

PARECER JURÍDICO Nº 106.2025 – CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DE RONDÔNIA

PROCESSO: PLC nº 003/GP/2025 de Primavera de Rondônia

PROCEDÊNCIA: Câmara Municipal de Primavera de Rondônia do Estado de Rondônia

I. **RELATÓRIO:**

Trata-se do Projeto de Lei Complementar nº 003/GP/2025 do Município de Primavera de Rondônia, que altera dispositivos das Leis Complementares nº 001/GP/2021, nº 010/GP/2024 e nº 003/GP/2021.

Especificamente, o projeto propõe (i) vedar a *remoção* e a *cedência* de servidor público em estágio probatório, salvo em duas hipóteses: para cargos de natureza especial em outro órgão, ou por *permuta* com servidor de cargo compatível; e (ii) ampliar as hipóteses e detalhar procedimentos para a concessão de licença por motivo de doença de familiares, incluindo a modalidade de **licença parcial** (para parte da jornada).

Este Parecer analisa a constitucionalidade e legalidade das inovações, à luz da Constituição Federal e da legislação infraconstitucional, em especial a Lei nº 8.112/1990 (regime federal) por analogia, bem como dos princípios da Administração Pública (legalidade, eficiência, razoabilidade, isonomia etc).

Passo à análise jurídica.

II. **DO PARECER JURÍDICO - DA ANÁLISE JURÍDICA:**

Preliminarmente, cumpre esclarecer que a presente manifestação se restringe à análise da dúvida estritamente jurídica "in abstracto" ora apresentada, limitando-se aos aspectos jurídicos da matéria em questão. Ressalta-se, desde já, que este parecer não aborda aspectos técnicos, administrativos, econômicos ou financeiros, nem qualquer outra questão que demande o exercício de conveniência ou discricionariedade por parte da Administração.

Conforme é sabido, o parecer jurídico possui caráter estritamente técnico-opinativo, sendo entendimento do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL que, de forma específica, já expôs sua posição acerca da presente temática:

O parecer emitido por procurador ou advogado de órgão da administração pública não é ato administrativo. Nada mais é do que a opinião emitida pelo operador do direito, opinião técnico-jurídica, que orientará o administrador na tomada da decisão, na prática do ato administrativo, que se constitui na execução ex officio da lei. (STF - MS: 24073 DF, Relator: CARLOS VELLOSO, Data de Julgamento: 06/11/2002, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 31-10-2003) (grifo nosso)

Importa destacar que a emissão deste parecer não implica em endosso ao mérito administrativo, uma vez que a análise ora realizada recai exclusivamente sobre o âmbito jurídico, sem adentrar as competências técnicas que são próprias da Administração Pública.

Portanto, passa-se à análise dos aspectos relacionados às orientações jurídicas ora perquiridas.

III. DA FUNDAMENTAÇÃO:

O PLC pretende inserir no art. 52 das LCs 001/2021 e 010/2024 a regra: “**Não haverá remoção e cedência de servidor em estágio probatório**, salvo no caso de: (I) cedência para outro órgão ou entidade em cargos de natureza especial; (II) permuta com outros órgãos, desde que observada a compatibilidade de cargos.”

A remoção e a cedência de servidores são previstas no art. 36 e 93 da Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único) para servidores federais:

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede. Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - de ofício, no interesse da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a pedido, a critério da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração: (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

- a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 93. O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91) (Regulamento) (Vide Decreto nº 4.493, de 3.12.2002) (Vide Decreto nº 5.213, de 2004) (Vide Decreto nº 9.144, de 2017)

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
II - em casos previstos em leis específicas.

§ 1º Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, mantido o ônus para o cedente nos demais casos. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 2º Na hipótese de o servidor cedido a empresa pública ou sociedade de economia mista, nos termos das respectivas normas, optar pela remuneração do cargo efetivo ou pela remuneração do cargo efetivo acrescida de percentual da retribuição do cargo em comissão, a entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem. (Redação dada pela Lei nº 11.355, de 2006)

§ 3º A cessão far-se-á mediante Portaria publicada no Diário Oficial da União.

§ 5º Aplica-se à União, em se tratando de empregado ou servidor por ela requisitado, as disposições dos §§ 1º e 2º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002)

§ 6º As cessões de empregados de empresa pública ou de sociedade de economia mista, que receba recursos de Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial da sua folha de pagamento de pessoal, independem das disposições contidas nos incisos I e II e §§ 1º e 2º deste artigo, ficando o exercício do empregado cedido condicionado a autorização específica do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, exceto nos casos de ocupação de cargo em comissão ou função gratificada. (Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002)

§ 7º O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a finalidade de promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, poderá determinar a lotação ou o exercício de empregado ou servidor, independentemente da observância do constante no inciso I e nos §§ 1º e 2º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002) (Vide Decreto nº 5.375, de 2005)

Em regra, a remoção pode ocorrer a pedido (mediante interesse da Administração ou para acompanhar cônjuge, §1º) ou de ofício; a cedência, por sua vez, destina-se a deslocamentos temporários para outro órgão (arts. 36 e 93, Lei 8.112/90):

A própria lei federal impõe restrições ao servidor em estágio probatório: por exemplo, o art. 20, §3º, determina que o “servidor em estágio probatório somente poderá afastar-se do exercício do cargo efetivo para ocupar cargo em comissão de natureza especial ou de direção e chefia de níveis DAS-6, DAS-5, DAS-4 ou equivalentes”:

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: (Vide EMC nº 19) (Vide Decreto nº 12.374, de 2025)
(...)

§ 3º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Em termos constitucionais, a vedação de remoção/cedência de servidores ainda em provação não fere dispositivo expresso da CF, pois não há garantia constitucional de remoção como direito subjetivo do servidor; ao contrário, a CF art. 37 impõe que a administração pública observe o que a lei estabelecer.

A proposta local apenas adapta, por analogia, as regras federais para a realidade municipal. Vê-se, portanto, **compatibilidade com os princípios da legalidade e da eficiência**: a restrição se justifica pela necessidade de garantir a adequada avaliação de desempenho do servidor antes de transferi-lo, evitando prejuízo à continuidade do serviço.

Ademais, as exceções previstas (cedência para cargos de natureza especial e permuta por cargo compatível) atendem ao interesse público em situações legítimas de mobilidade e foram extraídas do próprio padrão do Regime Jurídico Único federal.

O art. 20, §3º, da Lei 8.112/90 (e a redação atual do art. 36) autoriza cedência de servidor em estágio probatório somente para cargos de natureza especial (DAS 4-6). O PLC local incorporou fielmente essa orientação, ao referir-se genericamente a “cargos de natureza especial” no inciso I.

Ressalte-se que, no âmbito federal, tais cargos englobam as funções de direção, chefia e assessoramento de alto nível (DAFs/DAS); em outras esferas, deve-se considerar o equivalente local de alto escalão.

Quanto à *permuta* (inciso II), se trata de inovação não prevista na Lei 8.112, mas presente em muitas legislações estaduais e municipais, consistindo na troca de lotação entre servidores mediante compatibilidade de cargos.

Essa regra não viola princípio algum, mas recomenda-se **precisão redacional** sobre os requisitos de compatibilidade (salário, carga horária, atribuições) para evitar conflito de critérios.

Não há, a princípio, vício de constitucionalidade nas restrições propostas. A vedação não implica discriminação injusta, pois apoia-se em critérios objetivos de estágio probatório (CF art. 41) e na preservação do interesse público:

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

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

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

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

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Uma eventual contestação poderia fundar-se apenas na eficiência (por exemplo, se um órgão precisasse de servidores que não podem ser deslocados), mas as exceções previstas mitigarão esse risco.

Por fim, há observância do **princípio da isonomia**: todos os servidores em estágio probatório (independentemente de função) são igualmente abrangidos pela regra. Com efeito, analogamente ao disposto no art. 20, §3º, da Lei 8.112/90 e no §3º do art. 36 da mesma lei, a norma municipal pretende uniformizar tratamento e evitar interpretações conflitantes.

a. **LICENÇA POR DOENÇA DE FAMILIAR – NOVAS REGRAS (ART. 84, §§6º-9º):**

O art. 84 da LC 003/2021, alterado pelo PLC, trata da **licença por motivo de doença de familiar**. Em termos gerais, ele reproduz o art. 83 da Lei 8.112/90: permite licença para acompanhar familiar doente (cônjuge/companheiro, pais, filhos, padrasto, madrasta, enteado ou dependente econômico inscrito no assentamento) “desde que prove ser indispensável sua assistência pessoal” e que ela não possa ser prestada concomitantemente ao cargo (exigência idêntica ao §1º do art. 83 da lei federal):

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Essa licença é remunerada e de caráter excepcional, sendo tradicionalmente prevista no regimento de servidores como forma de proteção à família do servidor.

O que o PLC acrescenta são os §§ 6º a 9º, inovando no sentido de permitir **licença parcial** (apenas parte da jornada de trabalho) para acompanhar o familiar doente.

Não há óbice constitucional a essas alterações. Ao contrário, com base nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à família, ratifica-se o valor social de licenças para acompanhamento de familiares doentes:

Do ponto de vista infraconstitucional, é legítimo ampliar o leque de licenças, desde que se cumpram as condições legais.

A analogia à Lei 8.112 é apropriada, pois enquanto o art. 83 da lei federal prevê licença integral (dias de afastamento completo, tipicamente 30 dias prorrogáveis), a nova redação municipal inventa uma modalidade híbrida: o servidor cumpre parte da jornada e “licencia” o restante para assistir o familiar.

Por não existir previsão expressa no serviço público federal para licença por fração de dia, não há regra expressa contrária.

É importante verificar a **adequação procedimental**. O projeto assegura que a licença parcial só ocorre após exame médico oficial (junta médica prevista no §1º) e análise social (§2º).

Essa exigência guarda congruência com o sistema de comprovação legalmente previsto para a licença integral (art. 83, Lei 8.112 exige perícia médica e, segundo regulamento, pode dispensar perícia para poucos dias, mas sempre exige justificativa de necessidade).

O novo texto estabelece formalmente que, mesmo para horas, deve haver processo administrativo e relatórios técnicos, o que reforça o critério da razoabilidade e evita abusos.

Nesse sentido, observa-se conformidade com os princípios da legalidade, na qual exige-se prévia autorização em cada caso, impessoalidade, através do critério objetivo e igualitário, aplicável a qualquer servidor em situação análoga e eficiência, pelo procedimento evita falhas administrativas.

Em suma, não se vislumbra inconstitucionalidade na ampliação das hipóteses de licença e na criação da licença parcial. Pelo contrário, inovações que beneficiam a saúde do servidor e de seu núcleo familiar encontram amparo nos princípios constitucionais (proteção à família, dignidade, direito à saúde) e legais (próprias licenças no regime estatutário).

A analogia ao art. 83 da Lei 8.112/90, indica que o critério central (indispensabilidade da assistência pessoal) permanece inalterado, cabendo aos §§6º-9º apenas detalhar uma nova forma de cumprimento do dever, em vez da licença de dias corridos.

Tout court.

IV. DA CONCLUSÃO:

De acordo com a análise, as alterações propostas no PLC 003/GP/2025 são **constitucionalmente e legalmente viáveis**.

A restrição à remoção e cedência de servidores em estágio probatório encontra respaldo no artigo 20, §3º, da Lei 8.112/90, e se coaduna com os princípios de boa gestão de pessoal.

As exceções para cargos de natureza especial e permutas, embora não tipificadas na lei federal, não ofendem disposição constitucional e somente merecem ajustes de redação para maior precisão.

Quanto à **licença por doença de familiar**, a ampliação para licença parcial é compatível com o espírito protetivo da norma-base (Lei 8.112/90, art. 83), e com os preceitos constitucionais que valorizam a saúde e a família.

Os requisitos formativos (perícia médica e avaliação social) presentes nos §§6º-9º garantem a aplicação correta do benefício, reforçando a impessoalidade e a razoabilidade. Não foi detectada afronta à CF, à Lei 8.112/90 (via analogia), ou ao regime jurídico local, desde que os dispositivos constem da LC e sejam regulamentados adequadamente.

Dessa forma, o parecer conclui pela **viabilidade jurídica do PLC** no tocante aos pontos examinados, cabendo exclusivamente à **discricionariedade** da casa legislativa aprovar ou não.

Respeitosamente,

Local, data e hora da assinatura.

Leonardo Falcão Ribeiro
OAB/RO n. 5.408

IFR