

# SERVIDOR, VOCÊ CONHECE OS SEUS DIREITOS?

## Public server: do you know your rights?

Denielle Cristiane Parno<sup>1</sup>

Arlete Longhi Weber<sup>1</sup>

**Resumo:** O presente estudo propõe analisar as principais diferenças e semelhanças existentes entre o regime jurídico previsto no Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (conhecido como regime celetista) – e o regime jurídico específico dos servidores públicos do Município de Timbó/SC. Foi realizada uma pesquisa com os servidores do Município de Timbó/SC buscando entender o grau de conhecimento de seus direitos e deveres trabalhistas. Buscou-se relacionar as dúvidas mais comuns existentes e como estes buscam saná-las. As principais dúvidas se encontram relacionadas aos benefícios dos estatutários, e o setor de recursos humanos é o lugar menos procurado pelos servidores para esclarecimentos.

Palavras-chave: Estatuto do Servidor. CLT. Direitos Trabalhistas.

**Abstract:** The present study proposes to analyze the main differences and similarities between the legal regime established by Decree-Law 5.452/43 - Consolidation of Labor Laws (known as the bargaining regime) and the specific legal regime of civil servants of the Municipality of Timbó/SC. A survey was carried out with the employees of the Municipality of Timbó/SC seeking to understand the degree of knowledge of their rights and duties. It was sought to relate the most common doubts existing and how they seek to heal them. The main doubts are related to the benefits of statutory and the human resources sector is the least sought after by the servers for clarification.

Keywords: Server Status. CLT. Labor rights.

### Introdução

A Administração Pública utilizava a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para regular as relações trabalhistas com os então chamados empregados públicos. Foi na Constituição de 1988 que se entendeu a exigência da Administração Pública instituir o Regime Jurídico Único eliminando a possibilidade de ingresso em outro regime jurídico que não o estatutário, assim os empregados públicos tiveram seus empregos transformados para o regime estatutário.

Em meados da década de 90, através da Emenda Constitucional nº 19/1998, iniciaram as mudanças constitucionais associadas à Reforma Administrativa, em que foi definido o conceito de emprego público, com subordinação às normas da CLT, possibilitando aos entes públicos que a contratação de servidores também pudesse ocorrer, em certos casos, pelo regime celetista.

As mudanças constitucionais associadas à Reforma Administrativa redefiniram o conceito de emprego público, que passa agora a ser característico de um funcionário próprio não estável, subordinado às normas do direito privado da CLT. Com isto, foi reintroduzida à relação contratual direta no âmbito do setor público, restrito ao indivíduo como pessoa física, vez que a negociação coletiva na administração pública é admitida, mesmo não havendo regras estabelecidas e uma sistematização a ser observada pelo Poder Público na condução dessa negociação. O servidor público tradicional, que é um estatutário, tem seu regime de trabalho estabelecido por normas gerais permanentes e impessoais, com funções, regras e remuneração habitualmente

---

<sup>1</sup> Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI –, Rodovia BR 470 – KM 71 – nº 1.040 – Bairro Benedito – Caixa Postal 191 – 89130-000 – Indaial/SC Fone (47) 3281-9000 – Fax (47) 3281-9090 – *E-mail*: denielle@timbo.sc.gov.br; arletelonghi@hotmail.com.

---

definidas por lei. Ao contrário, o celetista observa uma relação contratual que sempre pressupõe uma liberdade de negociação de preços e condições de fornecimento de utilidades (NOGUEIRA, 2016).

Por meio da lei complementar nº 01 de 22 de outubro de 1993, foi criado o Regime Jurídico Único para os servidores públicos do município de Timbó/SC, das autarquias e das fundações públicas instituídas e mantidas pelo município. Por meio dele se institui normas e diretrizes que regulamentam os direitos e deveres e as condições da prestação dos serviços de todos os servidores públicos estatutários.

Neste contexto, o presente trabalho busca apresentar as diferenças entre regime celetista e regime estatutário, bem como uma pesquisa com funcionários estatutários da prefeitura de Timbó/SC, visando identificar se estes conhecem seus direitos.

### **Regime celetista**

Duarte (2013) aponta que o regime celetista recebe esse nome porque decorre da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e é o regime típico das relações privadas, como as de qualquer empresa existente no mercado, que poderia ser utilizado pela Administração Pública indireta. Da mesma forma, isso pode ser observado nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista, tais como o Banco do Brasil, a Petrobras, entre outros.

Enquanto o Regime Estatutário está mais reservado ao exercício das atividades exclusivas da Administração Pública, o Regime Celetista passa a ser referência para atividades não exclusivas do Estado (DUARTE, 2013).

### **Regime estatutário**

O Regime Estatutário é a denominação utilizada para o vínculo jurídico que liga os servidores públicos civis do município, das autarquias e das fundações públicas com a administração pública municipal, estabelecendo seus direitos e deveres. Assim, pode-se falar em "estatutário", pois os deveres e obrigações decorrem de dispositivos do estatuto legal, que é uma lei específica que regulamenta a relação entre as partes, possuindo natureza de direito administrativo (NOGUEIRA, 2016). O Quadro 1 mostra as principais diferenças entre os Regimes Estatutário e Celetista:

**Quadro 1.** Diferenças entre Regime Estatutário e Regime Celetista

<b>REGIME ESTATUTÁRIO</b>	<b>REGIME CELETISTA</b>
Ingresso através de concurso público de provas e títulos.	Contratação a critérios do empregador.
Estabilidade no emprego após 3 anos de exercício.	Apesar de não haver estabilidade, as demissões devem ser justificadas.
Gratificações, vale transporte, licenças e adicionais variáveis de acordo com a legislação específica.	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio, multas rescisórias, décimo terceiro, vale-transporte.
Aposentadoria com valor integral do salário (mediante complementação de aposentadoria) através do Regime Próprio de Previdência Social.	Aposentadoria pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).
Reajuste salarial precisa ter lei específica autorizando.	Reajuste Salarial é definido por meio de negociação coletiva.

Fonte: Adaptado de Estatuto do Servidor Municipal de Timbó/SC (1993) e CLT (1943).

---

A procura por cargos públicos sempre aumenta, os fatores principais que o acarretam são as vantagens que a carreira pública possui. Será analisado o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Timbó/SC para verificar se é realmente conveniente.

### **Estatuto dos Servidores Públicos municipais de Timbó/SC**

Criado através da lei complementar nº 01 de 22 de outubro de 1993, o Estatuto dos servidores do Município de Timbó/SC veio para regulamentar os direitos e deveres e as condições da prestação dos serviços de todos os servidores públicos estatutários.

Para estudar-se o estatuto precisa-se entender alguns conceitos, que estão relacionados nos artigos 1º ao 7º dessa lei:

**Art. 1º** Esta lei dispõe sobre o Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos do Município, Autarquias e Fundações públicas instituídas e mantidas por este (redação dada pela LC nº 139, de 02/07/98).

**Art. 2º** Para os efeitos desta lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público (redação dada pela LC nº 139, de 02/07/98).

**Art. 3º** Cargo Público é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao servidor, criado por lei, com denominação própria, em número certo e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

**Art. 4º** Os vencimentos dos cargos corresponderão a referências básicas, fixados em lei.

**Art. 5º** Os cargos públicos são considerados efetivos ou em comissão.

**§ 1º** Os cargos efetivos são aqueles cujo provimento se dá em caráter permanente e são distribuídos em carreiras.

**§ 2º** As carreiras serão organizadas em grupos de cargos dispostos de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.

**§ 3º** Cargos em comissão são aqueles cujo provimento se dá em caráter provisório, destinados a funções de confiança dos superiores hierárquicos.

**Art. 6º** Quadro é o conjunto de cargos de carreira, cargos isolados, funções gratificadas e cargos em comissão integrantes das estruturas do Poder Executivo, Autarquias e das Fundações Públicas instituídas e mantidas pelo Município (redação dada pela LC nº 139, de 02/07/98).

**Art. 7º** É proibida a prestação de serviços gratuitos salvo os casos previstos em lei (TIMBÓ, 1993).

Para ingressar no serviço público é preciso ser aprovado em concurso público de provas e títulos, além de alguns requisitos dispostos no art. 8º do estatuto:

**Art. 8º** São requisitos básicos para ingresso no Serviço Público:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo, e/ou os requisitos especiais para o seu desempenho;

V - idade mínima de 18 (dezoito) anos;

VI - aptidão física e mental.

**§ 1º** As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

**§ 2º** Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, para as quais serão reservadas até 10% das vagas oferecidas, dado este apontado no *site* do Instituto de Desenvolvimento Institucional Brasileiro (Ibid).

---

Após a nomeação e o início do exercício do cargo efetivo, o servidor passará pelo período de estágio probatório, no qual será submetido por um processo de avaliação semestral de sua aptidão e capacidade com duração de 3 anos, somente após este período o servidor adquire estabilidade. Porém existem alguns casos em que o servidor estável poderá perder seu cargo, conforme consta no Art. 33:

**Art. 33** O servidor estável só perderá o cargo (redação dada pela LC nº 139, de 02/07/98):

- I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
- III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (Ibid).

Todo servidor público efetivo do Município de Timbó/SC é ocupante de cargo de carreira, podendo ter sua promoção por desempenho, por antiguidade e por nova titulação ou qualificação, conforme lei complementar nº 137, de 02 de julho de 1998, que dispõe sobre o Plano de carreira e remuneração dos servidores do poder executivo.

Além dos vencimentos, podem ser pagos aos servidores indenizações e auxílios pecuniários (que não se incorporam aos vencimentos) e gratificações e adicionais (que se incorporam aos vencimentos nos casos estabelecidos em lei). Dentre os auxílios, podemos citar o auxílio escolar, que chega a custear até 80% do valor das mensalidades escolares dos servidores (TIMBÓ, 1993).

Ainda constam na lei complementar nº 01, de 22 de outubro de 1993, direito a algumas licenças:

**Art. 90** Conceder-se-á licença ao servidor:

- I - por motivo de doença em pessoa da família;
- II - para serviço militar obrigatório;
- III - para tratar de interesses particulares;
- IV - como prêmio;
- V - para atividade política;
- VI - para participação em cursos, congressos e competições esportivas; e
- VII - para desempenho de mandato classista (TIMBÓ, 1993).

Uma das licenças mais importantes é a licença à gestante (180 dias), a adotante (180 dias) e a paternidade (5 dias), todas sem prejuízo da remuneração (Lei Complementar nº 01, de 22 de outubro de 1993).

### **Pesquisa com servidores estatutários do município de Timbó/SC**

Após estudo do Estatuto dos Servidores do Município de Timbó/SC, foi feita uma pesquisa com alguns servidores efetivos para verificar qual o nível de conhecimento deles sobre os seus direitos e deveres.

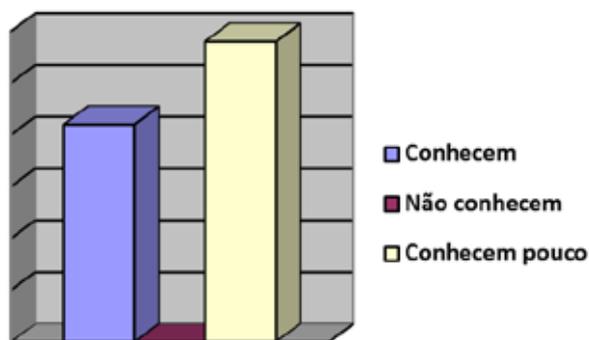
#### **Metodologia da pesquisa**

Esta pesquisa foi realizada com sete servidores lotados na Secretaria de Administração e Finanças, de diversos níveis de escolaridade, entre os dias 21/03 a 28/03 de 2016, por meio de um questionário com sete perguntas, todas respondidas pelos servidores.

#### **Análise e discussão dos resultados**

Questionados sobre seu grau de conhecimento a respeito do Estatuto dos Servidores, 42% responderam que conhecem, enquanto 58% responderam que conhecem pouco, o que demonstra que essas informações, que são de extrema importância para as questões trabalhistas dos Servidores, não são repassadas de forma suficiente, deixando lacunas de dúvidas e incertezas entre eles. A Figura 2 apresenta o nível de conhecimento dos servidores a respeito do Estatuto.

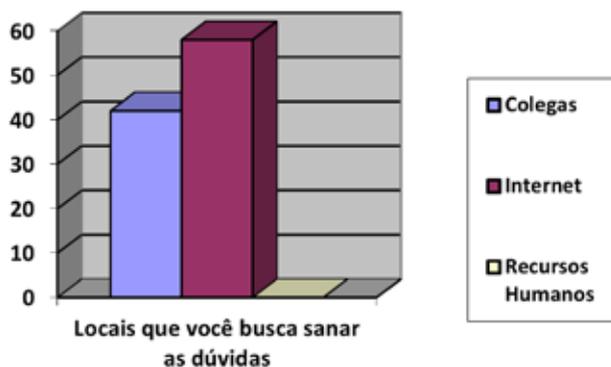
**Figura 2.** Conhecimento do estatuto (%)



Fonte: Elaborado pelas autoras (2016).

Ao serem questionados sobre os locais que buscam para sanar as dúvidas referentes aos seus direitos trabalhistas, 42% responderam que buscam nos colegas a solução de suas dúvidas, enquanto 58% responderam que buscam na internet. Percebe-se que 0% respondeu que buscam no setor de Recursos Humanos as informações necessárias sobre direitos trabalhistas, deixando claro que esse setor não corresponde com as expectativas dos trabalhadores de fazer o trabalho de gestão de pessoas, sendo necessário buscar informações em outros lugares. A Figura 3 apresenta os dados relativos à fonte de informação dos servidores a respeito dos seus direitos trabalhistas.

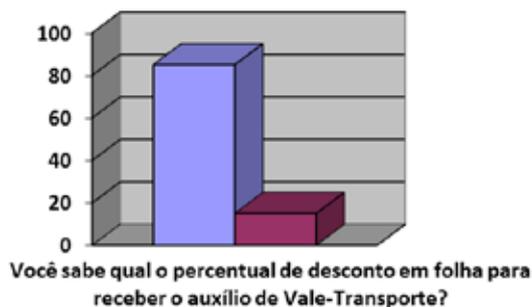
**Figura 3.** Fonte de informação do estatutário (%)



Fonte: Elaborado pelas autoras (2016).

Perguntado sobre alguns pontos importantes do Estatuto, como o desconto do Vale-transporte, 85% responderam que sabem o percentual máximo de desconto permitido em folha, que é de 6%, enquanto 15% responderam que não sabem. A Figura 4 representa essa estatística.

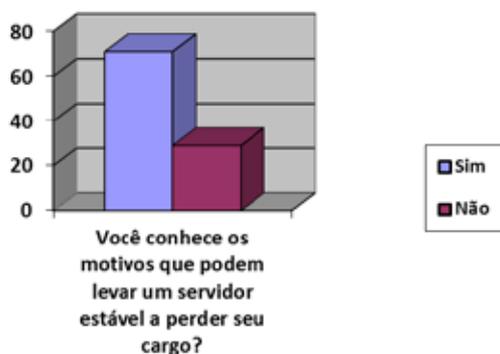
**Figura 4.** Conhecimento sobre desconto auxílio transporte (%)



Fonte: Elaborado pelas autoras (2016).

Apesar de o servidor público adquirir estabilidade após 3 anos de efetivo exercício do cargo, ele pode ser exonerado em alguns casos, e questionados a respeito dos motivos que podem levar a essa exoneração, os servidores demonstraram relevante conhecimento: 29% responderam que não sabem, enquanto 71% responderam que sabem e ainda deram alguns exemplos, como processo administrativo e em virtude de processo judicial julgado. A Figura 5 apresenta os dados deste questionamento.

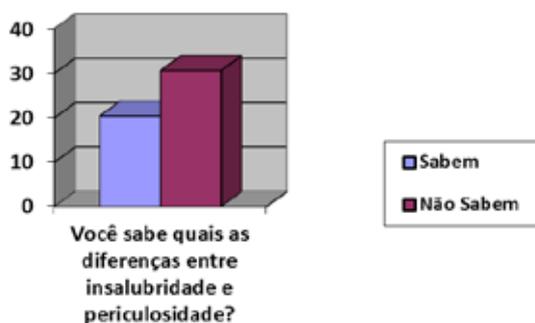
**Figura 5.** Conhecimento sobre motivos de desoneração de cargo (%)



Fonte: Elaborado pelas autoras (2016).

Uma questão muito importante é a diferença existente entre insalubridade e periculosidade. Ao serem questionados, 85% responderam que conhecem suas diferenças e apenas 15% não conhecem. Aqui fica claro que questões referentes aos benefícios dos trabalhadores são as que mais se buscam esclarecimentos. A Figura 6 demonstra esses resultados.

**Figura 6.** Diferenças entre insalubridade e periculosidade (%)



Fonte: Elaborado pelas autoras (2016).

Servidores estatutários contam com o benefício junto aos bancos de empréstimo consignado descontando suas parcelas diretamente da folha de pagamento. Mas esse desconto tem um valor máximo permitido em lei que pode ser utilizado para esse fim, sendo assim, questionamos aos servidores se eles conheciam essa alíquota máxima e a sua base de cálculo. Demonstrando mais uma vez que os benefícios são os questionamentos que mais se buscam esclarecimentos, 72% responderam que conhecem e 28% desconheciam ou tinham dúvidas a respeito. Veja na Figura 7 o demonstrativo desses dados.

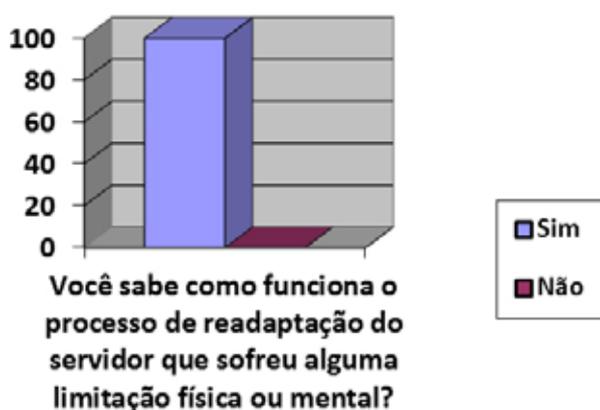
**Figura 7.** Alíquota máxima para desconto em folha de pagamento (%)



Fonte: Elaborado pelas autoras (2016).

Conforme o art. 35 do Estatuto dos Servidores de Timbó/SC, Lei Complementar nº 01, de 22 de outubro de 1993, “todo servidor tem direito à readaptação caso tenha sofrido alguma limitação física ou mental” (TIMBÓ, 1993). Questionamos se eles sabiam como funcionava esse processo e todos responderam que têm conhecimento. Esse é mais um benefício importante para que o servidor possa ter o direito de continuar trabalhando mesmo com sua nova condição, e está sendo esclarecida a sua funcionalidade. Veja os resultados na Figura 8:

**Figura 8.** Conhecimento sobre processo de readaptação do servidor (%)



Fonte: Elaborado pelas autoras (2016).

Um dos benefícios mais importantes previstos nos estatutos são as licenças. Na pesquisa solicitamos que fossem mencionados exemplos dessas licenças. Essa questão é muito importante para demonstrar que os benefícios são os assuntos mais relevantes e que os trabalhadores buscam obter maiores conhecimentos. Veja alguns exemplos que foram citados: licença-mater-

---

nidade; licença-paternidade; licença para tratamento de saúde; licença para desempenhar outra atividade; licença para tratamento de saúde de pessoa da família; licença sem vencimentos; licença-prêmio; licença para desempenhar serviço militar.

### **Considerações finais**

O cargo público continua sendo uma opção muito benéfica para quem busca uma colocação no mercado de trabalho, pois além da estabilidade, muitos outros benefícios tornam essa carreira mais vantajosa.

Analisando os dados coletados na pesquisa com os servidores, percebe-se que as maiores dúvidas surgem quando se fala em benefícios, onde a lei não é bem clara ou possui dupla interpretação, acarretando assim uma enxurrada de questionamentos dos servidores, que muitas vezes não têm suas dúvidas elucidadas.

O Setor de Recursos Humanos é o local menos procurado para o esclarecimento de dúvidas a respeito dos direitos e deveres dos servidores efetivos, sendo necessária, muitas vezes, a busca em outras fontes. O ideal seria ter um setor de gestão de pessoas, com alto nível de informações sobre Direito do Trabalho e o Estatuto dos Servidores, pois o desconhecimento resulta em insatisfações, que são fatores desmotivadores para os trabalhadores.

### **Referências**

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1973**. Diário Oficial [da União], Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <[planalto.gov.br/ccivil//Decreto-Lei/Del5452.htm](http://planalto.gov.br/ccivil//Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 11 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal da República**. 1988. Disponível em: <[www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/com1988/COM1988\\_05.10.1988.pdf](http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/com1988/COM1988_05.10.1988.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2016.

DUARTE, José Manuel. Regime Estatutário X Regime Celetista: Qual o melhor? 12 fev. 2013. Blog do Concurso. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/estatutario-ou-celetista-qual-o-melhor-bbebah9omtyprblt13gz5lyku>>. Acesso em: 1 jul. 2016.

NOGUEIRA, Roberto Passos. Em discussão do tema Estatutário e Celetista, junto ao SUS. **Sindnut**. Disponível em: [http://www.sindnutba.org.br/regime\\_estatutario.asp](http://www.sindnutba.org.br/regime_estatutario.asp)>. Acesso em: 11 abr. 2016.

TIMBÓ – SANTA CATARINA. Estatuto do Servidor. **Lei Complementar nº 01, de 22 de outubro de 1993**. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-timbo-sc>>. Acesso em: 11 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Plano de carreira e remuneração dos servidores do poder executivo. **Lei Complementar nº 137, de 02 de julho de 1998**. Disponível em: <<http://camara-municipal-do-timbo.jusbrasil.com.br/legislacao/761999/lei-complementar-137-98>>. Acesso em: 11 abr. 2016.

---

Artigo recebido em 30/05/17. Aceito em 10/07/17.