**OFÍCIO/SJC Nº 0260/2020** Em 7 de dezembro de 2020

Ao

Excelentíssimo Senhor

**TENENTE SANTANA**

Vereador e Presidente da Câmara Municipal de Araraquara

Rua São Bento, 887 – Centro

**14801-300 - ARARAQUARA/SP**

Senhor Presidente:

Nos termos da Lei Orgânica do Município de Araraquara, encaminhamos a Vossa Excelência, a fim de ser apreciado pelo nobre Poder Legislativo, o incluso Projeto de Lei Complementar que estabelece o regime jurídico estatutário dos servidores públicos do município de Araraquara, e dá outras providências.

Os recursos humanos dos quais se vale a Administração Pública para a consecução de suas missões e de seus objetivos podem ser agrupados de 3 (três) formas:

a) servidores ou funcionários públicos propriamente ditos, vinculadas ao Estado em decorrência de uma relação de trabalho de natureza não eventual e submetidos ao regime de direito público, disciplinado por diploma legal específico, normalmente denominado de Estatuto;

b) empregados públicos, vinculados ao Estado também em decorrência de uma relação de trabalho de natureza não eventual, mas submetidos ao regime de direito privado, disciplinado pelo regime contratual da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ainda que submetidos a determinados princípios do direito público, tal como a necessidade de aprovação em concurso público para sua investidura; e

c) os temporários, contratados por tempo determinado pela Administração Pública ante necessidade excepcional e de relevante interesse público.

Ante tal cenário, o art. 39 da Constituição da República Federativa do Brasil determina que os entes federativos – a saber, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios – instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

O Supremo Tribunal Federal (STF), na sede do julgamento da ADI 5.615, em 29 de maio de 2020, de relatoria do ministro Alexandre de Moraes, assentou que compete a cada ente federativo estipular, por meio de lei em sentido estrito, o regime jurídico de seus servidores, escolhendo entre o regime estatutário ou o regime celetista. Para que haja, todavia, produção completa dos efeitos do art. 39 da Constituição da República Federativa do Brasil, é indispensável que o ente federativo edite norma específica instituindo o regime jurídico de seus servidores da Administração Direta, das autarquias e das fundações públicas.

Hoje o município de Araraquara não possui um regime jurídico único que reja todos os seus funcionários ou empregados públicos. Isto porque, conquanto a Administração Direta do Poder Executivo e a Administração Indireta observem o regime celetista, a Administração Pública do Poder Legislativo é regida por um estatuto. Descumpre-se, desta feita, o mandamento do art. 39 da Constituição Federal.

Em diversos julgados da Justiça do Trabalho nos quais a Administração Pública Municipal foi parte sucumbente, houve manifestação dos magistrados quanto à antinomia da administração pública com o regime da CLT, sob argumento de que as normas desse diploma trabalhista têm por objetivo a proteção ao empregado – pressupondo-se o “empregado” da iniciativa privada, efetivamente hipossuficiente face a seu empregador.

É consenso na magistratura trabalhista que a retro citada premissa de hipossuficiência não se verifica na relação de trabalho entre Estado e servidor, pois o princípio da supremacia do interesse público desequilibra a relação a favor da administração pública, preposta do Estado para resguardar e alcançar os interesses da sociedade. Neste sentido:

**Das antinomias da administração pública com o regime da CLT**

Creio ser incompatibilidade da adoção do regime celetista (precário) aos contratos dos servidores públicos, já que, em tese, possibilitaria ao empregador-Estado, detentor das prerrogativas especiais, entre outras antinomias, o poder potestativo de resolução unilateral do pacto, sem ter que motivá-lo ou de admitir empregados por sucessão, sem prévia submissão a concurso público, levando-se em conta, em contraponto, que tais servidores gozam de estabilidade, conforme previsão constitucional contida no art. 41.

O regime jurídico mais adequado para disciplinar as relações entre os servidores públicos e a Administração, sem dúvida é o estatutário. A situação estatutária define-se pela existência de regras gerais, impessoais e abstratas que se aplicam a situações jurídicas objetivas, evitando, assim, situações díspares, baseadas em preferências pessoais ou restrições discriminatórias. Com isso, impõe-se a prevalência legal, de caráter público, em detrimento dos interesses pessoais deste ou daquele administrador.

As normas da Consolidação das Leis do Trabalho não são adequadas para reger as relações de trabalho dos servidores públicos, já que a filosofia informa o Direito do Trabalho é a proteção do empregado, por sua condição de hipossuficiência. Por outro lado, em consequência do confronto histórico entre o capital e o trabalho, o Direito do Trabalho confere aos próprios atores da relação trabalhista ou às entidades que os representam poderes para solucionar os conflitos, autorizando, inclusive aos trabalhadores, a paralisação das atividades, a fim de secundarem suas reinvindicações. Em suma, o Direito do Trabalho visa à proteção dos trabalhadores, em detrimento dos proprietários dos meios de produção, por entender que estes são suficientemente fortes para defender seus interesses, sem que necessitem de proteção especial do Estado.

Diversamente é o que se passa na relação entre os servidores e o Estado, cujo vínculo deve primar pelo intuito de colaboração, jamais de confronto. Confere-se, assim, proeminência à posição da Administração Pública, por ser tida esta como a personificação dos interesses gerais da sociedade. Em consequência, quando ingressa no âmbito da Administração Pública, o Direito do Trabalho praticamente se desfigura, uma vez que passa a considerar como prevalente os interesses do empregador. E as particularidades perpassam quase que todos os seus institutos.

Não obstante tal aspecto, a prática de contratar servidores sob as regras da CLT tem sido reiteradamente adotada pela Administração Pública, gerando antinomias inconciliáveis como as versadas na presente ação.

Diante de tal circunstância, tendo a Administração a prerrogativa de escolher o regime a ser aplicado a seus trabalhadores (estatuto ou CLT) e escolhendo o regime da Celetista, abdica de sua supremacia, equiparando-se ao empregador comum, obrigando-se a cumprir todas as regras do direito comum do trabalho, bem como seus princípios, sem desprezar os princípios constitucionais previstos no art. 37, não obstante adote-se, em certas situações, regras de ponderação, em defesa do interesse público. (Proc. Nº 40-43.2013.5.15.0079, 2ª Vara do Trabalho de Araraquara. Reclamado: Município de Araraquara) (grifo no original)

Não obstante tais premissas teóricas, a realidade fática demonstra a inadequação do regime celetista que vigora no Município: de acordo com pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com data de referência em 1º de julho de 2018, o Estado de São Paulo possui 80 (oitenta) Municípios com população superior a 100.000 (cem mil) habitantes. Destes, aproximadamente 97% (noventa e sete por cento) adotam o regime estatutário – tais como Ribeirão Preto, Rio Claro, Bauru, Campinas, São José do Rio Preto, Franca –, enquanto somente os 3% (três por cento) restantes – tais como Araraquara e Salto – adotam o regime celetista.

Exatamente em razão do cenário de clara incompatibilidade do regime da CLT com os princípios da Administração Pública é que se formula a presente propositura que estabelece o regime jurídico estatutário dos servidores públicos do município de Araraquara, e dá outras providências.

O câmbio ao regime estatutário no âmbito da Administração Pública do município de Araraquara é extremamente benéfico ao erário e ao arranjo dos trabalhos no bojo das repartições: a uma só vez permite que o Município estabeleça regramentos minuciosamente adequados às particularidades de seus serviços públicos, ao mesmo tempo em que transfere para o âmbito local a construção dos benefícios, direitos e deveres dos servidores públicos.

Nesse sentido, a migração para o regime estatutário confere maior segurança e previsibilidade ao servidor do Município uma vez que, ao revés de ficar refém das alterações das legislações trabalhistas operadas em Brasília, estando muitas vezes incapaz de poder lutar por seus próprios direitos – o que ocorre no regime celetista –, no regime estatutário compete ao próprio Município estabelecer os direitos, as garantias e os deveres do servidor do Município, com a participação direta e ativa dos legisladores locais, bem como dos próprios servidores públicos.

Com efeito, a despeito das possibilidades de incremento nas condições dos empregados públicos em decorrência da migração ao regime estatutário, verifica-se, infelizmente, que tal debate vem sido travado de maneira extremamente enviesada em nosso Município, não raro tendo sido veiculadas informações incompletas e incorretas acerca do regime estatutário. Pior: verifica-se mesmo a profusão de informações falsas, com o nítido intuito de intimidar os empregados públicos municipais, sem que se lhes ofereça a oportunidade de efetivamente se inteirarem e conhecerem os mecanismos do regime estatutário.

Infelizmente tem sido omitido de tal debate a tendência, verificada em nosso país a partir de 2017, em se restringir garantias, bem como em se eliminar e mitigar direitos previstos na legislação trabalhista: trata-se de um movimento facilmente evidenciado a partir da reforma trabalhista realizada em 2017, cujo aprofundamento ocorreu com a reforma da previdência realizada em 2019 e, de maneira mais recente, com a sucessiva edição de medidas provisórias, por parte da Presidência da República, alteradoras de diversos aspectos da legislação trabalhista.

Na mesma toada, no contexto deste debate de migração ao regime estatutário, igualmente tem sido omitido aos empregados públicos a pública e notória intenção, no âmbito do Governo Federal, de modificar a legislação trabalhista, sob o pretexto de “modernizá-la” e “adequá-la às novas realidades” do trabalho, supostamente “gerando condições para o ganho de eficiência no exercício das atividades econômicas”. É nítido que as medidas adotadas, bem como as medidas que o Governo Federal pretende implementar, implicam em escancarada deterioração das condições do trabalhador e das condições em que este desenvolve suas atividades – fenômenos como o da “pejotização” e o da “uberização” evidenciam claramente as consequências destas medidas.

Mais: em decorrência das situações em que há adoção do regime celetista no serviço público, já se verificam proposituras legislativas federais – a mais expressiva delas sendo Proposta de Emenda à Constituição da República Federativa do Brasil (PEC) nº 32/2020, de iniciativa do Poder Executivo Federal, em trâmite perante o Congresso Nacional – no sentido de estabelecer legislação que expressamente retire a estabilidade (direito de que o servidor só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa) do empregado público submetido ao regime celetista – a qual atualmente não decorre de legislação, mas sim de jurisprudência vinculante do Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua Súmula 390[[1]](#footnote-1).

A descrição deste cenário presta-se a evidenciar um aspecto simples, porém muito importante: a migração para o regime estatutário confere maior segurança e previsibilidade ao servidor do Município uma vez que, ao revés de ficar refém das alterações das legislações trabalhistas operadas em Brasília, estando muitas vezes incapaz de poder lutar por seus próprios direitos – o que ocorre no regime celetista –, no regime estatutário compete ao próprio Município, por iniciativa do Prefeito e com ampla possibilidade de revisão junto à Câmara Municipal, ditar os direitos, as garantias e os deveres do servidor do Município.

Por fim, ao contrário do que amplamente divulgado, a migração ao regime estatutário não implicará em perdas de direitos e benefícios básicos do servidor público, eis que, por conta da própria Constituição da República Federativa do Brasil, no § 3º de seu art. 39, estão garantidos aos servidores públicos regidos pelo estatuto, no mínimo, os seguintes direitos:

(i) salário mínimo, fixado em lei com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, inclusive para aqueles que percebem remuneração variável;

(ii) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

(iii) adicional noturno;

(iv) salário família pago em razão do dependente do trabalho de baixa renda, nos termos da lei;

(v) duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada;

(vi) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(vii) hora extra de, no mínimo, cinquenta por cento à do normal;

(viii) férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(ix) licença maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;

(x) licença paternidade, nos termos da lei;

(xi) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(xii) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; e

(xiii) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Ante a todas essas omissões acima mencionadas – ostensivamente divulgadas de forma errônea –, resta evidente que o debate de migração para o regime estatutário não fora travado de maneira paritária – o que, infelizmente, só prejudica os empregados públicos municipais.

Contudo, seja pelo breve arrazoado acima mencionado, seja especialmente no intuito de proteger os empregados públicos do recrudescimento da legislação trabalhista que fatalmente será implementado, entendemos que a migração ao regime estatutário é providência necessária e benéfica ao nosso Município.

Entretanto, ciente das preocupações dos empregados públicos – preocupações estas que decorrem exclusivamente da disseminação propositada de informações incorretas, incompletas e falsas em meio ao debate da migração ao regime estatutário – opta-se, na presente propositura, pelo estabelecimento de um marco temporal: aos empregados públicos contratados até a vigência desta lei, será aplicável o regime celetista, enquanto que aos servidores públicos admitidos a partir da vigência desta lei, será aplicável o regime estatutário.

Por fim, firmamos desde já o compromisso de, caso a presente propositura seja aprovada e tão logo seja ela sancionada, imediatamente proceder à designação de uma comissão, representativa de todas as categorias dos empregados públicos do Município, incumbida de realizar a estruturação de uma propositura de um novo estatuto dos servidores públicos do município de Araraquara, em substituição à Lei nº 1.939, de 21 de dezembro de 1972.

Assim, tendo em vista as finalidades a que o Projeto de Lei se destina, entendemos estar plenamente justificada a presente propositura que, por certo, irá merecer a aprovação desta Casa de Leis.

Outrossim, solicitamos seja a presente propositura tramitada sob o regime de urgência, nos termos do art. 80 da Lei Orgânica do Município de Araraquara, procedendo-se à sua imediata distribuição às Comissões Permanentes pertinentes à matéria ora veiculada, independentemente de leitura no Pequeno Expediente de sessão ordinária, nos termos do art. 66 do Regimento Interno desta Casa de Leis, anexo à Resolução nº 399, de 14 de novembro de 2012.

Valemo-nos do ensejo para renovar-lhe os protestos de estima e apreço.

Atenciosamente,

**EDINHO SILVA**

Prefeito Municipal

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº**

Estabelece o regime jurídico estatutário dos servidores públicos do município de Araraquara, e dá outras providências.

Art. 1º Fica estabelecido o regime jurídico estatutário dos servidores públicos do município de Araraquara, em conformidade com o “caput” do art. 39 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Parágrafo único. O disposto no “caput” deste artigo aplica-se:

I – ao Poder Executivo, compreendendo-se nele a Administração Pública Direta e as pessoas jurídicas de direito público integrantes da Administração Pública Indireta; e

II – ao Poder Legislativo.

Art. 2º Ficam submetidos ao regime jurídico estatutário, na qualidade de servidores públicos, os funcionários dos Poderes do município de Araraquara, de suas autarquias, inclusive as em regime especial, e de suas fundações públicas de direito público.

§ 1º O disposto no “caput” deste artigo aplica-se aos sujeitos que vierem a ser investidos em cargos públicos a contar da data de vigência desta lei.

§ 2º O disposto no “caput” deste artigo não se aplica aos empregados públicos contratados até a data de vigência desta lei, ressalvado o direito de opção na forma de lei complementar.

Art. 3º Fica revogada a Lei Complementar nº 2, de 28 de abril de 1992.

Art. 4º Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO MUNICIPAL “PREFEITO RUBENS CRUZ”, 7 de dezembro de 2020.

**EDINHO SILVA**

Prefeito Municipal

1. Súmula 390 do TST

ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs nºs 265 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988 [↑](#footnote-ref-1)