



Ofício n.º 080/2023.

Itapemirim/ES, 31 de agosto de 2023.

Origem: Sindicato dos Servidores Públicos Municipais e Autárquicos de Itapemirim - SINDSERV

Destinatário: Secretaria Municipal de Educação - SEME

Ilmo. Secretário,

O **SINDSERV - SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ITAPEMIRIM/ES**, entidade sindical representativa dos servidores públicos municipais e autárquicos de Itapemirim/ES, inscrito no CNPJ sob n.º 36.401.206/0001-70, Código Sindical MTE n.º 914.000.580.26566-7, com sede e foro na Rua Adiles André Leal, n.º 68, bairro Serramar, Itapemirim/ES, CEP: 29330-000, devidamente representado por sua presidente, Sr.<sup>a</sup> Adriana Paula Viana Alves, vem respeitosamente, perante Vossa Senhoria, informar e requerer o que segue.

Este SINDSERV tomou ciência do Ofício Circular SEME n.º 184/2023, o qual preceitua que inexistente previsão legal para o acatamento de atestado de acompanhamento familiar para os contratados regidos pela Lei Municipal n.º 2871/2015.

A Lei Municipal n.º 2871/2015 elenca em seu art. 10, rol exemplificativo de licenças estendidas aos servidores públicos contratados temporariamente, sendo cabível: a licença maternidade; licença paternidade; licença por motivos de seu casamento ou de falecimento do cônjuge, pai, filhos, irmãos, tios, sogros e avós; e licença para tratamento de sua saúde e por motivo de acidente ocorrido em serviço ou doença profissional.

Em que pese a ausência de previsão legal específica, há que se mencionar que os contratos temporários formulados pela Administração Pública não devem afrontar os direitos já assegurados pela legislação respectiva aos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo, devendo ser conferido ao servidor temporário, no que forem compatíveis, os direitos estabelecidos na Lei n. 8.112/90, na Constituição Estadual do Espírito Santo e no Estatuto dos Servidores Públicos de Itapemirim.

O Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itapemirim assegura aos servidores públicos estatutários, em seu art. 103, o direito à licença para tratamento de doença em pessoa da família, vejamos:

Art. 103 - O servidor poderá obter licença por motivo de doença em pessoa, ascendente, descendente colateral consanguíneo ou afim até o 2º grau civil e do cônjuge do qual não esteja legalmente separado, desde que prove ser indispensável a sua assistência pessoal e esta não passa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.

§ 1º - Provar-se-á doença mediante a inspeção por Junta Médica Oficial.

§ 2º - A licença de que trata este artigo será concedida com vencimento ou remuneração integral até seis meses, com dois terços até um ano e com a metade do segundo ano.

Importante mencionar que, ao deixar de estender a licença por motivo de doença em pessoa da família aos servidores contratados em regime temporário, conferindo a tais agentes tratamento distinto daquele concedido aos servidores públicos titulares de cargos efetivos, há violação aos princípios constitucionais que garantem a razoabilidade, proporcionalidade, especial proteção à família e do melhor interesse da criança quando se tratar de acompanhamento de filho menor de idade. Isto porque a licença discutida também tem estreita relação com o princípio da dignidade da pessoa humana, acrescentando portanto, que diante dos parâmetros constitucionais é possível a adaptação da licença ao regime contratual.

É evidente, portanto, que a ausência de previsão legal expressa acarreta uma colisão de princípios, estando de um lado o direito à isonomia e dignidade da pessoa humana, e do outro a legalidade. Entretanto, ao elencar os direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana e isonomia, estamos diante de princípios constitucionais elevados ao patamar de *cláusulas pétreas*, enquanto do outro lado, não menos importante, está o princípio da legalidade, que rege a Administração Pública.

Certo é que, nas palavras de Alexy (2001, p. 295)<sup>1</sup>, influenciado por Dworkin, o choque entre princípios deve ser resolvido mediante a valoração de um em detrimento do outro, vejamos:

choque entre princípios, assumidos como direitos fundamentais, deve ser resolvido por critérios de valoração, ao passo que o conflito de regras deve ser solucionado mediante a declaração de invalidade de uma das regras conflitantes ou a aplicação da cláusula de exceção. Prossegue afirmando que, na ocorrência de colisão entre princípios, o reconhecimento da preponderância de um sobre outro não resulta na declaração de invalidade do que possui menor “peso”. Não se pode pensar em aplicar a cláusula de exceção, pertinente às regras. Dessa maneira, fica determinado o critério de ponderação ou precedência: pela ponderação, há interesses resguardados por princípios colidentes. Quando há dois princípios equivalentes abstratamente, prevalecerá, no caso concreto, o que tiver maior peso diante das circunstâncias. A tensão entre ambos os princípios não pode ser resolvida com a atribuição de prioridade absoluta de um sobre o outro (ALEXY, 2001, p. 295).

---

<sup>1</sup> Aragão, José Carlos Medeiros. **Choque entre direitos fundamentais Consenso ou controvérsia?.** Senado Federal: Revista de Informação Legislativa.

Desta forma não se espera que a Administração Pública anule ou invalide o princípio da legalidade, mas que diante do caso concreto faça a devida ponderação de direitos, reconhecendo que nesta situação deve prevalecer os direitos fundamentais à isonomia e dignidade da pessoa humana, uma vez que a não concessão da licença obrigará os servidores públicos em regime de contrato temporário a abrir mão de sua fonte de renda, a fim de prestar auxílio a sua família, solução que, por certo, trará graves prejuízos ao servidor e violará seus direitos constitucionalmente assegurados.

Destarte, pugna-se pela reconsideração do r. Parecer emitido em desfavor dos servidores públicos em regime de contrato temporário, a fim de que, em atenção ao princípio constitucional da isonomia, sejam estendidas e concedidas as licenças para tratamento de saúde em pessoa da família aos profissionais em designação temporária, quando atendidos os requisitos legais.

Sem mais para o momento, reiteramos manifesto de estima e consideração.

**Adriana Paula Viana Alves**  
Presidente do SINDSERV