

DOCUMENTO SOBRE R J U

VETOS AO RJU DISPOSITIVO	RAZÕES DO VETO	CONTRA-RAZÕES AO VETO
<p>GRATIFICAÇÃO NATALINA</p> <p>Art. 64, Parágrafo Único:</p> <p>Juntamente com a remuneração de junho será paga, como adiantamento da gratificação natalina, metade da remuneração ou provento recebido no mês.</p> <p>MANTIDO</p>	<p>A fixação de data para pagamento da parcela do 13º salário é totalmente incompatível com uma administração financeira responsável. Destaca, ainda, que a rigidez produzida pelo dispositivo parece não atender ao interesse dos próprios servidores, que perderiam a oportunidade de receber aquela parcela em mês anterior a junho.</p>	<p>A Administração financeira responsável pressupõe a previsão de metas e prazos que facilitem a execução financeira e orçamentária. Assim é adequado fixar um determinado mês para o atendimento garantido do direito, visando um planejamento de desembolso para este fim.</p> <p>Além disso, o parágrafo vetado não proíbe adiantamentos em outros meses, conforme dispõe o D.L. 2.318/86.</p>
<p>LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE</p> <p>Art. 87, pará. 1º e 2º e Art. 90,</p> <p>Parágrafo 1 – É facultado ao servidor fracionar a licença de que trata este artigo em até 3 (três) parcelas, ou convertê-las em pecúnia.</p> <p>Parágrafo 2 – Os períodos de licença-prêmio já adquiridos e não gozados pelo servidor que vier a falecer serão convertidos em pecúnia, em favor de seus beneficiários da pensão.”</p> <p>90 – Para efeito da aposentadoria, será contado em dobro o tempo de licença-prêmio que o servidor não houver gozado ou convertido em pecúnia.</p> <p>MANTIDO</p>	<p>A faculdade concedida ao servidor para converter a licença-prêmio não gozada em pecúnia (parágrafos 1 e 2. do art. 87 e art. 90), combinada com a contagem retroativa do tempo de serviço de celetista, provocaria, em 1991, excepcional acréscimo de despesa. Cabe lembrar que a situação vigente, que concede esse benefício com prazo mais dilatado, não permite a sua conversão em pecúnia.</p> <p>No caso do art. 90, torna-se necessária a posterior edição do dispositivo que restitua a possibilidade do benefício da licença-prêmio não gozada ser contada em dobro quando da aposentadoria do servidor. Consequentemente, essas normas desatendem o interesse público.</p>	<p>A conversão da “licença-prêmio por assiduidade” em dinheiro constitui antiga aspiração dos servidores.</p> <p>O dispositivo vetado trata de, com essa possibilidade de conversão, dar contorno mais abrangente ao benefício, permitindo que o justo reconhecimento do Estado pela dedicação do funcionário ao Serviço Público possa se traduzir de modo efetivo e imediato, mesmo que o servidor decida permanecer trabalhando, após o decurso dos 5 anos de exercício ininterrupto, que lhe garante os 3 meses de afastamento.</p> <p>A restrição à conversão da licença em dinheiro implica, na prática, compelir o servidor ao gozo imediato da licença, ou à espera da sua longínqua contagem em dobro, para efeito de aposentadoria. É afetada assim a legítima faculdade que tem o beneficiário de dispor do prêmio, mesmo na hipótese de permanência no serviço, por interesse próprio, ou por interesse da Administração.</p> <p>A propósito, convém lembrar que a lei (lei 8.112, art. 89) assegura que até 1/3 dos servidores de determinado órgão ou entidade podem fruir simultaneamente da referida licença, o que poderá trazer sérios problemas ao funcionamento das repartições, caso o veto seja mantido. A conversão da licença em dinheiro é, assim, importante instrumento auxiliar da Administração, pois propicia a permanência dos funcionários em serviço, em substancial pressão sobre o orçamento.</p> <p>O argumento de que haveria “excepcional acréscimo de despesa” em 1991, é inconsistente, pois parte da errônea premissa de que todos os beneficiários pleitearão a conversão em 1991. Além disso, o Executivo não apresentou, para justificar a sua assertiva, qualquer estudo baseado em dados concretos (número de possíveis beneficiários da conversão, montante de seus salários e respectivo tempo de serviço) que possibilitasse o cálculo do dispêndio, mesmo na absurda hipótese de todos solicitarem a conversão no presente exercício.</p> <p>Quanto ao servidor falecido, justifica-se a retribuição sob forma de pecúnia a seus dependentes, tendo em vista ser esta a única forma de efetivar o pagamento do prêmio.</p>
<p>REMUNERAÇÃO NA APOSENTADORIA</p> <p>Art. 192, 193, pará. 1º e 2º e Art. 250,</p> <p>192 – O servidor que contar tempo de serviço para aposentadoria com provento integral será aposentado:</p> <p>I – com a remuneração do padrão da classe imediatamente superior àquela em que se encontra posicionado;</p> <p>II – quando ocupante da última classe da carreira, com a remuneração do padrão correspondente, acrescida da diferença entre esse e o padrão da classe imediatamente anterior.”</p> <p>193 – O servidor que tiver exercido função de direção, chefia, assessoramento, assistência ou cargo em comissão, por período de 5 (cinco) anos consecutivos, ou 10 (dez) anos interpolados, poderá apo-</p>	<p>Esses dispositivos concedem “promoções” aos servidores no momento da aposentadoria. Além do importante e permanente acréscimo da despesa, o disposto nesses artigos contraria qualquer princípio básico de administração de pessoal, ao conceder “promoção” ao servidor quando da aposentadoria.</p> <p>A Constituição prevê, e o Projeto de Lei assegura, que todas as vantagens concedidas aos servidores em atividade serão estendidas aos inativos. Contrariamente, esses dispositivos concedem vantagens ao inativo sem contrapartida ao pessoal ativo.</p>	<p>Trata-se de direitos assegurados ao Servidor Público desde a Lei 1711/52 há 38 anos. Portanto, não se justifica a sua supressão enquanto não estabelecidos Planos de Carreira e níveis satisfatórios de remuneração.</p> <p>Além disso a manutenção do veto acarretaria quebra do princípio isonômico consagrado na Constituição pois haveria, sem justificativa, categorias diferenciadas de aposentados. Ademais, é importante considerar que é de interesse da administração a renovação do quadro funcional, o que se propiciará mediante os incentivos dos artigos 192, 193 e 250, ao término do prazo previsto para a aposentadoria voluntária.</p> <p>Por outro lado, o argumento final usado como razão do veto, de que “esses dispositivos concedem vantagens ao inativo em contrapartida ao pessoal ativo”, é improcedente, pois o pessoal ativo será por eles beneficiado quando se aposentar.</p>

VETOS AO RJU	RAZÕES DO VETO	CONTRA-RAZÕES AO VETO
DISPOSITIVO		
<p>sentar-se com a gratificação da função ou remuneração do cargo em comissão, de maior valor, desde que exercido por um período mínimo de 2 (dois) anos.</p> <p>Parág. 1 – Quando o exercício da função ou cargo em comissão de maior valor não corresponder ao período de 2 (dois) anos será incorporada a gratificação ou remuneração da função ou cargo em comissão imediatamente inferior dentre os exercidos.</p> <p>Parág. 2 – A aplicação do disposto neste artigo exclui as vantagens previstas no art. 192, bem como a incorporação de que trata o art. 62, ressalvado o direito de opção.”</p> <p>250 – O servidor que já tiver satisfeito ou vier a satisfazer, dentro de um ano, as condições necessárias para a aposentadoria nos termos do inciso II do art. 184 do antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, Lei nº 1711, de 28 de outubro de 1952, aposentar-se-à com a vantagem prevista naquele dispositivo.</p>		
<p>AUXÍLIO-FUNERAL</p> <p>Art. 226, parág. 2º,</p> <p>Parág. 2 – O auxílio será devido também ao servidor por morte do cônjuge, companheiro ou dependente econômico.”</p> <p>MANTIDO</p>	<p>Trata-se de vantagem totalmente descabida, que, em última instância, visa simplesmente oferecer salário indireto aos servidores, sem a menor referência ao padrão estabelecido para Previdência Social, que limita esse tipo de benefício apenas aos casos de falecimento do segurado.</p>	<p>A distorção na interpretação do dispositivo vetado causa perplexidade, pois o legislador não teve por objetivo “simplesmente oferecer salário indireto aos servidores”, conforme mencionado nas razões de veto. O auxílio-funeral jamais poderá se enquadrar no conceito de salário. Ressalte-se a inexistência de pressão sobre o Orçamento da União, uma vez que o auxílio constituirá encargo do Orçamento do Plano de Seguridade Social, o qual será custeado com contribuições dos próprios servidores.</p>
<p>CUSTO DE APOSENTADORIA</p> <p>Art. 231, parág. 2º,</p> <p>Parág. 2 – O custeio da aposentadoria é de responsabilidade integral do Tesouro Nacional.</p>	<p>A matéria acha-se adequadamente disciplinada nos art. 183 e 231, <i>caput</i>. Assim, ao estabelecer que o custeio da aposentadoria é de responsabilidade integral do Tesouro, o parágrafo 2, do art. 231 revela manifesta incongruência frente aos textos referidos, podendo gerar equívocos indesejáveis.</p>	<p>Não há incongruência entre os textos dos artigos 183 e 231 e o parágrafo vetado. A manutenção do veto, pelo contrário, é que poderá “gerar o indesejável equívoco” de que a União se exima de pagar os proventos de aposentadoria dos servidores inativos.</p>
<p>DIREITOS SINDICAIS</p> <p>Art. 248, alíneas “d” e “e”,</p> <p>d) de negociação coletiva e) de ajuizamento, individual e coletivamente, frente à Justiça do Trabalho, nos termos da Constituição Federal.</p>	<p>As alíneas “d” e “e” do art. 248 são inconstitucionais, porque contrariam o art. 114 da Constituição, que delimita a competência da Justiça do Trabalho, e o disposto nas alíneas “a” e “c” do inciso II, do parágrafo 1. do art. 61 da Carta, que colocam sob reserva legal, a partir da iniciativa privativa do Presidente da República, a regulação dos direitos e a definição da remuneração dos servidores públicos.</p> <p>Não pode, por conseguinte, a Administração Pública, adstrita que está ao princípio da legalidade (C.F., art. 37, “caput”), transigir judicialmente sobre matérias reservadas à lei.</p> <p>Ao referir-se a “trabalhadores e empregadores abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta”, o art. 114 da Carta Magna alcançou, apenas, as situações decorrentes de contrato de trabalho, onde há empregadores e empregados sujeitos a relação contratual, e não as que decorrem de relação legal, qual seja o regime estatutário, ora instituído, em obediência ao comando expresso do art. 3 da Constituição, que se refere a servidores – e não a empregados – da Administração Pública direta, das autarquias e das fundações. Os servidores têm, no texto constitucional, tratamento distinto do dado aos trabalhado-</p>	<p>A moderna doutrina mundial e a legislação comparada apontam para a evolução contratualista das relações coletivas de trabalho no setor público. Hoje é inadmissível a unilateralidade da alteração dos deveres, responsabilidades e direitos inerentes ao cargo ocupado, segundo o art. 13 do próprio RJU, pressupondo uma negociação ou acordo com o ente público. Isso no plano individual.</p> <p>Tanto mais no nível coletivo, inculcado expressamente na Constituição Federal combinando-se o parág. 2º do art. 39 com o art. 7º, incisos VI e XIII, que prevêm “a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” e a duração do trabalho 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”. Portanto, a própria Lei Magna indica a necessidade da convenção ou acordo coletivo no âmbito do serviço público em algumas situações exemplificativas, o que espanca a tese da inconstitucionalidade de alínea vetada: não é admissível que a Constituição só admita a negociação (e por consequência o acordo) para prejudicar o servidor, numa assimetria normativa extremamente injusta.</p> <p>Ademais, o direito à negociação e ao acordo está intimamente ligado ao direito de sindicalização e ao direito de greve também previstos na Lei Maior, sendo estes indissociáveis daquele. Sem a possibilidade de discussão das bases salariais, pode se tornar inócua a intenção do legislador constituinte. em ga-</p>

VETOS AO RJU DISPOSITIVO	RAZÕES DO VETO	CONTRA-RAZÕES AO VETO
	<p>res empregados, tanto que a eles o capítulo 2 do art. 39 da Lei Maior assegura apenas alguns dos direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais pelo art. 7.</p> <p>Mas entre os direitos garantidos por aquele parágrafo não está, por exemplo, o do "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" (art. 7., XXVI), e não está porque as normas regentes das relações estatutárias, inclusive as cláusulas remuneratórias estão estritamente subordinadas ao princípio da reserva legal.</p> <p>Note-se que a própria competência do Presidente da República para propor alterações da remuneração dos servidores públicos é constitucionalmente vinculada, porquanto sujeita à disponibilidade orçamentária e limitada pela realização das receitas correntes (C.F., art. 169, ADCT, art. 38).</p> <p>Vale notar, por fim, que o Poder Judiciário, pelo pronunciamento das suas Altas Cortes, inclusive o E. Supremo Tribunal Federal, tem entendido que a decisão sobre litígios entre a Administração Pública e os seus servidores excede da competência da Justiça do Trabalho, delimitada pelo art. 114 da Carta. Neste sentido, podem ser vistos os acórdãos do Supremo Tribunal Federal, no Conflito de Jurisdição nº 6829-8-SP, publicado em 14 de abril de 1989, e do Superior Tribunal de Justiça, nos Conflitos de Competência nº 1203-PR e 1336-SP, ambos de publicação recente, em 24 de setembro de 1990, com ementas expressas no sentido de que "a disposição insita no art. 114 da Constituição não abrange o pessoal estatutário, dizendo unicamente com aquele submetido ao regime celetista.</p> <p>É, portanto, o próprio Poder Judiciário que aponta, em jurisprudência firmada, o entendimento de que a Justiça do Trabalho não é competente para decidir sobre as questões atinentes à relação estatutária. Daí a inconstitucionalidade das alíneas em questão.</p>	<p>rantir a organização dos servidores públicos em sindicatos, permitindo tão somente as formas associativas civis comuns.</p> <p>A greve, por exemplo, é fruto de uma negociação ou acordo fracassado. Sendo a greve constitucionalmente garantida aos servidores públicos, torna-se inconcebível a ausência de uma discussão prévia de salários e de condições de trabalho.</p> <p>O problema de previsão orçamentária é facilmente contornável. Pode-se, por exemplo, marcar a data-base antes da votação da lei orçamentária, para facilitar a inclusão da reivindicação salarial. Ou, como foi sugerido na Argentina, proceder à previsão máxima no orçamento; ou ainda – como é comum no Brasil, de modo equivocado por falta de planejamento e políticas governamentais – submeter ao Legislativo a aprovação de revisão à Lei de Meios, aditando-se o aumento de despesa decorrente de reajuste salarial dos servidores. Ressalte-se que o Poder Público já concedeu inúmeros abonos e adiantamentos aos servidores no transcorrer do exercício financeiro bem como incentivos e subsídios ao setor privado sem que houvesse originalmente na Lei Orçamentária destinação dos recursos correspondentes.</p> <p>Quanto ao Comando constitucional vinculando o aumento da remuneração dos servidores à lei de iniciativa do Presidente da República, tal preceito não inibe a realização de acordo ou negociação com interlocutores do Poder Executivo, o que informalmente já existe. O acordo, como em outros países (Espanha, Alemanha, p.ex) pode gerar um compromisso do Executivo em enviar projeto de lei para ratificação pelo Congresso Nacional. Há várias fórmulas no direito comparado apontando para a negociação, apesar da rigidez legislativa na modificação da remuneração dos servidores públicos. Assim, o princípio da legalidade não é comprometido pela negociação ou pelo seu fruto, o acordo, uma vez que a eficácia deste se cinge à obrigação do Executivo em enviar ao Legislativo projeto de lei contendo os termos do acordo.</p> <p>Em relação à alínea "e", mudando-se o regime legal das relações jurídicas entre o Estado e os Servidores, vigorando um corpo de normas mais avançado e coadunado com a Constituição é perfeitamente possível o ajuizamento de dissídios individuais e coletivos na Justiça do Trabalho que, demais, é também Federal. Há que se desvincular o atual regime (Lei 8.112/90) do antigo (Lei 1.711/52), no qual se basearam os Tribunais Superiores ao determinar a competência da Justiça Federal para julgar litígios entre a Administração e os seus servidores. Se o atual estatuto avança para um caráter contratualista da relação de trabalho, pode-se dizer que não vige um regime estatutário rígido, mas misto e, portanto, é constitucional o ajuizamento de dissídios coletivos, caso fracasse a negociação ou acordo coletivo, ainda mais se se atentar ao disposto no art. 114 da CF em função da nova Lei, quando preceitua, in verbis:</p> <p>"Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangido os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas." (grifo nosso)</p> <p>É que, com o novo regime legal dos servidores, perde sentido a discussão sobre o conceito de empregador e trabalhador, constantes da lei trabalhista, aplicável às relações privadas de trabalho, pois esta não mais se aplicará aos servidores públicos da administração direta das autarquias e das fundações.</p>

VETOS AO RJU	RAZÕES DO VETO	CONTRA-RAZÕES AO VETO
DISPOSITIVO		
		<p>O dispositivo vetado procura ainda regulamentar o previsto no art. 114 da Constituição, sendo essencial portando a sua manutenção no texto da lei. Portanto, se a Lei 8.112/90 permitir o ajuizamento na Justiça trabalhista não estará infringindo o mandamento constitucional, falecendo o entendimento da atual jurisprudência, que se baseou no antigo Estatuto, e na CLT.</p>
<p>EX-CELETISTA CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO</p> <p>Art. 243, parág. 4º,</p> <p>Parág. 4 – Os contratos individuais de trabalho se extinguem automaticamente pela transformação dos empregos ou funções, ficando assegurada aos respectivos ocupantes a continuidade da contagem de tempo de serviço para fins de férias, gratificação natalina, licença-prêmio por assiduidade, anuênio, aposentadoria, disponibilidade, e para os fins previstos no parágrafo 2º do art. 62.</p> <p>MANTIDO</p>	<p>O dispositivo permite a contagem do tempo de serviço anterior à inclusão no novo regime jurídico por parte dos celetistas no serviço público, para o efeito de assegurar-lhes uma série de vantagens entre estas inclusive, como no caso do anuênio, gratificação antes não existente. Com isso, estará o parágrafo ora vetado conferindo privilégio extravagante aos mesmos, tendo em vista que esse tempo de serviço como celetista já lhes terá garantido a percepção da verba indenizatória do FGTS. Não há, portanto, razão para equiparar também quanto ao passado, de forma absoluta, as situações jurídicas dos servidores celetistas e estatutários.</p>	<p>Mais uma vez a unicidade da relação Servidores/Estado, razão única da aprovação da Lei nº 8.112/90, foi comprometida, pois o veto atribui aos servidores públicos tratamento diferenciado conforme os regimes jurídicos a que estavam sujeitos (CLT ou Lei 1.711/52). Mantido o veto, a mencionada Lei retira dos servidores, regidos pela CLT, em quase sua totalidade, direitos e vantagens como anuênio, triênio, quinquênio e licença-prêmio anteriormente assegurados, que não acarretam acréscimo de desembolso ao Governo, que justifique o veto. Cria, de fato, um desmoronamento nas finanças do servidor, uma vez que o novo regime não proporciona nova estrutura de remuneração. A grosseira justificativa de que o FGTS funciona como indenização ao tempo de serviço do Celetista, é simplesmente inaceitável, visto não ser o referido Fundo compensatório de perdas de outros direitos já adquiridos, ainda que tivesse sido autorizado o seu saque. (O veto ao art. 246 implica na vedação do saque do FGTS).</p>
<p>SAQUES DO FGTS</p> <p>Art. 246, Parág. 1º e 2º, MANTIDO</p> <p>Os saldos das contas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, dos servidores que passaram ao regime previsto nesta lei, serão transferidos para conta de poupança aberta em nome do servidor na Caixa Econômica Federal, podendo os saques efetuarem-se:</p> <p>I – nas hipóteses previstas na legislação referente ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.</p> <p>II – parceladamente e no mês de aniversário do titular, nas proporções a seguir indicadas, a incidir sobre o saldo da conta:</p> <p>a) um quinto em 1991; b) um quarto em 1992; c) um terço em 1993; d) um meio em 1994; e) o restante em 1995.</p> <p>Parágrafo 1 – Para abertura da conta de poupança de que trata este artigo, o banco depositário do FGTS deverá transferir, para a Caixa Econômica Federal, os saldos das contas dos servidores optantes, no primeiro dia útil do mês subsequente ao da vigência desta lei, devidamente corrigidos de acordo com a legislação do FGTS.</p> <p>Parágrafo 2 – Havendo servidores não optantes, a União ou a entidade depositante fará jus ao saque dos saldos das contas do FGTS, relativos àqueles servidores, observando o mesmo parcelamento previsto no inciso II deste artigo, adotando-se, como mês de aniversário, o da vigência desta Lei.</p>	<p>Em sintonia com as recomendações do Conselho Curador do FGTS, impõe-se o veto a este dispositivo, tendo em conta que a liberação imediata dos recursos do FGTS provoca abrupta redução na disponibilidade de recursos daquele Fundo, prejudicando as aplicações nos programas habitacionais. O assunto deve ser objeto de tempestiva regulamentação legal;</p>	<p>Este texto foi encaminhado pelo próprio Poder Executivo à apreciação do Legislativo (Projeto de Lei 5.504/90). É injustificável a súbita mudança de argumentação do Poder Executivo, tendo em vista que as condições do FGTS não se modificaram no prazo de 6 meses entre o envio do projeto e a sua aprovação, e muito menos no prazo de 45 dias do processo de negociação entabulado entre o Executivo e o Legislativo para aprovação do RJU. Ressalte-se ainda, que o veto ao art. 246 contraria o princípio constitucional da isonomia, estabelecendo discriminação entre os beneficiários do FGTS (trabalhadores do serviço público e trabalhadores da empresa privada).</p>
<p>Este documento foi elaborado pelas seguintes entidades:</p> <p>AFIPEA, ANAJUR, ANDES-SN, ASCON, ASSECOR, ASSIBGE, APFN, CONDSEF, CSPB, FASUBRA, FSPB, SINAFITE-DF, SINASEFE, SINATEFIC, SINDIFISCO, SINDILEGIS, SINDJUS, SINDSEP-DF, UNACON, UNAFISCO e UNASTTEN, UNSP.</p>		