

POR QUE PRECISAMOS DE UMA REFORMA ADMINISTRATIVA PARA MODERNIZAR O SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

Posicionamento CLP

Manutenção de
vínculo único
para os
servidores
permanentes

Vedação de
Benefícios

Mudanças no
estágio
probatório

Contratação por
tempo
determinado

Cargos em
Comissão

Desligamento
por
insuficiência de
desempenho

E os demais
pontos da PEC?



1 - Manutenção de vínculo único para os servidores permanentes

Como é hoje

Existência do Regime Jurídico Único o qual engloba quase que a totalidade dos servidores públicos do país, com modelo de entrada na máquina pública praticamente único, via concursos, na modalidade de servidores estatutários, os quais usufruem do instituto da estabilidade.

Proposta Relatório

O texto propõe a manutenção do Regime Jurídico Único com a continuidade do instituto da estabilidade nos moldes atuais.

Proposta CLP

Manutenção de vínculo único para os servidores permanentes.

Sugestão CLP: Favorável

Justificativa: As propostas de flexibilização do emprego público têm sido consideradas em duas frentes: desligamento de servidores públicos permanentes por obsolescência e desnecessidade, e ampliação do escopo de utilização de contratos temporários. Vale notar que a regulamentação do desligamento por obsolescência e desnecessidade deveria valer apenas para servidores futuros por questões de segurança jurídica (evitando, assim, “atrito” com o princípio da estabilidade), além de considerar a criação de uma proteção social ao servidor desligado por tais fatores, como pagamento de indenização. Além disso, vale ressaltar que qualquer mudança no sentido de restringir a estabilidade deixaria servidores públicos, em especial aqueles de regiões mais vulneráveis e que tenham menor poder aquisitivo, demasiado expostos a eventuais pressões políticas e desligamentos arbitrários.

2 - Vedação de Benefícios

Como é hoje

Existência de um conjunto de benefícios para os servidores, alguns, como progressão/promoção por tempo de serviço, licença prêmio e adicional por tempo de serviço, são recebidos por um amplo conjunto de servidores. Outros, como férias acima de 30 dias e aposentadoria compulsória como forma de punição, são bastante restritos a segmentos bem minoritários dentro da máquina pública.

Proposta Relatório

É proposta a eliminação dos seguintes benefícios:

- 1) Licença prêmio, Licença-assiduidade ou outra licença decorrente de tempo de serviço (ressalvada licença de capacitação)
- 2) Férias acima de 30 dias pelo período aquisitivo de um ano;
- 3) Adicional por tempo de serviço (anuênio);
- 4) Aposentadoria compulsória como modalidade de punição;
- 5) Aumento de remuneração ou de parcelas indenizatórias com efeitos retroativos;
- 6) Adicional ou indenização por substituição (ressalvada substituição efetiva de cargo em comissão e função de confiança)
- 7) Redução da jornada em até 25% assegurando que a remuneração da jornada reduzida será proporcional em relação à jornada anteriormente cumprida pelo servidor (a possibilidade de redução de jornada/remuneração não engloba servidores em cargos exclusivos de estado)
- 8) Progressões ou promoções baseadas exclusivamente em tempo de serviço;
- 9) Parcelas indenizatórias sem previsão de requisitos e critérios de cálculo definidos em lei (exceto para empregados de estatais e servidores a serviço do Governo brasileiro no exterior)
- 10) É proibida a incorporação de vantagens de caráter temporário ou vinculadas ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão à remuneração do cargo efetivo.

Os grupos do funcionalismo atingidos por tais vedações são: detentores de mandatos eletivos, aos membros dos Tribunais e Conselhos de Contas, aos ocupantes de cargos e aos titulares de empregos ou de funções públicas da administração direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, assim como aos dirigentes dos órgãos e das entidades integrantes da respectiva estrutura.

Proposta CLP

Inclusão dos atuais servidores, membros de poder e militares nas vedações, acrescentando também a impossibilidade de licença remunerada para disputa de eleições e venda de férias por servidores do judiciário. Para os pontos ligados à progressão ou promoção por tempo de serviço e vedação de licenças (licença-prêmio, licença-assiduidade, etc..) devem ser considerados dispositivos transitórios para os atuais servidores. Tais vedações podem gerar ganho fiscal de R\$44,5 bilhões, segundo a Frente Parlamentar Mista.

Sugestão CLP: Favorável, desde que as vedações englobem todos os segmentos do funcionalismo, incluindo magistrados e membros de poder.

Justificativa: A ampliação das vedações e, em especial, dos segmentos do funcionalismo atingidos por elas, é importante pois traz uma importante economia de recursos no curto prazo em várias prefeituras e alguns estados além de englobar no esforço de ajuste das contas públicas grupos específicos do funcionalismo que desfrutam de privilégios, como juízes e promotores (importante notar, por exemplo, que a aposentadoria compulsória como forma de punição é um privilégio restrito a membros do Poder Judiciário, Ministério Público e Tribunais de Contas, os quais também usufruem de férias acima de 30 dias). A não inclusão dos atuais servidores também acarreta um risco jurídico: de ter, na mesma função, servidores com diferentes benefícios, o que poderia ser visto como ausência de isonomia em determinadas interpretações do judiciário. É necessário, contudo, ter atenção em relação ao impacto que a vedação de alguns desse benefícios, como progressão/promoção por tempo de serviço, licença-prêmio e anuênio poderão ter nos rendimentos de segmentos da “base” do funcionalismo.

3 - Mudanças no estágio probatório

Como é hoje

É concedida a estabilidade ao servidor após aprovação no estágio probatório(eventual desligamento pode ocorrer somente ao final do período probatório, ou seja, após 3 anos quando ocorre a avaliação especial de desempenho). Em termos práticos, poucos servidores são reprovados no processo(menos de 0,1% no caso do governo federal).

Proposta Relatório

O estágio probatório terá um conjunto de seis avaliações de desempenho(uma avaliação por semestre).

Proposta CLP

Melhorar o modelo atual de estágio probatório, estabelecendo que o desligamento do servidor possa ocorrer durante o período probatório(servidor ainda não tem a estabilidade).

Sugestão CLP: Favorável, com ressalvas.

Justificativa: A possibilidade de desligar o servidor durante o período probatório fornece ao gestor maior flexibilidade para desligar o profissional com baixa performance. Portanto, sugere-se que exista a **possibilidade de desligamento durante o período probatório, não somente ao final, como propõe o texto.**

4 - Contratação por tempo determinado

Como é hoje

Na Constituição é previsto que cada ente estabeleça uma lei com possibilidades específicas de uso de trabalho temporário.

Proposta Relatório

A União poderá estabelecer normais gerais referente a contratação por tempo determinado, definindo, entre outras questões, formas de seleção pública, direitos, deveres, vedações e duração máxima do contrato(no caso, 6 anos). Serão estabelecidos em lei os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidades temporárias. Essas contratações serão feitas via processo seletivo simplificado. Cargos exclusivos de estado não poderão ser preenchidos por contratações por tempo determinado.

Proposta CLP

Via Lei Complementar, regulamentar o funcionamento do regime temporário definindo diretrizes comuns para o uso de profissionais temporários pelo setor público (direitos, limites, vedações, deveres, responsabilidades, formas de seleção e duração máxima desses vínculos).

Sugestão CLP: Favorável

Justificativa: Com a regulamentação do uso de trabalho temporário no setor público, a insegurança jurídica existente hoje em dia, notadamente nos entes subnacionais, diminuiria, permitindo maior uso desse tipo de trabalho. Vale ressaltar que, atualmente, muitos estados e municípios não possuem regulamentação do regime temporário, o que gera insegurança jurídica. Ampliar o uso de contratação por tempo determinado é importante para dar maior flexibilidade para o setor público, além de ser positivo em termos fiscais.

5 - Cargos em Comissão

Como é hoje

As funções de confiança são exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos. Já os cargos de comissão são de livre nomeação, porém com percentual mínimo reservado para servidor de carreira, uma espécie de “reserva de mercado”. Ambos têm responsabilidades de chefia, direção e assessoramento sendo de livre nomeação.

Proposta Relatório

A União poderá estabelecer normas gerais buscando regulamentar a ocupação de cargos em comissão.

Proposta CLP

Definir previsão constitucional que, via Lei Complementar, serão estabelecidos critérios e diretrizes gerais para a “pré-seleção” de pessoal para os cargos de comissão (deixando aberta também a regulamentação do tema por estados e municípios via legislações locais). Os entes subnacionais podem usar essa questão como diferencial de governo sendo, portanto, um bom incentivo. O uso do termo “pré-seleção” é importante para dar mais segurança jurídica para o processo. Manter as atuais atribuições para esse tipo de cargo (direção, chefia e assessoramento) não promovendo ampliação de atribuições.

Sugestão CLP: Favorável, sugerindo Lei Complementar estabelecendo diretrizes gerais para a “pré-seleção” de pessoal, deixando espaço também para os entes subnacionais tratarem do tema.

Justificativa: A livre-nomeação é o ponto que deve ser revisto na questão dos cargos em comissão. Nesse sentido, deve ser estabelecido que os cargos comissionados, ao menos parte deles, devem ser ocupados via “pré seleção”, não mais tendo como característica exclusiva a livre nomeação. Vale ressaltar que, nesses processos de “pré seleção”, as evidências apontam que um número elevado de servidores acaba sendo escolhido ao final do processo.

6 - Desligamento de servidor por mau desempenho ou após decisão proferida por órgão colegiado

Como é hoje

Atualmente, o servidor público pode perder o cargo **1)** em virtude de sentença judicial transitada em julgado, **2)** mediante processo administrativo e **3)** mediante avaliação de desempenho periódica (ainda não regulamentado).

Proposta Relatório.

São promovidas mudanças nas possibilidades de desligamento de servidores. O desligamento do servidor estável poderá ocorrer em função de decisão proferida por órgão judicial colegiado não sendo necessário, portanto, aguardar o trânsito em julgado. O servidor estável também poderá ser desligado por desempenho insatisfatório ou caso haja o reconhecimento de que o cargo que ocupa tornou-se desnecessário ou obsoleto (nessa hipótese, o servidor terá direito a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço).

Por outro lado, os servidores com bom desempenho nas avaliações terão reconhecimento, inclusive para fins de promoção ou progressão na carreira.

Proposta CLP

Regulamentar demissão mediante processo de avaliação periódica de desempenho (via Lei Complementar) e permitir desligamento por decisão judicial proferida por órgão colegiado.

Sugestão CLP: Favorável

Justificativa: Desligamento por baixo desempenho já está previsto na Constituição, porém ainda não foi regulamentado, consistindo em uma medida essencial para trazer melhores incentivos e incrementar a produtividade do setor público. A medida deve ser regulamentada por Lei Complementar e não ordinária (como está proposto na PEC).

E quanto aos demais itens do relatório, como o CLP orienta?

- Foro Privilegiado ao Diretor-Geral da Polícia Federal e novas prerrogativas de designação exclusiva de Delegados para investigações (tirando poderes do STF).

Sugestão: Contrário

- Novo benefício da Segurança Pública de Pensão por Morte, deixando subjetivo aos Estados escolherem quando pode ser pago.

Sugestão: Contrário

- Permissão para que a União e os entes subnacionais firmem instrumentos de cooperação com entidades e órgãos públicos ou privados para execução de serviços públicos. Assim, é permitida a contratação de empresas privadas e ONGs, por exemplo, para desempenhar o trabalho hoje realizado unicamente pelo funcionalismo. Vale ressaltar que as atividades privativas de cargos típicos de estado não poderão ser objeto dos instrumentos de cooperação.

Cabe à União, via lei federal, estabelecer normas gerais para a regulamentação dos instrumentos de cooperação. Municípios, Estados e DF, via legislações locais, poderão adaptar tais regras gerais às suas realidades locais.

Sugestão: Contrário

- Além disso, fica nula a concessão de estabilidade no emprego ou de proteção contra a despedida para empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista e das subsidiárias dessas empresas e sociedades por meio de negociação, coletiva ou individual, ou de ato normativo que não seja aplicável aos trabalhadores da iniciativa privada.

Sugestão: Favorável

- A União poderá estabelecer normas gerais para gestão de pessoas no setor público, incluindo concursos públicos, política remuneratória, de benefícios e de desenvolvimento de pessoas, progressão e promoção funcionais, gestão de desempenho e jornada de trabalho.

Sugestão: Favorável

- Os empregados da administração direta, autárquica e fundacional dos consórcios públicos, das empresas públicas, das sociedades de economia mista e das subsidiárias dessas empresas e sociedades terão o vínculo empregatício automaticamente extinto e serão aposentados compulsoriamente, observado o cumprimento do tempo mínimo de contribuição, ao atingir a idade de setenta e cinco anos

Sugestão: Favorável

- Em termos de remuneração, os servidores que estejam afastados ou licenciados de cargos em comissão por prazo superior a trinta dias não mais irão receber os vencimentos referentes a tais cargos. Nota-se que algumas exceções são estabelecidas para essa regra.

Sugestão: Favorável

Referências

Frente Parlamentar Mista da Reforma Administrativa. COMPILADO DE BENCHMARKINGS INTERNACIONAIS. 2021. 26 slides. Disponível em: <https://fpreformaadministrativa.com.br/>. Acesso em: 6 ago. 2021.

FRENTE PARLAMENTAR DA REFORMA ADMINISTRATIVA . Congresso Nacional. AGENDA LEGISLATIVA.

MENCK, J.T.M.; FILHO, N.T.; NETO, R.T.R. Quadro Comparativo Proposta de Emenda à Constituição Nº32. 2020. 29 slides. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>. Acesso em: 6 ago. 2021.

BANCO MUNDIAL.(2019). Gestão de pessoas e folha de pagamentos no setor público brasileiro: o que os dados dizem.

BANCO MUNDIAL.(2017).Um Ajuste Justo - Análise da Eficiência e Equidade do Gasto Público no Brasil.

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. Gestão do Desempenho e Desenvolvimento - Guia para Implementação.

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. Proposta de lei nacional sobre contratações por tempo determinado - Esclarecimento Inicial.