

CLT *VERSUS* ESTATUTÁRIOS NA ESFERA PÚBLICA FEDERAL

MARCELO TOBIAS VIEIRA DE ARAÚJO ¹
JOSÉ KAÉRIO FRANÇA LOPES ²
CÉSAR ARAÚJO RODRIGUES ³

Resumo: A Administração Pública Federal confronta hoje em seu meio duas classes trabalhistas bastante divergentes: os servidores públicos, regidos pela Lei 8.112/90, e os empregados públicos e terceirizados, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT. Esses regimes trabalhistas surgiram em épocas e com motivações diferentes e tendo como base as ideias de Max Weber, para que se possa entender a máquina pública, faz-se necessário conhecer os indivíduos que a compõem, nesse estudo, especificamente, as classes trabalhistas a partir do contexto histórico de sua criação, perspectiva de direitos e deveres e como se relacionam entre si. Os direitos trabalhistas são fruto das conquistas de uma época de constantes conflitos sociais, motivados pelas transformações ocasionadas pela Revolução Industrial. No Brasil, a garantia destes direitos fora efetivada com a elaboração da CLT, visando assim, evitar o surgimento de conflitos sociais. Já a Lei estatutária dos Servidores Públicos Federais, sob a égide da Constituição Federal de 1988, coloca no seu rol esse compêndio normativo de forma infraconstitucional, sendo efetivado através da Lei 8.112/90. Deve-se entender o porquê de suas divergências, como por exemplo, o FGTS e a Estabilidade, flexibilidade de horários e reajustes salariais. Esses dois regimes trabalhistas distintos convivem na esfera pública e decorrente dessa convivência emergem alguns questionamentos, que são: Qual deles é mais vantajoso para o funcionário? E para a Administração Pública? Um estatutário se considera superior a um celetista e vice versa?

Palavras-chave: *Celetista. Estatutário. Lei 8.112/90. Decreto-Lei 5.452/43. Confronto. Esfera Pública Federal.*

INTRODUÇÃO

"Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social".
(Declaração Universal dos Direitos do Homem)

Sendo o trabalho uma das ferramentas essenciais para garantir a dignidade do homem bem como preservar os valores morais e sociais dos indivíduos na contemporaneidade verificaremos através de uma análise sistêmica os dois institutos que regem a classe trabalhadora na esfera pública federal.

Deferente do que o senso comum aufere as classes trabalhadoras não estão inseridas no mesmo contexto normativo, encontrando-se ramificadas em: Celetistas, regidos pelo Decreto-Lei 5.452/43, e os Estatutários, regidos pela Lei 8.112/90. A partir desses pressupostos surgem as seguintes inquietações – como essas classes se inter-relacionam? Quais as principais divergências? Existe um regime mais benéfico para o trabalhador?

¹ Acadêmico do curso de Direito. E-mail: martob08@gmail.com

² Acadêmico do curso de Direito. E-mail: kaeriofranca@gmail.com

³ Acadêmicos do Curso de Direito. E-mail: cesart_serigrafia@hotmail.com

A metodologia aplicada a este estudo valeu-se da pesquisa bibliográfica em livros, textos normativos, sítios virtuais, além de entrevistas semiestruturadas tendo como campo de aplicação o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFCE) Campus Ubajara e a agência do Banco do Brasil situado no município de Ubajara. É de suma importância registrar que todos os entrevistados foram previamente informados do objetivo da pesquisa e da utilização de suas falas na construção deste artigo.

CONTEXTO HISTÓRICO

A Administração Pública Federal confronta hoje duas classes trabalhistas bastante divergentes: os servidores públicos regidos pela Lei 8.112 de 1990 e os empregados públicos e terceirizados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses regimes trabalhistas surgiram em épocas e com motivações diferentes.

A CLT é fruto das conquistas dos direitos de segunda geração que emergiu com o despertar de um novo tempo em que a máquina substituiu o homem em muitas tarefas. Estamos falando aqui da Revolução Industrial que colocou o indivíduo como um apêndice do processo produtivo. Essa forma degradante do trabalho humano fez surgir diversas formas de intervenção por parte da sociedade fazendo com que houvesse transformações no âmbito jurídico ao novo sistema adotado, como por exemplo, a Constituição mexicana (1917), a alemã de Weimar (1919) e, sobretudo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também em 1919.

É com base nessas novas estruturas normativas que no Brasil se abre as conquistas dos direitos sociais e econômicos que culminou na criação da CLT pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. A consolidação das Leis do trabalho foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. É importante pontuar que dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a criação da Justiça do Trabalho o que deu mais forças e amparo jurídico para a norma.

Por sua vez a lei estatutária dos servidores tem por esboço a instituição do Estatuto dos Funcionários Públicos da União em 1939 no mesmo governo populista de Getúlio Vargas.

A Constituição de 1946 foi a primeira que explicitou parâmetros de forma concreta para a organização do funcionalismo público do País, pois subsidiou a elaboração do Estatuto dos Servidores Públicos de 1952.

O regime estatutário ora adotado foi alvo de muitas críticas, pois era visto como um problema pelo próprio Estado, haja vista os seus rigores, sobretudo no que

tange a admissão ao serviço público somente por concurso, a fixação do número de cargos, a remuneração normatizada por lei, que obrigava o Executivo a ficar dependente da apreciação do Legislativo em relação a adoção de medidas nessa área bem como a estabilidade do funcionário que o protegia contra dispensas sem motivo plausível.

Já na Constituição de 1967 com a edição do Decreto-Lei 200/67 formaliza-se a adoção do regime trabalhista e é nesse período também que ocorre um elevado aumento do número de empresas públicas e sociedade de economia mista que acaba por disseminar a prática de contratação de empresas privadas para a prestação de diversos serviços, isentando o Estado das obrigações trabalhistas e sociais decorrentes desse procedimento.

Nessa esteira, a contratação pelo regime celetista, que tinha o condão de suprir a necessidade de pessoal temporário, passou a ser utilizada para o atendimento a atividades permanentes, ficando clara a substituição ao regime estatutário.

É nesse momento que passou a coexistir na Administração Pública, tanto trabalhadores regidos pelas normas estatutárias quanto pela CLT, surgindo aí inúmeras dificuldades para a administração de recursos humanos, pelo fato destes encontrarem-se trabalhando muitas vezes na mesma função, mas com direitos e deveres distintos em decorrência dos respectivos regimes jurídicos.

É importante salientar que além dos regimes estatutário e celetista, a Constituição de 1967 já previa o chamado “regime especial”, aplicável aos servidores admitidos para a realização de serviços de caráter temporário ou para o exercício de funções de natureza técnica especializada, o que complicava ainda mais o quadro funcional da época.

Por fim, a Constituição de 1988 instituiu as prerrogativas para a criação da Lei 8112/90 que regulamenta até hoje o regimento dos servidores públicos federais que coloca no seu rol de direitos sociais esse compêndio normativo de forma infraconstitucional.

A Constituição também normatizou o chamado “regime jurídico único” de forma obrigatória no âmbito da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas, objetivando eliminar a multiplicidade de situações jurídicas até então existentes no País.

A figura do empregado público se manteve, mas de forma a atuar de maneira restrita às empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações de direito privado instituídas pelo Poder Público, além da previsão da possibilidade de contratação de pessoal por tempo determinado para atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público.

A emenda 19/98 promoveu a reforma administrativa, que retirou a exigência do regime único para os servidores civis, abriu novamente o caminho para a

adoção de diferentes formas de recrutamento de pessoal pelo Estado brasileiro. Dessa forma, permitiu-se o retorno à coexistência, na Administração Direta, das autarquias e das fundações públicas, sejam estes na condição de contratados temporariamente ou de estabilizados.

DICOTOMIA DE REGIMES TRABALHISTA NA ESFERA PÚBLICA FEDERAL

A esfera pública federal sempre adotou um regime trabalhista especial para seus agentes públicos, ou seja, toda pessoa que presta um serviço público, sendo funcionário público ou não, mas a partir do crescimento desmesurado da administração pública, o poder executivo, durante a Ditadura Militar, resolve mediante a publicação do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, desobrigar-se de algumas de suas atividades executivas, a partir da terceirização de serviços, estabelecidos por meio de contratos, com o escopo de melhor desempenhar atividades de gestão, coordenação e planejamento, além de controlar o crescimento desenfreado da máquina pública.

Com o término da Ditadura Militar e advento da Constituição de 1988, que prevê em seu texto a distinção de seus agentes públicos em: empregados e servidores públicos, temos a edição da lei específica de número 8.112/90, cuja elaboração também é prevista na Constituição, que regula os direitos e deveres deste último grupo, enquanto aqueles devem ser submetidos aos ditames normativos do Decreto-Lei nº 5.452/43, Consolidação das Leis Trabalhistas.

Baseando-se nas informações supracitadas podemos inferir que a atual esfera pública federal é composta de três grupos trabalhistas: Os servidores públicos, os empregados públicos e os terceirizados. Contudo, estes três grupos trabalhistas são submetidos a somente dois regimes trabalhistas, o regime estatutário, regido pela Lei 8.112/90, que vincula os servidores públicos federal ao seu ordenamento, e o regime celetista, regido pelo Decreto-Lei 5.452/43, ao qual se submetem os empregados públicos e terceirizados da administração pública federal.

Partindo-se deste pressuposto, ao realizar-se o cotejo das duas bases jurídicas que enquadram esses grupos, a Lei 8112/90 e o Decreto-Lei 5.452/43, podem ser listados alguns pontos de contraste, expressos abaixo:

Férias

De acordo com a Constituição Federal de 1988 em seu capítulo II, tendo como escopo resguardar os direitos sociais, conforme o Art. 7º, Inciso XVII, que prevê a

garantia do direito ao gozo de férias anuais remuneradas, tendo incorporado ao valor salarial o adicional mínimo de 1/3 do mesmo, a cada interstício de doze meses trabalhados.

Partindo desse pressuposto as duas legislações trabalhistas existentes atualmente no Brasil rezam sobre esse assunto de forma divergente.

A CLT ao abordar este tema conferiu algumas características adicionais, a primeira delas encontra-se em seu Art. 130 que prevê a redução nos dias de gozo de férias de forma proporcional ao número de faltas durante o ano aquisitivo, interstício de doze meses trabalhados após os quais se adquiri o direito a férias. Outra previsão que limita este direito encontra-se em seu Art. 133 que prevê a não concessão de férias àqueles que deixarem o emprego e não forem readmitidos dentro dos 60 dias subsequentes, gozarem de licença com percepção de salário por mais de 30 dias, deixar de trabalhar por mais de 30 dias por paralisação dos serviços da empresa e que tiverem percepção de salário neste período e para aqueles que tenham recebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou auxílio-doença por mais de seis meses, casos previstos nos incisos I, II, III e IV, respectivamente, deste artigo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê ainda em seu Art. 134, § 1º, a possibilidade, em casos excepcionais, de parcelamento do gozo das férias em até dois períodos, onde ao menos um destes não pode ser inferior a dez dias corridos. Já em seu Art. 137 trata sobre medidas punitivas ao empregador quando este não conceder as férias dentro do período de consecução, interstício de 12 meses subsequentes ao período aquisitivo no qual as férias devem ser gozadas, estipulando o pagamento em dobro da respectiva remuneração de férias a que faz jus o empregado juntamente com estipulação de multa diária, após sentença judicial, de cinco por cento do salário mínimo e que deverá ser paga ao empregado até que as férias sejam concedidas, estas previsões encontram-se no Caput e parágrafo 2º do Art. 137.

Quanto a este tema, outra característica adicional dada pela CLT, e que tem grande destaque frente à Lei 8.112/90, é a faculdade dada em seu Art. 143 que permite ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário, correspondente ao valor dos dias a serem convertidos.

A Lei 8.112/90 trata sobre as férias em seu Título III, Capítulo III, prevendo de imediato no Caput do Art. 77 a possibilidade do acumulo de períodos de férias, até o máximo de dois períodos, conforme a necessidade do serviço. Ainda no Art. 77, em seus parágrafos 2º e 3º esta lei, respectivamente, veda levar à conta de férias qualquer falta ao serviço e prevê a possibilidade de parcelamento em até três períodos desde que assim

requerida pelo servidor e que esteja de acordo com o interesse da administração.

Por último ressalta-se a não previsão na Lei Estatutária quanto à faculdade de conversão de algum percentual do período de férias, a que faz jus o servidor, em abono pecuniário, como versa a CLT. Pela ausência do dispositivo que conceda esta faculdade e a luz do princípio da legalidade a qual se submete a administração pública, tem-se a proibição da conversão parcial das férias em abono pecuniário para servidores públicos federais.

Licenças

A atual Constituição Federal brasileira em seu artigo 7º também versa sobre a concessão de licenças aos trabalhadores. Neste artigo, em seus incisos XVIII e XIX, são garantidas as licenças maternidade e paternidade, onde a primeira tem prazo de duração de cento e vinte dias e a segunda deve ter seu prazo determinado por lei específica, mas até que está seja promulgada, terá duração de cinco dias corridos, conforme previsão contida no Título X, Art. 10º, § 1º de nossa magna carta.

O Decreto-Lei 5.452/43 lista em seu artigo 473 os casos e prazos em que o empregado poderá se afastar de seu posto de trabalho. Este artigo prevê a ausência do empregado por: até dois dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, pais, filhos, irmãos e dependentes econômicos devidamente registrados; até três dias consecutivos em virtude de casamento; um dia em virtude de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; um dia a cada doze meses de trabalho para doação voluntária de sangue; até dois dias, facultando-se serem dias consecutivos ou não, para alistamento eleitoral; o período de tempo em que tiver que cumprir as obrigações do serviço militar; nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; pelo tempo que se fizer necessário para comparecer a júízo; e pelo tempo necessário, quando representante sindical, para participar de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

O Regime jurídico estatutário versa sobre as licenças em seu Título III, Capítulo IV, que tem como escopo a listagem e a descrição das licenças as quais os servidores públicos federais tem direito.

No Art. 81 deste regimento encontra-se o rol de licenças as quais o servidor público federal pode gozar, e que são: por motivo de doença em pessoa da família, por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, para o serviço militar, para atividade política, para

capacitação, para tratar de interesses particulares, e para desempenho de mandato classista.

Os demais artigos que compõem o Título III, Capítulo IV, deste regimento destinam-se a especificação de cada uma destas licenças bem como de suas condições e prazos de duração.

Além das licenças o regime estatutário assegura aqueles que a ele estiverem submetidos ausentarem-se do serviço por virtude de afastamentos para servir a outro órgão ou entidade, exercício de mandato eletivo, estudo ou missão no exterior, participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, e por meio de concessões onde se assegura a ausência pelo prazo de: um dia para doação de sangue, dois dias para alistamento eleitoral, e de oito dias em razão de casamento, ou falecimento de cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos. Além destas concessões assegura-se ainda o direito a horário especial a servidor estudante, mediante compensação de horários, para servidor deficiente, quando comprovada necessidade por junta médica, sem necessidade de compensação de horário, e para servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se compensação de horário na forma do inciso II, do artigo 44º da Lei 8.112/90.

As previsões dos afastamentos e concessões encontram-se no Título III, Capítulos V e VI, do artigo 93 ao artigo 99, do regimento estatutário federal.

Aumento Salarial

É garantido a todo trabalhador brasileiro o direito ao salário mínimo que deve ter valor único em toda a nação e que deve ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família. A garantia ao salário mínimo é expressa na Constituição Federal brasileira em seu Art. 7º, inciso IV. Este instrumento normativo também trás a previsão de reajuste salarial de forma periódica com o objetivo de lhe preservar o poder aquisitivo.

Em observância ao disposto acima, a CLT consagra a realização de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, acordo de caráter normativo realizado entre sindicatos de representação dos trabalhadores e sindicatos patronais ou diretamente com as empresas da correspondente categoria econômica, visando definir estes reajustes salariais.

Este regimento jurídico apesar de prever a realização de acordos de caráter normativo para a formalização do reajuste salarial das classes trabalhadoras, utilizando-se como data de referência para o reajuste à data base de cada categoria de trabalho, não prever de forma obrigatória o reajuste anual dos valores salariais. Apesar desta não

obrigatoriedade de correção anual dos valores, esta se faz a cada período de doze meses por meio da representação sindical e por força dos costumes trabalhistas no Brasil, efetivando-se de forma anual o reajuste dos salários.

Enquanto isso, o regime estatutário não consagra nenhuma forma de acordo de tramitação que leve ao aumento salarial dos servidores públicos federal, em observância ao disposto no artigo 37, inciso X, do texto constitucional, que deixa a cargo de lei específica dispor sobre a fixação e alteração dos valores de remuneração e subsídio dos servidores públicos.

Sem a previsão legal de um mecanismo que assegure o reajuste salarial para esta classe trabalhista, tem-se como principal meio de reivindicação a realização de movimentos grevistas e sindicais que objetivam esta compensação para manter o poder aquisitivo deste grupo de trabalhadores.

Regime de Previdência Social

Ao se analisar tanto os celetistas quanto os estatutários no plano da previdência, deve-se apontar, a princípio, que estas duas classes trabalhistas são obrigadas a contribuir com a previdência social, não obstante, o regime a qual são submetidas é divergente, sendo os celetistas agraciados com o regime geral de previdência social (RGPS) e os servidores públicos federais pelo regime próprio de previdência social (RPPS).

No regime de previdência o trabalhador deve contribuir com um percentual incidido sobre o seu salário base, para que então, quando preenchido determinados requisitos básicos, como idade, tempo de contribuição, etc., possa ter direito a aposentar-se. Então, perquirindo-se qual regime possui maiores vantagens pode perceber que para os trabalhadores, em questões monetárias, a divergência era maior, porém a partir de 2013 esses regimes de previdência tornaram-se mais isonômicos.

Para os trabalhadores agraciados no RGPS deve-se contribuir com um percentual de 8, 9 ou 11 por cento, dependendo do valor de seu salário, porém sua aposentadoria terá como teto salarial o valor de R\$ 4.159,00, conforme Portaria Interministerial MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013, ressaltando-se que este teto salarial é reajustado anualmente.

Já os pertencentes do RPPS antes de 2013 devem contribuir com a alíquota definida pelo órgão a qual estavam vinculados, todavia, os valores deviam estar compreendidos entre os valores do RGPS e também não havia teto salarial para o valor do aposento.

Porém, com a edição da Portaria nº 44, de 31 de janeiro de 2013, estipulou-se para os servidores empossados a partir de 2013 a alíquota de contribuição de onze por cento juntamente com o teto salarial, sendo o mesmo teto do RGPS, e também criou a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal. Sendo assim, os servidores com salários acima do teto da previdência, terão direito a receber um aposento no valor integral do seu salário, desde que contribuam, além dos onze por cento contribuídos de forma obrigatória, com o percentual de sete e meio, oito ou oito e meio por cento. O valor desta alíquota adicional vai depender do valor do salário do servidor.

Estabilidade no Emprego

Outra questão importante a se salientar é a da estabilidade a qual são submetidos os estatutários e os celetistas, pois neste quesito há uma enorme discrepância entre os mesmos, haja vista que a Constituição, assim como a CLT e a Lei 8.112/90, realiza uma abordagem bem específica e diferenciada para estes regimes trabalhistas.

Ao se falar no regime Celetista a estabilidade é apenas temporária, ou seja, por determinado período de tempo, podendo ocorrer esta estabilidade em virtude de contrato, auxílio-doença e acidente de trabalho, gestante, membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), aviso prévio, diretor de cooperativa e dirigente sindical.

A estabilidade em virtude de contrato decorre quando no contrato de admissão de um funcionário vem de forma expressa o tempo de vigência desta contratação, ficando assim, vedado ao trabalhador demitir-se ou ao empregador demiti-lo senão por justa causa, ou quando esta não houver, pagando uma multa de rescisão.

O auxílio-doença é um benefício pelo qual se assegura ao empregado seu afastamento remunerado, quando este se acidenta ou adquire algum tipo de doença que impossibilite a realização de suas atividades laborativas. Nos primeiros quinze dias a empresa arcará com a sua remuneração e partir do décimo sexto o INSS tomará para si esta responsabilidade, sendo vedada a demissão do empregado durante o gozo do auxílio-doença. Além disso, o trabalhador também terá seu trabalho garantido por doze meses contados da cessão do auxílio-doença, quando este ocasionar afastamento superior a quinze dias.

Outra estabilidade temporária é a concedida à gestante, que desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto não poderá ser demitida arbitrariamente ou sem justa causa, além disso, a Lei 12.812/13 estendeu esse benefício a gestante em aviso prévio, que também contará com a mesma estabilidade.

Aos empregados que compuserem a CIPA a partir do seu registro de candidatura até um ano após a cessão de seu mandato não poderão sofrer demissão arbitrária. A CIPA é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, representada por empregados e empregadores, que visa à prevenção de doenças e acidentes decorrentes do trabalho.

Quando uma empresa pretende demitir um funcionário sem justa causa, deverá conceder-lhe o aviso prévio, em que este garante ao empregado mais trinta dias, acrescidos de três dias a cada ano trabalhado, limitados ao máximo de noventa dias, concedendo-lhe assim, estabilidade temporária no trabalho e remuneração. Fica, assim, facultado ao empregador decidir, se este aviso prévio será gozado com a prestação do serviço ou não. O aviso prévio almeja garantir estabilidade e tranqüilidade, durante seus dias de vigência, ao trabalhador, para que este consiga um novo emprego.

O dirigente sindical assim como o diretor de cooperativa possui também estabilidade provisória, sendo esta concedida desde a comunicação da candidatura até um ano após o término do mandato.

Além de possuírem a estabilidade provisória nos modelos supracitados, os celetistas também são agraciados com outro tipo de estabilidade temporária, só que esta não está relacionada ao fato de prorrogar os seus dias de emprego, mas de garantir-lhe renda mesmo sem salário, através do fundo de garantia do tempo de serviço, FGTS.

Antes da criação do FGTS o trabalhador tinha direito à estabilidade decenal, ou seja, depois de dez anos trabalhando, com carteira assinada, em uma mesma empresa o trabalhador não poderia ser demitido sem justa causa, caso contrário o empregador deveria pagar um mês de remuneração de trabalho por ano trabalhado, além de uma multa de 10%.

Não obstante, muitos empregadores não sustentavam seus empregados por este prazo, sendo assim, eles demitiam seus empregados antes dos dez anos e dessa forma estavam isentos de qualquer multa e o trabalhador encontrava-se, naquela situação, desprovido de qualquer direito.

Então em 1966 com a edição da Lei 5.167, que criou o FGTS e passou a ter eficácia a partir de 1967, deu ao trabalhador a chance de optar entre a estabilidade decenal e o FGTS, que consistia no depósito mensal realizado pela empresa no valor de 8% em uma conta individual de cada trabalhador gerenciada pela Caixa Econômica Federal, além disso, se o trabalhador for demitido sem justa causa a empresa deverá pagar a multa rescisória, ou seja, deverá pagar mais 40% de tudo aquilo que ela já pagara ao empregado de FGTS. Os trabalhadores, então, decidirão pelo FGTS.

O FGTS não pode ser sacado normalmente, somente em situações especiais, dentre elas: demissão sem justa causa; aposentadoria; falecimento; quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos; suspensão do trabalho avulso; rescisão do contrato decorrente do fechamento da empresa ou culpa recíproca ou força maior; aquisição de moradia própria, liquidação ou amortização de dívida ou pagamento de parte das prestações de financiamento habitacional; quando o trabalhador possuir alguma doença grave que esteja em estágio terminal ou câncer ou HIV; necessidade pessoal ocasionada por catástrofes naturais, inundações ou estado de calamidade pública.

Em contrapartida, do ponto de vista dos estatutários, a estabilidade não é concedida de forma provisória, mas com caráter continuado, desde que consiga cumprir com o interstício de tempo exigido pela Constituição Federal, ou seja, três anos.

O servidor público federal estatutário no momento que entra em efetivo exercício passa a ser submetido por um processo de avaliação anual, durante os três primeiros anos, denominado de estágio probatório, entre outras palavras, o servidor ficará em avaliação anual, sendo avaliada sua responsabilidade, assiduidade, disciplina, produtividade e iniciativa.

Caso o servidor não consiga angariar a aprovação nessa avaliação anual ele será exonerado de seu cargo, todavia caso ele consiga, passará então a ser servidor público efetivo, almejando a sua estabilidade definitiva, ou seja, não poderá ser demitido sem justa causa, podendo ser demitido apenas nas seguintes situações: sentença judicial transitado em julgado; processo administrativo disciplinar, com garantia de ampla defesa e contraditório; inaptidão continuada do exercício do seu cargo, mediante avaliação de desempenho anual do servidor, realizada com a sua participação e ciência, garantindo-lhe sua ampla defesa; medidas preliminares de saneamento das despesas com pessoal, ativo e inativo, quando os gastos estiverem dos limites previstos em lei complementar, todavia, para resultar-se nesta situação somente se os gastos estiverem superiores a lei complementar depois de reduzir-se no mínimo 20% os cargos em comissões, funções de confiança e servidores não estáveis.

O servidor público federal fará jus ainda a outros instrumentos que garantirão a sua estabilidade, sendo eles:

- A reintegração: Ocorre quando o servidor público estável, que anteriormente fora demitido por processo administrativo ou judicial, é reinvestido no seu cargo público, com direito a todas as suas vantagens, quando a decisão do processo resultante de sua demissão é invalidada.

- **Recondução:** Se aplica quando o servidor estável retorna ao cargo anteriormente ocupado, decorrendo da inabilitação do mesmo em estágio probatório em novo cargo, ou reintegração do servidor estável que ocupava anteriormente este novo cargo.
- **Disponibilidade:** Quando o servidor estável se depara com a extinção do seu órgão ou cargo, ficando assim, disponível para o seu aproveitamento a critério da Administração pública para o exercício de suas atividades em outro órgão e cargo equivalente.

ANÁLISE FÁTICA INSTITUCIONAL

Para uma melhor compreensão dos questionamentos trazidos neste estudo, se fez necessária a realização de uma pesquisa de campo que trouxe importantes assertivas para a elucidação quanto ao comportamento e relacionamento desses trabalhadores em seus locais de trabalho. Desta forma, realizou-se o estudo prático, que teve por base a entrevista semiestruturada, na agência do Banco do Brasil (empresa pública) e no *campus* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (autarquia federal), ambos, da cidade de Ubajara.

Foram entrevistados vinte trabalhadores, dos quais dez eram terceirizados, cinco servidores públicos e cinco empregados públicos.

A pesquisa foi orientada com perguntas que instigavam sobre o conhecimento dos entrevistados quanto à coexistência das três classes trabalhistas na máquina pública federal, se identificavam alguma vantagem ou desvantagem de um regimento normativo sobre o outro, como se dava o relacionamento trabalhista entre representantes de grupos distintos, sobre o desejo de mudança de classe trabalhadora, permanecendo ainda como trabalhador da esfera pública federal e como ocorrerá seu processo de contratação.

A partir das respostas obtidas com a pesquisa infere-se o amplo conhecimento por parte dos trabalhadores quanto à existência das demais classes trabalhistas, apenas dez por cento dos entrevistados disse não ter conhecimento da classe dos empregados públicos, e que figura-se como uma visão comum de todos estes trabalhadores que a lei estatutária é mais benéfica ao trabalhador principalmente pela garantia da estabilidade, bem como o desejo de se chegar a integrar a classe dos servidores públicos federais, desejo manifesto por empregados públicos e terceirizados. Verificou-se também um bom relacionamento entre integrantes de classes distintas, os entrevistados negaram a existência de qualquer ação distintiva de classes,

como também a existência de atitudes de sobreposição de um integrante de um grupo sobre o outro por conta de divergência de regimento trabalhista.

Salienta-se ainda que o processo de contratação dos terceirizados não ocorre conforme a previsão legal, ou seja, estes não são contratados a partir de um processo seletivo realizado pelas empresas, mas sim por indicação das chefias maiores destes membros da máquina pública, acarretando assim uma cisão do princípio da isonomia ao verificar-se a indicação e o apadrinhamento político destes contratados. Enquanto a contratação de empregados e servidores públicos ocorre de acordo com os parâmetros normativos, concurso público.

CONCLUSÃO

Após a análise minuciosa dos dois regimes trabalhistas que estruturam a máquina pública federal podemos concluir que as diferentes classes que a compõe, servidores e empregados públicos e terceirizados, encontram-se em um escalonamento no que se refere ao desejo de ascensão profissional.

A classe terceirizada é considerada a menos vantajosa em face da simplicidade do processo de contratação e a vulnerabilidade no tocante a influência política para a concessão de tais cargos. Por sua vez, os empregados públicos federais estão em um grau intermediário de estabilidade, pois são submetidos a um processo mais solene de contratação o que garante maior robustez no que tange a dificuldade de serem demitidos de forma arbitrária.

Por fim, os servidores públicos federais mesmo passando pelo mesmo processo de contratação dos empregados públicos albergam maior estabilidade garantida pela especificidade da lei estatutária, de forma que os servidores públicos são a única classe trabalhadora que possui o contraditório e a ampla defesa como instrumentos de proteção ao abuso de poder realizado por suas chefias e demissões tanto sem como com justa causa.

Conclui-se ainda, no contexto geral, que apesar dos dois regimes trabalhistas apresentarem vantagens e desvantagens é o grande desejo da maioria dos trabalhadores migrarem para o regime estatutário federal.

REFERÊNCIAS

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de Direito Previdenciário*. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

Constituição da república federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20/10/2013.

Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 20/10/2013.

Documentação necessária (saque do FGTS). Disponível em: <http://www.caixa.gov.br/voce/fgts/como_sacar/documentacao_necessaria.asp> Acesso em: 03/11/2013.

GALVÃO, Daniela. *FGTS substituiu a estabilidade decenal.* DOMTOTAL.COM. Disponível em: <<http://www.domtotal.com/noticias/detalhes.php?notId=428045>> Acesso em: 04/11/2013.

Guia trabalhista (estabilidade). Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/estabilidade.htm>> Acesso em: 03/11/2013.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 20/10/2013.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro.* 39ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

Ministério da previdência social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/inicial-central-de-servicos-aos-segurados-formas-de-contribuicao-empregado/>> Acesso em: 03/11/2013.

NÓBREGA, Airton Rocha. *Lei 9801/99: exoneração de servidores estáveis.* JUSNAVIGANDI. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/380/lei-9801-99>> Acesso em: 04/11/2013.