 133): MANTIDO.** O limite de 24 meses **não é um teto para a doença**, mas um marco para que o servidor seja **readaptado ou aposentado por invalidez**, evitando que ele permaneça em licença temporária indefinidamente;
5. **Insalubridade e Periculosidade (arts. 106 e 107): MANTIDO.** Negou-se o pagamento para exposições de apenas 30 minutos. **As Normas Regulamentadoras (NR-15 e 16 do Ministério do Trabalho) e a Súmula 364 do TST exigem habitualidade e permanência para a concessão do adicional;**
6. **Definição de Funções e Desvio (art. 55): MANTIDO.** Rejeitou-se o detalhamento exaustivo de funções em lei, para não engessar a administração. **O desvio de função deve ser combatido por fiscalização e indenização, não por lei minuciosa;**



7. **Licença para Qualificação (arts. 126 a 129): MANTIDO.** O tempo de afastamento continua atrelado estritamente à duração do curso. **Extensões sem base técnica configurariam desvio de finalidade e dano ao Erário;** e

8. **Gratificação de Diretor Escolar (art. 98): MANTIDO.** O critério de escalonamento baseado no **número de alunos** é mantido por ser um **critério técnico e objetivo, elogiado pelo Judiciário por evitar o uso político da gratificação.**

**Em suma,** a Análise Técnico-Jurídica conclui que o novo RJU elimina apenas os institutos inconstitucionais (como o acesso e transferência sem concurso), adequando a norma estatutária às **Emendas Constitucionais nºs. 19/98 e 103/19** e a jurisprudência consolidada dos Tribunais Superiores STF e STJ) e do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), garantindo a sustentabilidade da folha de pagamento **sem retirar direitos incorporados dos servidores.**

Diante do exposto, solicito a Vossa Excelência a **juntada da referida Análise Técnico-Jurídica aos autos do processo legislativo do PLC nº. 6/2026,** para que sirva de subsídio aos nobres Vereadores durante a discussão e votação da matéria, assegurando que o texto final guarde estrita simetria com o ordenamento jurídico vigente e atenda ao interesse público.

Certo de contar com a costumeira atenção e colaboração dessa Presidência, renovo a Vossa Excelência os protestos de estima e distinta consideração.

Atenciosamente,

HUGO SERGIO  
BATISTA:921244  
45120

Assinado de forma digital  
por HUGO SERGIO  
BATISTA:92124445120  
Dados: 2026.05.26 13:58:29  
-03'00'

**HUGO SÉRGIO BATISTA**  
Prefeito do Município de Pires do Rio/GO



Ao Excelentíssimo Senhor  
**HUGO SÉRGIO BATISTA**  
**Prefeito do Município de Pires do Rio/GO**  
gabinete@piresdorio.go.gov.br  
Praça Francisco Felipe Machado, n°. 37, Centro,  
Pires do Rio/GO, CEP 75200-000.

## **COTEJO TÉCNICO**

**Propostas Sindicais**

**vs.**

**PLC do novo Regime Jurídico Único**

**Solicitante: Poder Executivo Municipal.**

**Interessado: Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Pires do Rio – Sindisprem.**

**Assunto: Análise técnico-jurídica das propostas de ajustes e correções nos dispositivos do PLC de novo RJU.**

### **I. RELATÓRIO.**

Trata-se de solicitação da Administração Municipal de análise técnico-jurídica acerca de “Propostas de Ajustes ao PLC do RJU” apresentadas pelo Presidente do Sindisprem, Dr. Marcelo Rodrigues Leite, em reunião presencial com o Secretário Municipal de Gestão e Planejamento, Dr. Geraldo Rincon Júnior, realizada em 22/05/2024, que tratou do texto do Projeto de Lei Complementar (PLC) de instituição de “novo” Regime Jurídico Único (RJU) dos Servidores Públicos Municipais de Pires do Rio/GO.

### **II. ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES.**

Como será demonstrado, embora legítimas em sua intenção, algumas das propostas sindicais, infelizmente, destoam de normas constitucionais, do entendimento jurisprudencial consolidado dos tribunais superiores (SJT e STF) e do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) ou das boas práticas administrativas e fiscais, o que impossibilita o seu acolhimento.

Em contrapartida, muitas das sugestões não encontram óbices constitucionais, jurisprudências, fiscais ou previdenciários poderão ser acolhidos sem qualquer cerimônia.



Registre-se que, em razão da recente rejeição pela Câmara Municipal da Proposta de Emenda à Lei Orgânica, que visava adequar a legislação municipal às regras impostas pela Emenda Constitucional nº. 103/2019 (Reforma da Previdência), o Poder Executivo Municipal foi obrigado a alterar o texto pretendido para o novo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos (RJU), visando manter sustentáveis as despesas com pessoal, sem causar prejuízos ou retirar direitos incorporados ao patrimônio dos servidores municipais.

Aliás, cumpre informar que a Administração Municipal pretende “substituir” algumas das atuais vantagens temporárias, em especial, daquelas de fundamentos repetidos, percentuais desarrazoados ou geradoras do “efeito cascata”, por aumentos reais dos vencimentos dos níveis de diversos cargos públicos. Tais valores já estão previstos nos projetos de novos Planos de Cargos e Vencimentos, os quais aguardam o destino legislativo desta proposta de novo RJU para que possam ser encaminhados para apreciação do Poder Legislativo. Em verdade, o referido aumento dos vencimentos não é bondade, mas racionalidade administrativa, fiscal e previdenciária.

Inclusive, enquanto tramita este novo RJU na Casa de Leis, o Governo Municipal convida o Presidente do Sindisprem para avaliar e discutir as Tabelas de Vencimentos constantes dos projetos de lei que dispõem sobre os novos Planos de Cargos e Vencimentos dos servidores públicos do Poder Executivo.

A seguir, cada “proposta de ajuste” da Entidade é analisada individual e tecnicamente à luz da Constituição Federal (CF), da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e da jurisprudência das Cortes Superiores e do TJGO.

### III. COTEJO TÉCNICO.

#### 1. Competência e Definição de Funções (art. 55):

- **Proposta do Sindicato:** “Definir bem as funções de cada cargo para evitar desvio de função.”

#### Texto do dispositivo (PLC):

*Art. 55. Observado o disposto nesta Lei Complementar (...) o Chefe de cada Poder (...) poderá autorizar, mediante Portaria, a adoção dos regimes previstos neste Capítulo, especificando as unidades administrativas e os cargos públicos designados.*



- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “A delegação prevista no art. 55 do PLC para o detalhamento de escalas e unidades via Portaria guarda estrita constitucionalidade, uma vez que o presente PLC fixa os pilares do regime jurídico (...). Ao estabelecer o núcleo essencial dos direitos e deveres na lei em sentido estrito, respeita-se o princípio da reserva legal, restando ao ato administrativo apenas a organização operacional das unidades, conforme validado pela jurisprudência do TJGO.”

- **Jurisprudência:** A proposta sindical de detalhamento exaustivo das tarefas em lei engessa a Administração e fere o princípio da eficiência (art. 37, *caput*, CF). O desvio de função é patologia combatida pela via indenizatória, não exigindo lei minuciosa:

“O desvio de função não dá direito ao reenquadramento, mas apenas às diferenças salariais relativas ao período do efetivo exercício de função diversa daquela para a qual o servidor foi contratado.” (Súmula 378 STJ).

- **Análise Técnica (Mantido):** O PLC já prevê a reserva legal das atribuições. O detalhamento exaustivo em lei fere a flexibilidade administrativa e o princípio da eficiência (art. 37, *caput*, CF). O desvio de função é vedado pela Súmula 378 do STJ, gerando apenas direito a indenização, não exigindo lei minuciosa.

## 2. Banco de Horas e Regras de Folga (art. 69, § 4º.):

- **Proposta do Sindicato:** “Garantir regras justas de folga que não prejudiquem o trabalhador.”

### Texto do dispositivo (PLC):

*Art. 69. ...*

*(...)*

*§ 4º. As horas creditadas no banco de horas deverão ser usufruídas como folga até o fim de cada exercício anual, sendo vedada a sua conversão em pecúnia, ressalvada a hipótese de rompimento do vínculo (...).*

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “A ressalva do § 4º. garante a constitucionalidade do banco de horas ao prever indenização pecuniária em caso de rompimento do vínculo com a Administração Pública por exoneração ou aposentadoria sem que o servidor público tenha usufruído do saldo credor, caso em que será devida a indenização pecuniária correspondente (...) sob pena de enriquecimento sem causa.”



- **Jurisprudência:** A proposta sindical de flexibilizar a conversão em pecúnia fora das hipóteses de desligamento criaria um passivo fiscal imprevisível e sem dotação. O usufruto é a regra; a pecúnia é a exceção ligada à impossibilidade de gozo por vacância.

“É devida a conversão em pecúnia de direitos de natureza remuneratória não usufruídos (...) em razão da vedação do enriquecimento sem causa.” (STF, ARE nº. 721.001 (Tema 635), p. em 07/03/2013, excerto)

- **Análise Técnica (Alterado):** A jurisprudência, nessa hipótese, limita a indenização ao desligamento para evitar o enriquecimento ilícito do ente público (STF, Tema 635). Contudo, **é recomendável proteger o servidor público** que for submetido ao regime de banco de horas contra a perda injusta de créditos de horas (caducidade) e o enriquecimento sem causa da Administração. Segue a proposta de **nova redação do art. 69 do PLC**, que flexibiliza a fruição das folgas compensatórias e elimina qualquer brecha para prejuízos ao servidor público, especialmente, em caso de culpa da Administração Pública ou rompimento do vínculo trabalhista por exoneração, demissão, falecimento ou aposentadoria:

- **Proposta de nova redação para o art. 69 do PLC:**

*Art. 69. No regime de banco de horas deverão ser computadas as horas de trabalho que extrapolem a jornada de trabalho regular do servidor público como crédito e como débito as horas não trabalhadas.*

*§ 1º. As horas computadas como crédito ou débito no banco de horas não poderão exceder a:*

*I – 02 (duas) horas diárias;*

*II – 40 (quarenta) horas no mês; e*

*III – 100 (cem) horas no período de 12 (doze) meses.*

*§ 2º. O servidor público submetido ao regime de banco de horas poderá ser convocado para a compensação de horas em débito em horários diferenciados, respeitado o descanso interjornada previsto nesta Lei Complementar.*

*§ 3º. A fruição das folgas compensatórias será definida de comum acordo entre o servidor público e a chefia imediata, devendo a Administração, em caso de indeferimento por necessidade do serviço, indicar, no mínimo, 03 (três) datas possíveis para o usufruto pelo servidor público dentro do semestre subsequente.*

*§ 4º. As horas creditadas no banco de horas deverão ser usufruídas como folga até o fim de cada respectivo período de 12 (doze) meses, contados da data em que foi gerado o crédito, observando-se que:*

*I – É vedada a perda automática (caducidade) do saldo de horas credoras se a não fruição decorreu de indeferimento fundamentado da Administração ou por interesse do serviço;*



*II – Na impossibilidade de fruição das folgas dentro do prazo de 12 (doze) meses por culpa exclusiva da Administração, o saldo credor será obrigatoriamente convertido em pecúnia no mês subsequente, na forma de Adicional pela Prestação de Serviço Extraordinário (“Hora Extra”) como previsto no art. 109 desta Lei Complementar; e*

*III – Em qualquer hipótese de rompimento do vínculo com a Administração Pública por exoneração, demissão, falecimento ou aposentadoria sem que o servidor público tenha usufruído do saldo credor, será devida a indenização pecuniária correspondente, calculada sobre a remuneração integral, sob pena de enriquecimento sem causa do ente público.*

*§ 5º. O servidor público que pretenda se aposentar ou se desligar do cargo público deverá usufruir das horas creditadas com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data do fato, salvo nas hipóteses de aposentadoria por incapacidade permanente, aposentadoria compulsória ou se a permanência for declarada indispensável por ato motivado da autoridade competente, casos em que o saldo remanescente será integralmente indenizado em pecúnia no ato da vacância.*

*§ 6º. A Administração garantirá ao servidor o acesso permanente e atualizado, preferencialmente por meio de sistema eletrônico, ao extrato de créditos e débitos do banco de horas, sob pena de nulidade do registro de débitos não conferidos.*

- **Fundamentação jurídica e notas à nova redação o art. 69 do PLC:**
  - **Combate à Caducidade (§ 4º., I e II):** A nova redação impede que o servidor público trabalhe de graça. Se a prefeitura não permitiu a folga, ela deve pagar. Isso atende ao **Princípio da Vedação ao Enriquecimento Sem Causa** (art. 884 do Código Civil e jurisprudência do TJGO e STF);
  - **Alinhamento com o art. 109 do PLC:** A redação agora vincula o pagamento do saldo não compensado ao adicional de 50% (ou 100% se em feriados), respeitando o **art. 7º., XVI da CF/88**;
  - **Agendamento Justo (§ 3º.):** Garante que o servidor público não fique à mercê de decisões arbitrárias, obrigando a Administração a oferecer contrapropostas de datas para a folga; e
  - **Indenização na Aposentadoria ou Falecimento (§ 4º., III):** Segue o entendimento do **STF no Tema 635 (ARE nº. 721.001)**, garantindo que a indenização ocorra mesmo sem previsão legal específica anterior, pois o trabalho já foi prestado pelo servidor público.
- **Jurisprudência:**

“Recurso extraordinário com agravo. 2. Administrativo. Servidor Público. 3. Conversão de férias não gozadas – bem como outros

Contrato Administrativo nº. 350/2025  
Aires, Lima & Martins Advogados Associados  
CNPJ nº. 41.010.223/0001-17



direitos de natureza remuneratória – em indenização pecuniária, por aqueles que não mais podem delas usufruir. Possibilidade. Vedação do enriquecimento sem causa da Administração. 4. Repercussão Geral reconhecida para reafirmar a jurisprudência desta Corte.” (STF, Tema 635, ARE nº. 721.001/RJ, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno. j. em 28/02/2013, p. em 07/03/2013, excerto)

“(…) o não pagamento de horas extras já efetivamente trabalhadas pelo servidor implica enriquecimento sem causa da Administração Pública, que estaria se beneficiando da sua inércia na fiscalização da jornada de trabalho do autor, mesmo ciente da realização de horas extraordinárias, superiores ao permitido na legislação municipal.” (TJGO, RI nº. 53430324320218090127, Pires do Rio, Rel. Juiz Élcio Vicente da Silva, Juizado das Fazendas Públicas, p. em 30/03/2023, excerto)

### 3. Impenhorabilidade de Salários (art. 90).

- **Proposta do Sindicato:** “Proibir por lei que o salário do servidor seja bloqueado ou penhorado.”

#### Texto do dispositivo (PLC):

*Art. 90. A remuneração e o subsídio dos servidores públicos municipais são impenhoráveis, ressalvadas as hipóteses previstas em lei federal.*

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** O texto atual do dispositivo “protege a remuneração contra arresto ou penhora. (...) O dispositivo está em harmonia com o art. 833, IV, do CPC, que considera impenhoráveis os vencimentos e subsídios. A única exceção permitida é para o pagamento de pensão alimentícia.”
- **Jurisprudência:** A lei municipal não pode sobrepor-se à competência privativa da União para legislar sobre Direito Processual (art. 22, I, CF).

“Compete privativamente à União legislar sobre direito processual (art. 22, I, CF/88). Inconstitucionalidade de norma estadual que veda a apreensão de bens.” (STF — ADI 2806 — Publicado em 28/05/2004, excerto)

- **Análise Técnica (Alterado):** O entendimento atual do tribunal permite a **relativização da impenhorabilidade** para o pagamento de dívidas, desde que a constrição parcial (geralmente fixada entre 10% e 30%) não comprometa o **mínimo existencial** e a **subsistência digna** do devedor e de sua família. Segue a proposta de nova redação do art. 90 do PLC:

Contrato Administrativo nº. 350/2025  
Aires, Lima & Martins Advogados Associados  
CNPJ nº. 41.010.223/0001-17



- **Proposta de nova redação para o art. 90 do PLC:**

*Art. 90. Os subsídios, os vencimentos, a remuneração, os proventos e as pensões devidos ao servidor público ativo, inativo e ao pensionista não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, ressalvadas as hipóteses determinadas por decisão judicial.*

- **Fundamentação jurídica e notas à nova redação o art. 90 do PLC:**

- **Caráter Excepcional:** A penhora de salário para dívida comum é medida de exceção, aplicada quando outros meios executórios foram esgotados;

- **Mínimo Existencial:** O juiz deve analisar se o valor remanescente é suficiente para as necessidades básicas (saúde, moradia, alimentação). Rendimentos considerados baixos (ex.: próximos a R\$ 2.500,00) costumam ter o pedido de penhora indeferido para preservar a dignidade; e

- **Percentuais Comuns:** A jurisprudência tem admitido constringões na ordem de 15% a 30% dos rendimentos líquidos, dependendo da robustez financeira do devedor.

- **Jurisprudência:**

“PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. EXECUÇÃO DE TÍTULO EXTRAJUDICIAL. PENHORA NO ROSTO DOS AUTOS. IMPENHORABILIDADE. PENSÃO POR MORTE. RELATIVIZAÇÃO DA IMPENHORABILIDADE. (...) O valor constringido, apesar de ser proveniente de pensão, excede o montante necessário para a subsistência dos agravantes, sendo inferior a 20% da quantia total a ser recebida, o que justifica a relativização da impenhorabilidade. Aplicação do entendimento do STJ de que a impenhorabilidade pode ser mitigada em casos excepcionais, preservando o suficiente para a dignidade do devedor. (...)” (TJGO, AG nº. 53157044120248090093, Rel. Des. Murilo Vieira de Faria, Oitava Câmara Cível, p. em 25/10/2024, excerto)

#### 4. Ato Normativo e Direitos Garantidos (art. 91, § 1º).

- **Proposta do Sindicato:** “Fiscalizar para que portarias ou decretos não tirem direitos já garantidos em lei.”

#### Texto do dispositivo (PLC):

*Art. 91. ...  
(...)*



§ 1º. *As condições para a concessão das vantagens previstas neste Capítulo serão estabelecidas por Decreto do Chefe de cada Poder, devendo os respectivos valores e percentuais ser fixados em lei específica, em observância à competência da Câmara Municipal para a fixação e alteração da remuneração dos servidores públicos, nos termos do art. 86, inciso VIII, da Lei Orgânica Municipal.*

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** A regulamentação por Decreto deve restringir-se às condições de concessão, pois a fixação de valores e percentuais exige lei específica (Câmara Municipal).
- **Jurisprudência:** A jurisprudência dos tribunais superiores (STF e STJ) e do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) é consolidada no sentido de que o poder regulamentar da Administração Pública, exercido por meio de decretos, portarias e resoluções, possui natureza subordinada. Dessa forma, tais atos não podem inovar na ordem jurídica para criar obrigações, restringir direitos ou extinguir garantias previstas em lei, sob pena de violação ao princípio da legalidade e à hierarquia das normas.

“Os atos infralegais expedidos pelo chefe do poder público municipal não podem validamente subsidiar a supressão de direitos subjetivos previamente instituídos em lei.” (TJGO, AC nº. 5434266-77.2020.8.09.0051, Rel. Des. Amélia Martins de Araújo, Primeira Câmara Cível, p. em 10/06/2022, excerto)

- **Análise Técnica (Mantido):** O PLC já prevê o respeito à reserva legal. Portarias não podem inovar na ordem jurídica extinguindo direitos, conforme reiterada jurisprudência dos tribunais superiores e do TJGO sobre o Poder Regulamentar.

## 5. Fiscal do Procon e SMT (art. 99).

- **Proposta do Sindicato:** “Proteger as regras específicas dessas duas categorias de fiscalização.”

### Texto do dispositivo (PLC):

*Art. 99. A Gratificação de Produtividade Fiscal (GPF) é devida mensalmente ao servidor público ocupante de cargo público típico de Estado de:*

- I – Fiscal de Tributos;*
- II – Fiscal de Obras e Posturas;*
- III – Fiscal Ambiental; ou*
- IV – Fiscal Sanitário.*



- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “O uso de sistemas de pontuação e metas de arrecadação/eficiência é uma tendência moderna de gestão pública (*New Public Management*).”
- **Jurisprudência:** O servidor público não tem direito a regime jurídico e a isonomia impede privilégios sem base técnica.

“O Supremo Tribunal Federal pacificou a sua jurisprudência sobre a constitucionalidade do instituto da estabilidade financeira e sobre a ausência de direito adquirido a regime jurídico. (...) no ponto que alterou a forma de cálculo de gratificações e, conseqüentemente, a composição da remuneração de servidores públicos, não ofende a Constituição da República de 1988, por dar cumprimento ao princípio da irredutibilidade da remuneração.” (STF, RE nº. 563.965/RN, Rel. Min. Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, j. em 11/02/2009, Tribunal Pleno, Data de Publicação: p, em 20/03/2009 – Tema 41, excerto)

- **Análise Técnica (Alterado):** É juridicamente viável alterar a redação do art. 99 do PLC de modo a substituir o rol taxativo (fechado) de cargos públicos que podem fazer jus à GPF por uma definição genérica que abranja tanto as carreiras atuais quanto as que venham a ser instituídas futuramente por lei. Essa técnica legislativa assegura a aplicação da norma a novas realidades funcionais sem a necessidade de constantes alterações no texto da lei principal. Segue a proposta de nova redação do art. 99 do PLC:
- **Proposta de nova redação para o art. 99 do PLC:**

*Art. 99. A Gratificação de Produtividade Fiscal (GPF) é devida mensalmente aos servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de fiscalização do Município, cujas atribuições sejam consideradas típicas de Estado, compreendendo as seguintes categorias e aquelas que venham a ser futuramente criadas por lei específica:*

*I – Fiscal de Tributos;*

*II – Fiscal de Obras e Posturas;*

*III – Fiscal Ambiental;*

*IV – Fiscal Sanitário; e*

*V – outros cargos de natureza fiscal e de poder de polícia que venham a integrar o quadro funcional do Município.*

- **Fundamentação jurídica e notas à nova redação o art. 99 do PLC:**
  - **Amplitude e Generalidade:** Ao utilizar a expressão “carreiras de fiscalização” e prever expressamente a inclusão de cargos que “venham a ser criados por lei”, a norma passa a ter caráter prospectivo, garantindo



que novos servidores fiscais já ingressem com o direito à gratificação previsto na norma de regência;

- **Natureza da Gratificação:** A Gratificação de Produtividade Fiscal possui natureza *propter laborem*, ou seja, é vinculada ao desempenho de atividades específicas inerentes ao cargo;

- **Base Constitucional:** A concessão de adicionais de produtividade no âmbito municipal encontra amparo na Constituição Federal, que faculta aos entes a instituição de prêmios de produtividade para o aperfeiçoamento do serviço público (art. 39, CF). Além disso, a Constituição Federal estabelece que as administrações tributárias são atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de “carreiras específicas”, justificando o tratamento diferenciado e a reserva de produtividade para tais funções.

## 6. Produtividade Fiscal de 100% (art. 99, § 1º).

• **Proposta do Sindicato:** “Avaliar se há dinheiro em caixa para tentar aprovar esse teto máximo.”

### Texto do dispositivo (PLC):

*Art. 99. ...*

*(...)*

*Parágrafo único. O valor da GPF será calculado mediante a conversão dos pontos obtidos no período de apuração, não podendo ultrapassar o limite de 50% (cinquenta por cento) do vencimento inicial do respectivo cargo público e deverá considerar a complexidade das ações fiscais e o atingimento das metas de arrecadação estabelecidas em planejamento estratégico anual, conforme definido e regulamentado por Decreto do Chefe do Poder Executivo, mediante proposta das Chefias das unidades administrativas de fiscalização do Município.*

• **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “O limite de 50% do vencimento inicial evita que a gratificação se torne desproporcional ao salário base.”

• **Jurisprudência:** A fixação de gratificações em percentuais elevados, como 100% sobre o vencimento básico, é objeto de rigorosa análise pela jurisprudência e doutrina brasileiras, especialmente sob a ótica dos princípios da razoabilidade, proporcionalidade, moralidade administrativa e a vedação ao “efeito cascata”. A jurisprudência entende que a instituição de gratificações sem critérios objetivos claros ou em valores que desnaturem a remuneração do cargo viola os princípios constitucionais da legalidade, moralidade e razoabilidade. Quando



uma gratificação atinge 100% do vencimento, ela deixa de ser um incentivo (vantagem pecuniária transitória) para se tornar um aumento salarial disfarçado, muitas vezes sem a devida contraprestação específica. A jurisprudência dos Tribunais Superiores (STF e STJ) e do TJGO possui precedentes sólidos no sentido de que a fixação de gratificações em percentuais elevados, especialmente quando atingem ou superam o valor do vencimento básico (**como o patamar de 100% ou mais**), configura uma **desnaturação da verba**, transformando-a em aumento salarial disfarçado e violando o princípio da **reserva legal**.

“ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 27, § 5º, DA LEI MUNICIPAL Nº. 169/1995 (...) DO MUNICÍPIO DE GOIÁS. CRIAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO SEM CRITÉRIOS OBJETIVOS. DELEGAÇÃO AO CHEFE DO EXECUTIVO MUNICIPAL. I - O art. 27, § 5º (...) instituiu gratificação para servidores públicos municipais em regime de dedicação exclusiva, no valor de "até 200%" do respectivo vencimento, autorizando o Poder Público a concedê-las à revelia de critérios objetivos (...) em nítida ofensa ao princípio da reserva legal, impessoalidade e moralidade. II - O art. 92, inc. XI, da Constituição do Estado de Goiás (...) é claro ao dispor que a remuneração dos servidores públicos e o subsídio (...) deve ser fixado e alterado por lei específica. ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA PROCEDENTE.” (TJGO, APL nº. 03355339520158090065, Rel. Des. Amaral Wilson de Oliveira, Quarta Câmara Cível, j. em 30/05/2018, DJ de 30/05/2018. excerto)

- **Análise Técnica (Mantido):** A fixação em 100% ou mais do vencimento faz com que o “acessório” se iguale ao “principal”, o que desvirtua a finalidade da gratificação, que deve ser um incentivo pontual (Desnaturação pelo Percentual). Se a verba é paga de forma geral ou fixada sem critérios que exijam um esforço extra real, ela é um aumento salarial que exige lei específica de iniciativa do Poder Executivo, e não uma mera gratificação administrativa. (Aumento Disfarçado). O uso de decretos ou leis genéricas para fixar altos percentuais de gratificação usurpa a competência do Poder Legislativo de definir a remuneração de forma clara e isonômica (Violação à Reserva Legal).

## 7. Base de Cálculo de Vantagens (art. 103).

- **Proposta do Sindicato:** “Exigir que as vantagens sejam calculadas sobre o salário atual do servidor, e nunca sobre o salário inicial da carreira.”

### Texto do Dispositivo (PLC):

*Art. 103. ...  
(...)*

Contrato Administrativo nº. 350/2025  
Aires, Lima & Martins Advogados Associados  
CNPJ nº. 41.010.223/0001-17



§ 1º. O valor da GECCC:

I – deverá ser calculado em horas, observadas a natureza e a complexidade da atividade exercida; e

II – não poderá ser superior a 120 (cento e vinte) horas normais do servidor público.

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “Remunera o servidor que atua como instrutor ou em comissões especiais. O limite de 120 horas anuais (§ 1º, II) e a exigência de compensação de jornada (§ 2º.) garantem que o servidor não negligencie suas funções originárias para se dedicar exclusivamente a cursos ou comissões, mantendo o equilíbrio operacional da unidade.” **O PLC estabelece como norma geral que a base de cálculo de todas as vantagens é o vencimento do cargo público, na classe e no nível em que se encontra o servidor público, e não o vencimento inicial (Classe A, Nível I), inclusive a GECCC (art. 233, § 1º, do PLC).**

- **Jurisprudência:** A jurisprudência dos Tribunais Superiores e do TJGO valida a utilização do valor da hora normal de trabalho como base de cálculo para gratificações de natureza eventual e temporária, como a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECCC). O entendimento central é de que tais verbas visam remunerar o esforço extraordinário ou a especialidade da tarefa desempenhada fora das atribuições comuns, devendo observar a proporcionalidade com a jornada e o vencimento do servidor público.

“(…) a gratificação (neste caso, de regência, aplicada por analogia à GECC) é paga no percentual correspondente à carga horária do servidor (...) o parâmetro deverá considerar a tabela de vencimentos própria da carga horária exercida por cada servidor (...) mediante contraprestação remuneratória proporcional ao tempo que ficar em sala de aula (ou no encargo).” (TJGO, RI nº. 51299041320178090051, Rel. Des. Fernando Ribeiro Montefusco, Segunda Turma Recursal dos Juizados Especiais, p. em 05/04/2022, excerto)

- **Análise Técnica (Alterado Parcialmente):** Nos termos do art. 2º., XXI, do PLC o vencimento do servidor público corresponde ao valor fixado em lei para a sua jornada de trabalho, **na classe e no nível em que se encontra**, e o valor da sua hora normal é o produto da divisão desse vencimento pelo número de horas mensais da jornada de trabalho do respectivo cargo público (art. 2º., XXV, do PLC). Portanto, **a base de cálculo da GECCC é “o salário atual do servidor”, e não “o salário inicial da carreira”**. Contudo, para conferir maior clareza técnica e segurança jurídica quanto à base de cálculo da GECCC, segue nova redação para o art. 103 do PLC:



- **Proposta de nova redação para o art. 103 do PLC:**

*Art. 103. A Gratificação por Encargo de Curso, Concurso ou Comissão (GECCC) é devida ao servidor público que for designado, em caráter eventual e temporário, para:*

*I – atuar como instrutor em curso de formação ou de desenvolvimento ou em treinamento, que for instituído no âmbito da Administração Pública Municipal;*

*II – participar da logística de preparação e da realização, da aplicação, da fiscalização ou da avaliação de provas de processo seletivo simplificado ou de concurso público, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as atribuições do cargo público que ocupa; e*

*III – integrar as seguintes comissões:*

*a) Especial de concurso;*

*b) De avaliação especial de desempenho;*

*c) De gestão do teletrabalho;*

*d) De avaliação;*

*e) Disciplinar (sindicância e processo administrativo disciplinar);*

*f) Revisora; e*

*g) Aquelas que venham a ser futuramente criadas por lei específica.*

*§ 1º. A GECCC terá como base de cálculo o valor da hora normal de trabalho do servidor público, devendo o montante ser apurado proporcionalmente às horas efetivamente dedicadas às atividades previstas neste artigo, observadas a natureza e a complexidade da tarefa, e respeitado o limite anual de 120 (cento e vinte) horas.*

*§ 2º. A GECCC somente poderá ser paga se as atividades referidas nos incisos do “caput” deste artigo forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo público de que o servidor público for titular, devendo ser objeto de compensação de carga horária quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, a ser efetivada no prazo de até 01 (um) ano.*

*§ 3º. É vedado o recebimento de mais de uma GECCC, ainda que o servidor público seja designado para mais de um dos encargos previstos nos incisos do “caput” deste artigo.*

- **Fundamentação jurídica e notas à nova redação o art. 103 do PLC:**

- **Uniformização da Base de Cálculo:** A redação anterior mencionava que o valor “deveria ser calculado em horas”, o que poderia gerar dúvida sobre se o pagamento seria feito pelo valor da hora do servidor ou por uma tabela fixa. A nova redação do § 1º. vincula expressamente o pagamento ao valor da hora normal, garantindo que a gratificação acompanhe a remuneração de cada servidor;



- **Referencial Normativo:** Na esfera municipal, a vinculação à hora normal de trabalho é uma escolha legislativa comum que preserva a proporcionalidade remuneratória;
- **Legalidade do cálculo horário:** O TJGO exige que o cálculo seja proporcional à carga horária desempenhada (RI nº. 5129904-13) e os Tribunais Superiores validam o uso do valor da hora normal como o teto e a métrica de apuração para gratificações eventuais;
- **Segurança Jurídica:** Ao utilizar o “valor da hora normal”, a norma municipal evita disparidades e cumpre o princípio da razoabilidade remuneratória.

## 8. Vender 10 dias de Férias (art. 111).

- **Proposta do Sindicato:** “Garantir o direito do servidor de vender 10 dias de férias (receber em dinheiro)”.

### Texto do Dispositivo (PLC):

*Art. 111. O servidor público fará jus a até 30 (trinta) dias de férias, após cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, que podem ser acumuladas em até 02 (dois) períodos aquisitivos, no interesse da Administração Pública Municipal, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.*

*§ 1º. As ausências injustificadas ao serviço não poderão ser consideradas na contagem do período aquisitivo de férias.*

*§ 2º. O servidor público deverá protocolizar requerimento de concessão de férias, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, contados da data pretendida para o início do período de gozo;*

*§ 3º. A pedido do servidor público e no interesse da Administração Pública Municipal, poderá ser concedido:*

*I – o parcelamento do período de gozo das férias em 02 (duas) etapas, nunca inferiores a 10 (dez) dias; e*

*II – o gozo de férias no mesmo período das férias de membros de uma mesma família que sejam servidores públicos do Município.*

*§ 4º. O requerimento de concessão de férias deverá ser respondido, por escrito, pela Administração Pública Municipal, em até 10 (dez) dias úteis, contados da data do protocolo.*

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “Não há previsão constitucional para abono pecuniário no regime estatutário. A criação dessa despesa geraria passivo sem fonte de custeio, afrontando a segurança fiscal.”



- **Jurisprudência:** Os Tribunais Superiores (STF e STJ) e o TJGO entendem que o direito a “venda” das férias (abono pecuniário) é um instituto típico do regime celetista (art. 143 da CLT) e não possui previsão ou garantia automática na Constituição Federal para os servidores estatutários.

“(…) II - Não há norma específica que sustente o direito, do servidor ativo, a ser indenizado, a qualquer tempo, pelo saldo de férias para o qual a Administração o conclama a usufruir, e este não o faz por sponte própria. III - Trata-se de situação que diverge da já assentada possibilidade de conversão em pecúnia de férias não gozadas, independentemente de requerimento administrativo, após a aposentadoria ou desvinculação do servidor, quando se verificaria o indevido enriquecimento sem causa do estado. Isto porque, a Administração necessita que seus servidores ativos sigam um planejamento de saídas para gozo de férias, a viabilizar a própria organização do serviço público. IV - Admitir que o servidor possa, a seu bel prazer, decidir acumular quantos períodos de férias quiser, seja para usufruir de forma acumulada ou parcelada, seja para receber o equivalente em pecúnia, quando lhe for conveniente, seria transferir ao servidor a própria gestão do serviço público e do planejamento orçamentário, permitindo a conversão das férias em pecúnia a milhares de servidores que, possivelmente, tenham o mesmo interesse seja na acumulação, seja na conversão em pecúnia.” (STJ, AgInt no RMS nº. 53.651/DF, Rel. Min. Francisco Falcão, Segunda Turma, j. em 07/06/2018, DJe de 14/06/2018, excerto)

- **Análise Técnica (Alterado):** Com base na autonomia administrativa municipal (art. 39 da CF) e na jurisprudência consolidada do TJGO não há impedimento para que o RJU preveja a conversão de parte das férias em abono pecuniário. Assim, segue nova redação do art. 111 do PLC, que acolhe a proposta sindical de “venda” de até 10 dias de férias (abono pecuniário), mas mantém a segurança jurídica e fiscal mediante a inclusão de condicionantes orçamentárias e procedimentais, em conformidade com o art. 169, § 1º da CF:
- **Proposta de nova redação para o art. 103 do PLC:**

*Art. 111. O servidor público fará jus a 30 (trinta) dias de férias, após cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, que podem ser acumuladas em até 02 (dois) períodos aquisitivos, no interesse da Administração Pública Municipal.*

*§ 1º É facultado ao servidor público converter 1/3 (um terço) de cada período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.*

*§ 2º O requerimento para a conversão prevista no § 1º deste artigo deverá ser apresentado à unidade administrativa de gestão de pessoal com*



*antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data prevista para o início do gozo.*

*§ 3º O pagamento do abono pecuniário fica condicionado à existência de prévia dotação orçamentária e à disponibilidade financeira do Município, observados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.*

*§ 4º O valor do abono pecuniário não integrará a base de cálculo de qualquer outra vantagem remuneratória e sobre ele não incidirá contribuição previdenciária, dada a sua natureza indenizatória.*

• **Fundamentação jurídica e notas à nova redação o art. 111 do PLC:**

- **Autonomia Municipal e Simetria com a CLT:** Embora o regime estatutário seja regido por lei própria, o Município detém autonomia (art. 39, *caput*, CF) para instituir vantagens similares às do regime geral (art. 143 da CLT), desde que observe a responsabilidade fiscal;

- **Vedação ao Enriquecimento Ilícito (Tema 635 STF):** A possibilidade de conversão parcial em pecúnia atua de forma preventiva, evitando o acúmulo excessivo de períodos que, futuramente, poderiam gerar indenizações vultosas no momento da aposentadoria ou exoneração, conforme o entendimento do STF.

- **Observância do art. 169, § 1º, da CF:** Para garantir a hígidez fiscal, a nova redação do art. 111 do PLC incluiu a necessidade de dotação prévia, conforme exige a norma constitucional.

**9. Licença Médica de 90 dias (art. 121, §§ 1º e 2º).**

• **Proposta do Sindicato:** “Rejeitar esse limite. O servidor doente deve ficar afastado pelo tempo que o médico mandar.”

**Texto do Dispositivo (PLC):**

*Art. 121. A licença por motivo de doença em pessoa da família poderá ser concedida ao servidor, mediante pedido, para assistência ao cônjuge ou companheiro(a), aos pais, aos filhos(as), ao padrasto ou madrasta, ao enteado, ou a dependente que viva comprovadamente às suas expensas e conste de seu assentamento funcional.*

*§ 1º. A concessão da licença por motivo de doença em pessoa da família exige a comprovação da indispensabilidade da assistência direta do servidor público, a qual deve ser incompatível com o exercício do cargo público ou com a compensação da sua jornada de trabalho, mediante parecer da perícia em saúde e, quando necessário, laudo de visita técnica da Assistência Social na forma desta Lei Complementar.*



§ 2º. A licença por motivo de doença em pessoa da família, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de 12 (doze) meses, nas seguintes condições:

I – por até 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, com direito à remuneração integral;

II – por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem direito à remuneração.

§ 3º. O interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença por motivo de doença em pessoa da família que for concedida.

§ 4º. A soma dos períodos de licença por motivo de doença em pessoa da família em um mesmo interstício não poderá ultrapassar os limites estabelecidos no § 2º. deste artigo.

§ 5º. A perícia em saúde e a visita técnica poderão ser realizadas na residência do paciente ou no estabelecimento hospitalar, sempre que as condições de saúde deste impedirem o deslocamento.

§ 6º. Na impossibilidade justificada de realização da perícia oficial, a licença por motivo de doença em pessoa da família poderá ser instruída com atestado médico particular, que deverá conter:

I – o tempo sugerido para o afastamento;

II – a identificação do profissional e seu registro no conselho de classe;

III – a indicação da Classificação Estatística Internacional de Doenças (CID), desde que haja autorização expressa do paciente ou de seu representante legal, em observância ao sigilo médico e à proteção de dados pessoais; e

IV – o registro legível das informações.

§ 7º. A manutenção da licença por motivo de doença em pessoa da família por período superior a 30 (trinta) dias dependerá, obrigatoriamente, de nova avaliação pericial a ser realizada antes do término do período inicial.

• **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “Garante a sustentabilidade financeira (...) exigindo que regimes próprios de previdência sejam sustentáveis.” (...) “O limite é essencial para o equilíbrio atuarial do RPPS (art. 40, CF). Afastamentos indeterminados impedem a gestão do passivo previdenciário municipal.” A estruturação do art. 121 do PLC do PLC, ao estabelecer limites temporais estritos para a licença por motivo de doença em pessoa da família (30 dias remunerados e 90 dias sem remuneração), fundamenta-se no dever constitucional de **preservar o equilíbrio financeiro e atuarial dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS)**, conforme exigido pelo art. 40 da CF.

• **Jurisprudência:** O Poder Judiciário frequentemente utiliza o regime jurídico dos servidores federais como baliza de razoabilidade para validar normas locais. O art. 81, § 1º., da Lei Federal nº. 8.112/1990



estabelece limites idênticos ou até mais restritivos que o PLC analisado, o que reforça a legalidade da norma municipal. O STF e o TJGO consolidaram o entendimento de que a definição do tempo de licença e sua remuneração é matéria de Reserva de Lei do ente federado, sendo **legítimo ao legislador municipal fixar tetos temporais para evitar o afastamento remunerado *ad eternum***.

“REEXAME NECESSÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA. CÔNJUGE. REQUISITOS LEGAIS DEMONSTRADOS PELO SERVIDOR. ILEGALIDADE DO INDEFERIMENTO ADMINISTRATIVO. I - A licença, por motivo de doença em pessoa da família, ascendente, descendente, colateral, consanguíneo ou afim até o 2º grau civil e do cônjuge, é direito subjetivo do servidor, *ex vi* dos os artigos 227, § 1º c/c 224, §§ 1º e 3º, ambos do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Goiás (Lei nº 10.460/88). II - Assim, inexistente espaço para o administrador público, sob o princípio da discricionariedade, criar óbice ao pleito, sem amparo legal. III - Destarte, os documentos anexados à inicial são incontroversos quanto à gravidade da doença que acomete a esposa do impetrante, confirmada pelo laudo médico da Gerência de Saúde e Prevenção da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento, e quanto à necessidade do respectivo acompanhamento, em tempo integral, pelo prazo de 30 (trinta) dias. IV - Desse modo, uma vez atendidos os requisitos do artigo 227, § 1º, e produzido o laudo médico de que diz respeito o artigo 224, § 1º e 3º, da Lei Estadual nº 10.460/1988, forçoso reconhecer o direito ao usufruto de licença por motivo de doença em pessoa da família, com vencimentos integrais, pelo prazo vindicado. REMESSA NECESSÁRIA CONHECIDA E DESPROVIDA.” (TJGO, Reex. Nec. no MS nº. 04483355120198090051, Rel. Des. Luiz Eduardo de Sousa, Primeira Câmara Cível, j. em 20/04/2021, DJ de 20/04/2021)

- **Análise Técnica (Mantido):** A norma do art. 121, § 2º., I e II, do PLC (30 dias remunerados mais 90 dias sem remuneração) é mais benéfica do que muitos estatutos estaduais e é **compatível com o padrão federal**. A fixação desses limites é essencial para **evitar que o Município pague salários por meses a fio sem a prestação do serviço**, bem como atende ao art. 40 da CF, que proíbe benefícios que não possuam fonte de custeio equilibrada ou que gerem tempo de contribuição fictício excessivo.
- **Observação 1:** De fato, o art. 121 do PLC não permite que o servidor público fique afastado por tempo indeterminado recebendo salários para cuidar de familiares. O limite de 180 dias (sendo apenas os primeiros 90 remunerados total ou parcialmente) visa equilibrar o direito à assistência familiar com a continuidade do serviço público.



Contudo, se a patologia do familiar exigir cuidados permanentes que ultrapassem o teto do art. 121, o PLC oferece quatro alternativas:

- i. **Jornada de Trabalho Especial Reduzida:** mínimo de 20 horas semanais e 04 horas diárias, com vencimento proporcional (art. 44);
- ii. **Jornada de Trabalho Especial Corrida:** 30 horas semanais e 06 horas diárias, com vencimento integral (art. 45);
- iii. **Jornada de Trabalho Especial do Portador de Necessidades Especiais ou se Doença Grave:** mínimo, 20 horas semanais e 04 horas diárias, sem redução de vencimento (art. 47, § 1º.);
- iv. **Regime de Teletrabalho:** condicionado ao cumprimento de meta e sem redução de vencimento (art. 57); e
- v. **Licença para Tratar de Interesses Particulares:** por até 03 anos consecutivos, sem vencimentos (art. 130).

- **Observação 2:** Como visto, o art. 121 do PLC trata da “licença por motivo de doença em pessoa da família”. O afastamento do servidor público para tratamento de saúde ou por motivo de acidente em serviço está disciplinado no art. 133 do PLC.

**Texto do Dispositivo (PLC):**

*Art. 133. O afastamento para tratamento de saúde ou por motivo de acidente em serviço será concedido ao servidor público, de ofício ou a pedido, com base em perícia realizada por médico ou junta médica oficial, que determinará o prazo do afastamento.*

*§ 1º. O afastamento para tratamento de saúde ou por motivo de acidente em serviço por incapacidade temporária para o trabalho não poderá exceder a 24 (vinte e quatro) meses consecutivos, findos os quais o servidor público deverá ser submetido a nova avaliação para fins de readaptação ou aposentadoria por incapacidade permanente, caso seja considerado insuscetível de recuperação.*

*§ 2º. Os afastamentos para tratamento de saúde ou por motivo de acidente em serviço superior a 30 (trinta) dias dependem obrigatoriamente de avaliação por Junta Médica Oficial, devendo o servidor público submeter-se à reavaliação antes do término do período concedido para fins de prorrogação ou retorno ao serviço.*

*§ 3º. No caso de acidente em serviço, a perícia deverá atestar expressamente onexo causal entre o evento e a incapacidade, garantindo-se ao servidor público a percepção do seu vencimento durante todo o período de afastamento.*



§ 4º. *Aplicam-se ao afastamento para tratamento de saúde ou por motivo de acidente em serviço, no que couber, os requisitos e critérios fixados para o benefício de auxílio por incapacidade temporária do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), observada a legislação municipal específica.*

§ 5º. *É vedada a concessão do afastamento para tratamento de saúde decorrente de procedimentos estéticos ou cirurgias eletivas sem finalidade reparadora ou funcional.*

• **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “O § 1º. estabelece um marco temporal importante para a definição da situação do servidor (readaptação ou aposentadoria), evitando afastamentos *ad aeternum* sem solução definitiva.” Contudo, a alegação de que o afastamento deve ser ilimitado **não procede juridicamente**, pelos seguintes fundamentos:

- **Natureza Temporária do Afastamento:** No Direito Administrativo brasileiro e nos RPPSs, o afastamento para tratamento de saúde é, por definição, **temporária**. O Art. 133 atribui ao médico perito a função de “determinar o prazo”, mas esse prazo serve para reavaliação periódica;

- **Limite como Marco de Definição:** O limite (geralmente de **24 meses**, conforme praxe estatutária) não é um teto para a doença, mas um marco para a **alteração do status jurídico do servidor**. Se o servidor não se recupera após o período máximo previsto na legislação local para a licença, a lei impõe que a Administração tome uma providência definitiva: ou o servidor é **readaptado** (art. 37, § 13, CF e art. 28, *caput*, do PLC), ou é **aposentado por incapacidade permanente** (art. 28, § 6º., do PLC).

• **Jurisprudência:** O TJGO reafirma que o período de licença até 24 meses é considerado como de **efetivo exercício** para fins de benefícios acessórios (como auxílio-alimentação), mas reconhece que, ultrapassado esse teto, a natureza jurídica da relação se altera, cessando a licença temporária e iniciando-se o processo de inativação. O STF e o TJGO entendem que, constatada a incapacidade total e permanente após o término do prazo de afastamento, o servidor tem o direito e o Município o dever de conceder a aposentadoria, e não manter a licença indefinidamente.

“(…) verifica-se que a Lei Estadual nº 10.460/1988 (...) assim considerava: Art. 35 - Considera-se como de efetivo exercício (...) XII - **licença para tratamento de saúde até o limite máximo de 24 (vinte e quatro) meses.**” (TJGO, RI nº. 56067685120228090051, Rel. Juiz Fernando Ribeiro Montefusco, Segunda Turma Recursal dos Juizados Especiais, p. em 11/05/2023, excerto)



“(…) A legislação vigente à época do afastamento da apelada, anterior à EC 103/2019 e à alteração da legislação municipal (Lei Municipal n. 746/2020), garante o direito à aposentadoria com proventos integrais em razão de doenças graves. (...) A concessão de aposentadoria por incapacidade permanente, em razão de doenças graves, é devida com proventos integrais quando preenchidos os requisitos legais vigentes à época do afastamento do servidor.” (TJGO nº. 52856122620228090069, Rel. Des. Aureliano Albuquerque Amorim, Sexta Câmara Cível, p. em 16/10/2024, excerto)

- **Análise Técnica (Mantido):** As previsões expressas nos arts. 121 e 133 do PLC são legais ao preverem que o perito médico determine o prazo. A existência de um limite temporal para a licença/afastamento (seja de 90 dias para família ou 24 meses para a própria saúde) é uma exigência constitucional de boa gestão pública e previdenciária. O servidor público doente não fica desamparado após o limite; ele apenas muda de situação jurídica, passando da licença temporária para a aposentadoria definitiva, se for o caso.

## 10. Insalubridade/Periculosidade (arts. 106 e 107).

- **Proposta do Sindicato:** “Garantir o pagamento mesmo para exposição de pouco tempo (30 minutos).”

### Textos dos Dispositivos (PLC):

*Art. 106. O Adicional de Insalubridade é devido ao servidor público que realize as atividades ou operações consideradas insalubres e corresponderá a 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) do valor do vencimento inicial do respectivo cargo público, desconsiderando-se as demais vantagens, de acordo com a classificação nos graus máximo, médio ou mínimo, respectivamente, nos termos da NR-15 e seus anexos, aprovada por Portaria do Ministério do Trabalho, ou outra norma que vier a substituí-la, e do que for aferido no Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho – LTCAT.*

*Parágrafo único. O local de trabalho e o servidor público que opera com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação federal.*

*Art. 107. O Adicional de Periculosidade é devido ao servidor público que realize as atividades ou operações consideradas perigosas e corresponderá a 30% (trinta por cento) do valor do vencimento inicial do respectivo cargo público, desconsiderando-se as demais vantagens, nos termos da NR-16 e seus anexos, aprovada por Portaria do Ministério do Trabalho, ou outra*



*norma que vier a substituí-la, e do que for aferido no Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho – LTCAT.*

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “A remissão às NR-15 e NR-16 do Ministério do Trabalho e a exigência do LTCAT conferem objetividade técnica à concessão, evitando pagamentos baseados apenas em presunções.” A pretensão sindical de garantir o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade para exposições de curto tempo (30 minutos) carece de amparo legal e jurisprudencial, especialmente à luz das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NR-15 e NR-16), que exigem a **habitualidade** e a **permanência** na exposição aos agentes nocivos ou de risco.
- **Jurisprudência:** O STJ e o TST (este último através da Súmula 364, aplicada subsidiariamente) consolidaram o entendimento de que o contato “eventual” ou por “tempo extremamente reduzido” com o agente perigoso ou insalubre retira o direito ao adicional. “Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado **exposto permanentemente** ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. **Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.**” (Súmula 364, I, do TST, destacamos) Embora a Súmula seja trabalhista, os Tribunais de Justiça e o STJ utilizam o conceito de “tempo extremamente reduzido” para fundamentar a negativa do adicional a servidores estatutários quando a lei local remete às NRs do Ministério do Trabalho. O TJGO possui precedentes claros no mesmo sentido. Em julgados recentes, o Tribunal Goiano reafirmou que a habitualidade é condição indispensável para fazer jus aos referidos adicionais, considerando habitual a exposição superior à metade da carga horária semanal e classificando a exposição curta como fortuita. Vejamos:

“APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE RECONHECIMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE CUMULADO COM COBRANÇA RETROATIVA. SERVIDORA PÚBLICA ESTADUAL. AGENTE ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL DE APOIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE NÃO DEVIDO. SENTENÇA MANTIDA. 1. Segundo o artigo 4º, §§ 1º e 2º, da Lei estadual nº 19.573/2016, a habitualidade no exercício do trabalho é condição indispensável para o reconhecimento da situação de insalubridade que dá ensejo à percepção da vantagem pecuniária respectiva, **sendo exposição habitual aquela que se dá por tempo superior à metade da carga horária de trabalho semanal.** 2. Conforme laudo confeccionado por perito nomeado pelo juízo, a autora/apelante não exerce atividades e operações insalubres com a habitualidade exigida pela Lei Estadual nº 19.573/2016, de modo que a manutenção da improcedência dos pedidos autorais é a medida

Contrato Administrativo nº. 350/2025

Aires, Lima & Martins Advogados Associados

CNPJ nº. 41.010.223/0001-17



impositiva. RECURSO CONHECIDO, MAS DESPROVIDO.” (TJGO, AC nº. 53178882520228090065, Rel. Des. Sebastião Luiz Fleury, Sétima Câmara Cível, p. em 17/10/2023, destacamos)

“(…) Nestes casos, a jurisprudência do Tribunal de Justiça de Goiás entende que devem ser aplicadas, por analogia, as disposições da Norma Regulamentadora nº 16, anexo 3, do Ministério do Trabalho e Emprego. (...) IV - A atividade desempenhada pela recorrente não é considerada perigosa, seja pela natureza do cargo exercido (guarda vigilante) ou por uma situação fática rotineiramente vivenciada, inexistindo o perigo permanente ou intermitente, ou que esteja sujeita a condições de risco de forma habitual e contínua a fim de justificar a concessão do adicional vindicado.” (TJGO, AC nº. 51311901920228090029, Rel. Des. Luiz Eduardo De Sousa, Nona Câmara Cível, p. em 02/10/2023, excertos, destacamos)

- **Análise Técnica (Mantido):** A proposta de pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade em situações de 30 minutos de exposição viola o princípio da **legalidade estrita**, uma vez que as Normas Regulamentadoras 15 e 16 do TEM exigem análise quantitativa (limites de tolerância) e qualitativa (habitualidade), o que geralmente não se perfaz em apenas 30 minutos de exposição diária ou eventual. O adicional é uma gratificação de serviço que compensa um risco real e contínuo. O pagamento por tempo ínfimo desvirtuaria a natureza da verba, transformando-a em aumento salarial disfarçado. Nos termos da legislação federal de regência e da jurisprudência, o pagamento destes adicionais depende obrigatoriamente de laudo técnico que ateste a nocividade. Se o laudo concluir que a exposição de 30 minutos é insuficiente para caracterizar a insalubridade/periculosidade segundo os parâmetros técnicos, a Administração não pode realizar o pagamento por mera convenção ou acordo.

## II. Adicional de Viagens (art. 110, § 1º).

- **Proposta do Sindicato:** “Mudar a regra atual. A lei proíbe usar o salário-mínimo como base para esse cálculo.”

### Texto do Dispositivo (PLC):

*Art. 110. O Adicional de Viagem é devido mensalmente ao servidor público que, a serviço, no interesse da Administração Pública Municipal e habitualmente, em razão das atribuições do cargo público, viajar para fora do Município.*



§ 1º. O valor do Adicional de Viagem será calculado com base no número de dias de viagem, não podendo ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do vencimento inicial do respectivo cargo público.

§ 2º. O Adicional de Viagem poderá ser pago antecipadamente.

§ 3º. É vedado o pagamento de Adicional de Viagem cumulativamente com a Diária prevista no art. 111 desta Lei Complementar.

§ 4º. O valor pago à título de Adicional de Viagem deverá ser debitado do próximo vencimento do servidor público, em folha de pagamento, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas nesta Lei Complementar, quando esse:

I – não se afastar do Município, por qualquer motivo; ou

II – desatender as condições previstas no caput deste artigo.

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “Destinado a quem viaja habitualmente por força do cargo. (...) Este adicional funciona como uma alternativa simplificada às diárias para servidores que estão constantemente em trânsito (ex.: motoristas de ambulância, fiscais volantes). O limite de 10% do **vencimento inicial** (§ 1º.) e a vedação de cumular com diárias (§ 3º.) garantem a previsibilidade dos gastos e evitam o pagamento em duplicidade.”

- **Jurisprudência:** O TJGO consolidou o entendimento de que os municípios possuem autonomia administrativa para regulamentar as vantagens pecuniárias de seus servidores. Se a lei municipal estabelece que um adicional incide sobre o vencimento do cargo (vencimento inicial), essa norma deve ser rigorosamente seguida pela Administração.

“(…) As relações entre o Município e seus servidores são regidas pelo regime do direito público, restando afastada eventual regulamentação aplicável ao regime trabalhista. Na hipótese, detendo o Município de autonomia administrativa para reger suas relações com seus servidores, descabe a aplicação de legislação federal sobre o tema. 3. Por força da Súmula Vinculante nº 4/STF, não se admite, via de regra, a utilização do salário-mínimo como base de cálculo de qualquer vantagem pecuniária de servidor público.” (TJGO, RNC nº. 51460472320208090132, Rel. Des. Doraci Lamar Rosa da Silva Andrade, Vara das Fazendas Públicas, p. em 13/02/2023, excerto)

- **Análise Técnica (Alterado):** O atual do art. 110 do PLC já **atende ao pleito do sindicato** ao utilizar o vencimento inicial, cumprindo a Súmula Vinculante nº. 4 do STF. Contudo, **com o intuito de garantir uma maneira mais justa**, vinculando o pagamento ao custo real do serviço prestado (viagem) e não à hierarquia salarial do servidor, segue nova redação do art. 110 do PLC:



- Proposta de nova redação para o art. 110 do PLC:

*Art. 110. O Adicional de Viagem é devido mensalmente ao servidor público que, a serviço, no interesse da Administração Pública Municipal e habitualmente, em razão das atribuições do cargo público, viajar para fora do Município.*

*§ 1º. O valor do Adicional de Viagem será fixado por Decreto do Chefe de cada Poder, no âmbito de sua competência e nos termos desta Lei Complementar, devendo a regulamentação observar a distinção do custo de vida no local de destino e a natureza do cargo público ocupado, não podendo, em qualquer hipótese, ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do menor vencimento inicial do quadro de pessoal do Município.*

*§ 2º. O Adicional de Viagem poderá ser pago antecipadamente.*

*§ 3º. É vedado o pagamento de Adicional de Viagem cumulativamente com a Diária prevista no art. 111 desta Lei Complementar.*

*§ 4º. O valor pago a título de Adicional de Viagem deverá ser debitado do próximo vencimento do servidor público, em folha de pagamento, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas nesta Lei Complementar, quando este:*

*I – não se afastar do Município, por qualquer motivo; ou*

*II – desatender as condições previstas no caput deste artigo.*

- Fundamentação jurídica e notas à nova redação o art. 110 do PLC:

- **Promoção da Isonomia Real (Equidade no Deslocamento):** Na versão anterior, o teto era calculado sobre o “vencimento inicial do **respectivo cargo**”. Isso criava uma disparidade injustificável: um Secretário Municipal e um Motorista, realizando a mesma viagem para o mesmo destino, teriam tetos de ajuda de custo drasticamente diferentes, embora o custo de um prato de comida ou de uma hospedagem seja o mesmo para ambos. Ao fixar o limite em **10% do menor vencimento inicial do quadro de pessoal**, a lei estabelece um “teto democrático”. O valor passa a ser referenciado pelo custo real da viagem e não pelo *status* remuneratório do servidor, atendendo ao caráter estritamente indenizatório da verba;

- **Critério Técnico de Custo de Vida no Destino:** A redação anterior previa um cálculo engessado apenas pelo “número de dias”. O novo texto introduz a necessidade de observar a **distinção do custo de vida no local de destino**. Assim, a norma é tecnicamente mais justa e eficiente, pois, viajar para uma capital (alto custo) exige uma indenização superior a um deslocamento para um município vizinho de pequeno porte. A nova redação permite que a Administração, via decreto, escalone os valores de acordo com a realidade econômica do destino, evitando pagamentos insuficientes ou excessivos;



- **Poder Regulamentar e Agilidade Administrativa (Fixação por Decreto):** A nova redação confere agilidade à gestão. Caso haja uma inflação súbita nos preços de hotéis ou combustíveis, a Administração pode ajustar os valores das tabelas de viagem via decreto de forma imediata, desde que respeitado o limite de 10% previsto na Lei Complementar. Isso respeita a **Autonomia Administrativa** reconhecida pelo STF: “(...) a instituição de vantagens pecuniárias (...) exige a edição de lei [como esta Lei Complementar], não se admitido a criação de gratificações por ato infralegal (...)” (ARE nº. 1.399.770/SP, Rel. Min. Flávio Dino, j. em 12/07/2024, p. em 15/07/2024, excerto). Uma vez que a lei criou a vantagem, o decreto apenas regulamenta os valores, o que é perfeitamente legal;

- **Controle de Gastos e Previsibilidade Orçamentária:** O uso do “menor vencimento inicial” como indexador do teto funciona como um freio de gastos mais eficiente do que o “vencimento do respectivo cargo”. A nova redação impede que servidores com salários muito elevados recebam adicionais de viagem desproporcionais que poderiam ser interpretados como “aumento salarial disfarçado”. O teto fixado no menor vencimento do Município garante que a verba permaneça dentro de uma faixa razoável de ressarcimento de despesas, protegendo o Erário contra abusos; e

- **Segurança Jurídica (Súmula Vinculante nº. 4 do STF):** Ambas as redações evitam o uso do salário-mínimo, o que é positivo. Contudo, a nova redação, ao citar o “menor vencimento inicial do quadro”, utiliza um parâmetro interno da Administração que é imune a variações externas da política nacional de salário-mínimo, mantendo a conformidade com a SV 4 do STF.

12. Licença para Qualificação (art.

- **Proposta do Sindicato:** “Não amarrar o tempo de forma tão rígida apenas aos meses do curso.”

**Textos dos Dispositivos (PLC):**

*Art. 126. Após cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício, o servidor público poderá, no interesse da Administração, ser concedida licença para capacitação, com direito ao recebimento de vencimento, por até 03 (três) meses, para participar de curso de capacitação profissional.*

*§ 1º. Os períodos de licença para capacitação não são acumuláveis e deverão ser usufruídos dentro dos 05 (cinco) anos subsequentes à aquisição do direito.*



§ 2º. O requerimento deverá ser protocolado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, acompanhado da programação do curso e da justificativa da correlação com as atribuições do cargo público do servidor.

§ 3º. A licença para capacitação será concedida para cursos que atendam aos seguintes requisitos:

I – pertinência temática com as atribuições do cargo público ou com a área de atuação da unidade administrativa de lotação do servidor público;

II – carga horária compatível com o período de licença para capacitação solicitada;

III – oferta por instituição de ensino, centro de treinamento ou entidade de classe de reconhecida idoneidade, independentemente de credenciamento prévio junto ao Ministério da Educação (MEC) para cursos de curta duração, treinamentos, workshops ou seminários; e

IV – modalidades presencial, semipresencial ou à distância (EAD).

§ 4º. A concessão da licença para capacitação é ato discricionário, condicionado à conveniência e oportunidade da Administração, devendo ser assegurada a continuidade do serviço público.

§ 5º. É vedada a concessão da licença para capacitação ao servidor público que:

I – esteja em estágio probatório;

II – tenha sofrido penalidade disciplinar de suspensão nos últimos 02 (dois) anos; ou

III – esteja desviado de função.

§ 6º. O servidor público deverá comprovar a conclusão do curso mediante a apresentação de certificado ou documento equivalente no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno, sob pena de restituição ao Erário Municipal dos vencimentos recebidos durante o afastamento, salvo na hipótese comprovada de força maior ou caso fortuito.

Art. 127. O servidor público poderá, no interesse da Administração, ter concedida a licença para aprimoramento profissional, com direito ao recebimento do seu vencimento, para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado) em instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

§ 1º. A licença para aprimoramento profissional apenas poderá ser concedida ao servidor público efetivo que tenha cumprido o seguinte tempo de serviço no Município:

I – 03 (três) anos para mestrado; e

II – 04 (quatro) anos para doutorado.

§ 2º. A licença para aprimoramento profissional será concedida pelo prazo de até 02 (dois) anos para mestrado e 04 (quatro) anos para doutorado, podendo ser prorrogada em casos excepcionais, devidamente justificados e a critério da Administração.

§ 3º. É vedada a concessão de licença para aprimoramento profissional ao servidor público que:

I – esteja em estágio probatório;



II – tenha se licenciado para tratar de interesses particulares ou para capacitação nos 02 (dois) anos anteriores à solicitação; ou

III – tenha sofrido penalidade disciplinar de suspensão nos últimos 03 (três) anos.

§ 4º. O servidor público beneficiado pela licença para aprimoramento profissional deverá permanecer no exercício das atribuições do seu cargo público, após o seu retorno, por um período igual ao da licença para aprimoramento profissional concedida.

Art. 128. O requerimento de licença para aprimoramento profissional deverá ser protocolado com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, instruído com o comprovante de matrícula ou aprovação no processo seletivo e a justificativa da correlação do programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado ou doutorado) com as atribuições do seu cargo público.

§ 1º. A Administração poderá limitar o número de servidores públicos afastados simultaneamente por unidade administrativa, visando garantir a continuidade e a eficiência do serviço público.

§ 2º. Em caso de empate entre interessados (requerentes) lotados da mesma unidade administrativa, terá prioridade o servidor público:

I – que nunca tenha usufruído de licença para aprimoramento profissional para pós-graduação;

II – com maior tempo de efetivo exercício no respectivo cargo público; e

III – com melhor avaliação de desempenho.

Art. 129. O servidor público deverá comprovar semestralmente a frequência e o aproveitamento acadêmico mediante documento oficial da instituição de ensino.

Parágrafo único. O servidor público será obrigado a restituir ao Erário Municipal os vencimentos recebidos durante a licença para aprimoramento profissional, devidamente corrigidos, nas seguintes hipóteses:

I – não obtenção do título ou grau que justificou o afastamento, salvo por motivo de força maior ou caso fortuito devidamente comprovado;

II – solicitação de exoneração ou aposentadoria voluntária antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º. do art. 127 desta Lei Complementar;

III – abandono do programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado ou doutorado); ou

IV – fraude comprovada.

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “Licença remunerada para cursos, mestrado e doutorado. (...) O PLC cria mecanismos de proteção ao Erário: Cláusula de Permanência (art. 127, § 4º.): (i) O servidor deve permanecer no Município por tempo igual ao da licença, sob pena de restituição dos valores. Isso garante que o



investimento feito na qualificação do servidor retorne em benefício da administração local; e (ii) Restituição de Valores (art. 129): A obrigatoriedade de devolver os vencimentos em caso de não obtenção do título ou abandono do curso protege o Município contra o uso da licença como mero afastamento remunerado sem contrapartida técnica.”

- **Jurisprudência:** O STJ e o TJGO reafirmam que a licença para estudo é um ato discricionário. O servidor não possui direito subjetivo de se afastar pelo tempo que desejar; a Administração fixa os prazos (como os de 3 meses para capacitação ou 2-4 anos para pós-graduação) baseada na conveniência do serviço e na disponibilidade orçamentária.

“ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. LICENÇA REMUNERADA PARA CAPACITAÇÃO (DOUTORADO). ATO DISCRICIONÁRIO. INDEFERIMENTO. POSSIBILIDADE. 1. Consoante o entendimento do STJ, a concessão de licença para capacitação de servidores públicos é ato discricionário, estando sujeita ao juízo do administrador acerca da conveniência e oportunidade, observado o interesse público. Precedentes. 2. Hipótese em que a Administração, em juízo discricionário, indeferiu o pedido da servidora de nova licença capacitação para cursar o segundo módulo de doutorado. 3. A concessão de licença capacitação, por período determinado, para cursar módulo de doutorado não vincula a Administração, que não está obrigada a deferir um segundo pedido. 4. Agravo interno desprovido.” (STJ, AgInt no RMS nº. 62.769/RS, Rel. Min. Gurgel De Faria, Primeira Turma, j. em 27/11/2023, DJe de 05/12/2023)

“APELAÇÃO CÍVEL. PROFESSORA DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL. PEDIDO DE LICENÇA REMUNERADA PARA APRIMORAMENTO PROFISSIONAL. MESTRADO ACADÊMICO. LEI MUNICIPAL 211/2009. DECISÃO ADMINISTRATIVA DE NATUREZA DISCRICIONÁRIA. CONVENIÊNCIA E OPORTUNIDADE. ATO ADMINISTRATIVO DEVIDAMENTE MOTIVADO. SENTENÇA MANTIDA. 1. O art. 211 da Constituição Federal atribuiu competência prioritária aos Municípios para atuarem perante a educação infantil e, por sua vez, atribuição aos Estados e Distrito Federal para a gestão do sistema de ensino fundamental e médio. 2. A concessão de licença aos professores da rede municipal para aprimoramento educacional está disciplinada na Lei Complementar nº 211/2009; e a decisão de permitir ou não o afastamento remunerado encampa decisão discricionária da Administração que pode definir sua posição com larga margem de interpretação do caso concreto observando as necessidades preponderantes do serviço público. 3.



*In casu*, o indeferimento do pedido de licença remunerada pleiteado pela autora não representa ato ilegal ou arbitrário, pois o ente municipal atuou no limite de sua esfera de atribuição, do seu juízo de conveniência e oportunidade, observando o interesse do serviço público e apresentando os motivos que ensejaram o posicionamento manifestado. APELAÇÃO CÍVEL CONHECIDA E DESPROVIDA.” (TJGO, AC nº. 52798488820218090006, Rel. Des. Marcus da Costa Ferreira, Vara da Fazenda Pública Municipal, p. em 17/04/2023)

- **Análise Técnica (Mantido):** A licença é um afastamento remunerado para interesse público. Sua extensão além do curso configura desvio de finalidade e gera custo indevido ao Erário. Vincular o tempo da licença aos meses do curso é a única forma de a Administração fiscalizar se o dinheiro público está sendo usado para o fim prometido (art. 129). Prazos flexíveis ou indeterminados impediriam o planejamento da força de trabalho, deixando unidades administrativas desguarnecidas por tempo imprevisível. Portanto, a redação atual dos arts. 126 a 129 é juridicamente recomendada, pois segue o padrão federal (Lei Federal nº. 8.112/1990) e é reconhecida pela jurisprudência que prestigia o interesse público sobre o interesse privado de formação do servidor.

### 13. Gratificação de Diretor Escolar (art. 98, § 3º.).

- **Proposta do Sindicato:** “Alinhar como vai funcionar e garantir a gratificação das Diretoras.”

#### Texto do dispositivo (PLC):

*Art. 98. A Gratificação de Função de Confiança (GFC) é devida mensalmente ao servidor público ocupante de cargo público de provimento efetivo nomeado em cargo público em comissão de direção, chefia e assessoramento ou de natureza especial, ...*

*(...)*

*§ 3º. O professor efetivo que for investido em função pública de confiança de diretor, de coordenador pedagógico ou de secretário de unidade escolar fará jus a GFC em valor correspondente aos seguintes percentuais do vencimento inicial mensal do cargo público efetivo de professor:*

*I – 20% (vinte por cento) quando a unidade escolar possuir até 100 (cem) alunos;*

*II – 30% (trinta por cento) quando a unidade escolar possuir de 101 (cento e um) a 200 (duzentos) alunos; e*

*III – 40% (quarenta por cento) quando a unidade escolar possuir mais de 200 (duzentos) alunos.*



- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):** “A regra para o Magistério (§§ 3º. e 4º.) é meritória ao escalonar o valor conforme o número de alunos da unidade escolar, reconhecendo que a complexidade da gestão aumenta com o tamanho da comunidade escolar.”

- **Jurisprudência:** A jurisprudência dos Tribunais Superiores e do TJGO reconhece que a fixação de gratificações diferenciadas com base no “porte” da unidade escolar é uma medida meritória e legítima. Isso porque a responsabilidade civil, administrativa e pedagógica de um diretor ou coordenador aumenta proporcionalmente ao número de alunos e servidores sob sua gestão. O Judiciário entende que a fixação de tais balizas é impositiva para evitar o arbítrio do administrador e garantir o respeito aos princípios da impessoalidade e da moralidade.

“Ação Direta de Inconstitucionalidade (...) Gratificações. Ausência de critérios objetivos. Discricionariedade do administrador. Inconstitucionalidade verificada. (...) Não se olvida que os entes integrantes do pacto federativo (...) têm a possibilidade de editar leis instituidoras do regime jurídico (...) inclusive criando gratificações. Essa faculdade, entretanto, não lhes permite desvio dos parâmetros gerais (...) como a reserva legal para fixação de critérios objetivos e valores de gratificações, exigência direcionada a atender a isonomia e a impessoalidade.” (TJGO, ADI nº. 5394780-10.2021.8.09.0000, Rel. Des. Mauricio Porfirio Rosa, Órgão Especial, p. em 13/06/2022, excerto)

**Análise Técnica (Mantido):** O art. 98, § 3º., do PLC está juridicamente adequado, pois, ao contrário das leis anuladas pelo TJGO (como em Montividiu e Águas Lindas), o dispositivo traz valores certos e critérios técnicos (número de alunos), o que é elogiado pela jurisprudência. O Censo Escolar é o parâmetro técnico que confere impessoalidade ao ato de pagamento. Ademais, o critério técnico impede que o Chefe do Executivo use a gratificação como instrumento de perseguição ou favorecimento político. Assim, a redação do PLC está em sintonia com as orientações do Órgão Especial do TJGO sobre a necessidade de “balizas objetivas” na remuneração de servidores.

#### 14. Quinquênios, Licença-Prêmio e Gratificação de Incentivo Funcional.

- **Proposta do Sindicato:** Manutenção dos Quinquênios, das Licença-Prêmio e da Gratificação de Incentivo Funcional.

#### Textos dos dispositivos (PLC):



*Art. 233. As vantagens pecuniárias de natureza permanente ou estabilizadas pelo decurso do tempo, incidentes em percentuais sobre o vencimento e adquiridas pelos servidores públicos sob a égide da Lei Complementar Municipal n.º 4/1991, da Lei Complementar Municipal n.º 97/2010 e da Lei Municipal n.º 2.835/2003, ficam convertidas em valores monetários fixos na data de publicação desta Lei Complementar.*

*§ 1.º. Para fins de preservação do direito adquirido e integração à remuneração, as seguintes vantagens serão convertidas de percentual para valor monetário fixo, observadas as condições de estabilidade previstas na legislação de regência que tenham sido atendidas ou alcançadas pelo servidor público até a data de publicação desta Lei Complementar:*

*I – Adicional por Tempo de Serviço, correspondente a 10% (dez por cento) por quinquênio de efetivo serviço público municipal, o qual será incorporável para efeito de cálculo de proventos ou pensões, nos termos do inciso XIX do art. 49 da Lei Orgânica Municipal.*

*II – Incentivo Funcional, correspondente aos percentuais de 10% (dez por cento) ou 20% (vinte por cento) para os servidores públicos que possuam cursos de aperfeiçoamento ou graduação homologados, nos termos do art. 86 da LC n.º 4/1991;*

*III – Gratificação de Produtividade Fiscal, correspondente aos percentuais de até 100% (cem por cento) ou 50% (cinquenta por cento), para os servidores públicos que já tenham incorporado o direito nos termos do art. 97, parágrafo único, da LC n.º 4/1991;*

*IV – Gratificação de Regência no Ciclo Básico e no Ensino Especial, correspondente a 30% (trinta por cento) para os professores efetivos que tenham estabilizado o direito à referida vantagem para fins de aposentadoria, nos termos do art. 98, § 2.º, da LC n.º 4/1991;*

*V – Gratificação de Ensino na Zona Rural, correspondente a 30% (trinta por cento) para os professores efetivos que tenham completado 05 (cinco) anos de percepção ininterrupta, consolidando-a como vantagem pessoal nos termos do art. 99, § 2.º, da LC n.º 4/1991;*

*VI – Gratificação de Incentivo à Permanência no Serviço Ativo, correspondente a 30% (trinta por cento) para os professores efetivos que tenham percebido a vantagem por, no mínimo, 03 (três) anos até a data de publicação desta Lei Complementar, nos termos do art. 100, § 1.º, da LC n.º 4/1991;*

*VII – Sexta-Parte, correspondente a 1/6 (um sexto) da remuneração para os servidores que tenham completado 20 (vinte) anos de efetivo serviço público municipal, preenchidos os requisitos de assiduidade e disciplina do art. 171 da LC n.º 4/1991;*

*VIII – Gratificação de Produtividade do servidor público do Quadro Geral, prevista no art. 28, VII e § 3.º, da LO n.º 2.835/2003, correspondente ao percentual efetivamente percebido e consolidado pelo servidor público na data de publicação desta Lei Complementar;*

*IX – Adicional de Titularidade do Magistério, correspondente aos percentuais de 05% (cinco por cento) a 30% (trinta por cento), conforme a*



*carga horária dos cursos de pós-graduação ou aperfeiçoamento homologados, nos termos dos arts. 51, 59 e 60 da LC n.º. 97/2010; e*  
*X – Gratificação de Dedicção Exclusiva: correspondente ao percentual atribuído aos professores efetivos, médicos e odontólogos que optaram pelo regime e estabilizaram a vantagem ou estejam em efetivo exercício, nos termos do art. 45 da LC n.º. 4/1991 e art. 66 da LC n.º. 97/2010.*

*§ 2º. A conversão dos percentuais em valores monetários será realizada tomando-se como base de cálculo o vencimento inicial do cargo público fixado em lei vigente no mês imediatamente anterior à publicação desta Lei Complementar.*

*§ 3º. Uma vez integradas à remuneração do servidor público, as vantagens previstas neste artigo tornam-se fixas e irredutíveis, sendo reajustadas exclusivamente pelos índices de revisão geral anual concedidos ao vencimento dos servidores públicos.*

*§ 4º. Em observância ao art. 37, XIV, da Constituição Federal, as vantagens convertidas e incorporadas nos termos deste artigo não serão computadas nem acumuladas para a concessão de quaisquer acréscimos ulteriores, servindo exclusivamente como garantia da irredutibilidade nominal da remuneração do servidor público.*

*§ 5º. A base de cálculo para todas as vantagens instituídas por esta Lei Complementar, ou que venham a ser criadas, será exclusivamente o vencimento do cargo público, correspondente ao valor fixado para a classe e o nível em que o servidor público se encontre, vedada qualquer incidência sobre as vantagens incorporadas discriminadas no § 1º. deste artigo, ressalvado o Adicional de Viagem e as Gratificações de Produtividade Fiscal (GPF) e de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte ao Fisco (GDATAF).*

*§ 6º. O demonstrativo de pagamento (contracheque) do servidor público deverá discriminar de forma individualizada os valores convertidos em razão do § 1º. deste artigo agrupados sob a rubrica “Vantagens Pessoais Incorporadas” acrescida do correspondente inciso do § 1º. do art. 233 deste PLC, de modo a permitir a identificação precisa da origem, do valor e da data da nominalização, vedado o seu agrupamento sob rubrica genérica.*

*Art. 234. As licenças-prêmio já adquiridas e não gozadas deverão ser usufruídas conforme cronograma de conveniência da Administração, vedada a conversão em pecúnia, salvo no momento da aposentadoria se houver disponibilidade financeira.*

*§ 1º. Fica extinto o instituto da licença-prêmio para novos períodos aquisitivos, substituindo-se pela licença para capacitação prevista no art. 126 desta Lei Complementar.*

*§ 2º. Como regra de transição, o servidor público que contar com mais de 03 (três) anos de efetivo exercício na data de publicação desta Lei Complementar fará jus, ao completar o quinquênio em curso, a uma última licença-prêmio de 03 (três) meses, sem prejuízo de sua remuneração.*



§ 3º. Na hipótese prevista no § 2º. deste artigo, o período aquisitivo para a licença para capacitação de que trata o art. 126 desta Lei Complementar iniciar-se-á somente no dia imediatamente posterior ao fechamento do quinquênio garantido pela regra de transição.

- **Anotações e Comentários (Anexo ao PCL):**

(i) “A nominalização cumpre o **Tema 41 do STF**, respeitando a natureza do quinquênio do **art. 49, inciso XIX, da LOM**, garantindo sua incorporação e irredutibilidade. A medida extingue o “efeito cascata” sem prejuízo ao direito adquirido dos servidores que já completaram seus períodos aquisitivos. A redação do art. 233 guarda estrita simetria com o entendimento do STF no RE nº. 563.965 (Tema 41), que fixou a tese de que o servidor público não possui direito adquirido a regime jurídico, nem à fórmula de cálculo da remuneração, desde que preservada a irredutibilidade nominal dos vencimentos. O § 4º. reforça que a conversão visa exclusivamente garantir a irredutibilidade.”

- **Jurisprudência:** Os Tribunais Superiores e o TJGO possuem jurisprudência consolidada no sentido de que reestruturações de carreira que extinguem ou alteram gratificações são legítimas, desde que o valor total da remuneração não sofra decréscimo.

“O Supremo Tribunal Federal pacificou a sua jurisprudência sobre a constitucionalidade do instituto da estabilidade financeira e sobre a ausência de direito adquirido a regime jurídico. (...) a alteração da forma de cálculo de gratificações e, conseqüentemente, a composição da remuneração de servidores públicos, não ofende a Constituição (...) por dar cumprimento ao princípio da irredutibilidade da remuneração.” (STF, RE nº. 563.965/RN, p. em 20/03/2009, excerto)

“É constitucional a supressão de vantagem pecuniária paga habitualmente a servidor público municipal, ante a ausência de direito adquirido, promovida por lei complementar que instituiu o plano de cargos e salários (...). Viola a garantia constitucional da irredutibilidade salarial o decréscimo nominal dos vencimentos.” (TJGO, AC nº. 5048377-72.2023.8.09.0166, p. em 08/04/2024, excerto).

(ii) “A substituição da **Licença-Prêmio** é juridicamente lícita, visto que a Lei Orgânica Municipal não arrola tal benefício como cláusula pética local, permitindo a modernização via Licença-Capacitação, mantendo-se a transição para proteger quem já possui mais de 03 anos de exercício.



Anotação (Tema 635 do STF): Embora o *caput* vede a conversão em pecúnia, a ressalva para o momento da aposentadoria alinha-se ao Tema 635 do STF (ARE n.º 721.001).

- **Jurisprudência:** A Suprema Corte decidiu que o servidor público aposentado tem direito à indenização por licenças não gozadas, sob pena de enriquecimento ilícito da Administração. Em harmonia com a jurisprudência do STJ e do TJGO, o PLC garante o direito à conversão na inatividade independente de prévio requerimento administrativo ou de prova de que a licença não foi gozada por necessidade do serviço.

“Conversão de férias não gozadas – bem como outros direitos de natureza remuneratória – em indenização pecuniária, por aqueles que não mais podem delas usufruir. Possibilidade. Vedação do enriquecimento sem causa da Administração.” (STF, ARE n.º 721.001/RJ, p. em 07/03/2013, excerto).

“O servidor público aposentado que tenha licenças-prêmio adquiridas e não usufruídas possui direito à conversão em pecúnia (...) sob pena de se caracterizar enriquecimento ilícito da Administração Pública.” (TJGO, MS n.º 5746773-14.2024.8.09.0000, p. em 04/10/2024, excerto)

- **Análise Técnica (Mantidos):** Com base na jurisprudência consolidada do STF e do TJGO a extinção e substituição dos Quinquênios, Licença-Prêmio e Gratificação de Incentivo Funcional, na forma como previstos no atual RJU (LC n.º 4/1991), não é um ato arbitrário, mas um imperativo de **modernização administrativa e segurança fiscal**, pelas seguintes razões:

- **Vedação ao “Efeito Cascata” (art. 37, XIV, CF):** As referidas vantagens calculadas em percentuais sobre a remuneração atual geram um crescimento vegetativo da folha que se torna impagável. Ao longo do tempo, o servidor recebe “vantagem sobre vantagem”, **o que é proibido pela Constituição desde a EC n.º 19/1998;**

- **Equilíbrio Atuarial do RPPS:** A Licença-Prêmio nos moldes atuais gera o chamado “tempo fictício” (contagem de tempo para aposentadoria sem a efetiva prestação do serviço ou contribuição), **prática banida pela EC n.º 103/2019.** Além disso, a conversão dessas licenças em pecúnia na aposentadoria criava passivos indenizatórios inesperados e altíssimos para o Erário;

- **Eficiência e Meritocracia:** O modelo da LC n.º 4/1991 premia o **mero decurso do tempo (quinquênio).** O novo RJU busca substituir o tempo de serviço pelo **aperfeiçoamento profissional e pelo desempenho**, alinhando-se ao Princípio da Eficiência (art. 37, *caput*, CF);



- **Integração ao Patrimônio do Servidor:** Para garantir a irredutibilidade de vencimentos, a segurança jurídica e evitar a violação do direito adquirido dos servidores, o PLC utiliza a técnica da **nominalização** (art. 233 do PLC). Assim, os Quinquênios e a Gratificação de Incentivo Funcional já conquistados pelos servidores até a data de publicação da nova lei **NÃO são retirados**. Eles são convertidos de “percentual” para um **valor monetário e passam a integrar em definitivo o patrimônio do servidor**. O servidor continua recebendo exatamente o mesmo valor em reais que recebia anteriormente. O que muda é a natureza jurídica: a verba deixa de ser um percentual variável e torna-se uma parcela nominal estável.

- **Novos Mecanismos:** O PLC substitui os institutos a serem extintos por ferramentas modernas de gestão de pessoas:

- **Licença para Capacitação (art. 126):** Substitui a Licença-Prêmio. O servidor não se afasta apenas por ter “completado o tempo”, mas para participar de cursos de capacitação profissional de interesse da Administração. Assim, o Município ganha um servidor mais qualificado, e o servidor mantém seu vencimento durante o estudo, sem gerar tempo fictício proibido pela EC nº. 103/2019;
- **Progressão Funcional por Mérito e Desempenho (Capítulo III):** O crescimento automático via Quinquênios será substituído por aumentos salariais vinculados à Avaliação de Desempenho e à aquisição de novas competências (Progressão Vertical e Horizontal), e não apenas à contagem de anos;
- **Licença para Aprimoramento Profissional (art. 127):** Substitui a Gratificação de Incentivo Funcional genérica. Esta mudança permite o afastamento remunerado para Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado, com regras rígidas de retorno e permanência (Cláusula de Permanência), garantindo que o investimento feito pelo Município retorne em forma de conhecimento técnico aplicado ao serviço público.

• **A transição proposta pelo PLC do RJU:**

- **Respeita o Passado:** Transforma vantagens antigas em “**Vantagens Pessoais Incorporadas**”, garantindo correção inflacionária sobre esses valores e a sua incorporação à aposentadoria;

- **Sanea o Futuro:** Estanca o proibido “efeito cascata” e o déficit atuarial do RPPS, cumprindo a Constituição Federal e a Lei de Responsabilidade Fiscal; e



- **Profissionaliza o Serviço:** Troca o prêmio pela “inatividade/tempo” pelo incentivo à “capacitação/resultado”.

#### IV. CONCLUSÃO.

O PLC de novo RJU busca não apenas atualizar a legislação municipal, mas sanar vícios jurídicos graves acumulados ao longo demais de 30 anos e adequar o município de Pires do Rio às Emendas Constitucionais n<sup>os</sup>. 19/1998 e 103/2019.

A Proposta realiza uma “**limpeza**” jurídica, eliminando institutos que já foram declarados inconstitucionais pelos Tribunais Superiores, tais como:

- “Efeito Cascata”: A LC n<sup>o</sup>. 4/1991 permitia o cálculo de vantagens sobre a remuneração integral (vantagem sobre vantagem). O PLC converte esses percentuais em valores monetários fixos, cumprindo o art. 37, XIV da CF;
- Extinção do Provimento Derivado: São revogados os institutos de “acesso” e “transferência”, que permitiam a mudança de cargo público sem novo concurso público, o que violava a Súmula Vinculante 43 do STF;
- Vedação de Incorporações de Verbas Temporárias: Alinhado ao art. 39, § 9<sup>o</sup>., da CF, o projeto proíbe a incorporação de gratificações de confiança, cargos em comissão e horas extras aos proventos de aposentadoria, prática que gerava insegurança jurídica e rombos previdenciários.

O PLC também **elimina fragilidades e lacunas** da atual legislação estatutária:

- Defasagem Normativa: A LC n<sup>o</sup>. 4/1991 passou por 24 alterações esparsas, criando um “emaranhado” legislativo. O PLC unifica o regime em uma única fonte normativa moderna;
- Insegurança do Gestor (Apagão das Canetas): O projeto adota parâmetros da LINDB, protegendo o administrador que age de boa-fé contra punições por meras opiniões técnicas, exigindo que o controle considere as consequências práticas das decisões;
- Crescimento Vegetativo Incontrolável: A transição para o modelo de parcelas nominais estanca o crescimento automático e insustentável da folha de pagamento que ocorria no modelo anterior.



O novo RJU prevê **novas vantagens** para os servidores e para a Administração:

- **Proteção Social Ampliada:** Garantia de 180 dias de licença-maternidade (biológica ou **adotante**) e extensão inovadora do benefício ao pai solo (**monoparental**);
- **Segurança Remuneratória:** A nominalização garante a irreduzibilidade nominal dos vencimentos durante a transição, protegendo o servidor contra futuras anulações judiciais de seus ganhos;
- **Justiça Administrativa:** Introdução de mecanismos de solução consensual de conflitos e maior clareza sobre processos disciplinares e direitos;
- **Blindagem Jurídica:** Ao seguir o Princípio da Simetria e a jurisprudência do STF e TJGO, o Município reduz drasticamente o risco de judicialização e de declarações de inconstitucionalidade;
- **Eficiência na Gestão:** A modernização dos processos e o alinhamento com a Lei de Processo Administrativo Federal conferem maior agilidade e segurança jurídica aos atos administrativos.

**É o cotejo técnico entre as propostas sindicais e os dispositivos do PLC do novo Regime Jurídico Único.**

**À consideração superior.**

Pires do Rio/GO, 24 de maio de 2026.

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** DELANO FERRAZ CUNHA  
Data: 24/05/2026 19:04:27-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**ASSESSORIA JURÍDICA**  
**Delano Ferraz Cunha**  
**OAB/DF n.º 15.796**

**De acordo.**

Pires do Rio/GO, 25 de maio de 2026.

HUGO SERGIO  
BATISTA:921244451  
20  
Assinado de forma digital por  
HUGO SERGIO  
BATISTA:92124445120  
Dados: 2026.05.26 06:52:07 -03'00'

**HUGO SÉRGIO BATISTA**  
**Prefeito do Município de Pires do Rio/GO**

Contrato Administrativo n.º 350/2025  
Aires, Lima & Martins Advogados Associados  
CNPJ n.º 41.010.223/0001-17