

AS REPERCUSSÕES TRABALHISTAS DA CONVERSÃO DO REGIME CELETISTA PARA O ESTATUTÁRIO DE SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

Íkaro Santiago Evangelista¹

Icaro de Souza Duarte²

RESUMO: O estudo apresentado, tem como objetivo principal comparar as repercussões trabalhistas decorrentes da alteração do regime de trabalho estatutário para o celetista. Com o intuito de cumprir tal objetivo foi levado em consideração alguns requisitos em ordem cronológica. Em primeiro plano, foi abordada a evolução histórica que tornaram possível a construção tanto do Regime Estatutário, quanto da Consolidação Das Leis Trabalhistas, tornando tais ordenamentos os principais no âmbito brasileiro. Em segundo plano, foi preciso o estudo das características do Direito do Trabalho, pois esses permitem assegurar as conquistas adquiridas pela classe celetista e nortear os direitos do trabalhador. Por fim, tem-se a análise comparativa que se concentra em questões pontuais.

Palavras-chave: CLT. Estatuto. Mudança de regimento.

I INTRODUÇÃO

O regime de trabalho, refere-se a um conjunto de regras e normas que regulam as relações trabalhistas no setor público e privado, que apresentam um contraste em seu conteúdo normativo.

Diante exposto, o cenário jurídico brasileiro é marcado por uma diversidade de regimes de trabalho que, por sua vez, refletem as distintas realidades do setor público e privado. Sendo assim, o regime estatutário emerge como um esqueleto normativo que delinea as relações laborais, estabelecendo direitos, deveres e peculiaridades únicas.

O regime estatutário, ao contrário do regime celetista, fundamenta-se em preceitos específicos que regulam a relação entre o servidor público e o Estado. Essa distinção não apenas define as condições de trabalho, mas molda a própria natureza da ocupação pública.

Nesse sentido, pretende-se abordar a evolução histórica do regime de servidores públicos, como também a evolução histórica dos servidores celetistas, de modo que com essa abordagem seja possível compreender o cenário contemporâneo das distintas modalidades trabalhistas.

¹Graduando em Formação do Curso de Direito, no Centro de Ensino Superior de Ilhéus/Ba CESUPIE.

²Mestre em Direito Privado, Universidade Federal da Bahia (UFBA).

A relevância desse trabalho não está presa apenas a evolução histórica de ambas modalidades de regimes trabalhista, mas também na análise crítica das implicações dessas normas no funcionamento do direito trabalhista como um todo, assim como a sua influência na vida profissional dos empregados. Com o serviço público e privado desempenhando um papel cada vez mais crucial na sociedade contemporânea, é imperativo explorar como o regime estatutário e celetista contribui para a eficiência, a imparcialidade e a estabilidade necessárias para o exercício efetivo dos serviços públicos e privados, enquanto traz benefícios para a carreira profissional dos empregados.

Não somente, será exposto também no decorrer do estudo, as características, uma vez que desempenham um papel crucial na promoção de relações de trabalho justas, equitativas e respeitadas. Eles são orientadores para a criação de legislação, políticas e práticas que buscam o equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos empregados, visando sempre a proteção dos direitos fundamentais e a promoção de um ambiente de trabalho digno.

Ainda, será levada em consideração a análise feita com base na Constituição Federal de 1988, que teve ampla participação e influência na geração de normas jurídicas que direcionam ambos regimes trabalhistas, desempenhando um papel crucial na configuração e proteção dos direitos trabalhistas. Ela estabelece os fundamentos e princípios que regem as relações de trabalho no país, fornecendo a base legal para as normas infraconstitucionais que detalham as obrigações e direitos dos trabalhadores e empregadores.

Deste modo, por fim, busca-se realizar uma análise, com a finalidade de evidenciar os pontos controversos e bem como os de convergência, fazendo uma distinção entre quais seriam as melhores aplicações de cada regime ao trabalhador, já com vistas às modificações impostas pela Lei nº 13.467/2017, denominada de Lei da Reforma Trabalhista

Esse comparativo irá perpassar por pontos importantes para o trabalhador, como estabilidade, acesso à vaga de emprego, aposentadoria, direito à greve, dispensas de serviço, parcelas salariais e jornada de trabalho.

2 DOS REGIMES JURÍDICOS TRABALHISTAS

Os regimes jurídicos trabalhistas são conjuntos de leis, normas e regulamentos que estabelecem os direitos e deveres tanto dos empregadores quanto dos empregados dentro de uma relação de trabalho, segundo José dos Santos Carvalho Filho:

Regime jurídico, como se sabe, é o conjunto de regras de direito que regulam determinada relação jurídica. Sendo assim, vale a pena examinar as características principais dos regimes jurídicos que disciplinam as diversas relações de natureza funcional e, por conseguinte, as categorias específicas dos servidores que estudamos acima

Dessa forma, ao alterar o regime de um empregado ou servidor, todos os seus direitos, deveres e regulamentos, serão alterados drasticamente, ocasionando reflexos notórios na sua rotina trabalhista.

O início do raciocínio sobre regimes jurídicos trabalhistas começa com a necessidade de regulamentar as relações entre empregadores e empregados. Esse processo ocorre historicamente em resposta às condições injustas de trabalho durante a Revolução Industrial, quando os trabalhadores eram frequentemente explorados em jornadas extenuantes, com salários baixos e sem proteção social.

Nessa linha temos o pensamento de Marx e Engels, com o intuito destacar a importância dos regimes jurídicos trabalhistas em garantir a justiça social, a dignidade humana e o desenvolvimento econômico.

O direito do trabalho é a expressão jurídica da luta de classes. É uma ferramenta essencial na busca pela emancipação dos trabalhadores. (Marx, K. & Engels, F. "Manifesto do Partido Comunista")

665

Diante essas condições injustas de trabalho, foi necessário a criação de regimes jurídicos trabalhistas com o intuito garantir condições dignas de trabalho, equilibrando os interesses das empresas com os direitos e interesses dos trabalhadores. Quando aplicados efetivamente, esses regimes promovem a estabilidade social, contribuindo para a redução das desigualdades, o aumento da produtividade e o desenvolvimento econômico

Ainda, na mesma linha, José dos Santos Carvalho se manifesta:

Do regime jurídico se originam diversos direitos e deveres para os servidores públicos. Na verdade, são muito variados os fatos funcionais que os envolvem durante o tempo em que exercem a função pública. Por essa razão, o órgão administrativo precisa ter o prontuário referente a cada servidor, de modo a permitir que as autoridades competentes consultem qualquer dado de sua vida funcional. As anotações funcionais do servidor usualmente constam de atos administrativos inseridos em seu prontuário, constituindo o que se costuma denominar de apostilas. O fato funcional averbado denomina-se de apostilamento. Como as apostilas têm a presunção de legitimidade, direitos e deveres nelas averbados desafiam regular cumprimento; somente em decorrência de seu desfazimento, por anulação ou revogação, é que ficam destituídas de eficácia.

3 DO REGIME ESTATUTÁRIO

O regime estatutário dos servidores públicos no Brasil refere-se ao conjunto de regras, normas e princípios que regem o ingresso, o exercício e a saída dos funcionários que prestam serviços para os órgãos públicos. Ao estabelecer critérios claros para o ingresso e a permanência no serviço público, o regime estatutário contribui para a imparcialidade e independência dos servidores, evitando influências políticas indevidas, dessa forma, seguimos o pensamento de José dos Santos Carvalho Filho:

Regime estatutário é o conjunto de regras que regulam a relação jurídica funcional entre o servidor público estatutário e o Estado. Esse conjunto normativo, como vimos acima, se encontra no estatuto funcional da pessoa federativa. As regras estatutárias básicas devem estar contidas em lei; há outras regras, todavia, mais de caráter organizacional, que podem estar previstas em atos administrativos, como decretos, portarias, circulares etc. As regras básicas, entretanto, devem ser de natureza legal. A lei estatutária, como não poderia deixar de ser, deve obedecer aos mandamentos constitucionais sobre servidores. Pode, inclusive, afirmar-se que, para o regime estatutário, há um regime constitucional superior, um regime legal contendo a disciplina básica sobre a matéria e um regime administrativo de caráter organizacional”

No contexto brasileiro, o regime estatutário é aplicado principalmente aos servidores públicos civis, sendo previsto na Constituição Federal e regulamentado por leis específicas, variando de acordo com cada esfera de governo (federal, estadual e municipal). Sua implementação e observância são fundamentais para o bom funcionamento da máquina pública e para a garantia dos direitos dos servidores e da sociedade como um todo.

666

3.1 As principais características do regime estatutário

Segundo José Dos Santos Carvalho Filho:

Duas são as características do regime estatutário. A primeira é a da pluralidade normativa, indicando que os estatutos funcionais são múltiplos. Cada pessoa da federação, desde que adote o regime estatutário para os seus servidores, precisa ter a sua lei estatutária para que possa identificar a disciplina da relação jurídica funcional entre as partes. Há, pois, estatutos funcionais federal, estaduais, distrital e municipais, cada um deles autônomo em relação aos demais, porquanto a autonomia dessas pessoas federativas implica, necessariamente, o poder de organizar seus serviços e seus servidores. Em alguns casos, certos Municípios adotam as regras do estatuto do respectivo Estado. Se assim for, no entanto, a adoção do regime deve ter sido autorizada em lei municipal, considerando-se que esta, em última instância, repetiu todas as normas da lei estatutária do correspondente Estado.

A outra característica concerne à natureza da relação jurídica estatutária. Essa relação não tem natureza contratual, ou seja, inexistente contrato entre o Poder Público e o servidor estatutário. Tratando-se de relação própria do direito público, não pode ser enquadrada no sistema dos negócios jurídicos bilaterais de direito

privado. Nesse tipo de relação jurídica não contratual, a conjugação de vontades que conduz à execução da função pública leva em conta outros fatores tipicamente de direito público, como o provimento do cargo, a nomeação, a posse e outros do gênero.

O regime estatutário é marcado pela profissionalização do serviço público, estabelecendo critérios claros de seleção e avaliação para ingresso e progressão na carreira. Tal aspecto busca promover a meritocracia e a qualificação técnica dos servidores, contribuindo para a eficiência e a excelência na prestação dos serviços governamentais.

Outra característica importante é a impessoalidade, que exige que as decisões relacionadas ao regime estatutário sejam tomadas de forma objetiva e imparcial, sem favorecimentos ou discriminações injustificadas. Isso contribui para a transparência e a legitimidade da administração pública, promovendo a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos dos servidores.

A moralidade é outra característica norteadora do regime estatutário, exigindo que os servidores hajam com ética e integridade no exercício de suas funções, evitando qualquer forma de corrupção ou desvio de conduta. Essa característica visa garantir a confiança da sociedade nas instituições públicas e na lisura dos processos administrativos.

Por fim, a legalidade é um pilar fundamental do regime estatutário, exigindo que todas as normas e procedimentos estejam em conformidade com a legislação vigente, especialmente a Constituição Federal e outras leis específicas que regem a administração pública. Isso garante a segurança jurídica tanto para os servidores quanto para a sociedade como um todo, fortalecendo o Estado de Direito e a democracia.

667

A conclusão, pois, é a de que o regime estatutário, como tem em vista regular a relação jurídica estatutária, não pode incluir normas que denunciem a existência de negócio contratual.”

3 SERVIDORES PÚBLICOS

No Brasil, o serviço público desempenha um papel fundamental na organização e funcionamento da sociedade, sendo responsável por garantir o cumprimento de direitos, a prestação de serviços essenciais e o desenvolvimento socioeconômico do país. Nesse contexto, os servidores públicos emergem como peças-chave, constituindo o elo entre o Estado e a população. O conceito de servidor público no Brasil abrange uma série de aspectos que refletem não apenas suas funções, mas também suas responsabilidades, direitos e deveres diante da sociedade e do Estado.

Nessa linha, José Dos Santos Carvalho Filho, defende:

Servidores públicos são todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica.

3.1 Origem e evolução histórica dos Servidores Públicos no Brasil

A história dos servidores públicos no Brasil remonta aos tempos da colonização, quando a administração pública estava estruturada de forma rudimentar, principalmente com principal interesse na exploração dos recursos naturais e a manutenção da ordem colonial. Dessa forma, os primeiros servidores públicos eram os funcionários da Coroa Portuguesa, responsáveis pela gestão dos interesses metropolitanos e pela administração das colônias.

Ao longo dos séculos e o processo de independência do Brasil, em 1822, a estrutura administrativa do país começou a se consolidar, resultando na criação de órgãos e instituições governamentais. Os servidores públicos, então, desempenhavam várias funções, desde a fiscalização das atividades econômicas até a aplicação das leis e a prestação de serviços básicos à população.

Durante o Império, o serviço público era marcado pela centralização do poder nas mãos do imperador e pela burocracia excessiva, com um número limitado de cargos disponíveis e critérios muitas vezes baseados em relações políticas e nepotismo.

Com a Proclamação da República, em 1889, e a promulgação da primeira Constituição republicana em 1891, houve uma reestruturação significativa do serviço público brasileiro. A meritocracia começou a ser defendida como princípio de acesso aos cargos públicos, embora na prática persistissem práticas clientelistas e de apadrinhamento político.

Ao longo do século XX, especialmente a partir da segunda metade, o Brasil passou por transformações políticas, econômicas e sociais que influenciaram diretamente a gestão e a atuação dos servidores públicos. A criação de leis trabalhistas, a expansão dos direitos sociais, a redemocratização do país após o período da ditadura militar (1964-1985) e a informatização dos processos administrativos foram alguns dos marcos desse período.

Nos dias atuais, os servidores públicos brasileiros estão sujeitos a um conjunto complexo de normas e regulamentos que regem sua atuação, desde a Constituição Federal de 1988 até leis específicas que tratam de cada categoria profissional. A profissionalização do

serviço público, a exigência de concursos públicos para ingresso na maioria dos cargos e a busca por maior eficiência e transparência na gestão são alguns dos desafios enfrentados pela administração pública brasileira no século XXI, refletindo uma constante evolução e adaptação do papel e das responsabilidades dos servidores públicos na sociedade contemporânea.

Nesse contexto de profissionalização e capacitação dos Servidores Públicos, é possível analisar os desafios de forma mais didática a partir da seguinte citação:

O século XXI trouxe consigo novos desafios e oportunidades para os servidores públicos no Brasil. Com a expansão das tecnologias da informação e comunicação, a globalização econômica e as demandas crescentes por eficiência e transparência na gestão pública, os servidores enfrentam um ambiente de trabalho cada vez mais complexo e dinâmico. Nesse contexto, a capacidade de adaptação, a inovação e o compromisso com o interesse público tornam-se ainda mais essenciais para o sucesso da administração pública no Brasil contemporâneo." (Fonte: Freitas, M. P. "Desafios e Perspectivas da Gestão de Pessoas no Setor Público Brasileiro no Século XXI". Revista de Administração Pública, vol. 50, nº 2, 2016.)

3.2 Normas constitucionais pertinentes ao Servidor Público

A Constituição Federal de 1988, conhecida como a "Constituição Cidadã", estabeleceu um marco significativo na história do Brasil ao promulgar normas que reconhecem e regulamentam os direitos e deveres dos servidores públicos. No texto constitucional, o servidor público é reconhecido como um agente essencial para o funcionamento do Estado e para a garantia dos direitos fundamentais da população.

669

Em primeiro lugar, a Constituição de 1988 estabelece os princípios que regem a administração pública, dentre os quais se destacam a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (art. 37, caput). Esses princípios fundamentais orientam a atuação dos servidores públicos, garantindo que suas ações estejam alinhadas com o interesse público e respeitem os direitos dos cidadãos.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência..."

A Constituição de 1988 também reconhece a importância da capacitação e do aperfeiçoamento dos servidores públicos, prevendo a realização de concursos públicos para o ingresso nos cargos (art. 37, II). Essa medida visa garantir a seleção dos profissionais mais qualificados e aptos a exercerem suas atribuições com competência e responsabilidade.

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as

nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Ademais, a Constituição reconhece os direitos sociais dos servidores públicos, como o direito à remuneração digna e à jornada de trabalho compatível com a preservação da saúde e da vida pessoal (art. 7º, incisos XIV e XIII, respectivamente). Esses direitos refletem o reconhecimento da importância do trabalho dos servidores públicos para o desenvolvimento socioeconômico do país e para a promoção do bem-estar social.

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Em síntese, a Constituição Federal de 1988 estabelece um arcabouço normativo abrangente e protetivo em relação aos servidores públicos, reconhecendo sua relevância para o Estado e para a sociedade. Ao garantir princípios, direitos e garantias específicas, a Constituição assegura condições adequadas para que os servidores possam desempenhar suas funções de forma eficiente, ética e comprometida com o interesse público.

3.3 Principais características dos Servidores Públicos

670

É necessário apresentar as características mais importantes que delineiam a categoria dos Servidores Públicos.

Dentre essas características, está presente a profissionalidade, que refere-se à conduta ética, competência e comprometimento que a categoria deve demonstrar em suas atividades. Isso implica agir com imparcialidade, integridade e eficiência no desempenho de suas funções, buscando sempre o interesse público e o bem-estar da sociedade, dessa forma, se manifesta José Dos Santos Carvalho Filho:

[...]a profissionalidade, significando que os servidores públicos exercem efetiva profissão quando no desempenho de suas funções públicas.”

Não somente, ainda é preciso falar sobre a definitividade diz respeito à estabilidade no cargo público, uma vez que os servidores adquirem um vínculo permanente com o Estado após a aprovação em concurso público e o cumprimento do estágio probatório. Essa estabilidade visa garantir a independência dos servidores na execução de suas atribuições, protegendo-os contra eventuais pressões políticas ou administrativa, nesse sentido:

Outra característica é a definitividade. O sentido aqui é o da permanência no desempenho da função. Isso não quer dizer que não haja funções de caráter

temporário, mas todas estas vão representar sempre situações excepcionais, que, por serem assim, refogem à regra geral da definitividade. A regra geral é a de que o servidor desenvolverá seus misteres com cunho de permanência”

Por fim, mas não menos importante, a relação jurídica do trabalho dos servidores públicos é regida pelo direito administrativo e pelo estatuto do servidor público de cada ente federativo. Essa relação estabelece os direitos e deveres tanto do servidor quanto do Estado empregador, incluindo aspectos como remuneração, jornada de trabalho, direitos previdenciários, entre outro, resume-se então, de acordo com José Dos Santos Carvalho Filho:

Relação jurídica de trabalho, e nela pode verificar-se a todo o tempo a presença de dois sujeitos: de um lado, a pessoa beneficiária do exercício das funções, que em sentido amplo pode qualificar-se como empregador (pessoas federativas, autarquias e fundações autárquicas), e de outro, o servidor público, vale dizer, aquele a quem incumbe o efetivo exercício das funções e que empresta sua força de trabalho para ser compensado com uma retribuição pecuniária. Pode dizer-se mesmo que a relação de trabalho corresponde à relação de emprego, logicamente em sentido amplo, sem considerar apenas os empregos regulados pela legislação trabalhista. Por isso, não é incomum ouvir-se de um servidor exonerado a afirmação de que “perdeu o emprego”. Na prática, emprego tanto serve para indicar a relação de trabalho das entidades privadas em geral, como para identificar a relação jurídica da qual faz parte o servidor público.”

4 REGIME CELETISTA

4.1 Evolução histórica

A consolidação das leis trabalhistas no Brasil é um processo complexo e multifacetado que se desenvolveu ao longo do tempo, refletindo mudanças sociais, políticas e econômicas no país. Desde o início do século XX, o Brasil testemunhou uma série de transformações significativas em suas leis trabalhistas, culminando na criação de uma legislação abrangente e consolidada que visa proteger os direitos dos trabalhadores, conforme Vólia Bomfim Cassar:

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. E produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

No período inicial da República brasileira, as relações de trabalho eram caracterizadas por condições precárias, jornadas extenuantes e falta de proteção legal para os trabalhadores. A ausência de regulamentações trabalhistas permitia a exploração desenfreada da mão de obra, especialmente nas indústrias emergentes.

Entretanto, ao longo do tempo, movimentos sindicais e sociais começaram a ganhar força, reivindicando melhores condições de trabalho e direitos básicos para os trabalhadores.

Essas pressões culminaram na criação de importantes marcos legislativos, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas.

A CLT representou um marco histórico na consolidação das leis trabalhistas no Brasil, reunindo e sistematizando uma vasta gama de regulamentações trabalhistas em um único documento. Ela estabeleceu padrões mínimos de proteção ao trabalhador, incluindo disposições sobre jornada de trabalho, salário mínimo, férias remuneradas, segurança no trabalho e direitos sindicais nesse sentido, se posiciona Vólia Bomfim Cassar:

A partir daí nasce o Direito do Trabalho com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso as riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. Alguns autores mencionam, ainda, a função conservadora, porque através da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, engessando-os, Impedindo os avanços do Direito do Trabalho.

Desde então, a legislação trabalhista no Brasil passou por várias reformas e ajustes para acompanhar as mudanças na economia e na sociedade. Algumas dessas reformas visaram modernizar as relações de trabalho, promover a flexibilização das leis trabalhistas e estimular o crescimento econômico, enquanto outras foram focadas em fortalecer a proteção dos direitos dos trabalhadores e combater a precarização do trabalho.

É importante reconhecer que a evolução das leis trabalhistas no Brasil é um processo contínuo e sujeito a debates e controvérsias. Enquanto alguns argumentam que as reformas são necessárias para promover a competitividade e o desenvolvimento econômico, outros defendem que tais mudanças podem enfraquecer os direitos dos trabalhadores e aumentar a desigualdade social, dessa forma, é preciso destacar:

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

Em suma, a consolidação das leis trabalhistas no Brasil é um reflexo das lutas e conquistas dos trabalhadores ao longo da história do país, e sua evolução continua a ser moldada pelos desafios e demandas da sociedade contemporânea.

4.2 Características do regime celetista

Uma das características principais do regime celetista é a sua abrangência, regulamentando uma ampla gama de questões relacionadas ao contrato de trabalho, como jornada de trabalho, salário mínimo, férias remuneradas, licenças, segurança no trabalho, entre outros. Essas disposições legais visam proteger os trabalhadores contra abusos e garantir um ambiente laboral justo e seguro.

Além disso, o regime celetista estabelece mecanismos para a resolução de conflitos trabalhistas, como a criação da Justiça do Trabalho, que atua na fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas por parte dos empregadores, além disso a Justiça do Trabalho também desempenha um papel educativo e preventivo.

Por meio de programas de conscientização e orientação, ela busca informar empregadores e trabalhadores sobre seus direitos e deveres, prevenindo conflitos e promovendo relações de trabalho saudáveis.

Ademais, Justiça do Trabalho contribui para o desenvolvimento da jurisprudência trabalhista por meio de suas decisões. As decisões dos tribunais trabalhistas ajudam a interpretar a legislação e estabelecer precedentes que orientam futuros casos semelhantes, promovendo a segurança jurídica e a uniformidade na aplicação do direito do trabalho, dessa forma, de acordo com Vólia Bomfim Cassar:

No nosso entendimento, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar várias outras relações de trabalho (representante comercial,empregado de trabalho, autônomo, avulso, trabalhador eventual etc.), e não apenas as de emprego, por isso a relevância de se saber identificar o enquadramento do trabalhador. Presentes os cinco elementos concomitantemente estará caracterizada a relação de emprego,distinguindo o empregado dos demais trabalhadores.”

Outro aspecto relevante do regime celetista é a sua capacidade de adaptação às transformações sociais e econômicas. Ao longo dos anos, a CLT passou por diversas alterações e atualizações para acompanhar as demandas do mercado de trabalho e garantir a sua eficácia na proteção dos direitos dos trabalhadores.

4.3 Da reforma trabalhista

A Reforma Trabalhista foi uma importante alteração na legislação trabalhista brasileira, promulgada em 2017 por meio da Lei nº 13.467/2017. Essa reforma introduziu uma série de mudanças significativas nas relações de trabalho, visando modernizar a legislação e promover a flexibilização do mercado de trabalho

Ela representou uma das maiores mudanças na CLT desde sua criação em 1943, afetando diversos aspectos das relações de trabalho, como jornada de trabalho, negociação coletiva, terceirização, férias e direitos sindicais.

Ocorreu com o objetivo de modernizar a legislação trabalhista brasileira, tornando-a mais compatível com as demandas do mercado de trabalho contemporâneo. Ela foi proposta como uma resposta às transformações econômicas e sociais, buscando aumentar a flexibilidade das relações de trabalho, reduzir a burocracia e promover a geração de empregos

Busca estimular a criação de empregos e aumentar a competitividade das empresas brasileiras. Além disso, busca simplificar a legislação trabalhista, tornando-a mais acessível e compreensível tanto para empregadores quanto para trabalhadores. No entanto, a reforma também gerou debates e controvérsias em relação ao impacto sobre os direitos dos trabalhadores e a proteção social, destacando a importância de um equilíbrio entre a flexibilização e a garantia de direitos trabalhistas fundamentais.

Dentre as principais mudanças que foram alarmadas por conta da reforma trabalhista, pode-se citar algumas, tais como:

Flexibilização da negociação coletiva, permitindo acordos diretos entre empresas e trabalhadores em temas como jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada, conforme é ressaltado no artigo 611-A da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - Banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;...

Regulamentação do teletrabalho (home office), garantindo direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados, como exemplo se destaca o Artigo 75-B da CLT:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo

1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.”

Em resumo, a Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas para o direito trabalhista brasileiro, visando modernizar as relações de trabalho e promover a geração de empregos, mas também gerou discussões sobre seus impactos e a necessidade de proteção dos direitos dos trabalhadores.

5 DAS REPERCUSSÕES TRABALHISTAS DA ALTERAÇÃO DE REGIME

Nesse tópico será adotada uma abordagem comparativa entre as repercussões resultantes da alteração do regime celetista para o estatutário, levando em consideração os principais quesitos que foram afetados com essa mudança.

5.1 Do acesso a vaga de emprego

O acesso a vagas de emprego nos regimes celetista e estatutário difere principalmente devido à natureza desses regimes de trabalho e à forma como são regulamentados.

Diante disso, no regime celetista, o trabalhador é contratado com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso significa que o contrato de trabalho é regido pelas leis trabalhistas, que incluem direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado.

Geralmente, as vagas de emprego no setor privado e em algumas organizações públicas que operam sob o regime celetista são divulgadas através de anúncios de emprego, agências de recrutamento, sites de emprego e redes de contatos profissionais. Os candidatos interessados podem se candidatar às vagas de acordo com os requisitos especificados no anúncio.

No regime estatutário, o trabalhador é considerado um servidor público e tem um vínculo estatutário com o órgão público ou entidade governamental para a qual trabalha. Esse regime é regido por leis específicas, como a Lei nº 8.112/90 no Brasil, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Para acessar vagas de emprego no regime estatutário, os candidatos geralmente precisam participar de concursos públicos. Esses concursos são anunciados pelos órgãos públicos ou entidades governamentais através de editais públicos, nos quais são especificadas as vagas disponíveis, os requisitos para participação, o conteúdo programático das provas, entre outras informações relevantes.

Os candidatos que atenderem aos requisitos podem se inscrever no concurso e passar por um processo seletivo que inclui provas escritas, testes práticos e avaliações de títulos, dependendo da natureza do cargo.

5.2 Da estabilidade no emprego

No regime celetista, que é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a estabilidade no emprego não é automática. Os empregados não têm garantia de estabilidade, a menos que esteja prevista em convenção coletiva, acordo coletivo ou em alguma legislação específica. Por exemplo, gestantes têm estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Já no regime estatutário, utilizado por servidores públicos, a estabilidade é uma característica fundamental. Os servidores adquirem estabilidade após um período de estágio probatório, que varia conforme a legislação de cada ente federativo. Geralmente, após esse período, o servidor só pode ser demitido por processo administrativo disciplinar, mediante decisão fundamentada e garantindo o direito à ampla defesa.

5.3 Do salário básico

676

No regime celetista, que se refere à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o salário básico é determinado através de negociação entre empregador e empregado, ou através de acordos coletivos em convenções sindicais. Esse salário é baseado na jornada de trabalho, podendo ser acrescido de horas extras, adicionais noturnos, entre outros benefícios previstos na legislação trabalhista.

No regime celetista, também é comum haver a distinção entre salário-base e salário líquido, sendo o primeiro o valor antes de descontos como imposto de renda, contribuição previdenciária e outros descontos previstos por lei.

No regime estatutário, os servidores públicos são regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos, e o salário básico é fixado por lei, geralmente através de um plano de cargos e salários que estabelece os vencimentos de acordo com o cargo e a classe do servidor.

Nesse regime, os salários são menos flexíveis do que no regime celetista, pois são determinados por leis específicas que regulamentam a remuneração dos servidores públicos. Os reajustes salariais, quando ocorrem, geralmente são estabelecidos por lei ou por meio de negociações coletivas envolvendo os sindicatos dos servidores.

5.4 Do 13º salário

O 13º salário, também conhecido como gratificação natalina, é um benefício garantido pela legislação brasileira tanto para trabalhadores regidos pelo regime celetista quanto para aqueles sob o regime estatutário. No entanto, há algumas diferenças no funcionamento desse benefício.

No regime celetista, o 13º salário é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Todo trabalhador com carteira assinada tem direito a receber o 13º salário.

O valor do 13º corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço no ano correspondente, sendo proporcional aos meses trabalhados.

O pagamento do 13º deve ser feito em duas parcelas: a primeira, equivalente a 50% do valor, deve ser paga até o dia 30 de novembro, e a segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

No regime estatutário, que se aplica aos servidores públicos, o 13º salário é garantido pela Constituição Federal e por legislações específicas de cada ente federativo (União, estados e municípios).

O funcionamento e as regras para o pagamento do 13º podem variar conforme a legislação de cada ente federativo.

Geralmente, o valor do 13º para os servidores públicos é calculado da mesma forma que para os trabalhadores celetistas, mas podem existir especificidades dependendo das leis locais.

Assim como no regime celetista, o 13º salário para os servidores públicos também é pago em duas parcelas, seguindo prazos estabelecidos pela legislação ou pelo órgão ao qual o servidor está vinculado.

5.5 Das férias anuais

No regime celetista, o trabalhador tem direito a 30 dias corridos de férias após cada período de 12 meses de trabalho, chamado de período aquisitivo. Se durante o ano anterior o empregado não tiver faltado injustificadamente mais de 5 vezes ao serviço, ele terá direito a um acréscimo de 1/3 no salário das férias.

Durante o período de férias, o empregado recebe a remuneração correspondente ao seu salário acrescido de 1/3.

As férias devem ser concedidas pelo empregador em até 12 meses após o período aquisitivo. O período de gozo é determinado pelo empregador, considerando também as necessidades da empresa.

Para os servidores públicos estatutários, as férias têm duração de 30 dias corridos, independente do tempo de serviço. No entanto, a legislação pode variar conforme o ente federativo (municipal, estadual ou federal) e a categoria do servidor.

Durante o período de férias, o servidor público recebe a remuneração correspondente ao seu salário, sem acréscimo de $1/3$.

As férias devem ser agendadas de acordo com a conveniência da administração pública, levando em consideração as necessidades do serviço.

5.6 Da aposentadoria

No regime celetista é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecido entre empregador e empregado, onde o empregado trabalha em troca de salário, e pode variar de acordo com o acordo entre empregador e empregado, mas geralmente é de até 44 horas semanais, com direito a horas extras remuneradas.

Já no regido por leis específicas para servidores públicos, podendo variar de acordo com o órgão ou entidade pública. É estabelecido entre o servidor público e o Estado, não havendo uma relação de emprego no sentido tradicional. Geralmente segue um regime de 40 horas semanais, mas pode variar dependendo da legislação específica de cada cargo ou função pública. Além disso, há casos em que a jornada pode ser estabelecida de forma flexível, especialmente em cargos de chefia ou em áreas que exigem plantões.

678

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, exploramos as complexas repercussões trabalhistas decorrentes da transição do regime celetista para o estatutário. Este é um tema de extrema relevância no contexto contemporâneo, especialmente diante das constantes mudanças nas relações de trabalho e na legislação brasileira.

Durante nossa investigação, pudemos observar que essa mudança de regime implica em uma série de desafios e oportunidades tanto para os trabalhadores quanto para as organizações empregadoras. Por um lado, o regime estatutário pode proporcionar maior estabilidade e segurança ao trabalhador, através de benefícios como a estabilidade no

emprego e a participação em planos de previdência específicos. Por outro lado, pode haver uma perda de alguns direitos e benefícios adquiridos sob o regime celetista, como horas extras remuneradas e benefícios flexíveis.

Diante desse cenário, é fundamental que as organizações e os trabalhadores estejam devidamente informados e preparados para lidar com as consequências dessa transição. Isso requer um diálogo aberto e transparente entre as partes, bem como o suporte de profissionais especializados em direito do trabalho e gestão de recursos humanos.

Em suma, a alteração do regime celetista para o estatutário é um processo complexo que pode impactar significativamente as relações de trabalho e o ambiente organizacional como um todo. No entanto, com o devido planejamento e acompanhamento, é possível minimizar os riscos e maximizar os benefícios dessa mudança para todas as partes envolvidas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2024.

BRASIL. Constituição (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 mar. 2024.

BRASIL. Constituição (2002). Lei nº 10.406, de 2002. **Institui O Código Civil**. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1965). Lei nº 4745, de 1965. **Dispõe Sobre O Pagamento da Gratificação Prevista na Lei Nº 4.090, de 13 de Julho de 1962**. Brasília, DF, 12 ago. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4749.htm. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1962). Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962. **Institui A Gratificação de Natal Para Os Trabalhadores**. Brasília, DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm. Acesso em: 17 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1991). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (2015). Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

CARVALHO FILHO, Jose dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **DIREITO DO TRABALHO**: de acordo com a reforma trabalhista. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

TST. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 30 mar. 2024.