

DIREITOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS

RIGHTS OF PUBLIC SERVERS

Alana Cruz Mateus¹, Fábio Gabriel Lascoski Ferraz², Vanessa Cavalari Calixto³

Pretende-se, nesta singela exposição, explanar sobre os servidores públicos e alguns de seus direitos. O texto primeiramente narra quem são servidores públicos, indivíduos que exercem funções em serviços públicos e que se dividem em três grupos: servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários, onde cada um possui diferentes regramentos. Estes servidores em geral possuem certos direitos, que foram sendo adquiridos após diversas mudanças normativas, restrições e regulamentações por parte do Estado, como: o direito à greve, negociação coletiva, liberdade sindical e estabilidade. O texto discute também sobre o aumento pela procura do serviço público, principalmente devido a prometida estabilidade e garantia de se receber o salário no final de cada mês, e em virtude disso muitos trabalhadores acabam até mesmo abandonando suas profissões para se dedicar à concursos.

Palavras chave: Direitos. Estabilidade. Greve. Servidor Público.

It is intended, in this simple exhibition, to explain about public servants and some of their rights. The text first narrates who are public servants, individuals who exercise functions in public services and who are divided into three groups: statutory servants, civil servants and temporary servants, each of which has different rules. These employees in general have certain rights, which were acquired after several normative changes, restrictions and regulations by the State, such as: the right to strike, collective bargaining, union freedom and stability. The text also discusses the increase in demand for public service, mainly due to the promised stability and guarantee of receiving a salary at the end of each month, and as a result many workers even end up abandoning their professions to dedicate themselves to civil service exams.

Keywords: Public Servant. Rights. Stability. Strike.

¹ Acadêmica do Curso de Direito, Faculdade UniSecal. Auxiliar de Escritório Gosmann Silva Assessoria Empresarial Limitada., E-mail: alanamateus50@gmail.com

² Técnico em Informática pelo Instituto Federal do Paraná - IFPR, Acadêmico do Curso de Direito, Faculdade UniSecal. Estagiário da Secretaria da Direção do Fórum da Comarca de Irati, E-mail: gabriellascoskiferraz@gmail.com

³ Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2018). Possui graduação em Pedagogia, pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2003) e em Direito, pela Faculdade Educacional de Ponta Grossa (2010). É pós graduada em Gestão de Recursos humanos, pela Pontifícia Universidade Católica (2005), em Gestão Pública Municipal, pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2012). Atuou como estagiária na terceira promotoria criminal de Ponta Grossa (2011/2012). Atuou na atividade docente em séries iniciais e ensino fundamental (2002/2013) e como professora colaboradora na Universidade Estadual de Ponta Grossa, nas disciplinas Direito Agrário e Instituições de Direito (2013). Atuou como gestora de recursos humanos em uma indústria gráfica (2013). Conselheira da subseção de Ponta Grossa da OAB - Seção Paraná (2019-2021). Assessora Pedagógica - Sistema Educacional Família e Escola na Editora OPET. Atualmente, é chefe da sessão de assuntos jurídicos, na Secretaria Municipal de Educação, da Prefeitura Municipal de Ponta Grossa (a partir de 2013) e docente no Centro Universitário Santa Amélia (UniSecal) no curso de graduação superior de Direito (a partir de 2013), na disciplina Direito Administrativo e Trabalho de Curso, atuando em disciplinas presenciais, híbridas e na modalidade de educação à distância. Professora titular do Grupo de Pesquisa: Esporte, Legislação e Sociedade (2021)

INTRODUÇÃO

Os servidores públicos nos dias de hoje ainda são vistos como pessoas descompromissadas que não prezam pelo seu trabalho, imagem que acaba por prejudicar a categoria como um todo, mas que na realidade deveria ser apenas de alguns, e por isso, foi feita uma reestruturação do serviço público para garantir maior eficiência. No Brasil essa reestruturação se deu através da criação de um modelo de gestão gerencial que tinha como principal objetivo tornar eficiente e flexível a administração pública, diminuir os custos, entre outros. Assim como nos dias de hoje, surgem a terceirização e privatização, que são pensadas como alternativas para a melhora desse serviço.

A estabilidade é uma das principais características atribuídas aos servidores públicos e um dos principais motivos pela busca de muitas pessoas pelos concursos públicos, a garantia de um emprego e um salário, mesmo que para isso precisem abandonar suas profissões. Depois de passado o estágio probatório a estabilidade também passa a ser um direito do servidor público.

São considerados os três principais direitos dos servidores públicos: negociação coletiva, liberdade sindical e direito de greve, que são chamados de pilares do tripé da democracia entre o vínculo dos servidores com o Estado. O Brasil assinou a Convenção n.151 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que fala exatamente desse tripé. Entretanto, mesmo depois da sua ratificação a Convenção ainda é descumprida.

1 CARACTERÍSTICAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Os servidores públicos são pessoas físicas que prestam serviços à administração pública direta ou indireta, além de serem divididos em três grupos, sendo eles: servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários. Os estatutários seguem regras colocadas pelas unidades da Federação, os empregados públicos são regidos pela CLT e os servidores temporários são contratados por um prazo determinado para exercer, geralmente, funções de pessoas que estão afastadas por conta de alguma licença.

Após a crise do Estado-providência, nasce um movimento reformista, que tem como principal ideal a mudança do modelo de gestão burocrático para um modelo gerencial, e, com a incorporação desse modelo, o Estado passa a conviver com a realidade das empresas privadas com o objetivo de ter mais eficiência nos serviços, maior qualidade e agilidade, esse movimento ficou conhecido como gerencialismo, o qual está relacionado ao princípio administrativo da eficácia. Esse novo modelo de Administração possui algumas características, como a descentralização da administração, o incentivo à inovação e a criatividade, bem como, na visão política o indivíduo passa a ser visto como um cidadão. A principal ideia era tornar a Administração Pública mais eficiente, flexível, diminuir os custos do Estado com serviço e aumentar a sua qualidade.

No Brasil esse movimento passou a ser conhecido apenas no governo Fernando Henrique Cardoso. Em 1995 Bresser-Pereira o ex-ministro da Administração e Reforma do Estado desenvolveu um Plano Diretor da Reforma do Estado, propondo a partir daí o início de uma administração pública gerencial.

Porém, infelizmente, mesmo com essa tentativa de mudança na administração pública, ainda há uma imagem ruim dos servidores públicos, a qual acusa que eles são desinteressados e/ou descompromissados com o seu trabalho, mesmo na realidade não sendo a maioria, e, por esse motivo, muito se fala no "enxugamento" da máquina estatal. Surge também questões como terceirização e privatização dos serviços, vistas como alternativas para solução dos problemas, mas há um esforço muito grande para a mudança desta imagem ruim adquirida pelos servidores públicos.

O servidor público ainda vive uma rotina burocrática de trabalho, enquanto os empresários preferem flexibilizar os serviços através de subcontratados, temporários e terceirizados. Nos dias atuais surge um novo tipo de trabalhador, aquele que é versátil, que aceita desafios, que é competente e que cada vez mais é valorizado pelos seus diferenciais, mas tanto o servidor público quanto o empregado privado sofrem com as mudanças que ocorrem no universo do trabalho, sofrem com a desestabilização e com a perda de espaço no ambiente de trabalho.

No mundo do trabalho atual, o qual os servidores públicos fazem parte, buscam-se trabalhadores com diferenciais, que sejam criativos, flexíveis, que se atualizem, abracem novas prioridades e sejam abertos a mudanças.

Alguns dos principais direitos dos servidores públicos, sendo até mesmo considerados como um dos pilares da democracia entre servidores e Estado, são: negociação coletiva, liberdade sindical e direito à greve.

2 PRINCIPAIS DIREITOS

Os direitos dos servidores públicos são normativas que estabelecem condições mínimas e benefícios para os mesmos, dentro da legalidade. Esses direitos são de suma importância para esta classe trabalhadora, pois estabelecem como os servidores deverão ou poderão agir em certas situações, como a greve em caso de exigência de melhores condições, ou até mesmo o uso do direito de negociação coletiva, determinam também como se são adquiridos alguns direitos, como o de estabilidade.

2.1 DIREITO A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção n°151 da OIT visa a garantia e defesa dos interesses dos servidores públicos municipais, estaduais e federais a respeito do método de negociação coletiva dos servidores públicos e a liberdade sindical. Ademais, a Constituição Federal de 1988 deu grande avanço para que fossem reconhecidos os direitos dos servidores públicos, em seu artigo 37 está disposto o direito de greve, livre associação sindical, entre outros direitos reconhecidos, embora não há nada que prevê na Constituição a respeito da negociação coletiva e dissídio coletivo.

A administração pública se limita ao princípio da legalidade, pois devem ser seguidas algumas regras e o governo eleito precisa da decisão do Legislativo para realizar mudanças no Poder Executivo. Se as negociações entre servidores e administração pública estiverem previstas em lei terão maior capacidade de pressão. Entretanto, mesmo com as negociações regulamentadas será necessário a observação do princípio da legalidade.

A Conferência Internacional do Trabalho da OIT (2013) discorre sobre algumas vantagens que se tem em decorrência da negociação coletiva, e diz que existem tanto benefícios para os servidores públicos quanto para a administração. Para os servidores públicos representa um reconhecimento perante a sociedade, um objeto de motivação e um respeito a sua dignidade enquanto trabalhador.

A administração pública vê esse processo de negociação como um meio para executar os princípios fundamentais da gestão pública, garantia dos direitos e melhora da qualidade de vida da população através de serviços de qualidade nas áreas da educação, cultura, segurança pública, seguridade social, saúde, habitação, etc. O processo de negociação coletiva pode fornecer mais motivação e qualidade à esses serviços.

A regulamentação dos direitos dos trabalhadores segundo a Convenção n.151 traz benefícios para todas as partes, tanto para os servidores, quanto para a administração e até mesmo para a sociedade.

A Constituição Federal não garante o direito de negociação coletiva, mas os sindicatos dessa classe vêm conseguindo avanços em relação a esse direito, e com isso os servidores públicos já conseguiram várias conquistas no âmbito político que impulsionam à regulamentação da negociação coletiva, embora, devido a variadas situações, não foram todos os servidores públicos (municipal, estadual e federal, do poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, na administração direta ou indireta) beneficiados com essas conquistas.

A administração pública federal obteve avanços políticos que chegaram a uma quantidade significativa de servidores e que são considerados de suma importância para a formalização da negociação coletiva. No ano de 2010 foi ratificada a Convenção n.151 da OIT, entretanto a negociação coletiva não foi posta em lei, e em decorrência disso, a ratificação não possui efeito prático.

Um dos avanços para a regulamentação das normas da Convenção n.151 no Brasil é a Secretaria de Relações do Trabalho do setor público, de 2012 que coordena a MNNP (Mesa Nacional de Negociação Permanente) e elabora propostas para essa Convenção ser regulamentada no Brasil. Em 2013 foi assinado o Decreto 7944/13 pela ex-presidente Dilma, que tornou um compromisso a regulamentação da Convenção 151 e que atendeu de alguma maneira os pedidos dos servidores públicos, mas até hoje não ocorreu a regulamentação desse direito.

3.2 GREVE

Algo que antes era considerado um crime no setor público, mas direito fundamental do trabalhador no setor privado, começou a ser visto de forma diferente pelo STF, que entendeu que os servidores públicos também teriam "acesso" ao direito de greve, porém não de forma plena, já que os serviços públicos não podem parar em sua totalidade, pois é um serviço que deve possuir continuidade para não afetar a sociedade como um todo ao suspender por certo tempo um setor essencial, como a saúde, por exemplo.

Historicamente, o direito a greve pode ser considerado recente, já que se tornou possível com a Constituição Federal de 1988, após uma decisão do STF, pois

segundo a normativa anterior a CF/88, a greve era um ato típico do direito penal, considerada um delito grave e nocivo ao trabalho e capital, pois era "incompatível" com os interesses da produção nacional. Houveram decretos-*lei* com o objetivo de penalização dos trabalhadores que aderissem à greves, um exemplo foi o decreto nº 1237 de 1939, o qual previa como punição ao "grevista", a suspensão de seu emprego, sua demissão ou até mesmo uma detenção.

O cenário de penalização da greve começou a mudar posteriormente por meio de novos decretos, como o nº 9.070 de 1946, o qual tornou a greve uma ação "tolerada" em atividades acessórias, e também por meio de regulamentações que definiam como a greve deveria ser executada pelos trabalhadores. No entanto, mesmo prevista em lei a greve possuía muitas condições necessárias para sua execução, e por isso acabou se tornando uma ação quase que impraticável, já que os grevistas precisavam estar atentos a todas as condições estabelecidas pela norma para a paralisação não acabar sendo caracterizada como ilegal pela Justiça do Trabalho, e suas exigências serem julgadas improcedentes.

Após a constituição de 1967, e o decreto-*lei* nº 1632 de 1978, o direito à greve foi-se barrado para as áreas públicas consideradas essenciais, tais quais: o serviço de água, esgoto, energia elétrica, combustíveis, gás, bancos, transportes e determinadas áreas da saúde, pois se houvesse greve nesses setores, o Ministério do Trabalho iria declarar a ilegalidade da mesma, e seria caracterizado como um crime à segurança nacional.

Já com a Constituição Federal de 1988, a greve acabou por ser inserida como um dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, porém, somente na esfera privada, e devido ao princípio da legalidade a administração pública somente pode realizar o que lhe é permitida e expressa em lei, assim extinguindo a possibilidade de greve. No entanto, uma decisão de STF em 2007 fez com que a norma também fosse aplicada ao setor público, desta forma permitindo o direito à greve aos servidores públicos, excluindo militares, porém com alguns quesitos a serem seguidos, como um número mínimo de servidores em serviço, já que serviços públicos não podem ser totalmente paralisados, bem como a não paralisação de serviços tido como essenciais, pois afetariam negativamente de forma direta a população.

O desconto salarial dos dias de interrupção do serviço público foi decidido em 2016 pelo STF, com a resolução 693456, a qual permite que seja efetuado o desconto referente aos dias paralisados, com exceção, caso a greve tenha sido provocada por conduta ilícita do Poder Público, porém há a possibilidade de se realizar compensações por meio de acordos.

A greve de um serviço ou atividade pública, ou privada acaba afetando de forma direta a população, principalmente se ela ocorrer em setores essenciais como a saúde ou combustíveis por exemplo, devido a isto, a paralisação nunca poderá ser total e sempre deverá haver uma parcela de servidores em atividade enquanto outra parcela exerce o direito à greve, pois caso contrário, haveria uma infração da norma, bem como uma quebra do princípio da eficiência, o qual indica que os administradores e servidores devem agir da melhor forma possível, de modo ágil, eficiente, adequado, etc., fora a suspensão do serviço para a sociedade,

a qual ficaria dependente de uma alternativa privada, se houver.

3.3 ESTABILIDADE

A carreira de servidor público é extremamente cobiçada pelas pessoas, principalmente pelo fator estabilidade, e por isso, os números da concorrência em concursos públicos só aumenta, as pessoas se preparam meses, anos, fazem cursinhos, se dedicam para garantir uma vaga. Muitas vezes os profissionais saem das suas áreas de formação, para buscar a segurança, da estabilidade e da garantia de receber um salário ao fim do mês. Embora o número de interessados aumente cada vez mais, o número de vagas não satisfaz essa grande procura.

Desta forma, acaba por surgir a categoria de "concurseiros", a qual naturalmente divide-se em dois: os que dedicam parte de seu tempo para se preparar, mesmo trabalhando, para garantir o seu sustento; e os concurseiros profissionais, que dedicam todo o tempo disponível para somente preparar-se para os concursos e que, mantem-se com ajuda familiar ou com reservas de recursos financeiros providos de empregos anteriores.

A estabilidade se torna um direito do servidor público depois de passado o estágio probatório. O servidor público nomeado por concurso que adquire estabilidade após passar pelo período de estágio probatório de 3 anos, poderá perder o cargo por sentença judicial transitada em julgado ou processo administrativo que seja garantida ampla defesa.

São decorrentes da estabilidade os direitos à disponibilidade, reintegração e aproveitamento, que se encontram no artigo 41 parágrafos 2º e 3º da Constituição Federal. A disponibilidade consiste no direito a inatividade remunerada, em situação de extinção do cargo ou reconhecimento da sua desnecessidade. A reintegração é a volta do funcionário que foi demitido, pois a sentença judicial considera a demissão inválida e garante o ressarcimento das vantagens do cargo. Se outro funcionário com estabilidade ocupar o cargo, o funcionário reintegrado terá de voltar ao cargo de origem, sem receber indenização, ser colocado em outro cargo ou ser colocado em disponibilidade com ganho proporcional ao tempo de serviço. Ademais, a reintegração pode ocorrer em casos onde a anulação se dá pela própria Administração, visto que, o ato nulo não possui efeitos no âmbito jurídico, e por isso a anulação irá retroagir e dará ao funcionário o direito de reintegração no cargo. O aproveitamento é também a volta do funcionário disponível para o serviço público quando houver cargo vago e que seja compatível com o que ocupava antes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi explanar acerca de alguns dos direitos dos servidores públicos, e pode-se dizer que o mesmo foi satisfeito com sucesso, pois a pesquisa foi muito construtiva e proporcionou novos conhecimentos normativos, históricos e técnicos sobre esses direitos.

Diante do exposto, observa-se que ainda existe uma imagem formada pelo senso comum a respeito dos servidores públicos de que eles são descompromissados e ineficientes, o que acaba por ser um fator preocupante, pois na maioria das vezes acabam sendo generalizados quando na realidade, esse

tipo de servidor configura uma minoria. A estabilidade é um atrativo, um fator que aumenta a procura pelo serviço público, pois ela acaba sendo vista como uma segurança em relação ao tão temido desemprego, mesmo que para isso as pessoas precisem sair de suas áreas de formação.

O direito a negociação coletiva, mesmo tão querido, ainda não é formalmente regulamentado no Brasil, restando aos governantes o bom senso para executá-la.

Com novas constituições e regulamentações, o direito a greve deixou de ser um crime no setor público, e passou a ser permitido, porém com certas restrições, como a não paralização total do serviço, e o impedimento deste direito ser totalmente exercido por setores considerados vitais, como a saúde pública. Porém mesmo com grande parte dos servidores públicos podendo utilizar este direito de greve, os que exercem profissão ligada a segurança nacional permanecem até hoje sem nenhuma regulamentação, e consequentemente, sem poder exercê-lo, afinal é um setor extremamente importante e não deve ser paralisado em hipótese alguma. No entanto, estes profissionais acabam ficando à mercê de que novos governantes garantam melhores condições de trabalho, salários e direitos, o que na maioria das vezes acaba por não ocorrer.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento do presente artigo contou com a colaboração de algumas pessoas, dentre as quais agradeço: a professora Vanessa da disciplina de Direito Administrativo da UniSecal, que durante seu desenvolvimento o acompanhou pontualmente, dando todo o auxílio necessário para a elaboração projeto.

REFERÊNCIAS

- CARLA V. D. S. R.; DEISE M. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.
- CÁSSIO D. S.; CALVETE M. H. G. A Convenção n.151 da OIT e seus impactos para os servidores públicos no Brasil. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 201-212, 2014.
- DI PIETRO M. S. Z. *Direito Administrativo*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 727 p.
- INGRID F. H.; BRUNA V. Greve Dos Servidores Públicos: Desafios Da Segurança Nacional. *Revista de Direito da Faculdade Guanambi, Guanambi*, v. 4, n. 1, p. 172-186, 2017.