



ÉMERSON VIEIRA

**UMA ABORDAGEM COMPARATIVA ENTRE O REGIME
ESTATUTÁRIO DA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS
E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

**LAVRAS-MG
2018**

ÉMERSON VIEIRA

**UMA ABORDAGEM COMPARATIVA ENTRE O REGIME ESTATUTÁRIO DA
POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO
TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal
de Lavras, como parte das exigências do Curso de
Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Prof. Me. Daniel Teixeira Silva
Orientador

**LAVRAS-MG
2018**

**Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca
Universitária da UFLA, com dados informados pelo (a) próprio (a) autor (a).**

Vieira, Émerson.

Uma abordagem comparativa entre o Regime Estatutário da
Polícia Militar de Minas Gerais e a Consolidação das Leis do
Trabalho / Émerson Vieira. - 2018.

81 p.

Orientador (a): Daniel Teixeira Silva.

TCC (graduação) - Universidade Federal de Lavras, 2018.
Bibliografia.

1. Regime Celetista. 2. Regime Estatutário. 3. Análise
Comparativa. I. Silva, Daniel Teixeira. . II. Título.

O conteúdo desta obra é de responsabilidade do aluno autor e de seu orientador.

ÉMERSON VIEIRA

**UMA ABORDAGEM COMPARATIVA ENTRE O REGIME ESTATUTÁRIO DA
POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO
TRABALHO**

**A COMPARATIVE APPROACH BETWEEN THE STATUTE OF THE MILITARY
POLICE OF MINAS GERAIS AND THE CONSOLIDATION OF LABOR LAWS**

Monografia apresentada à Universidade Federal
de Lavras, como parte das exigências do Curso de
Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 11 de junho de 2018.
Me. Daniel Teixeira Silva, UFLA.
Dra. Isabela Dias Neves, UFLA.

Prof. Me. Daniel Teixeira Silva
Orientador

**LAVRAS-MG
2018**

Primeiramente a Deus que sempre me encorajou a cada despertar nessa longa caminhada, ao meu irmão Elton Vieira que não me desamparou nem mesmo por uma mísera fração de segundo nas diversas dificuldades enfrentadas e à minha amada mãe Lúcia Aparecida Silva Vieira que a cada choro me abraçava, beijava e me incentivava na busca desse sonho.

Dedico

AGRADECIMENTOS

A Deus, por a cada amanhecer me dar sabedoria para tomar as decisões corretas, pela garra, paciência, fé, esperança e coragem para enfrentar os desafios diários e ainda ter ânimo de ao final do dia assistir às aulas, aprender e, sobretudo, por não ter medo de trilhar meu próprio caminho.

À minha base, os meus pais Lúcia e Edilon, irmãos Éverton e Elton e sobrinha Kamila, que sempre me apoiavam, se preocupavam e estavam constantemente buscando um meio para me ajudar e aliviar meu fardo, me encorajando, incentivando as minhas tomadas de decisões, sendo meu eterno e incondicional porto seguro.

À minha linda namorada Geisiane, que antes mesmo de se tornar meu amor, nunca me deixou de lado, estando presente em todas as situações e hodiernamente nunca me deixou, nos momentos de loucura, pensar em desistir, norteando-me perante as dificuldades e conduzindo-me à natural paz de espírito.

Aos meus amigos residentes na cidade de Piumhi/MG, que sempre me encorajavam, mesmo distantes, perante as dificuldades, através de ligações telefônicas e mensagens, por entenderem minha ausência e por nunca deixarem as brincadeiras, o bom humor e o companheirismo de lado.

Aos meus comandantes de companhia da Polícia Militar de Minas Gerais da cidade de Lavras/MG, em especial ao senhor Capitão Leonardo de Oliveira Barbosa, por sempre me ajudarem na adequação de escalas de trabalho, me permitindo ir praticamente todos os dias nas aulas e bem como aos demais colegas de trabalho, que sempre trocaram de serviço para me ajudar nos momentos de impossibilidade de adequação dessas escalas.

Aos meus amigos de classe, aqueles que são de fato e de direito amigos verdadeiros, a vocês: Alexandre Oliveira, Amanda Silvério, Bruno Oliveira, Carolina Alvarenga, Jaqueline Dias, Lucas Nonato, Matheus Camargos, Nathan Ranieri, Pedro Britto, Rafaela Cunha, Roberta Cunha, Suzana Aureliano e Ulisses Gonçalves, o meu reconhecimento, a minha consideração, a minha gratidão pela ajuda, pelas conversas diárias, pelas cervejas, pelas risadas, pelo companheirismo e os mais singelos votos de extremo sucesso vida afora.

Ao meu Mestre Daniel pela orientação, pelo bom humor, pela paciência, pelas brincadeiras, pelos bate-papos, pela descontração, pois, sem todos esses atributos, jamais teria sido tão agradável e espontâneo tal trabalho.

À minha querida professora Doutora Isabela Dias Neves, pelas diversas acolhidas nas situações difíceis passadas e amizade depreendida ao decorrer do curso, extensivos também aos demais brilhantes professores David Gomes, Fellipe David, Luciana Berliini, Luciano Salim, Janaína Diniz, Juraciara Vieira, Maria das Graças Paula, Ricardo Teixeira, Thaís Sêco, Vinícius Cerqueira e aos amigos técnicos administrativos do Departamento de Direito, Joyce, Mateus e Paulo.

À Universidade Federal de Lavras como um todo, pela oportunidade de me fazer crescer não só na seara do conhecimento, como também no profissionalismo, na humildade e no amadurecimento pessoal.

MUITO OBRIGADO!

*“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça por toda parte”
(Martin Luther King Jr.)*

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo traçar uma análise comparativa entre a Consolidação das Leis do Trabalho e o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Para a construção de tal comparativo, fez-se necessária uma construção histórica brasileira das searas administrativa e trabalhista, no que concerne à previsão estatutária para os servidores públicos e o nascimento, fortalecimento e institucionalização dos direitos justralhistas. Após tal contexto histórico do direito trabalhista, houve a necessidade do conhecimento dos princípios que são próprios dessa seara e visam a assegurar as conquistas adquiridas pela classe celetista, sendo seguido pelo estudo da caracterização do vínculo de emprego, que é imperativo para a garantia dos direitos do trabalhador. Após também o contexto histórico do servidor público e as várias mudanças do regime estatutário, adentra-se na atual terminologia de configuração do termo “servidor público”, sendo acompanhado de um breve apanhado sobre o poder de polícia e sua funcionalidade para, assim, termos uma visão genérica do Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Por fim, tem-se a análise comparativa que se concentra em questões pontuais como: acesso à vaga de emprego, a estabilidade, as parcelas salariais, as dispensas de serviço, a jornada de trabalho, o direito à greve e a aposentadoria, sendo apontada em cada questão qual seria a melhor opção ao trabalhador.

Palavras-chave: Celetista. Militares. Comparativo.

ABSTRACT

The present monograph has the purpose of drawing a comparative analysis between the Consolidation of Labor Laws and the Military Statute of the State of Minas Gerais. In order to construct such a comparative, it was necessary to establish a historical construction of Brazilian administrative and labor sectors, as far as it is concerned on statutory foresight for public servants and the birth, strengthening and institutionalization of labor rights. After this historical context of labor law, the known of the labor principles became necessary, principles that are proper to this area and aim at securing the achievements acquired by the “celetista” class, followed by the study of the characterization of the employment bond, which one is imperative for the guarantee of worker’s rights. Also after the historical context of the public servant and the various changes of the statutory regime, it is proceeded to the study of the current terminology of the term "public servant", followed by a brief survey on the power of police and its functionality to, thus, we are able to achieve a generic view of the Military Statute of the State of Minas Gerais. Finally, have the comparative analysis that focuses on specific issues such as: access to employment, stability, salary portions, dispense of service, working hours, the right to strike and retirement, being pointed out in each question what would be the best option for the worker.

Keywords: “Celetista”. Military. Comparative.

LISTA DE SIGLAS

| | |
|-------|--|
| ADCT | Ato das Disposições Constitucionais Transitórias |
| CC/02 | Código Civil de 2002 |
| CF/88 | Constituição Federal de 1988 |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CTPS | Carteira de Trabalho e Previdência Social |
| EC | Emenda Constitucional |
| EMEMG | Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais |
| FHC | Fernando Henrique Cardoso |
| PAD | Processo Administrativo Disciplinar |
| PEC | Proposta de Emenda Constitucional |
| PMMG | Polícia Militar de Minas Gerais |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 12 |
| 1. DO REGIME CELETISTA | 15 |
| 1.1 Da origem e evolução do direito trabalhista no Brasil | 15 |
| 1.2 Dos princípios peculiares ao direito do trabalho | 22 |
| 1.3 Das características da relação de emprego | 30 |
| 2. DO REGIME ESTATUTÁRIO | 35 |
| 2.1 Da evolução histórica do regime do servidor público | 35 |
| 2.2 Da terminologia e dos servidores públicos | 47 |
| 2.3 Dos militares | 49 |
| 2.4 Do regime dos servidores da PMMG | 51 |
| 3. DA ANÁLISE COMPARATIVA | 53 |
| 3.1 Do acesso à vaga de emprego | 53 |
| 3.2 Da estabilidade | 55 |
| 3.3 Das parcelas salariais | 56 |
| 3.3.1 Do salário básico | 57 |
| 3.3.2 Do 13º salário | 59 |
| 3.3.3 Da ajuda de custo | 60 |
| 3.3.4 Das férias anuais | 61 |
| 3.4 Das dispensas | 63 |
| 3.4.1 Das núpcias | 63 |
| 3.4.2 Da maternidade | 64 |
| 3.4.3 Da paternidade | 64 |
| 3.4.4 Do luto | 65 |
| 3.5 Da jornada de trabalho | 65 |
| 3.6 Do direito à greve | 68 |
| 3.7 Da aposentadoria | 70 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 73 |
| REFERÊNCIAS | 76 |

INTRODUÇÃO

O Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais (EMEMG) disciplina a questão trabalhista peculiar atinente à classe dos servidores públicos da Polícia Militar de forma diferente daquela aplicada à maioria dos trabalhadores, seja pelas necessidades, complexidades ou riscos.

Nesse sentido, pretende-se traçar a evolução histórica do regime dos servidores públicos, seguido do entendimento da configuração dos servidores públicos atualmente, fazendo um breve apanhado sobre o poder de polícia e o próprio Estatuto dos Militares de Minas Gerais.

Será explanado de maneira detalhada a divisão dos períodos que marcaram as inúmeras mudanças nos direitos e prerrogativas dos servidores públicos no Brasil, a possibilidade de novos regimes, o advento da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e o retorno ao regime único. Posteriormente, se observará o surgimento da Emenda Constitucional (EC) nº 19/98, e o fim do regime único, seguido, por fim, de decisão do pleno do Supremo Tribunal Federal (STF), que retorna a obrigatoriedade de um único regime aos servidores públicos.

O termo servidor público pode ser empregado em um sentido mais amplo para mencionar uma diversidade de pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração indireta com vínculo empregatício, e também, em sentido estrito, onde se devem excluir aqueles que prestam serviços às entidades com personalidade jurídica de direito privado.

Além disso, com o advento da EC nº 18/98, afasta-se a denominação “servidores militares”, o que resultou na criação de uma nova categoria, que é a dos militares. Essa mudança dá-se em atenção à titulação dispensada pela mencionada EC. Todavia, considerando o tipo de vínculo com o poder público, não há qualquer diferenciação entre os servidores civis e militares, salvo o regime jurídico, que é parcialmente distinto.

O regime estatutário definido em lei para cada uma das unidades federativas é plenamente modificável unilateralmente, desde que sejam respeitados os direitos já conquistados pelos servidores. Não obstante, desde a nomeação, os servidores ingressam em uma situação jurídica já determinada previamente, não existindo possibilidade de modificação das normas vigentes, pois, se tratam de normas de ordem pública, cogentes, não derogáveis pelas partes.

Superadas as especificações imprescindíveis atinentes ao regime estatutário, passa-se a tratar do regime celetista que possui características próprias e diversas daquele regime. Sendo assim, cada regime tem sua própria marca e autenticidade, voltados a atender o trabalhador, respeitada a respectiva sujeição.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi um marco para a seara trabalhista, vez que unificou toda uma gama de legislação esparsa existente, viabilizando de forma estruturada os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Além disso, com o advento da Constituição Federal de 1988, ratificaram-se ainda mais as relações individuais e as coletivas do trabalho de forma geral.

Acompanhando a sistemática utilizada no estudo do regime dos servidores públicos, perpassa-se pelo marco inicial, considerado pela doutrina como o nascimento das condições essenciais para a consideração de um direito justralhista. Nesse sentido, passa-se pelos imperiosos princípios próprios do Direito do Trabalho e, em seguida, tem-se a demonstração das características necessárias para a formação do vínculo trabalhista entre empregador e empregado.

Será observado que a história do Direito do Trabalho no Brasil é marcada por muitas manifestações isoladas, sendo que, com o transcurso temporal, acaba evoluindo para um período de institucionalização gradativo, que culmina na constitucionalização dos direitos do trabalho pela Magna Carta de 1988. Com a leitura do estudo dos princípios trabalhistas, se perceberá que são definitivamente voltados para assegurar um equilíbrio entre os dois pólos existentes, visando a fortalecer a caracterização do vínculo trabalhista.

O modelo justralhista que já se encontrava estruturado, reuniu-se com o passar dos anos, em um único diploma normativo, com o advento do Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, instituindo a Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, a CLT alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo a natureza de um Código do Trabalho.

A CF/88, que teve ampla participação de grupos sociais na geração de normas jurídicas do universo normativo do país, acabou por democratizar o sistema de gestão trabalhista vigente. Vale ressaltar, que mesmo em seu preâmbulo a Constituição pondera o exercício de direitos sociais e individuais, com menção a uma “sociedade pluralista” e, conseqüentemente, defende a solução pacífica de conflitos.

Deste modo, por fim, busca-se realizar uma análise comparativa entre o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais (EMEMG) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 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, nominada de Lei da Reforma Trabalhista.

Tal 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.

1. DO REGIME CELETISTA

Nesse capítulo serão tratados os aspectos fundamentais ao estudo proposto, sendo relevante elencar a história do Direito do Trabalho no Brasil, os princípios norteadores dessa seara e, ainda, as características essenciais para a configuração do vínculo empregatício do regime celetista atinente à concessão dos direitos trabalhistas.

1.1 Da origem e evolução do direito trabalhista no Brasil

Os diversos doutrinadores existentes nessa seara tratam de maneira diversificada o período histórico concernente ao Direito do Trabalho e, partindo desse pressuposto, será abordado o entendimento de DELGADO (2016) como principal alicerce dessa escrita, abordando eventuais entendimentos de outros doutrinadores de forma complementar.

A origem do nosso Direito do Trabalho advém de um país de formação colonial, de uma economia essencialmente agrícola, alicerçado na cultura escravocrata até fins do século XIX. Contudo, só se pode falar de fato em relação empregatícia quando há o pressuposto histórico-material que é a existência do trabalho juridicamente livre, que se dá com a extinção da escravatura no ano de 1888.

Nesse sentido, assevera DELGADO (2016, p.110):

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado.

Tal diploma legal extinguiu da nossa ordem sociojurídica a relação incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), incentivando a prática social, à época revolucionária, de utilização da força de trabalho, que é a relação de emprego. Têm-se, a partir disso, um marco significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho, mais do que qualquer outro diploma legal que se seguiu nas décadas após o ano de 1888.

Faz-se mister ressaltar que não se visa a amparar que inexistia no país, antes da abolição da escravatura, qualquer relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer outro tipo de regras jurídicas que demonstrassem ter vínculo ainda que ténue com a matéria do Direito do Trabalho futuramente. O que nos cabe é reconhecer que nesse período anterior o mercado era marcado por uma estrutura de economia do tipo rural e por relações do

tipo escravocrata, não restando espaço significativo para o aparecimento de condições significantes do Direito do Trabalho.

Para dissertar sobre a evolução temporal do Direito do Trabalho no Brasil, segue-se a concatenação temporal proposta por DELGADO (2016), por ser didática e atender plenamente tal concepção. Por sua vez, essa trajetória histórica é subdividida em tópicos, sendo: manifestações incipientes ou esparsas, institucionalização do Direito do Trabalho e transição democrática do Direito do Trabalho brasileiro: a Constituição de 1988. Assim sendo, segue explanação:

a) manifestações incipientes ou esparsas

Esse primeiro período estende-se do ano de 1888 até o ano de 1930. Aqui, a relação empregatícia se apresenta de modo acentuado no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, em especial, na emergente industrialização que ocorria na capital paulista e no Rio de Janeiro (à época, nosso Distrito Federal).

Tal período se retratou coma presença de um movimento operário sem profunda e estável capacidade de organização e conseqüente pressão, seja pela incipiência do surgimento, seja pela dimensão no quadro econômico-social da época, ou pela suntuosa influência anarquista hegemônica do segmento mais articulado de suas próprias lideranças.

Destaca DELGADO (2016, p. 112):

Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial não têm ainda a suficiente consistência para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e refluxos.

Soma-se a esse início de atuação coletiva dos trabalhadores, a ausência de prática legiferante intensa e contínua pelo Estado em face da denominada questão social, prevalecendo no Brasil uma concepção liberal de não intervenção por parte do Estado na questão normativa do mercado de trabalho. Com tal desempenho, haveria ainda maior restrição no surgimento de legislação federal significativa nessa seara.

Interessante ressaltar as palavras de NASCIMENTO; NASCIMENTO (2014, p. 100):

A Constituição da República de 24 de fevereiro de 1891 não está voltada para a questão social, e as suas linhas fundamentais omitiram-se do problema trabalhista, que ainda não conseguia simbolizar, na dimensão necessária, determinado núcleo do pensamento político.

No mesmo sentido, preleciona FRANCO FILHO (2016, p. 51) sobre a Carta de 1891:

Liberal, silenciou sobre o direito do trabalho. Profundamente individualista, nos moldes da Constituição americana que a influenciou, limitou-se apenas a permitir a livre associação (art. 72, § 8º) e a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (§24), direitos conservados pela Emenda Constitucional (EC) de 03.09.1926, praticamente uma nova constituição.

Mesmo com esse cenário, pode-se destacar o surgimento de alguns diplomas ou de normas justralhistas associadas a outros diplomas que tem ligação com a chamada questão social, quais sejam: Decreto nº 439, de 31/05/1890, que estabelece as “bases para a organização da assistência à infância desvalida”; o Decreto nº 1.313, de 17/01/1891, que regulamentava o trabalho do menor; o Decreto nº 1.162, de 12/12/1890, que extinguiu a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados durante o movimento; o Decreto nº 221, de 26/02/1890, que previa a concessão de 15 (quinze) dias de férias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, acrescida em seguida da possibilidade de aposentadoria e por fim o Decreto nº 565, de 12/07/1890, que estendeu tal benefício a todos os ferroviários.

Já com a transposição do século, podem-se mencionar os seguintes diplomas legais: os Decretos Legislativos nº 1.150, de 05/01/1904 e nº 1.607, de 29/12/1906, que concediam facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais e urbanos, respectivamente; o Decreto Legislativo nº 1.637, de 05/01/1907, que facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas; a Lei nº 3.724, de 15/01/1919, estabelecendo a questão acidentária do trabalho, sob o princípio do risco profissional, embora com diversas limitações; a Lei nº 4.682, de 24/01/1923, (Lei Elói Chaves) que instituiu as caixas de aposentadoria e pensões aos ferroviários; sendo tais benefícios estendidos às empresas portuárias e marítimas pela Lei nº 25.109, de 20/12/1926; o Decreto nº 16.027, de 30/04/1923 que instituiu o Conselho Nacional do Trabalho; a Lei nº 4.982, de 24/12/1925, que concedia 15 (quinze) dias de férias anuais aos empregados dos estabelecimentos comerciais, industriais e bancários; o Decreto nº 17.934-A, de 12/10/1927, (Código de Menores) que estabeleceu a idade mínima de 12 (doze) anos para o trabalho, a proibição de trabalho noturno e em minas aos menores, dentre outros; o Decreto nº 5.492, de 16/07/1928, que regulamentava o trabalho dos artistas e o Decreto nº 5.746, de 09/12/1929, que alterou a Lei de Falências, garantindo privilégios aos créditos dos prepostos, empregados e operários.

Tendo como enfoque a legislação estadual de São Paulo, pode-se citar os seguintes diplomas legais: a Lei nº 1.299-A, de 27/12/1911, que instituiu o “patronato agrícola” que visava a resolver por meio persuasivo e convincente as dúvidas entre patrões e empregados agrícolas; o Decreto nº 2.141 de 14/11/1911, que regulamentava o Serviço Sanitário do Estado, que continham dispositivos sobre as condições de higiene nas fábricas, proibindo a atividade dos menores de 10 (dez) anos de idade e ainda o serviço noturno dos menores de 18 (dezoito) anos; o Decreto nº 2.071, de 05/07/1911, que criou o Departamento Estadual do Trabalho, sendo encarregado do estudo, informação e publicação das condições de trabalho no Estado e a Lei nº 1.869, de 10/10/1922, que criou os tribunais rurais do Estado;

b) institucionalização do Direito do Trabalho

Esse período é também conhecido pela oficialização do Direito do Trabalho, tendo início no ano de 1930, perpassando pela ditadura getulista do ano de 1945 e estendendo-se até a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Tal fase de institucionalização do Direito do Trabalho se resume em seus primeiros 13 (treze) a 15 (quinze) anos, tendo uma enorme atividade administrativa e legislativa do Estado, em harmonia com o novo padrão de gestão sociopolítica estabelecida que se iniciou no país com a decadência do ano de 1930, com a primazia exclusivista do segmento agroexportador de café.

O Estado, agora bastante intervencionista, estende sua atuação também à área da denominada questão social. Nessa área, temos um vasto e profundo rol de diversificadas ações, mas claramente combinadas: de um lado, a repressão sobre qualquer manifestação autônoma do movimento operário e, de outro, uma minuciosa legislação instituindo uma nova e extensa organização do sistema justralhista, controlada estritamente pelo Estado.

Sobre essas diversas mudanças, aponta DELGADO (2016, p. 114):

Essa evolução sofreu pequeno – e pouco consistente – interregno de menos de dois anos, entre 1934 e 1935, com a Texto Constitucional de 1934, onde voltou a florescer maior liberdade e autonomia sindicais (a própria pluralidade sindical foi acolhida por esta Constituição). Entretanto, logo imediatamente o governo federal retornou seu controle pleno sobre as ações trabalhistas, através do estado de sítio de 1935, dirigido preferencialmente às lideranças políticas e operárias adversárias da gestão oficial. Mais que isso, com o estado de sítio de 35, continuado pela ditadura aberta de 1937, pôde o governo federal eliminar qualquer foco de resistência à sua estratégia político-jurídica, firmando solidamente a larga estrutura do modelo justralhista, cujas bases iniciará logo após o movimento de outubro de 1930.

Ainda sobre a Constituição de 1934, cabe mencionar as palavras de NASCIMENTO; NASCIMENTO (2014, p. 107): “[a] Constituição de 1934 previu o sistema da pluralidade sindical, mas há críticas quanto ao seu artificialismo e à criação de “sindicatos de carimbo”, existentes só no papel”.

Corroborando, disserta FRANCO FILHO (2016, p. 51):

Constituição evoluída para época, a de 1934 introduziu o título IV tratando *Da ordem econômica e social*, admitindo o reconhecimento de sindicatos e associações profissionais, adotando o pluralismo sindical (art. 120). Para os direitos trabalhistas foi dedicado o art. 121, devendo a lei promover o amparo à produção e estabelecer condições de trabalho na cidade e no campo, para proteger socialmente o trabalhador e os interesses econômicos do país.

O modelo justralhista referenciado forma-se a partir de políticas integradas, administrativamente direcionadas em pelo menos seis eixos, mostrando-se coerentemente empregadas e desenvolvidas nos 15 (quinze) anos de governo que se seguiram após o ano de 1930.

O primeiro eixo a ser contemplado, seria a própria administração federal, visando à coordenação das ações institucionais a serem desenvolvidas nos próximos anos, ressaltando, nesse ínterim, o Decreto nº 19.443, de 26/11/1930, que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Decreto nº 16.671-A, de 04/02/1931, que instituiu o Departamento Nacional do Trabalho.

O segundo eixo foi a área sindical, que ganhou normatização federal pelo Decreto nº 19.770, de 19/03/1931, que criou uma estrutura sindical oficial, baseando-se em um sindicato único, reconhecido pelo Estado, compreendido também como órgão colaborador deste. Com o advento da Carta de 1937, e do Decreto nº 1.402, de 05/07/1939, se tornou juridicamente explícita a prática institucional que vigorava desde 1935, a inviabilidade da existência de mais sindicatos, que não fossem o oficial.

O terceiro eixo de desenvolvimento foi a criação de um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas. O Decreto nº 21.396, de 21/03/1932, instituiu a criação de comissões mistas de conciliação e julgamento, e já o Decreto nº 22.132, de 25/11/1932, instituiu que somente os empregados integrantes do sindicalismo oficial poderiam pleitear tal benefício. A Carta de 1937, juntamente com o Decreto-Lei nº 1.237, de 01/05/1939, instituiu uma Justiça do Trabalho, que somente é instaurada de fato com dotação de funcionalidade a partir de 01/05/1941.

O quarto eixo foi o sistema previdenciário que também estava modulado na formação corporativista, às respectivas áreas profissionais e correspondentes aos sindicatos oficiais. Nessa área, a estruturação deu-se a partir da ampliação e reformulação das antigas Caixas de Aposentadorias e Pensões, advindas da Lei Elói Chaves e ainda organizadas basicamente por empresas. O Decreto nº 20.465, de 01/10/1931, promoveu a primeira reforma ampla do sistema previdenciário, firmando, contudo, a categoria profissional como ponto de partida. Com isso, tinham-se diversos institutos de Aposentadorias e Pensões, contemplando categorias profissionais únicas no âmbito nacional.

O quinto eixo foi o da legislação profissional e protetiva, como mais uma das áreas de atuação da política justralhista. O Decreto nº 21.471, de 17/05/1932, regulamentou o trabalho feminino; o Decreto nº 21.186, de 22/03/1932 e Decreto nº 21.364, de 04/05/1932, que fixava a jornada de 8 (oito) horas para os comerciários e industriários, respectivamente; Decreto nº 21.175, de 21/03/1932, que instituiu as carteiras profissionais e o Decreto nº 23.103, de 1933, que estabeleceu férias para os bancários.

O último dos eixos visava esmagar manifestações políticas ou operárias autonomistas ou simplesmente adversas à estratégia oficial concebida. O primeiro marco nesse sentido foi o Decreto nº 19.482, de 12/12/1930, que estabelecia um mínimo de dois terços (2/3) de trabalhadores nacionais no conjunto de assalariados de cada empresa. A esse padrão, foram vários os incentivos ao sindicalismo oficial que seriam transformados em monopólio taxativo jurídico de organização, atuação e representação sindical, ou seja, por praticamente todo período getulista, foi contínua e perseverante a repressão estatal sobre as lideranças e organizações autonomistas.

Não obstante, o Decreto nº 5.452, de 01/05/1943, instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que embora referenciasse a legislação anterior, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, reputando uma natureza própria de um código do trabalho.

Nas palavras de LEITE (2016, p. 35), “[a] CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-Lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a uma Lei federal”.

Ratificando o entendimento, assevera NASCIMENTO; NASCIMENTO (2014, p. 111):

Foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Surgiu, portanto, promulgada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, unindo em onze títulos essa matéria, resultado do trabalho de uma comissão presidida pelo Min.

Alexandre Marcondes Filho, que, depois, de quase um ano de estudos, remeteu as suas conclusões ao Presidente da República em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais e etc.

A partir disso, percebe-se o esforço em consolidar não só as leis trabalhistas existentes à época, como também os interesses das várias classes e entidades ouvidas, contudo, a CLT não foi o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que se esperava, isso porque, com a evolução temporal da sociedade e seus interesses, não havia a harmonia esperada entre a norma constitucional e ordinária;

c) transição democrática do Direito do Trabalho brasileiro: a Constituição de 1988

As mudanças substanciais no modelo justralhista tradicional brasileiro deram-se ao longo das discussões da Constituinte e o conseqüente produto final, a Constituição Federal de 1988.

Em que pese ter havido uma superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativista de várias décadas atrás, a Constituição também tratou de preservar algumas contradições antidemocráticas, conservando institutos impróprios para a afirmação e o conseqüente desenvolvimento democrático, seja pela sociedade civil, seja pelo mercado de trabalho.

Nas palavras de DELGADO (2016, p. 118):

Trata-se, em suma, do preceito que mantém a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, II, CF/88); do preceito que reconhece a validade da contribuição obrigatória, de origem legal (art. 8º, IV, *in fine*, CF/88); dos preceitos originais de 1988 que mantinham – e até reforçavam – a representação corporativista classista na Justiça do Trabalho (antiga redação dos artigos 111, 112, 113, 115 e 116, CF/88); do preceito constitucional original de 1988 que matinha amplo poder normativo judicial como concorrente estatal para a negociação coletiva trabalhista (antigo texto do art. 114, §2º, CF/88).

Pode-se mencionar que após a promulgação da CF/88, houve o fim da representação corporativista classista do Poder Judiciário Trabalhista por meio da EC nº 24, de 1999, que acabou conferindo nova redação aos artigos 111, 112, 113, 115 e 116 da CF/88. Todavia, por intermédio da EC nº 45, de 2004, o poder normativo da Justiça do Trabalho foi reduzido consideravelmente, pois, fixou um novo pressuposto processual para a instauração de dissídios coletivos de natureza econômica (art. 114, §2º da CF/88).

Os avanços democráticos são evidentes na CF/88, pela primeira vez em 60 (sessenta) anos, garantiu-se a liberdade associativa e sindical, sem a interferência administrativa do Estado. Nessa mesma esteira, cita-se o reconhecimento e incentivos importantes para a

negociação coletiva trabalhista na sociedade civil, com a possibilidade de interferência das entidades sindicais; a expansão da Justiça do Trabalho para todo interior do território brasileiro (primeira instância ou tribunais regionais); o empoderamento do Ministério Público do Trabalho, com novo perfil e estrutura, garantias e atribuições.

Os avanços conquistados pela promulgação da Magna Carta e pelas subsequentes Emendas Constitucionais mudaram o paradigma do Direito do Trabalho brasileiro. Nesse sentido, preleciona LEITE (2016, p. 37):

Sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais. Todavia, com a “queda do muro de Berlim” e, conseqüentemente o declínio (ou quase desaparecimento) do modelo socialista, bem como a proliferação dos chamados grandes blocos econômicos mundiais, fenômeno chamado midiaticamente de globalização, fala-se atualmente em flexibilização, desregulamentação, privatização do Estado, desconstitucionalização e terceirização dos direitos trabalhistas.

Já nas palavras de NASCIMENTO; NASCIMENTO (2014, p. 115):

A negociação coletiva ampliou-se e os acordos coletivos entre sindicatos e empresas também. O direito de greve assumiu dimensão até então desconhecida, combinada, no entanto, com uma nova figura, de finalidade limitativa dessa amplitude, o abuso de direito, que, uma vez configurado, autoriza a responsabilização daqueles que nele incorrerem.

Sendo assim, percebe-se que mesmo com apontamentos diferentes, tem-se de forma inequívoca que a CF/88 e algumas de suas EC trouxeram grandes avanços para o Direito do Trabalho, mesmo que no atual paradigma ainda muito tenha que ser feito para a ampliação das garantias justralhistas.

1.2 Dos princípios peculiares ao direito do trabalho

Nesse tópico serão explanados os princípios específicos ao Direito Material do Trabalho, com enfoque ao segmento individual, observando as regras e institutos próprios. Tais princípios formam o núcleo basilar do Direito Individual do Trabalho, não só por incorporarem a essência basilar da função teleológica do direito justralhista, mas também por apresentarem abrangência ampliada e generalizada ao conjunto desse ramo jurídico, isso sem haver uma coalizão inconciliável com os demais princípios jurídicos gerais existentes:

- a) princípio da proteção

Esse princípio aduz que o interior da estrutura do Direito do Trabalho, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias emanam um conjunto de proteções ao empregado, que é a parte hipossuficiente na relação de trabalho, com a finalidade de mitigar, no plano jurídico, o desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho.

Trata-se então de um princípio tutelar que se irradia em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, conferindo influência na construção, desenvolvimento e atuação desse ramo no direito. Sua preponderância está marcada em regras necessariamente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros, pois, suas concepções são o favorecimento ao trabalhador, visando alcançar a retificação da diferenciação social prática existente.

Nas palavras de DELGADO (2016, p. 202):

Parte importante da doutrina aponta esse princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio *Américo Plá Rodríguez*, que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dúbio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Corroborando, disserta LEITE (2016, p. 82):

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele.

Nas palavras de RODRIGUEZ (2015, p. 85), o legislador não pode mais sustentar a ficção de paridade existente entre as partes do contrato de trabalho e com isso, inclinou-se para um equilíbrio dessa disparidade econômica do trabalhador com uma proteção a ele favorável.

Cabe ressaltar que tal princípio não constitui um método especial de interpretação, mas um princípio geral que inspira as normativas trabalhistas, devendo ser levado em conta no momento da aplicação. Assim sendo, qualquer fonte aplicada deverá ser interpretada de acordo com sua natureza e característica, contudo, esse princípio preside a atuação em cada uma dessas fontes.

Ainda nas palavras de RODRIGUEZ (2015, p. 107), o princípio expressaria três formas distintas:

- a) a regra in dúbio, pro operário. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquele que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e
- c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Sendo assim, tal princípio não se desdobraria em apenas outros três princípios auxiliares, mas, seria sim um amplo princípio motivador de todo um conjunto complexo de regras, princípios e institutos que compõem essa seara especializada;

b) princípio da norma mais favorável

Esse princípio permite ao operador do direito justralhista que opte pela regra que melhor atenda ao trabalhador em três situações ou dimensões distintas, quais sejam: o momento de elaboração da regra, no contexto de confronto entre as regras concorrentes ou no contexto de interpretação das regras jurídicas. Desse modo, temos a visão mais ampla da tríplice atuação desse princípio que é: a informadora, a interpretativa/normativa e a hierarquizante.

Na fase essencialmente política (pré-jurídica), atua como um critério de política legislativa, influenciando na construção da norma justralhista, sendo uma fonte material do Direito do Trabalho. Tal influência é bastante clara, em especial em políticas democráticas, assentando em certa excepcionalidade diplomas normativos que agridem a direção essencial que é inerente ao Direito do Trabalho.

Na fase jurídica (já construída a regra), atua como critério de hierarquia de regras jurídicas, como princípio de interpretação de tais normas. Como critério de hierarquia, permite insurgir-se como regra prevalecente em situação de conflito de regras, prevalecendo aquela que for mais favorável ao trabalhador, observado os procedimentos orientadores.

Já como princípio da interpretação do direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador. Traz esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador do direito diante de conflito aparente de regras ou de interpretações consistentes deverá aplicar aquela que for mais favorável ao trabalhador, dentro da seara trabalhista.

Tal aplicabilidade deve submeter o aplicador e intérprete do direito a condutas objetivas que consintam em conservar o caráter científico do ordenamento jurídico. Nesse sentido, não se deve levar em conta o trabalhador referenciado no caso específico, mas sim o

trabalhador como participante de uma categoria profissional distinta. A aplicação da norma mais favorável visa o enfoque global do conjunto de regras componentes do sistema apontado, de forma que ao longo do processo não haja perdas aos preceitos em função da matéria, do caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teológico que sempre devem demonstrar o direito e a aplicabilidade no ordenamento jurídico.

Nas palavras de LEITE (2016, p. 84):

De tal arte, se uma norma estabeleça um direito mínimo e outra maximizar tal direito ao trabalhador, esta última será a aplicável. Exemplificando: se a Constituição diz que o adicional de hora extra será de, no mínimo, cinquenta por cento (art. 7º, XVI) e a Convenção Coletiva de Trabalho fixa tal adicional em cem por cento, será esta a norma trabalhista aplicável ao caso concreto.

No que tange ao procedimento de interpretação das normas, não pode o operador ou interprete valer-se de norma mais favorável de maneira simplista e inconsciente, devendo respeitar os critérios impostos pela hermenêutica jurídica, somando a esse processo também a observação de modo objetivo e criterioso, guiado pelo liame técnico-científico;

c) princípio da imperatividade das normas trabalhista

Esse princípio traz que prevalecerá na seara trabalhista o domínio de regras jurídicas obrigatórias em relação àquelas regras apenas dispositivas. Nesse diapasão, as regras justralhistas são imperativas, não podendo, assim, serem afastadas pela mera vontade das partes.

Nesse sentido, tem-se aqui uma vedação à precedência da autonomia da vontade das partes sobre as regras, como acontece na seara civil. Tal vedação visa manter a balança equilibrada entre trabalhador e tomador de serviços;

d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Tal princípio traduz-se como a projeção do anterior, representando a imperatividade das regras trabalhistas. Em suma, temos a reprodução da indisponibilidade por simples vontade do trabalhador de dispor das garantias, proteções e vantagens asseguradas pela norma trabalhista.

Esse princípio depreende esforço no sentido de buscar a equalização no plano jurídico entre os sujeitos da relação socioeconômica empregatícia. Aqui se tem o efeito da irrenunciabilidade, mas, que vai além do ato unilateral, intervindo na bilateralidade dos atos de disposição de direitos, ou seja, na transação.

Corroborando, disserta LEITE (2016, p. 90):

Não há confundir, porém, renúncia e transação. Aquela diz respeito a direito já reconhecido, inquestionável, restando absolutamente claro que o renunciante esta abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada. Esta, ao revés, presume a controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito. Aqui, cada parte abre mão de algo que supõe lhe pertencer.

Sendo assim, na seara trabalhista não será permitido quer a renúncia, quer a transação que traga de forma objetiva qualquer ônus ao trabalhador;

e) princípio da condição mais benéfica

Por sua vez, esse princípio visa a garantir ao longo do contrato de trabalho aquela cláusula contratual que seja mais benéfica ao trabalhador, que vai também se revestir da proteção de direito adquirido (art. 5º, XXXVI) prevista na Constituição Federal de 1988. Havendo dispositivos contratuais concorrentes, também prevalecerá aquele que for mais favorável ao trabalhador.

Esse princípio foi incorporado pela CLT, em seu dispositivo nº 468 e bem como pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da súmula nº 51, I, onde traz que tais cláusulas contratuais benéficas só poderão ser suprimidas se outras normas ainda mais benéficas forem inseridas, resguardando assim o direito adquirido em face de qualquer alteração que mitigue vantagens ou mesmo regulamento de empresa.

Corroborando, disserta LEITE (2016, p. 89):

“O princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (CF, art. 5º, XL) e o princípio do direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI)”.

Tem-se assim uma manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, outro princípio que será tratado a seguir;

f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Esse princípio, por sua vez, é especial no direito do trabalho, pois, tem origem na seara civil, na cláusula de inalterabilidade dos contratos, prevalecendo assim como princípio geral do direito, que também se aplica à seara trabalhista.

Cabe ressaltar que tal princípio jurídico geral (*pacta sunt servanda*) já sofreu relativização no âmbito civilista, de modo que se as cláusulas contratuais evidenciassem desequilíbrio entre as partes durante o transcorrer do contrato, haveria necessidade de cláusulas novas que propiciassem a parte prejudicada obter nova pretensão ao equilíbrio contratual.

Quando do ingresso na seara trabalhista, houve a adaptação à diretriz específica de inalterabilidade contratual lesiva. Nesse sentido, a noção genérica de inalterabilidade se perde

na seara trabalhista e ganha forma em vedar apenas as normas contratuais que não sejam favoráveis ao trabalhador, como preceituam os dispositivos nº 444 e nº 468 da CLT. Tais normativas prescindem em reduzir ao máximo os riscos trabalhistas ao empregado.

Alteração trazida com o advento da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou a CLT a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, permite que ocorra o instituto da reversão, de modo que o trabalhador volte a quadro efetivo, deixando-o atuar no cargo de confiança que ocupava;

g) princípio da intangibilidade salarial

Estabelece tal princípio que essa parcela da seara trabalhista merece atenção e garantias diversificadas do ordenamento jurídico, de modo a assegurar o respectivo valor, montante e disponibilidade em benefício do trabalhador, isso se dá pelo fato do salário ter caráter alimentar, que visa a atender às necessidades essenciais de cada ser humano.

É mister ressaltar que o caráter alimentar é de tal forma simbólico, por partir do pressuposto que a pessoa física realiza seu trabalho laboral fundamentalmente como meio de prover suas necessidades básicas como indivíduo e membro de uma sociedade familiar que necessita de alimentação, moradia, educação, saúde e transporte, dentre outras.

No mesmo diapasão, é válido apontar que tal princípio trabalhista está amarrado a outro imprescindível princípio geral do direito que encontra previsão na Constituição Federal da República, que é o da dignidade da pessoa humana, sendo a parcela salarial a contrapartida econômica dessa realização e afirmação. A projeção desse princípio está nas garantias do valor salarial, nas garantias contra mudanças contratuais e normativas que visem à redução salarial e de garantias contra interesses contrapostos do empregador ou do próprio trabalhador.

Embora haja tais garantias, elas por si só não são absolutas, cabendo algumas restrições. A título de exemplo, essa proteção salarial não suporta as perdas decorrentes da corrosão monetária, da redução salarial por meio de negociação coletiva (art. 7º, VI, CF/88), a garantia da integralidade salarial que pode ser excetuada pela própria norma que a instituiu (art. 462, CLT) e a proteção contra constrições externas, como a penhora no caso de prestação alimentícia (art. 649, IV, § 2º, CPC);

h) princípio da primazia da realidade sobre a forma

Tal princípio também pode ser nomeado como princípio da primazia do contrato realidade, que amplia a visão da seara civilista para que o operador jurídico, durante a análise

das declarações volitivas, deva atentar mais à intenção dos agentes do que o envoltório formal através do que transpareceu da vontade (art. 112 do CC/02).

Na seara trabalhista, deve-se atentar para a prática concreta efetivada ao longo do contrato de prestação de serviços, independentemente daquela vontade eventualmente manifestada pelas partes da respectiva relação jurídica. A prática hodierna está ligada à alteração do contrato estabelecido e às novas obrigações, desde que respeitada a primazia da inalterabilidade contratual lesiva.

Cabe ressaltar que o princípio do contrato realidade é instrumento poderoso para a investigação e confronto com a verdade real em uma situação de conflito trabalhista.

Preleciona LEITE (2016, p. 91) que “[a] além disso, o ordenamento justtrabalhista considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos trabalhistas (CLT, art. 9º), o que reforça a justificativa da existência do princípio em exame”.

Logo, o aplicador do direito deve analisar e verificar se o conteúdo da regra protetiva do trabalho foi respeitada pelas partes durante o transcorrer do contrato laboral, mesmo que não tenha sido estritamente seguida conforme prevê a legislação vigente;

i) princípio da continuidade da relação de emprego

Esse princípio vai informar que é do interesse da seara trabalhista que haja a permanência do vínculo empregatício, com a respectiva integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresarial, pois, somente havendo essa integração será possível cumprir de forma satisfatória o objetivo teleológico da seara trabalhista, que é assegurar as melhores condições, sob o prisma do trabalhador na sociedade.

Nesse sentido, podem-se citar três repercussões da permanência da relação de emprego favoráveis ao empregado envolvido. A primeira está envolta na tendência de elevação de direitos trabalhistas, quer pelo legislador, quer pela negociação coletiva ou mesmo pelas vantagens contratuais adquiridas, através das promoções ou vantagens agregadas.

A segunda está ligada no investimento profissional e educacional que tende o empregador a realizar nos seus trabalhadores durante o transcurso do contrato de trabalho, pois, quanto maior o investimento, maior o resultado na produção. Já a terceira está ligada a afirmação social do indivíduo favorecido pelo contrato laboral, significando, assim, sua afirmação perante a sociedade.

Em suma, tem-se que a maioria esmagadora da sociedade brasileira constitui-se de pessoas que vivem apenas do próprio trabalho, com isso, evidenciasse a primordialidade do presente princípio.

A Constituição de 1988 recepcionou tal princípio e aperfeiçoou em garantir a regra contra despedida arbitrária ou sem justa causa, que prevê indenização compensatória, dentre outros direitos (art. 7º, I).

Corroborando, disserta LEITE (2016, p. 90):

Esse princípio constitui base para o instituto tradicional da estabilidade. Atualmente, ele sofreu um processo de constitucionalização, na medida em que se encontra agora previsto expressamente no art. 7º, I, CF, que consagra o princípio da proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, como já vimos em linhas transatas.

Por fim, resta dizer que tal princípio confere suporte teórico juntamente com os demais princípios a relevante instituto trabalhista: a sucessão de empregadores, que está regulamentada pelos dispositivos nº 10 e nº 448 da CLT;

j) princípio *in dúbio pro operário*

É um princípio de referências muito antigas na seara justralhista, ocupando espaço na diretriz *in dúbio pro misero* e é conhecido como uma adaptação do princípio penal *in dúbio pro reo*. Devido à adaptação de réu ao empregador na relação processual, houve a adaptação à diretriz *in dúbio pro misero* (também conhecida como *pro operário*).

Destaca DELGADO (2016, p. 216) que esse princípio apresenta dois problemas, sendo o primeiro menos gravoso por ir de encontro com outro princípio já existente, que é o da norma mais favorável, contudo, não traz maiores transtornos por também ter a mesma diretriz. Já o problema mais gravoso está na dimensão processual do referido princípio que encontrava respaldo anteriormente a incorporação técnico-científico, pois, hodiernamente, com tal avanço, existe a inversão do ônus da prova que já é feita como forma de equilíbrio entre as partes.

Nesse sentido, aponta LEITE (2016, p. 83) que se trata de “princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado”.

Sendo assim, percebe-se que é nítida a primazia do princípio da norma mais favorável.

1.3 Das características da relação de emprego

O fenômeno sócio-jurídico da relação de emprego deriva do acúmulo de certos elementos fático-jurídicos, sem os quais não existe a configuração de tal relação.

Nas palavras de DELGADO (2016, p. 299):

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sobre subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Tais elementos apontados decorrem da CLT e encontram previsão no *caput* dos arts. 2º e 3º, e faz-se mister apontar que ocorrem no mundo dos fatos, independentemente do Direito em si, sendo, porém, utilizados pelo Direito para conferir os efeitos compatíveis.

Serão tratados a seguir cada um desses elementos e das suas caracterizações de maneira pormenorizada:

a) pessoa física

Para a seara trabalhista, a prestação de serviços deve ser aquela firmada com uma pessoa física, ou seja, natural. Os bens que são caros ao direito do trabalho, como a vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, dentre outras, não cabem à pessoa jurídica, daí a necessidade do labor ser exercido por uma pessoa física.

Como denota o próprio vocábulo trabalho, tal atividade deve ser obrigatoriamente exercida por pessoa física, diferentemente de serviços que comportem tanto a pessoa física quanto a jurídica, logo, o prestador de serviços, no caso da seara trabalhista o empregador, é aquele que pode ser pessoa física ou jurídica.

Tem-se com isso demonstrado a configuração do primeiro elemento fático-jurídico da relação empregatícia;

b) pessoalidade

Esse atributo está intimamente atrelado ao anterior, contudo, tem importante distinção. Nesse diapasão, temos que a prestação de serviço por pessoa física não significa pessoalidade.

A pessoalidade ocorrerá quando a prestação de serviço estiver ligada a um caráter de infungibilidade no que tange ao trabalhador. Sendo assim, a relação pactuada deve decorrer do *intuiti personae*, ou seja, não se pode assim substituir o prestador de serviço por outro

trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados pelo contrato de trabalho. Logo, havendo tal substituição, estará descaracterizada a relação de emprego.

Há que se mencionar, contudo, duas exceções à regra geral: a primeira diz respeito às situações de uma eventual substituição consentida, seja ela mais longa ou mais curta no tempo, e a segunda seria aquela decorrente de benefícios, como férias e licença-maternidade.

Corroborando LEITE (2016, p. 152):

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuiti personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Vale dizer, o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho. Não há, porém, pessoalidade em relação ao empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida.

No mesmo sentido, preleciona FRANCO FILHO (2016, p. 75):

Intuiti personae é o caráter de personalidade do contrato. Nunca o empregado é uma pessoa jurídica, mas sempre uma pessoa física, uma pessoa singular, perfeitamente identificável como tal. Quando um empregador contrata um empregado, não quer interposta pessoa, mas aquela pessoa determinada.

Interessante ressaltar as palavras de NASCIMENTO; NASCIMENTO (2014, p. 565):

A pessoalidade integra o conceito de relação de trabalho. Pode ser compreendida como a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador dos serviços, própria dos contratos *intuiti personae*, o que não é exclusivo da relação de emprego, porque é exigência também de alguns contratos de direito civil.

Extrai-se, assim, que a pessoalidade é elemento que incide apenas sobre a figura daquele que realiza o labor;

c) não eventualidade

O elemento de permanência na seara trabalhista encontra duas dimensões, sendo a primeira a duração do contrato empregatício, que é incentivado em grandes proporções pelo ordenamento jurídico e pelo princípio da continuidade da relação de emprego e a segunda está ligada à necessidade de caráter de permanência, não se qualificando, assim, como trabalho esporádico.

Cabe ressaltar que tal elemento é controvertido não só nas doutrinas, como nas jurisprudências e nos próprios diplomas legais. A própria CLT apenas faz alusão a serviços de

natureza não eventual, não apontando maiores detalhamentos. Com relação à doutrina, existem diversas elaborações, porém, cabe ao operador jurídico escolher a conduta mais sensata capaz de auferir a eventualidade do serviço prestado.

Dentre as teorias existentes, vai se destacar aquela que é a mais prestigiada – a teoria dos fins do empreendimento – que traz que eventual será aquele trabalhador chamado a depreender tal labor que não estiver inserido nos fins normais da empresa, ou seja, são aqueles que são esporádicos ou que tenham curta duração.

Corroborando LEITE (2016, p. 152):

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa.

No entendimento de FRANCO FILHO (2016, p. 75): “[o] trato sucessivo, decorre de sua natureza contínua, de duração geralmente ilimitada no tempo. E sua não eventualidade, porque a prestação de serviço do empregado se dá normalmente por prazo indeterminado, o que faz o contrato ser duradouro”.

Tem-se assim que para a caracterização desse elemento basta a prestação contínua do labor;

d) onerosidade

A relação de emprego é exercida através da contraprestação econômica. Desse modo, à força de trabalho depreendida deve-se auferir uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial (verbas salariais pagas pelo empregador ao empregado, devido ao contrato de trabalho).

Nas palavras de DELGADO (2016, p. 307): “O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”.

Para a caracterização ideal desse elemento deve-se entendê-lo sob a ótica do prestador de serviços, que tem duas dimensões: a do plano objetivo e a do plano subjetivo. A do plano objetivo refere-se ao pagamento do complexo salarial pelo empregador ao empregado pela função pactuada pelo contrato empregatício. Já a subjetiva está na manifestação da intenção contraprestativa, pela intenção econômica das partes ao fato da prestação de trabalho.

Corroborando LEITE (2016, p. 153):

O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho. Uma advertência: o fato de o salário não ser pago não desconfigura a relação de emprego, pois pode caracterizar mora salarial do empregador.

No entendimento de FRANCO FILHO (2016, p. 75):

Onerosidade é o salário, é a contraprestação do empregador ao empregado pelo trabalho despendido a seu favor. Não se trata de um ônus patronal, mas de justa restituição, a medida em que este deve responder pela remuneração do obreiro e os encargos sociais decorrentes da contratação e dos frutos que recebe a partir do trabalho desenvolvido.

Portanto, esse elemento trata-se de uma contraprestação econômica do empregador em virtude de uma força laboral exercida pelo trabalhador, conforme previsão do contrato de trabalho;

e) subordinação

Esse elemento, em especial, é o principal diferenciador entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho hodiernamente. A subordinação tem a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores, trazendo uma ideia básica de submissão, sujeição ao poder de outro, às ordens de terceiros, uma relação de dependência.

Em que pese haver vasta discussão doutrinária para fins de conhecimento mais aprofundado, para fins desse trabalho, deve-se ater no entendimento assegurado pela CLT, onde nas palavras de DELGADO (2016, p. 312): “Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “... sob a dependência deste...” deve-se interpretar “mediante subordinação” (*caput* do art. 3º do diploma consolidado)”.

No entendimento de FRANCO FILHO (2016, p. 75):

Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (direito, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia. (...)Subordinação jurídica é o mais importante elemento caracterizador da condição de empregado. Entende-se como tal aquela condição exclusiva do empregado de receber e cumprir ordens ao empregador, que lhe cuida das atividades, lhe autoriza cumprimento de jornada regular e suplementar, que lhe retribui pecuniariamente os serviços dispensados. O empregador possui dever de

direção, de controle, de aplicação de penas disciplinares, e, do lado oposto, os deveres dos empregados de obediência, diligência e fidelidade.

Interessante ressaltar as palavras de NASCIMENTO; NASCIMENTO (2014, p. 583):

Avaliar a subordinação em cada caso concreto é verificar o modo como o trabalho é prestado e não a forma como é denominada a atividade profissional, já que a questão pode enfrentar situações nas quais dúvidas de interpretação podem dividir as opiniões e sob esse prisma pode-se dizer, mesmo, que saber se o trabalho, em cada caso, é subordinado ou não é questão que não deixa de ser influenciada a aspectos da relação jurídica. A mesma profissão pode ser exercida de modo subordinado ou autônomo, dependendo das circunstâncias em que se efetivar o trabalho.

Tem-se assim que o trabalhador deverá realizar o labor mediante subordinação do empregador.

2. DO REGIME ESTATUTÁRIO

Nesse capítulo será desenhada uma breve evolução histórica do serviço público no Brasil, seguida da explanação sobre o funcionalismo público e a espécie do servidor militar, finalizando com as considerações necessárias sobre o regime estatutário da PMMG, para que se possa, no próximo capítulo, analisar os institutos de forma comparativa.

2.1 Da evolução histórica do regime do servidor público

O serviço público no Brasil é marcado por inúmeras alterações em períodos distintos, onde, para uma melhor compreensão, será necessário o breve estudo de cada período, partindo da instauração do poder monárquico até o advento da EC 19/1998, que estabeleceu novamente a manutenção do regime único ao funcionalismo público:

a) o período monárquico

A fase inicial do período monárquico foi marcada pela ausência de legislação normativa acerca do funcionalismo público. O texto Constitucional outorgado no ano de 1824 continha apenas alguns dispositivos que dispunham sobre a questão do serviço público no Brasil. E, ainda assim, cabia ao poder legiferante, por meio da Assembleia Geral, que à época era composta pela Câmara dos Deputados e pelo Senado, conforme dispositivo nº 15, inciso XVI, “criar ou suprimir empregos públicos e estabelecer-lhes ordenados” (BRAZIL, 1824).

Não obstante, nos termos da Constituição de 1824, cabia ao Imperador, durante o exercício do executivo, além da nomeação de bispos, magistrados e diplomatas, também conforme previsão do dispositivo nº 102, inciso IV, “prover os mais empregos civis e políticos” (BRAZIL, 1824). Todavia, historicamente tais prerrogativas não eram respeitadas, tendo o Imperador exercido suas funções de forma abusiva.

Nesse diapasão, vale mencionar o dispositivo nº 179, inciso XIV, do mesmo diploma legal, que estabelecia que “todo cidadão pode ser admitido aos cargos públicos civis, políticos ou militares, sem outra diferença que não seja a dos seus talentos e virtudes” (BRAZIL, 1824), e o inciso XXIX, que prelecionava que a responsabilidade dos “empregados públicos” pelos “abusos e omissões praticados no exercício das suas funções e por não fazerem efetivamente responsáveis aos seus subalternos” (BRAZIL, 1824).

Sendo assim, durante o período monárquico, não houve regulamentação específica para o cargo público e, com isso, os servidores ficavam à mercê das vontades advindas de autoridades públicas e mais ainda do Imperador.

Nas palavras de SILVA (1973, p. 187):

Cada vez que fosse necessário criar e prover um cargo, ou prover cargo já existente, era expedido o competente decreto, ou decisão, ou mesmo uma simples carta imperial. O cargo era criado e o provimento era feito como hoje habitualmente ocorre numa empresa privada: se há necessidade de um arquivista, manda-se admiti-lo e incluí-lo na folha de pagamento.

A falta de regulamentação era menos acentuada nas carreiras do Poder Judiciário e no setor militar. Mesmo por tantas dificuldades decorrentes da constante interferência de forma arbitrária do Imperador nos assuntos legislativos, a Assembleia Geral conseguiu estabelecer uma gama de direitos e deveres relativos ao funcionalismo público, através de inúmeros textos legais.

Dentre tais benefícios, pode-se mencionar a vitaliciedade, a acumulação, a aposentadoria, o juramento de posse, o delineamento das responsabilidades e das penalidades. Muito embora o provimento desses cargos públicos fosse de atribuição do Imperador, conforme regia o texto Constitucional, os diplomas legais formuladas pela Assembleia Geral estenderam também essa atribuição aos presidentes provinciais.

Nesse ínterim, beneficiou-se o casuísmo, devido à ausência de regulamentação específica de direitos e deveres, havendo diferenciações entre algumas categorias e conseqüentemente discriminações, por não ter um alcance geral. Ademais, foi esse o cenário herdado pela República na busca pela sistematização do funcionalismo público;

b) o período republicano

Mesmo com o advento da Constituição Federal de 1891, não houve qualquer sistematização capaz de dedicar mais espaço e dispositivos do que já havia reservado o texto Imperial. Nesse sentido, destaca-se esse breve cenário nas quatro primeiras décadas de República.

Pode-se separar os servidores em dois grupos distintos, sendo um de caráter permanente e estável, os quais eram chamados de empregados públicos ou funcionários públicos, tendo seus cargos públicos organizados em carreiras e quadros, e outro em precário e contingente, que eram extraordinários, associando-se a funções, sem cargos correspondentes, que eram distribuídos em séries e tabelas.

Essa distinção entre os servidores estáveis e temporários é datada dos primeiros anos de Império. Os temporários têm o surgimento com a designação de agentes auxiliares, com previsão legal já nas décadas de vinte e trinta do século XIX, mas ainda sem qualquer sistematização de quadro de carreira.

Nas palavras de MELO (1945, p. 351), houve uma sistematização com a promulgação do Decreto Legislativo nº 5.426, de 07/01/1928, que alterou o Código de Contabilidade Pública, definindo o funcionalismo em âmbito federal:

Serão para todos os efeitos considerados funcionarios públicos federaes, além dos já nomeados em virtude de leis e regulamentos anteriores, todos aqueles que exercerem funções permanentes de cargos federaes criados por lei e forem nomeados nos termos dos regulamentos expedidos de accôrdo com o disposto neste artigo. (Art. 8.º, Parágrafo Único)

O caput desse dispositivo tratou de dar competência ao Presidente da República para o devido provimento dos cargos públicos, contudo, comportava exceções como os mensalistas, diaristas e empregados subalternos nos serviços da União, cuja situação seria estabelecida posteriormente por meio de regulamentos específicos. Há de se ressaltar que nos primeiros anos da República, mesmo diante de inúmeras tentativas, não houve sucesso em estabelecer normas regentes para a função pública.

Não obstante, o Decreto nº 19.770, de 19/03/1931, dispunha no dispositivo nº 11, em seu parágrafo único: “(...) não se incluem na classe de empregados: a) os empregados ou funcionários públicos, para os quais, em virtude da natureza de suas funções, subordinados a princípios de hierarquia administrativa, decretará o Governo um estatuto legal” (BRASIL, 1931).

A primeira Constituição a dedicar uma parte específica ao funcionalismo público, objetivando esforço de sistematização, foi a Constituição de 1934, contando com os dispositivos numerados de 168 a 173. Importante destacar o dispositivo nº 170 que asseverava que “O poder legislativo votará o Estatuto dos Funcionários Públicos” (BRASIL, 1934), que deveria ser disciplinado em outros dez dispositivos que se desdobravam no mesmo artigo.

Em 28 de outubro de 1936, foi promulgada a Lei 284 que tinha por finalidade reajustar os vencimentos do funcionalismo civil da União e bem como estabelecendo providências para a organização do cargo público. Nesse sentido:

Art. 51 Os serviços públicos em geral e, especialmente, de natureza industrial, deverão ser constituídos por um núcleo reduzido de funcionários de quadro, que ocuparão as funções de maior responsabilidade. As funções auxiliares deverão ser executadas por pessoal extranumerário.

No ano de 1936 foi criado o Conselho Federal do Serviço Público Civil, que tinha como objetivo a elaboração de um projeto de Estatuto;

c) a Constituição de 1937 e o Estatuto de 1939

A Constituição polaca de 1937, promulgada por via ditatorial pelo governo Vargas, previa no dispositivo nº 156 “a expedição do Estatuto dos funcionários públicos” (BRASIL, 1939), determinando alguns parâmetros para serem satisfeitos. E, assim, acabou por culminar também na criação do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, por meio do Decreto-lei nº 1.713 de 28 de outubro de 1939.

Não obstante, ressalta-se que devido à ausência de definição do termo funcionário público na Constituição polaca, o Estatuto de 1939 acabou por excluir aqueles funcionários extranumerários, conforme entendimento constitucional de que o termo “funcionário público” seria aplicado com base no elemento caracterizador essencial que seria a natureza permanente do serviço.

O Estatuto de 1939 marcou a fixação do termo servidor permanente do Estado, abandonando de vez outras expressões, como empregado público, além de servir de base para a elaboração de doutrina e jurisprudência. Segundo o Estatuto de 1939, em seu dispositivo 2º, funcionário público seria aquela “pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1939) e já o dispositivo 3º asseverava que os cargos públicos seriam “os criados por lei, em número certo, com denominação certa e paga pelos cofres públicos” (BRASIL, 1939).

Consoante, o funcionalismo público foi associado de acordo na terminologia acima com a ocupação de cargo público, sendo entendida como pessoa legalmente investida em cargo público, interpretada como vedação contratual ao regime contratual no exercício permanente da função pública, sendo um vínculo unilateral entre Estado e o funcionário, cabendo ao Estado estabelecer e modificar de maneira imperativa o rol de direitos e deveres.

Importante ressaltar que o Estatuto de 1939 estabeleceu em seu dispositivo 1º a extensão da norma, delimitando que caberia “aos funcionários civis da Prefeitura do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios” (BRASIL, 1939). Contudo, a expressão “no que couber” não satisfiz o Governo Vargas, sendo expedido o Decreto-lei nº 3.070, de 20 de fevereiro de 1941, regulando as normas obrigatórias para a normatização do funcionalismo estadual e municipal. Todavia, os projetos elaborados por Estados e Municípios deveriam obrigatoriamente ser submetidos ao cunho do Presidente da República para aprovação, a fim de manter-se a uniformidade de acordo com a legislação federal.

Nesse mesmo ano, foi promulgada a data comemorativa do funcionalismo público (28 de Outubro) e bem como os Estatutos dos 20 (vinte) Estados brasileiros existentes, sendo todos praticamente cópias do Estatuto da União;

d) o advento da CLT

O Decreto-lei nº 5.452 foi expedido em 01 de maio de 1943 e aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), excluindo de sua redação original, conforme os dispositivos 7º, alíneas c, d, e, os “servidores públicos do Estado e das entidades paraestatais” (BRASIL, 1943), os “servidores de autarquias administrativas cujos empregados estejam sujeitos a regime especial de trabalho, em virtude de lei” (BRASIL, 1943) e os “empregados das empresas de propriedade da União Federal, quando por estas ou pelos Estados administradas, salvo em se tratando daquelas cuja propriedade ou administração resultem de circunstâncias transitórias” (BRASIL, 1943). Em seu dispositivo nº 566, proibiu a sindicalização dos “servidores do Estado e (...) das instituições paraestatais” (BRASIL, 1943).

Em 10 de janeiro de 1946, foi promulgado o Decreto-lei nº 8.616, que em seu dispositivo 2º tratou de dispor “sobre a pessoa das autarquias e órgãos paraestatais, ficando sujeitos à legislação própria da autarquia ou órgão paraestatal, ou, quando omissa essa, pelas normas expedidas pelos órgãos controladores próprios” (BRASIL, 1946). E, já em seu dispositivo 3º, prelecionou que aqueles funcionários tratados no dispositivo anterior (2º), poderiam “admitir, para serviços de natureza tipicamente privada, que funcionem sob sua direção, pessoal que ficará sujeito, no que couber, à legislação do trabalho...” (BRASIL, 1946);

e) a Constituição de 1946 e o Estatuto de 1952

O texto Constitucional de 1946 tratou de guardar o Título VIII (art. 184 a 194) aos “Funcionários Públicos”. Na contra mão da direção das Constituições de 1934 e 1937, a Constituição de 1946 tratou de cuidar da obrigatoriedade de estabelecimento dos funcionários públicos e ainda recepcionou o Estatuto de 1939, com a afirmação dos extranumerários devido à ausência de dispositivos constitucionais contrários a tal prática.

A esse respeito, o dispositivo nº 23 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias asseverou que aqueles funcionários ocupantes de funções de caráter permanente e que estivessem no exercício há mais de cinco anos ou em virtude de concurso ou habilitação, ficariam “equiparados aos funcionários, para efeitos de estabilidade, aposentadoria, licença, disponibilidade e férias” (BRASIL, 1946). Esse mesmo dispositivo acabou por efetivar também os interinos, que tivessem ao menos cinco anos de exercício da função.

O novo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União (Lei nº 1.711), promulgado em 28 de outubro de 1952, veio numa tentativa de adequação às demandas da época. O dispositivo 2º definia o funcionário como “pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1952) e o cargo público como “o criado por lei, com denominação própria, em número certo e pago pelos cofres da União” (BRASIL, 1952). O dispositivo nº 12 previa que a nomeação para o cargo poderia ocorrer nas modalidades “em caráter vitalício”, “em caráter efetivo”, “em comissão” ou “interinamente” (BRASIL, 1952).

Cabe ressaltar também que, devido ao amparo do dispositivo nº 23 das Disposições Transitórias da Constituição de 1946 e o dispositivo nº 252 do Estatuto, foi estendido “aos demais extranumerários, aos servidores das autarquias e aos serventuários da Justiça, no que couber” (BRASIL, 1952). Nesse diapasão, os contemplados pelo referido dispositivo nº 23 passaram suas funções, segundo o dispositivo nº 257 do Estatuto, “como cargos, a integrar quadros especiais extintos, suprimindo-se as funções correspondentes” (BRASIL, 1952).

Aqueles extranumerários não encaixados na situação permaneceram como estavam, contudo, determinava o dispositivo nº 257, § 2º do Estatuto, que era dever do Executivo “apresentar no prazo de 12 (doze) meses nova codificação, regulando as relações entre extranumerários e o Estado” (BRASIL, 1952). Contudo, a tão desejada codificação não veio.

Nas palavras de SILVEIRA (1963, p. 43): “Obviamente, a Lei n.º 1.890, de 1953, não atingiu as suas finalidades no serviço federal, porque já encontrou o pessoal a que se destinava perfeitamente equiparado aos funcionários públicos”.

Promulgada em 13 de junho de 1953, a Lei nº 1.890 seria o início na introdução da legislação comum no quadro do funcionalismo público. O dispositivo 1º determinava a aplicação de inúmeros dispositivos da CLT:

Aos mensalistas e diaristas da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das entidades autárquicas, que trabalhem nas suas organizações econômicas comerciais ou industriais em forma de empresa e não forem funcionários públicos ou não gozarem de garantias especiais. (BRASIL, 1953)

Em 12 de julho de 1960, promulgou-se a Lei nº 3.780, que buscou sistematizar os servidores públicos em duas categorias, onde, segundo dispositivo 2º, estaria de um lado “os funcionários públicos, ocupantes de cargos de provimento efetivo ou em comissão” (BRASIL, 1960), regidos pelo Estatuto de 1952 e por legislação complementar; e do outro, segundo dispositivo nº 24, “o pessoal temporário e de obras”, sujeito “ao regime de emprego” (BRASIL, 1960), previsto na CLT e legislação peculiar a tal regime.

Salienta-se que a intenção do legislador com o referido diploma legal não logrou êxito, pois, a sistematização do regime jurídico do funcionalismo público não conseguiu dar fim aos desmandos da Administração, como admissão ilegal de servidores, que eram pagos por simples recibos, sem observação da Lei nº 3.780/60, e bem como não havia a possibilidade de acesso aos direitos trabalhistas.

De forma reiterada a Justiça do Trabalho reconhecia a situação desses funcionários, nominados de “recibados” a relação de emprego, determinando a aplicação da legislação trabalhista, como tentativa de ampará-los, mesmo que minimamente.

No dia 25 de fevereiro de 1967, promulgou-se o Decreto-Lei nº 200, que previa em seus dispositivos nº 96 e 97, respectivamente, a contratação no regime da CLT os técnicos especializados, para prestar serviços à administração direta e autarquias; e aos consultores técnicos e especialistas de forma temporária;

f) a Constituição de 1967 e de 1969

Com o advento da Constituição de 1967, que foi promulgada em 24 de janeiro do referido ano, foi dedicada uma seção aos funcionários públicos com 12 (doze) dispositivos (art. 95 a 106). Assim como no texto Constitucional de 1946, não houve qualquer referência ao Estatuto dos servidores, fixando apenas normas básicas a serem aplicadas.

No dispositivo nº 104, asseverou que seria aplicada “a legislação trabalhista aos servidores admitidos temporariamente para obras, ou contratados para funções de natureza técnica ou especializada” (BRASIL, 1967).

Com a outorga da Constituição de 1969, que também foi nomeada de “Emenda Constitucional” nº 01, em 17 de outubro do referido ano, pouco se alterou nas disposições referentes ao funcionalismo público. Uma modificação relevante foi a exclusão do dispositivo nº 104, pelo novo dispositivo nº 106 do novo texto Constitucional, que estabelecia a previsão de lei especial para aqueles “servidores de caráter temporário ou contratados para funções de natureza técnica especializada” (BRASIL, 1969), lei que jamais sobreveio na esfera federal e de forma genérica nos Estados e Municípios.

O referido texto de 1969 determinava a definição de lei federal, por iniciativa exclusiva do Presidente da República, de acordo com o dispositivo nº 109, inciso I, do “regime jurídico dos servidores públicos” (BRASIL, 1969), sendo que este mesmo diploma legal deveria prever, segundo incisos II e III, respectivamente, “a forma e as condições de provimento dos cargos públicos” e “as condições para aquisição da estabilidade” (BRASIL, 1969), mesmo já estando estabelecidos os critérios gerais pelo referido texto. Tal lei federal

jamais foi elaborada, vigorando o Estatuto de 1952 e os demais diplomas legais recepcionados.

Em 11 de dezembro de 1974, entrou em vigor a Lei nº 6.185, que tratava “sobre os servidores públicos civis da Administração Federal Direta e Autárquica, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício”. Tal diploma seguiu, de forma clara, a tendência consagrada na prática, desde a década de 50, pela opção do regime da CLT. Em seu primeiro dispositivo determinou que “os servidores públicos civis da Administração Federal Direta e Autárquica reger-se-ão por disposições estatutárias ou pela legislação trabalhista em vigor” (BRASIL, 1974).

Por sua vez, o dispositivo 2º asseverou que as chamadas “disposições estatutárias” descritas na forma do art. 109 da nova Constituição seriam aplicáveis às:

Atividades inerentes ao Estado como Poder Público, sem correspondência no setor privado, compreendidas nas áreas de Segurança Pública, Diplomacia, Tributação, Arrecadação e Fiscalização de Tributos Federais e contribuições previdenciárias, e no Ministério Público. (BRASIL, 1969)

Já o dispositivo 3º determinou que “para as atividades não compreendidas no artigo precedente só se admitirão servidores regidos pela legislação trabalhista, sem os direitos de greve e sindicalização, aplicando-se lhes as normas que disciplinam o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço” (BRASIL, 1974). Ainda segundo a previsão do dispositivo 4º, havia a possibilidade dos “funcionários públicos estatutários” (BRASIL, 1974), fazerem a escolha pelo regime trabalhista, mas desde que a “juízo do Poder Executivo, nos casos e condições que especificar” (BRASIL, 1974).

Em termos práticos a Lei 6.185/74 implicou em escalonar o quantitativo de funcionários regidos pela CLT. Com isso, tornou-se comum à época a referência aos regimes celetista e estatutário, existindo ainda um “terceiro regime”, que se amparava no regime da lei especial mencionada no dispositivo nº 106 do novo texto Constitucional, que se apresentava como um contrato administrativo de trabalho;

g) a Constituição de 1988

Originalmente a Constituição de 1988 asseverou no art. 39 a instituição do regime jurídico único, da seguinte forma: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e plano de carreira, para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas” (BRASIL, 1988).

Com a promulgação da CF/88, houve muita discussão acerca da interpretação do referido dispositivo, vez que a referência era os chamados regimes estatutário e celetista. Existia também quem defendesse um terceiro regime jurídico, que não continha a delimitação de sua forma. Segundo RIGOLIN (1989, p. 120), esta possibilidade, chamada de terceiro regime e ainda de “inérita”, teria como limites o mesmo dos outros dois, a obediência às normas constitucionais, comuns a qualquer outro regime que se venha a elaborar.

Alguns autores entendem que tal regime não teve a natureza jurídica delineada pela CF/88, ficando aos órgãos estatais em todas as suas esferas a deliberação dessa natureza, que poderia ser a do direito público (estatutário), a do direito privado (celetista) ou ainda, para outros, aquele denominado como terceiro regime.

Se adotado o regime estatutário, cada esfera (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) seria apta a estabelecer, por meio de legislação própria, as normas aplicáveis aos seus respectivos servidores. Já se adotado o regime celetista, submeteria os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, à aceitação das normas e conteúdo elaborados pela União, tendo vista a competência estabelecida pelo dispositivo nº 22, inciso I, da CF/88 (direito privativo para legislar sobre direito do trabalho). E já o terceiro regime, deveria ser instituído por meio de lei, advinda de cada ente estatal.

Em face de tão controvertida posição, a doutrina dividiu-se, e, dentre os defensores da possibilidade de escolha do nominado terceiro regime estavam RIGOLIN (1989, p. 120), MUKAI (1989, p. 62), PIETRO (1990, p. 311) e SILVA (1993, p. 42-57). A segunda corrente, contrária, defendia a natureza exclusiva decorrente do regime estatutário único, sendo afirmada por DALLARI (1990, p. 46-50), FIGUEIREDO (1994, p. 386-388), NETO (1990, p. 33-52), ANASTASIA (1990, p. 56-76), MOTTA (1990, p. 35-41) e GASPARINI (1992, p. 147-150).

Já no entendimento de MELLO (1996, p. 156-157), o regime jurídico não deveria ser necessariamente igual para todos os servidores de todos aqueles pertencentes à administração direta, autárquica e fundacional. Poderia perfeitamente haver servidores sujeitos à norma estatutária e outros regidos pela CLT, observados um conjunto de regras de um regime, sendo uniformemente aplicável em todos os entes mencionados pelo art. 39 da CF/88, dentro de cada esfera política.

Tal controvérsia foi dirimida quando do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 492, oriunda do Distrito Federal e proposta pelo Procurador Geral da República (PGR), contra o art. 240, alíneas *d* e *e*, da Lei 8.112, de 11 de dezembro

de 1990, que instituía o regime único dos servidores federais. Em seu relatório, o Ministro (relator) Carlos Mário Velloso, apoiou-se nas posições doutrinárias de Bandeira de Mello, demonstrando a inconstitucionalidade de tais dispositivos que previam direitos de negociação coletiva e ajuizamento de dissídios na justiça trabalhista, o que estaria na contramão da direção da previsão de empregos públicos referidos na Constituição. Tal linha de raciocínio foi demasiadamente abordada pelos ministros julgadores, exceto pelo Ministro Marco Aurélio, que defendeu a tese da bilateralidade do regime estatutário e que o único teria sido afastado pela CF/88, contudo, prevaleceu a tese do regime único;

h) a Emenda Constitucional nº 19/1998

Nas eleições do ano de 1994, saiu vitorioso Fernando Henrique Cardoso (FHC), que no ano seguinte enviou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 173-A/1995, que ficou conhecida como “Emenda da Reforma Administrativa”, que dentre outras medidas pretendia extinguir o regime único do funcionalismo público.

A referida PEC durante tramitação no Congresso Nacional sofreu alterações, resultando na EC nº 19, de 04 de junho de 1998, que deu novo texto ao art. 39 da CF/88: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes”.

O término da obrigatoriedade de um único regime foi inserido pela chamada “reforma do aparelho do Estado”, pois, esse era o jargão tomado à época pelo Governo FHC. Em linhas gerais, pode-se dizer que um dos pilares básicos da referida reforma era afastar a administração burocrática, que foi cravada pelo legislador originário na CF/88 e norteada por “controles rígidos de processos, a exemplo na administração de pessoal, compras e no atendimento a demandas”.

A intenção da EC é a tentativa de organizar a administração gerencial, que encontra inspiração no setor privado, mas, tem como fator primordial a definição de metas a serem cumpridas pelo gestor público, seja a autonomia do administrador na gestão de recursos humanos, materiais e financeiros que forem colocados à disposição e, por outro lado, o controle e cobrança de resultados.

Ressalta-se que essa reforma proposta pelo Governo FHC tem o mesmo objetivo do que se pretendia com o já citado Decreto-lei nº 200/1967, que na prática não obteve sucesso, mas, não deixou de representar um marco na busca da superação da rigidez burocrática e de

tal sorte pode ser considerado como um primeiro momento da administração gerencial brasileira.

Nesse diapasão, a CF/88 é tida como um retrocesso burocrático por trazer em seu texto a consagração de um regime jurídico único aos servidores civis e não obstante, ainda, retirou da administração pública indireta a autonomia operacional, ao distribuir as fundações e autarquias públicas normas de funcionamento idênticas às que regem a administração direta.

Nesse sentido, foi colocada a proposta do fim da obrigatoriedade do regime único, sendo possível a volta de contratação de servidores celetistas. A escolha das carreiras esta ligada à sua natureza, podendo ser classificadas como carreiras de Estado, formada em especial por servidores estatutários no núcleo estratégico do governo e as carreiras de empregados celetistas, com atuação na administração indireta e em serviços operacionais, até mesmo do núcleo estratégico.

Pode-se delinear o núcleo estratégico como correspondente ao governo, em sentido lato. É aquele setor que define as leis e as políticas públicas, cobrando inclusive o devido cumprimento, representando, assim, o local das decisões estratégicas. Encontra correspondência nos Poderes Legislativo e Judiciário, ao Ministério Público e no Poder Executivo, ao Presidente da República, aos ministros e os seus auxiliares e assessores diretos, responsáveis pelo planejamento e formulação de políticas públicas.

Dada a alteração da redação original do dispositivo nº 39 da CF/88, na esfera federal, tratou o Governo FHC, no segundo mandato, de reintroduzir o regime celetista, isso com a aprovação da Lei 9.962, de 22 de fevereiro de 2000. Não obstante, ressalta-se que somente com o advento da CF/88 temos a concepção de emprego público adequado ao Estado de Direito, isso porque foram incorporados os princípios constitucionais da administração pública, como a impessoalidade e moralidade, e ainda de acordo com o dispositivo nº 37, inciso II, a exigência de concursos públicos para o provimento do “emprego público” (BRASIL, 1988).

Tal diploma legal espelha essa nova concepção ao ordenar, por força do dispositivo primeiro, parágrafo primeiro, a criação de empregos públicos por meio de leis específicas e, ainda segundo dispositivo 3º, a premente necessidade de obediência de critérios impessoais para o término do vínculo empregatício. Todavia, na contramão da direção, o parágrafo único do dispositivo 3º asseverou que poderiam ser excluídos os procedimentos impessoais de rescisão unilateral dos contratos onde “nas contratações decorrentes da autonomia de gestão de que trata o §8º do art. 37 da CF/88”.

Por sua vez, é notória a inconstitucionalidade de tal norma, uma vez que conjecturar que os contratos de gestão mencionados no §8º do referido art. 37 da CF/88 teriam o condão de afastar princípios constitucionais da administração pública, dentre eles, os de legalidade, impessoalidade e moralidade. Ressalta-se que o poder constituinte derivado não tem o poder de afastar normas originais, por constituírem, segundo dispositivo nº 60, § 4º, inciso IV, direitos ou garantias fundamentais para os cidadãos.

Um problema relevante também do referido diploma legal é que não foram apontadas as espécies de atividades onde se adotaria o regime celetista e nem mesmo estabeleceu nenhum critério geral para tanto. Sendo assim, em 17 de julho de 2000, promulgou-se a Lei Federal nº 9.986 que dispunha sobre a gestão de recursos humanos das agências reguladoras. O seu dispositivo 1º dispunha que “As Agências Reguladoras terão suas relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislação trabalhista correlata, em regime de emprego público”.

Por outro lado, foi proposta ADI nº 2310/DF contra inúmeros dispositivos desse diploma legal, inclusive o mencionado dispositivo primeiro, alegando a incompatibilidade entre o regime de emprego público e diversas atribuições por ele exercidas, tais como aquelas afetas aos empregos de Regulador e de Analista de Suporte à Regulação, que envolviam o exercício de poder de polícia.

O Ministro relator, Marco Aurélio, por meio de despacho monocrático, suspendeu a eficácia de inúmeros dispositivos impugnados, dentre eles o mencionado dispositivo primeiro. Em sede de fundamentação, mencionou a tese da preeminência do regime estatutário para o exercício de atribuições inerentes ao poder público, seguindo o entendimento de Celso Bandeira de Mello.

Destarte, o processo de tramitação da ADI nº 2310 foi extinto sem julgamento de mérito devido ao advento da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, que revogou o dispositivo primeiro da Lei nº 9.986/2000.

Ressalta-se que um dificultador do cenário do funcionalismo público é que a alteração trazida pela EC 19/1998, no dispositivo nº 39 da CF/88, encontrava-se *sub judice*, devido a ADI nº 2135/DF que impugnava a nova redação dada pela CF/88. O Ministro relator, Néri da Silveira, conheceu um dos fundamentos da inicial relativo ao vício no processo legislativo de que resultou no novo texto, deferindo em sede liminar a suspensão da eficácia e o conseqüente retorno à vigência da antiga redação do caput do dispositivo nº 39. Após

consecutivos pedidos de vista, oito dos ministros acompanharam o voto do ministro relator e outros três votaram pelo indeferimento liminar do pedido.

Dessa forma, o regime jurídico único torna-se novamente obrigatório em todas as esferas da Federação, para os servidores da administração direta, das autarquias e das fundações públicas. Com tal decisão, os efeitos definidos pelo STF, foi o denominado *ex-nunc*, com isso, o funcionalismo público que ingressou por regimes diferentes a partir da EC 19/1998 permanecem submetidos ao qual foram admitidos.

2.2 Da terminologia e dos servidores públicos

Como tratado no tópico anterior, o serviço público brasileiro sofreu diversas mudanças no transcorrer do tempo, na busca de estabilização de um regime único jurídico ou não, que atendesse as demandas da República Federativa e também dos diversos cargos e funções existentes para uma prestação de serviços de forma satisfatória.

Muito embora a doutrina não tenha uma única definição para a terminologia servidor público, é preciso ressaltar que nossa Constituição determinou expressamente que cabe ao poder público, na forma da lei, a prestação de serviços públicos.

Segundo PIETRO (2016, p. 131), a definição de servidor público não é tarefa fácil, devido à noção de serviço público ter sofrido diversas transformações durante o transcurso do tempo, seja no que diz respeito aos seus elementos constitutivos, seja a concernente abrangência. Além do que, alguns autores adotam um conceito amplo, já outros escolhem um conceito mais restrito. Contudo, nessas duas hipóteses, combinam-se, de modo geral, três elementos caracterizadores, sendo o material (atividade de interesse coletivo), o subjetivo (presença do Estado) e o formal (procedimento de direito público).

Nesse sentido, PIETRO (2016, p. 139) define: “[o] Serviço público como toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público”.

Já nas palavras de MEIRELLES (2015, p. 408): “Serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado”.

No entendimento de MELLO (2015, p. 695):

Serviço público é toda atividade de oferecimento de utilidade ou comodidade material destinada à satisfação da coletividade em geral, mas fruível singularmente pelos administrados, que o Estado assume como pertinente a seus deveres e presta por si mesmo ou por quem lhe faça às vezes, sob um regime de Direito Público – portanto, consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais –, instituído em favor dos interesses definidos como públicos no sistema normativo.

Como se pode analisar, em que pese os autores trazerem elementos distintos em algum momento, o conceito em seu núcleo primordial mantém-se em conformidade com o objetivo transcrito pela CF/88.

Definido o que é serviço público, deve-se ressaltar a titularidade do serviço público e a titularidade da prestação do serviço, pois, implica em realidades jurídicas totalmente distintas. A República Federativa (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) são os titulares do serviço público, ou seja, tais entes federativos detêm a regência sobre os mesmos, tudo em conformidade com o prelecionado com a CF/88, contudo, não significa que têm o dever obrigatório de prestá-los por si mesmos. Acontece que, na maioria das vezes, estão apenas obrigados a discipliná-los e promover-lhes a efetiva prestação.

Nas palavras de MELLO (2015, p. 705):

Assim, tanto poderá prestá-los por si mesmo como poderá promover-lhes a prestação conferindo a entidades estranhas ao seu aparelho administrativo (particulares e outras pessoas de direito público interno ou da administração indireta delas) titulação para que os desempenhem, isto é, para que os prestem segundo os termos e condições que fixe e, ainda assim, enquanto o interesse público aconselhar tal solução (sem prejuízo do devido respeito aos interesses econômicos destes terceiros que sejam afetados com a tomada do serviço). Ou seja, poderá conferir “autorização”, “permissão” ou “concessão” de serviços públicos (que são as expressões constitucionalmente utilizadas) para que sejam efetuados por tais pessoas.

Sendo assim, serviços públicos propriamente ditos são aqueles que a administração presta diretamente à comunidade, por perceber sua relevância e imperiosidade para a qualidade de vida do grupo social e até mesmo do próprio Estado. Com isso, são considerados serviços privativos do Poder Público, devendo a administração prestá-los, sem delegação a terceiros.

Segundo MEIRELLES (2015, p. 411), são serviços próprios do Estado, os que se relacionam intimamente com as atribuições do Poder Público, dentre esses está a segurança, a polícia, a higiene, a saúde pública e o poder judiciário, e para tal execução a Administração utiliza da supremacia que detêm para com os administradores e por esta razão só podem ser prestados por órgãos ou entidades públicas.

Nota-se então que a Polícia Militar dos Estados estão sujeitas às atribuições do Poder Público, devendo ser prestadas por órgãos ou entidades públicas capacitadas para tal.

2.3 Dos militares

Importante ressaltar o significado de poder de polícia e sua aplicação para que se possa prosseguir. O poder de polícia é extremamente amplo e conceitualmente possui diversos entendimentos doutrinários. Portanto, faz-se necessário destacar o entendimento e conceituações dos doutrinadores de Direito Administrativo a respeito do poder de polícia.

De acordo com MELLO (2015, p. 846), o poder de polícia é uma “atividade estatal condicionadora da liberdade e propriedade, visando a interesses coletivos”.

Em linguagem menos técnica, disciplina MEIRELLES (2015, p. 146):

O mecanismo de frenagem de que dispõe a Administração Pública para conter os abusos do direito individual. Por esse mecanismo, que faz parte de toda Administração, o Estado detém a atividade dos particulares que se revelar contrária, nociva ou inconveniente ao bem-estar social, ao desenvolvimento e à segurança nacional.

Já para PIETRO (2016, p.155), de acordo com o conceito, poder de polícia é “a atividade do Estado consistente em limitar o exercício dos direitos individuais em benefício do interesse público”.

Preleciona o Código Tributário Nacional:

Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos.

Parágrafo único. Considera-se regular o exercício do poder de polícia quando desempenhado pelo órgão competente nos limites da lei aplicável, com observância do processo legal e, tratando-se de atividade que a lei tenha como discricionária, sem abuso ou desvio de poder (BRASIL, 1966).

Não obstante, faz-se mister citar a dicotomia existente no poder de polícia que é concretizado por meio da polícia administrativa e judiciária. Essa dicotomia gera muitas discussões tanto pela autoridade legiferante, quanto nas instituições policiais que ultrapassam limites do poder de polícia, gerando conseqüentemente excessos ou desvio de poder.

Pode-se afirmar que a polícia administrativa possui função preventiva, ou seja, entende-se que está condicionada a impedir ou paralisar ações antissociais. Além disso, é regulamentada por normas do direito administrativo e seus respectivos princípios jurídicos.

Destaca-se como um dos ramos da polícia administrativa, a polícia de segurança, que tem como foco a defesa de bens da ordem pública, paz e equilíbrio social.

De acordo com MELLO (2015, p.861), polícia administrativa pode ser conceituada como:

Atividade da administração pública, expressa em atos normativos ou concretos, de condicionar, com fundamento em sua supremacia geral e na forma da lei, a liberdade e a propriedade dos indivíduos, mediante ação ora fiscalizadora, ora preventiva, ora repressiva, impondo coercitivamente aos particulares um dever de abstenção (“non facere”) a fim de conformá-los os comportamentos aos interesses sociais consagrados no sistema normativo.

Sendo assim, os órgãos detentores da administração incluem além da própria polícia militar, órgãos de fiscalização, desde que a lei atribua essa função como, por exemplo: áreas de saúde, educação, trabalho e previdência social.

Já a polícia judiciária é aquela possuidora de caráter repressivo e é regulada conforme legislação processual penal. Dessa forma, está adstrita a responsabilização daqueles que violam a ordem, cabendo à polícia civil e militar essa incumbência, uma vez que são especializadas para tal.

Destarte, a diferenciação básica concentra-se na ocorrência de um ilícito penal ou não. Se o ato violado figurar como ilegítimo, versando sobre bens, direitos ou atividades, sendo preventivo ou repressivo, é de função da polícia administrativa. Entretanto, quando ocorre um ato ilícito penal cabe à polícia judiciária, por meio do direito processual penal, incidir sobre as pessoas. A primeira preestabelece unicamente evitar ou paralisar atividades antissociais, enquanto a última se predetermina a incumbir culpa aos infratores da ordem jurídica.

Nesse diapasão, são considerados como militares, as pessoas físicas que prestam serviços às Forças Armadas brasileiras – Exército, Marinha e Aeronáutica –, e às Polícias Militares dos Estados, Distrito Federal e territórios, com vínculo estatutário sujeito a regime jurídico próprio, mediante remuneração paga pelo respectivo Governo.

Nesse sentido, assevera a CF/88:

Art. 42 Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 1º Aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do que vier a ser fixado em lei, as disposições do art. 14, § 8º; do art. 40, § 9º; e do art. 142, §§ 2º e 3º, cabendo a lei estadual específica dispor sobre as matérias do art. 142, § 3º, inciso X, sendo as patentes dos oficiais conferidas pelos respectivos governadores (BRASI, 1988).

Como se percebe, a Magna Carta declinou competência para cada Estado-Membro disciplinar por meio de Lei Estadual o respectivo regime jurídico próprio a que serão submetidos aos servidores militares.

2.4 Do regime dos servidores da PMMG

Tendo em vista o já citado declínio de competência pela CF/88, coube ao poder legislativo do Estado de Minas Gerais disciplinar não só o regime jurídico próprio, mas também uma gama de diplomas legais, a fim de assegurar a efetiva prestação do serviço de segurança pública estadual.

Para fins do presente estudo, tem-se em foco a Lei 5.301, de 16 de outubro de 1969, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais (EMEMG)¹. Não obstante, ressalta-se que com o transcorrer do tempo tal diploma legal sofreu várias alterações, sempre buscando atender à qualidade da prestação de serviços a sociedade e bem como às necessidades do servidor.

Muito bem delineado, o presente Estatuto cuidou de tratar de uma série de aspectos, de modo a assegurar a excelência da prestação de serviços de segurança pública no Estado. Nesse sentido, adotou o regime de dedicação exclusiva a todos os servidores, tudo em prol da sociedade mineira:

Art. 14 - Função policial-militar é exercida por oficiais e praças da Polícia Militar, com a finalidade de preservar, manter e restabelecer a ordem pública e segurança interna, através das várias ações policiais ou militares, em todo o território do Estado.

Art. 15 - A qualquer hora do dia ou da noite, na sede da Unidade ou onde o serviço o exigir, o policial-militar deve estar pronto para cumprir a missão que lhe for confiada pelos seus superiores hierárquicos ou impostos pelas leis e regulamentos.

¹ MINAS GERAIS (Estado). Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=5301&ano=1969>>.

O presente Estatuto foi elaborado na época ditatorial, tendo duas premissas principais, com toda a sua estruturação e dos demais regulamentos subsequentes firmados na base da hierarquia e da disciplina militar.

3. DA ANÁLISE COMPARATIVA

Nesse capítulo será abordada uma descrição de cada instituto já previamente delimitado, levando-se em consideração o regime estatutário próprio da PMMG e o celetista que está previsto na CLT, resultando, assim, em uma análise comparativa, que é o objetivo desse trabalho.

3.1 Do acesso à vaga de emprego

No que concerne aos trabalhadores denominados celetistas, que são aqueles submetidos à CLT, temos que o acesso à vaga de emprego se dará de acordo com a necessidade de determinado empregador, na busca do atendimento da demanda de seu estabelecimento/empreendimento (*lato sensu*).

Uma vez aberta determinada oferta de emprego, o empregador poderá escolher livremente dentre aqueles que se habilitaram a quem quer contratar, não havendo qualquer critério para isso, contudo, hodiernamente, tem-se utilizado a análise curricular, atividades práticas, entrevistas, dentre outras, que tem a finalidade de selecionar o trabalhador que melhor atende à demanda e/ou à expectativa do empregador.

Uma vez admitido, o trabalhador passará a preencher as características necessárias para a efetivação do vínculo de emprego, como já explanado, que são a prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventual, por subordinação e com a efetuação de onerosidade.

Preenchidos tais requisitos, o trabalhador então deverá, nos moldes do art. 29, da CLT, apresentar ao empregador a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para que se proceda as anotações necessárias e obrigatórias, que têm por finalidade efetivar os direitos e deveres do respectivo trabalhador, estando assim o empregador em conformidade com os dispositivos legais previstos na CLT.

Já no que concerne ao ingresso aos quadros do funcionalismo público estatutário da PMMG, esses dar-se-ão nos moldes do art. 37 e incisos, da CF/88, que se desdobram na Lei nº 5.301, de 16 de Outubro de 1969, que contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais, mediante abertura de concurso público para o provimento do respectivo cargo.

Nos moldes do art. 5º, do EMEMG, tal ingresso nas instituições militares estaduais, se dará por meio da abertura de concurso público, de provas ou de provas e títulos de acordo

com o cargo a que se submeter o candidato, observados também os diversos critérios estabelecidos nos incisos do referido dispositivo legal.

Uma vez aprovado no determinado certame, haverá a devida publicidade do ato de aprovação por meio do poder público e, sucessivamente, o então candidato aprovado deverá apresentar no tempo e local determinado a documentação necessária para a devida efetivação do ato, sendo então empossado na investidura do cargo público.

Todavia, cabe ressaltar que nos moldes do art. 7º, do EMEMG, somente será considerado estável aquele militar que tenha prestado a instituição três anos de efetivo serviço no cargo, mediante avaliação de desempenho individual. Por efetivo serviço, considera-se o dia após dia de labor prestado à instituição, respeitados os direitos conferidos pelo referido estatuto e a avaliação de desempenho individual que é auferida anualmente por critérios objetivos/subjetivos da produtividade do respectivo militar.

Em uma análise comparativa, percebe-se que os acessos à vaga de emprego dão-se de maneiras totalmente diferentes, não sendo possível dizer qual é a mais adequada ao trabalhador, mas sim, realizar apontamentos.

As vagas atinentes ao regime celetista alcançam uma parcela elevada de pessoas se observadas às diversas especificidades das inúmeras profissões existentes, o que representa a abertura de diversas vagas diárias em todas as áreas de conhecimento, logo, as chances de conseguir um emprego é maior.

Já para o alcance do regime estatutário, faz-se necessário a abertura de concurso público específico que depende de uma gama de critérios, os econômicos, os orçamentários, os estratégicos e sociais, dentre outros, para a necessidade de realização do certame, além da realização de provas e títulos e bem como o devido preenchimento dos requisitos legais previstos.

Sendo assim, para o acesso ao provimento do cargo militar, além de requerer a oportunidade, que nem sempre é oferecida com frequência, é necessário certo esforço e preparo do candidato, e já para o preenchimento da vaga celetista, requer também a oportunidade, mas, o oferecimento dá-se com frequência, sendo necessário o atendimento de demanda específica ou técnica e/ou a expectativa do empregador.

3.2 Da estabilidade

A estabilidade prevista na Consolidação das Leis do Trabalho trata-se de uma condição conferida a certas situações específicas e, regra geral, tem um prazo determinado. Atualmente, conta-se com nove situações, algumas delas previstas na própria CLT e outras advindas de outros diplomas legais e súmulas.

Nessas condições específicas, tem-se aquela em que o trabalhador se torna um dirigente sindical, compreendendo o período de estabilidade desde o registro da candidatura até um ano depois do mandato, tal previsão encontra-se no art. 8º, inciso VII, da CF/88 e no art. 543, §3º, da CLT. A única possibilidade da perda dessa estabilidade temporária é o cometimento de falta grave que será apurado através de inquérito judicial. Ainda segundo a Súmula nº 369 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tal estabilidade também é concedida ao número de 7 (sete) dirigentes e 7 (sete) suplentes.

A segunda situação de estabilidade é aquela concedida à gestante que encontra amparo no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), amparando a gestante a partir da concepção, até cinco meses após o parto.

A terceira hipótese é quando o trabalhador for eleito membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a sua estabilidade também está compreendida desde o registro da candidatura até um ano depois do mandato, permitido uma recondução, sendo que tal previsão encontra-se no art. 164, da CLT. Cabe ressaltar ainda, que os membros indicados não gozam de tal estabilidade.

A quarta hipótese é quando o trabalhador for membro da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), tendo a estabilidade pelo tempo de 1 (um) ano, conforme a previsão do art. 625-B, da CLT.

A quinta hipótese é quando o trabalhador vier a ser acometido por um acidente de trabalho, sendo o seu período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, fazendo assim, jus ao recebimento do auxílio doença acidentário, estando a estabilidade garantida por 1 (ano), após o fim do recebimento de tal benefício.

A sexta hipótese é a concedida aos servidores públicos que optaram pelo regime celetista, quando da possibilidade de escolha no período mencionado no capítulo anterior, gozando assim da mesma estabilidade permanente que é oferecida aos servidores públicos estatutários. Tal regra, contudo, não se aplica aos empregados públicos em virtude da Súmula nº 390, do TST.

A sétima hipótese é aquela prevista na Súmula nº 443, do TST, que veda a dispensa discriminatória de empregado portador de doença grave, estigma ou preconceito, tendo o empregado o direito a reintegração.

A oitava hipótese é quando o trabalhador for membro ou suplente do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a sua estabilidade está compreendida desde a nomeação até um ano depois do mandato, sendo que a indicação dá-se por meio de instituição sindical e encontra amparo legal na Lei nº 8036/90, no art. 3º, § 9º.

Por fim, a última hipótese de estabilidade encontra previsão na Lei nº 8036/90, no art. 3º, § 7º, que é quando o trabalhador, sendo membro ou suplente do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), a sua estabilidade estará compreendida desde a nomeação até um ano depois do mandato, somente podendo ser demitido por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

A estabilidade de acordo com o EMEMG, dar-se-á após o período de 3 (três) anos de efetivo serviço, que é contado dia após dia com o labor na instituição, sendo que somente poderá ser demitido através de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), processo esse que obedece aos princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório.

Na análise comparativa, de longe se percebe que a estabilidade no regime celetista é temporária, enquanto que no regime estatutário, vencido o período probatório de 3 (três) anos, esta será permanentemente estável, desde que o servidor público não seja submetido a PAD e tenha sido comprovado a falta ensejadora de tal procedimento. Logo, em termos de estabilidade o regime estatutário do EMEMG traz maiores benefícios.

3.3 Das parcelas salariais

Nos moldes do regime celetista, a Consolidação das Leis do Trabalho traz duas interpretações a respeito do que é salário, desdobrando-se no entendimento de salário ser uma coisa mais restrita e na remuneração, que é algo mais abrangente, contemplando o salário e as gorjetas eventualmente recebidas pelo trabalhador.

Segundo preceitua o art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT, integra o salário a importância fixa estipulada pelo labor, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador, contudo, as importâncias pagas a título de ajuda de custo, mesmo que habituais, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, como o auxílio-alimentação, sendo vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integraram a

remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Já por remuneração, segundo art. 457, da CLT, compreende-se para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador ante a contraprestação do labor, também as gorjetas que receber. As gorjetas, de acordo com o §3º do mesmo dispositivo legal, são não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, mas também o valor cobrado pelo estabelecimento/empresa, como uma forma de serviço e/ou adicional, por qualquer título, desde que destinado à distribuição para os empregados.

Já no regime celetista do EMEMG, nos moldes do art. 35, do referido estatuto, temos o nominado vencimento, que é o quantitativo em dinheiro devido ao militar em serviço ativo, compreendendo o soldo e as vantagens constantes. Já aos militares da reserva ou reformados, a remuneração é denominada provento da inatividade. Segundo preceitua o art. 40, § 3º, do mesmo diploma legal, para o cálculo dos vencimentos, todas as demais vantagens incidem sobre a soma do soldo, quinquênios e função militar.

O soldo do pessoal da Polícia Militar é fixado em lei especial, segundo previsão do art. 39, do EMEMG. As vantagens, nos moldes do art. 58, desse diploma, são divididas em três espécies, sendo as constantes, que satisfeitas as condições legais para a concessão inicial, são devidas ao servidor, em qualquer situação em que estiver, ressalvadas as restrições legais; as transitórias, que são as devidas durante a execução de determinados serviços, em situações especiais e não incorporáveis; as ocasionais, que são as devidas em consequência de fatos ou situações que somente ocorrem eventualmente. Ressalta-se que as condições e a forma de incorporação das vantagens são fixadas no próprio estatuto ou em regulamentos especiais.

3.3.1 Do salário básico

O regime celetista, por obrigatoriedade constitucional, deve pagar aos trabalhadores, segundo previsão do art. 7º, inciso IV, da CF/88, no mínimo 1 (um) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, sendo capaz de atender às necessidades vitais básicas e às da família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim. Contudo, atualmente existe uma exceção, que se verá a seguir.

Vale ressaltar que o pagamento do salário pela CLT dá-se por meio de quatro modalidades, sendo por tempo, por produção, por tarefa e por comissão, contudo, regra geral,

aplica-se a modalidade tempo para o pagamento salarial. Seguindo esta concepção, determina o art. 459, da CLT, que o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Todavia, existem exceções à regra constitucional, pois, segundo a previsão do art. 58-A, §1º, o salário pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, a jornada de tempo integral. Outra exceção a mencionar é aquela imposta ao menor aprendiz, que segundo assevera o art. 428, §2º, é assegurado ao aprendiz, salvo condição mais favorável, o salário mínimo hora.

Com o advento da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, chamada popularmente de Reforma Trabalhista, trouxe diversas alterações, e nesse sentido, na modalidade de produção, conforme art. 611-A, inciso IX, a negociação coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando versar sobre a remuneração por produtividade, incluindo-se as gorjetas percebidas pelo empregado e a remuneração por desempenho individual.

Não obstante, ainda permite o art. 7º, inciso XXVI, da CF/88, que haverá o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Nesse sentido, é importante mencionar tal dispositivo, pois, devido a infinidade de profissões e sindicatos das mais variáveis áreas, é possível e comum a estipulação de um piso local, estadual ou federal de salário para determinada profissão, desde que respeitada a regra constitucional de pagamento de no mínimo 1 (um) salário mínimo, exceto na modalidade de previsão.

Com relação ao regime estatutário da PMMG, prevê o EMEMG, em seu art. 39, que a remuneração se dará de forma regulada por lei especial, sendo através do soldo, que contém determinado quantitativo salarial de acordo com a graduação/posto ocupado pelo militar, ou seja, todos militares receberão igualmente seus salários de acordo com o cargo que estiverem ocupando. Importante ressaltar também que irão compor o salário do militar as vantagens constantes, desde que satisfeitas as condições legais necessárias, ressalvadas as restrições legais.

Na análise comparativa, percebe-se que o regime celetista busca ao menos estabelecer um padrão salarial mínimo, que agora, com a nominada reforma trabalhista, deixa de estender a todos tal benefício. Nesse regime, o salário é variável e pode encontrar diferenças salariais para quem desempenha um mesmo trabalho e/ou uma mesma profissão,

devido a diversos fatores, como região, convenção ou acordo coletivo, saúde financeira do empreendimento, dentre outros.

Já no regime estatutário, vê-se que independentemente de quaisquer fatores, a remuneração salarial será igual para todos que ocupem um mesmo cargo, não havendo diferenciação.

Sendo assim, em termos remuneratórios, vale dizer que o regime estatutário oferece maior equilíbrio nesse quesito, tratando a todos que ocupam um mesmo cargo de maneira paritária.

3.3.2 Do 13º salário

O regime celetista adota o pagamento do décimo terceiro salário anualmente, na forma integral e proporcional. Tal previsão encontra amparo na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, na Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965 e bem como no art. 452-A, § 6º da CLT.

Para os trabalhadores que recebem salário fixo, o décimo terceiro terá o valor do salário percebido mensalmente. Já para os trabalhadores que recebem salário variável, a qualquer título, nos moldes do art. 2º, do Decreto nº 57.155/65, a gratificação será calculada pela base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano, levando em consideração a parte do salário contratual fixo. O parágrafo único do mesmo dispositivo legal preceitua que até o dia 10 de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação será revisto para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças.

Vale-se ressaltar também que além do salário base estabelecido no contrato de trabalho, as parcelas adicionais (horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade e repouso semanal) devem ser incluídas na base de cálculo do 13º salário, assim como o valor do pagamento das chamadas utilidades (habitação, alimentação e outras).

A forma proporcional também é considerada em relação ao número de dias trabalhados dentro do primeiro e/ou último mês laboral prestado ao estabelecimento, sendo assim, conforme o art. 1º, § 2º, da Lei nº 4.090/62, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

O tempo para o pagamento do décimo terceiro salário está estipulado nos arts. 1º e 2º, da Lei nº 4749/65, tendo como prazo máximo o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, podendo o empregador, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, como forma de adiantamento, de uma vez só, pagar metade do salário percebido pelo trabalhador no mês anterior.

O regime estatutário da PMMG segue em termos a lógica do regime celetista, contudo, há diferenças pontuais. O recebimento do décimo terceiro salário é realizado, regra geral, no mês de dezembro em um único pagamento. Não há incidência de pagamento por meio de cálculos, com relação ao salário variável, uma vez que existe padronização do salário de acordo com o cargo.

Com relação ao recebimento do 13º salário proporcional aos dias trabalhados pelo militar, a regra é a proporcionalidade, levando em consideração os dias trabalhados pelo militar e, da mesma forma, se aplica ao quantitativo de meses trabalhados quando da entrada ou saída da instituição pelo militar.

Na análise comparativa, percebe-se que o regime celetista comporta inúmeras regras de forma a proporcionar tratamentos paritários às diversas condições e situações do trabalhador e já o regime estatutário por haver uma padronização de salários por cargo, o pagamento torna-se mais simples de ser calculado.

Em termos financeiros, tanto o regime celetista quanto o estatutário não há qualquer diferença, o que pode apresentar um facilitador para o trabalhador é o recebimento do décimo terceiro em duas vezes, o que é melhor dependendo das condições pessoais do trabalhador, do que de uma única vez, como é feito pelo regime estatutário.

3.3.3 Da ajuda de custo

Considera-se por ajuda de custo, nos moldes do regime celetista, o pagamento efetuado pelo empregador para ressarcir as despesas contraídas pelo empregado, em virtude da transferência provisória ou definitiva de local de trabalho.

Nos termos do art. 457, §2º da CLT, a ajuda de custo não possui natureza salarial, independente de qual seja o valor pago, por se tratar de verba indenizatória com a finalidade específica de cobrir as despesas do trabalhador em decorrência da mudança do local de trabalho, devendo ser paga de uma única vez. No mesmo sentido, determina o art. 470, do

mesmo diploma legal, que as despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Nos moldes do regime estatutário da PMMG, considera-se ajuda de custo como a importância paga ao pessoal da Polícia Militar a título de indenização pelos gastos de mudanças e instalação de nova residência, quando passar a ter exercício, compulsoriamente, em outra sede ou for deslocado por motivo de estudos ou cursos de especialização.

Nos termos do art. 86 do EMEMG, a ajuda de custo será composta por uma parte fixa, que será igual a 1 (um) mês de vencimento do servidor e outra variável que será paga em caso de necessidade de complementação da parte fixa, desde que haja a devida comprovação de tais gastos, de acordo com o juízo de admissibilidade do comandante geral da corporação, não podendo exceder mais de 3 (três) vezes a parte fixa. Ressalta-se que não perceberá ajuda de custo o militar que for movimentado por interesse próprio e interesse da disciplina. Com relação ao pagamento, na prática, o pagamento depende da saúde financeira do Estado.

Na análise comparativa, em que pese a definição ser diferente, a finalidade é a mesma, sendo paga ao empregado que mudar de domicílio devido à necessidade do serviço. Com relação ao quantitativo de pagamento, temos que o regime estatutário oferece uma possibilidade maior de gastos do que no celetista, contudo, com relação à quitação do benefício, leva vantagem o celetista, por ser pago de uma única vez e em data certa, pois, no estatutário, a parcela variável é subjetiva e a quitação depende da saúde dos cofres públicos estaduais.

3.3.4 Das férias anuais

O regime celetista, nesse quesito, também sofreu alterações advindas da Reforma trabalhista. O benefício das férias anuais encontra amparo no art. 7º, inciso XVII, da CF/88, que determina o pagamento de pelo menos um terço a mais do que o salário normal e na CLT está previsto no art. 129 e seguintes.

Segundo o art. 130 da CLT, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, observadas a quantidade de faltas não justificadas, durante aquele período aquisitivo. Se não houver mais de 5 (cinco) faltas, a concessão será de 30 (trinta) dias corridos; se houver entre 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas, a concessão será de 24 (vinte e quatro) dias corridos; se entre 15 (quinze) a 23 (vinte e três)

faltas, a concessão será de 18 (dezoito) dias corridos; e no caso de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas, a concessão será de 12 (doze) dias corridos.

Já de acordo com o art. 134, do mesmo diploma legal, as férias serão concedidas por ato do empregador, durante o período de 12 (doze) meses subsequentes ao período de aquisição de tal benefício. As férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, desde que haja a concordância do empregador, porém, um dos fracionamentos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os outros 2 (dois) não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

No mesmo sentido, correlaciona o art. 137 da CLT, ao estabelecer que sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, do mesmo diploma legal, o empregador deverá pagar em dobro a respectiva remuneração.

O regime celetista concede também, segundo o art. 143 da CLT, a possibilidade de conversão de 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, de acordo com a remuneração que lhe é devida nos dias correspondentes.

E, nos moldes do art. 146 do referido diploma legal, será devido ao trabalhador a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido, soma-se a isso ainda a aplicação do arredondamento, se o empregado houver trabalhado 15 (quinze) dias ou mais dentro do mês.

Já no regime estatutário, o EMEMG determina no art. 100 que férias são dispensas totais do serviço concedidas ao servidor militar, nas condições expressas na presente lei. Por sua vez, o art. 101 do mesmo diploma legal estabelece que os militares tenham direito de gozar, por ano, vinte e cinco dias úteis de férias, que poderão ser gozados de 2 (duas) formas, sendo uma forma fracionada de 15 (quinze) e 10 (dez) dias úteis e a integral de 25 (vinte e cinco) dias úteis.

Não obstante, adverte o art. 103 que para a concessão das férias anuais haverá a organização de um plano, tendo em vista o interesse do serviço, podendo inclusive as férias serem cassadas por absoluta necessidade do serviço. Ocorrendo tal necessidade, as férias cassadas poderão ser gozadas cumulativamente com aquelas do ano imediatamente subsequente e ainda nos moldes do art. 104, parágrafo único, para cada cinco dias de férias anuais cassadas e não gozadas, será acrescido um dia para efeito de contagem do tempo de serviço do militar.

Na análise comparativa, percebem-se as peculiaridades de cada regime, sendo que no celetista existe a possibilidade de venda de parcela das férias e no estatutário não. No

estatutário, as férias são 25 (vinte e cinco) dias úteis e já no celetista são 30 (trinta) dias corridos. Enquanto que na CLT existe a possibilidade de fracionamento de gozo das férias em 3 (três) vezes, no EMEMG tal possibilidade se resume a apenas duas. Ambos os regimes obedecem ao acréscimo do terço constitucional. Com relação às faltas, elas são computadas apenas no celetista.

Logo, pelas exposições acima, em termos gerais, existe um equilíbrio entre os dois regimes oferecendo vantagens e desvantagens.

3.4 Das dispensas

As dispensas podem ser consideradas com um direito que o empregado faz jus por ter que perpassar durante a vida por uma situação específica na qual não tem muito controle, como o luto, ou então, tem certo controle, como a maternidade, paternidade e núpcias. Cada regime traz uma realidade específica, como veremos a seguir.

3.4.1 Das núpcias

Por núpcias entendem-se as realizações após o casamento, como comemorações do enlace matrimonial, a noite amorosa e ainda a possibilidade de uma viagem.

Segundo o regime celetista, está previsto no art. 473, inciso II, da CLT, o não comparecimento do empregado por até 3 (três) dias consecutivos ao serviço. Encontra variação essa previsão na concessão à classe de professores, onde segundo art. 320, § 3º, da CLT, não serão descontadas as faltas no decurso de 9 (nove) dias por motivo de gala.

Já no regime estatutário, prevê o EMEMG que o militar terá direito a dispensa do serviço por 8 (oito) dias, quando contrair núpcias.

Na análise comparativa, observa-se que se considerada a regra geral aplicada aos trabalhadores, o regime estatutário levará a vantagem por ter 6 (seis) dias a mais sobre o que é previsto no regime celetista. Contudo, se levarmos em consideração a classe de professores, o ganho é do celetista por superar o estatutário em 1 (um) dia.

3.4.2 Da maternidade

Por licença-maternidade compreende-se o período necessário para que a mãe, ao dar a luz, possa fornecer os cuidados necessários para o crescimento e fortalecimento do recém-nascido, como amamentação e outros.

Primeiramente, deve-se considerar a previsão legal do art. 7º, inciso XVIII, da CF/88, que determina que a gestante tenha direito à licença por um período de 120 (cento e vinte) dias. No mesmo sentido, aquele estabelecimento que decida participar do Programa Empresa Cidadã, nos moldes do art. 1º, inciso I, da Lei 11.770, de 09 de Setembro de 2008, poderá prorrogar por mais 60 (sessenta) dias a licença-maternidade para suas empregadas. Nesses moldes, o art. 392 da CLT garante o direito à licença por um período de 120 (cento e vinte) dias.

Já no regime estatutário, prevê o EMEMG, no art. 26, inciso IX, que a militar terá o direito à prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença-maternidade conforme a previsão do inciso XVII, do caput do art. 7º, da CF/88.

Na análise comparativa, observa-se que o regime estatutário levará vantagem sobre o regime celetista, devido à ausência de critério específico, que no celetista é a participação no Programa Empresa Cidadã, sendo que no estatutário é necessária tão somente a natural condição gravídica para a concessão da prorrogação de 60 (sessenta) dias.

3.4.3 Da paternidade

Por licença-paternidade, compreende-se o período que o pai faz jus para acompanhar o parto do recém-nascido e ainda apoiar à gestante.

Primeiramente, com relação ao regime celetista, resta mencionar que antes do advento da CF/88, era assegurado ao genitor, segundo previsão do art. 473, inciso III, da CLT, apenas 1 (um) dia de não comparecimento ao serviço.

Com o advento da CF/88, encontra previsão expressa no art. 10, alínea b, § 1º, da ADCT, o direito à dispensa do serviço nos moldes do art. 7º, inciso XIX, da CF/88, por 5 (cinco) dias. No mesmo sentido, aquele estabelecimento que decida participar do Programa Empresa Cidadã, nos moldes do art. 1º, inciso II, da Lei 11.770 de 09 de Setembro de 2008, poderá prorrogar por mais 15 (quinze) dias a licença-paternidade para seus empregados.

Já no regime estatutário, segue-se a previsão legal do art. 7º, inciso XIX, da CF/88, concomitante com a previsão expressa no art. 10, alínea b, § 1º, da ADCT, com a concessão de dispensa do serviço por 5 (cinco) dias.

Na análise comparativa, observa-se que se considerada a classe comum dos trabalhadores, haverá empate entre o regime estatutário e celetista, contudo, se observada a possibilidade de participação no Programa Empresa Cidadã, com a prorrogação por mais 15 (quinze) dias da licença-paternidade, levará vantagem o regime celetista.

3.4.4 Do luto

Por licença/dispensa luto, pode-se entender como o período necessário para a superação mínima da dor da perda parental e bem como a recuperação psicológica básica para o retorno as atividades laborativas habituais.

Segundo o regime celetista, está previsto no art. 473, inciso I, da CLT, o não comparecimento do empregado por até 2 (dois) dias consecutivos ao serviço, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica. Encontra variação essa previsão na concessão à classe de professores, onde segundo art. 320, § 3º, da CLT, não serão descontadas as faltas no decurso de 9 (nove) dias por motivo de luto.

Já no regime estatutário, prevê o EMEMG, que o militar terá direito a dispensa do serviço por 8 (oito) dias, quando ocorrer falecimento de pessoa da família, assim considerados, os pais, a esposa, os filhos, os irmãos e os sogros.

Na análise comparativa, observa-se que se considerada a classe comum dos trabalhadores, o regime estatutário levará vantagem por ter 7 (sete) dias a mais sobre o regime celetista, contudo, se levarmos em consideração a classe de professores, o ganho é do celetista por superar o estatutário em 1 (um) dia.

3.5 Da jornada de trabalho

O regime celetista nesse quesito também sofreu alterações advindas pela Reforma trabalhista. A jornada de trabalho prevista no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, estipula a jornada de 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, contudo, segundo previsão do art. 59-A, da CLT, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção

coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o estabelecimento de horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Com relação à possibilidade de horas extras, segundo art. 59, da CLT, poderá ser acrescida de duas horas extras diárias, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O parágrafo 1º, do mesmo dispositivo legal, predispõe que a remuneração da hora extra será pelo menos de 50% (cinquenta por cento) superior àquela paga pela hora de trabalho normal.

Com relação ao banco de horas, de acordo com o art. 59, § 5º, da CLT, este, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. E no mesmo sentido, segundo o art. 611-A, da CLT, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuser sobre banco de horas anual.

Nos termos do art. 611-A, inciso III, da CLT, o intervalo intrajornada será de 30 (trinta) minutos para aquelas jornadas superiores a seis horas e nos termos no art. 71, § 4, da CLT, a não concessão ou a concessão parcial do tempo referenciado concederá ao empregado o direito ao acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Agora nos termos do art. 58, § 2º, da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Outra mudança, que merece ser ressaltada, é a que diz respeito à troca de uniforme, onde segundo previsão do art. 4º, § 2º, inciso VIII, do mesmo diploma legal, não será computada como tempo de serviço, exceto, aquela em que houver obrigatoriedade pela empresa.

Nos moldes do art. 66, da CLT, entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. Nesse sentido, assegura a súmula nº 110, do TST, que deverá haver um descanso semanal remunerado no total de 35 (trinta e cinco) horas, sendo 24 (vinte e quatro) horas de repouso e mais 11 (onze) horas de descanso. Segundo Orientação Jurisprudencial da Subseção I – Especializada em Dissídios Individuais (OJ-SBDI-I) nº 355, quando não respeitado o total das 35 (trinta e cinco) horas, será paga cada hora faltante como hora extra.

Já no regime estatutário, prevê a Resolução nº 4.285 de 10 de Dezembro de 2013, no art. 1º, que a carga horária semanal de trabalho dos militares da instituição, das atividades administrativas, especializadas, de ensino e operacionais, ressalvado o já mencionado art. 15, do EMEMG, corresponderá a 40 (quarenta) horas semanais.

A jornada de trabalho da PMMG pode comportar variações de horas, como de 6 (seis), 8 (oito), 10 (dez) e 12 (doze) horas de serviço, contudo, prevê o art. 6º, da citada resolução, a proibição de turnos de serviço maiores que 12 (doze) horas dia.

Nos termos do caput do art. 11, da mesma resolução, deverá ser mantido controle informatizado de carga horária individual, apresentado mensalmente e trimestralmente ao militar. E, nos moldes do inciso V, do mesmo dispositivo legal, os créditos ou débitos de hora do militar deverão ser apurados e compensados, no máximo, em período trimestral.

Com relação ao horário de alimentação, estipula o art. 14, I e II, da mencionada Resolução, respectivamente, que para os turnos de até 6 (seis) horas de serviço, serão concedidos 15 (quinze) minutos e para os turno de mais de 6 (seis) horas de serviço, serão concedidos 30 (trinta) minutos.

Em virtude do regime em tempo integral e a existência de banco de horas, não há qualquer previsão para o pagamento de horas extras.

Na análise comparativa, observa-se que a jornada de trabalho pelo regime estatutário é menor, devido ao decréscimo de 4 (quatro) horas semanais com relação ao regime celetista, contudo, no celetista existe o pagamento de horas extras, o que inexistente no estatutário. O banco de horas do regime estatutário, na maioria das vezes, existe só na teoria, pois, na prática, o militar não consegue fazer jus as folgas advindas do crédito em horas de trabalho, o que no celetista é cumprido.

Com relação ao horário de alimentação há uma equiparação, a não ser pela existência de o tempo de 15 (quinze) minutos no regime estatutário para os turnos com duração de até 6 (horas), o que inexistente no regime celetista.

Com relação ao horário de descanso, o celetista vence por ter que ser cumprido ou então compensado pelas horas extras, uma vez que no estatutário tal descanso pode ser extirpado devido à demanda/necessidade do serviço, sendo posteriormente, se possível e viável, compensado com alguma dispensa de serviço.

De um modo geral, as concessões do regime celetista, mesmo que severamente mitigadas pela Reforma Trabalhista, se mostram melhores no conjunto do que as previstas no regime estatutário.

3.6 Do direito à greve

Por greve, nos termos do art. 2º, da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, considerada a Lei da Greve, podemos entender o instituto, como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços a empregador. Nos mesmos termos, estabelece o art. 9º, da CF/88 que é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Para a plenitude desse instituto no regime celetista, faz-se necessário mencionar o instituto da sindicalização, onde nos moldes do art. 8º, inciso III, da CF/88, cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas e bem como do inciso VI, que assevera que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Nesses mesmos moldes assegura o art. 513, da CLT e seus incisos, que tratam das prerrogativas do sindicato e ainda no art. 514, alínea c, tem-se o dever dos sindicatos na promoção da conciliação nos dissídios de trabalho.

Sendo assim, os trabalhadores sujeitos ao regime celetista devem, antes de tudo, optar pela tentativa de solução do conflito por meio da autocomposição, sendo possível, ainda, nos moldes do art. 616, § 1º, da CLT, a mediação nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nos moldes da Orientação Jurisprudencial nº 11 da Seção de Dissídios Coletivos (OJ-SDC) do TST, “é abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto”. Ainda não obtendo sorte, é possível e facultativa, nos moldes do art. 3º, da Lei 7.783/1989, a possibilidade de arbitragem.

Não havendo sucesso nas fases já citadas, nos moldes do art. 4º, da Lei de Greve, a Assembleia Geral deve ser convocada pela entidade sindical para definir as reivindicações da categoria, deliberando sobre a greve, conforme o estatuto.

Não obstante, cabe ressaltar que nos moldes do art. 4º, § 2º e art. 5º, do mesmo diploma legal, a legitimidade para o exercício da greve é do sindicato. E quando houver ausência de sindicalização, a legitimidade será da federação, e havendo ainda essa ausência, será da confederação. Não havendo qualquer dessas, será admitida, em último caso, a “comissão de negociação”.

Vale mencionar ainda que após a EC nº 45/2004, que alterou o art. 114, inciso II e III, da CF/88, cabe a Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam exercício do direito de greve, reconhecendo a legitimidade das entidades sindicais, tanto patronais como também de trabalhadores, para provocar a solução judicial do conflito coletivo.

Nos moldes do parágrafo único do art. 3º, e do art. 13, da Lei de Greve, em relação ao aviso prévio de greve, prevê respectivamente 48 (quarenta e oito) horas de antecedência mínima para a notificação do sindicato patronal ou dos empregadores diretamente interessados e de 72 (setenta e duas) horas de antecedência mínima para aqueles considerados serviços ou atividades essenciais.

Nos termos do art. 10, da Lei de Greve, são considerados “serviços ou atividades essenciais”: I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II - assistência médica e hospitalar; III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários; V - transporte coletivo; VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações; VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo; XI compensação bancária.

Já nos moldes do art. 11, do referido diploma legal, durante a greve desses serviços ou atividades essenciais, deve haver o atendimento inadiável da comunidade, ou seja, quando não atendidas, colocam em perigo iminente as necessidades da comunidade.

Na mesma esteira, determina o art. 9º, do mesmo diploma legal, que deve haver a manutenção dos bens, sendo observada a manutenção de equipes que impeçam o prejuízo e deterioração irreversível de máquinas e equipamentos.

Já no regime estatutário, devido à condição de militares das forças armadas, nos moldes do art. 142, inciso IV, da CF/88, tem-se expressamente que aos militares são proibidas a sindicalização e a greve. Tal força normativa encontraria asserção nos princípios norteadores do militarismo, que são a hierarquia e disciplina militar.

Nessa mesma esteira, há que se ressaltar o julgamento do Mandado de Injunção (MI) nº 670-9, do Espírito Santo (ES), interposto pelo Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Espírito Santo (SINDPOL), onde por maioria dos votos, o Supremo Tribunal Federal (STF), decidiu pela proibição do direito à greve as polícias cíveis da Federação, por se tratar de um serviço essencial. Tal julgado encontra amparo na omissão constitucional e bem como na omissão legiferante ordinária, valendo-se também, da construção argumentativa prevista na

Lei 7.783/1989. Tal precedente também é aplicado na questão policial militar e reforça a citada previsão constitucional.

Na análise comparativa, observa-se que, como é sabido, o instituto da greve visa garantir melhorias à classe trabalhadora, logo, a sua vedação aos militares deixa o regime celetista em melhores condições para a busca por melhorias.

3.7 Da aposentadoria

Por aposentadoria pode-se entender como o direito adquirido pelos servidores após as regras estabelecidas, seja pelo regime celetista, seja pelo regime estatutário, concedendo ao trabalhador o benefício de recebimento de determinado montante pecuniário sem a execução do labor.

O regime celetista, através da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os planos de benefícios e da previdência social, dando também outras providências, sendo então o diploma legal competente para disciplinar tal instituto no mencionado regime. Segundo art. 18, desse diploma legal, são formas de aposentadoria: por idade, por contribuição e por invalidez.

Nos moldes do art. 48, do referido diploma legal, terá direito a aposentadoria por idade o servidor do sexo masculino aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, e do sexo feminino, aos 60 (sessenta) anos de idade, desde que tenham contribuído com a Previdência Social pelo tempo mínimo de 15 (quinze) anos.

Nos moldes do art. 42, do referido diploma legal, a aposentadoria por invalidez é o benefício concedido ao servidor que, por doença, ou por acidente, seja considerado pela perícia médica da Previdência Social incapacitado para exercer as atividades laborativas ou ainda outro tipo de serviço que lhe garanta o sustento. Tal processo é executado pelo próprio Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), no momento em que o médico perito atesta a incapacidade laborativa para o trabalho por tempo indefinido.

A aposentadoria por tempo de contribuição sofreu alteração com o advento da Lei 13.183, de 04 de novembro de 2015, sendo um diploma alterador da referida Lei 8.213/1991. Nos moldes do art. 29-C, da Lei 8.213/1991, agora o cálculo levará em consideração o número de pontos alcançados somando a idade e o tempo de contribuição do trabalhador, com a observância da nominada regra 85/95 progressiva. Sendo assim, além dos pontos, é necessário também cumprir a carência, que corresponde ao quantitativo mínimo de 180 (cento

e oitenta) meses de contribuição para este benefício de aposentadoria. Alcançada essa disposição, será possível receber integralmente o benefício.

A progressividade da regra visa ajustar os pontos necessários para obter a aposentadoria de acordo com a expectativa de sobrevida brasileira. Nesse sentido, até 30 de dezembro de 2018, para se aposentar por tempo de contribuição, sem incidência do fator, o segurado terá de somar 85 (oitenta e cinco) pontos, se mulher, e 95 (noventa e cinco) pontos, se homem. A partir daí, a regra torna-se gradativa e se escalona até 31 de dezembro de 2026, onde se equaliza e passa a ser de 90 (noventa) pontos para as mulheres e 100 (cem) pontos para os homens.

Também nos moldes dos arts. 52 e 53, do mesmo diploma legal, é possível concessão do benefício de aposentadoria por tempo de contribuição proporcional, sendo que a partir de 30 (trinta) anos de contribuição para homens e de 25 (vinte e cinco) anos de contribuição para mulheres, contudo, nesse caso, o homem deverá ter no mínimo 53 (cinquenta e três) anos de idade e a mulher deverá ter no mínimo 48 (quarenta e oito) anos de idade.

Já no regime estatutário, a previsão encontra-se no EMEMG, que passou por diversas alterações, sendo a última, muito benéfica para os militares do Estado de Minas Gerais, que foi o advento da Lei Complementar 109, de 22 de dezembro de 2009.

Cabe-se esclarecer dois momentos distintos da aposentadoria do militar, onde nos moldes do art. 3º, §§ 2º e 3º, do EMEMG, o de reserva será aquele em que o militar para de prestar serviço, assumindo a situação de inatividade, contudo, pode ser reconvocado para o serviço ativo em qualquer momento e o de reforma, onde o militar estará totalmente e definitivamente desobrigado do serviço policial militar.

Em um primeiro momento, cabe ressaltar que nos moldes do art. 131, do mesmo diploma legal, que o militar que estiver aguardando a transferência para a reserva permanecerá no exercício de suas funções até a publicação do decreto de transferência.

O art. 94-A, do referido diploma legal, assevera que quando os militares forem transferidos para a reserva remunerada e para a reforma os proventos (equivalente ao salário do regime celetista) corresponderão aos mesmos vencimentos dos militares da ativa, do mesmo posto ou graduação, respeitadas as vantagens provenientes de adicional de desempenho ou tempo de serviço, nos termos da Constituição do Estado.

A invalidez, também é aqui reconhecida, de acordo com os arts. 50 e 96, do mesmo diploma legal, o militar atacado de enfermidade motivada por acidente no serviço ou por moléstia profissional ou tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira,

lepra, paralisia, ozena, pênfigo foliáceo, cardiopatia descompensada ou doença que invalide inteiramente, mediante parecer da junta militar de saúde, será reformado com o soldo e vantagens integrais do posto ou graduação, qualquer que seja o tempo de serviço.

De acordo com o art. 95, do EMEMG, será transferido para a reserva remunerada o militar que contar com 30 (trinta) anos de efetivo serviço ou se atingir a idade-limite de permanência no serviço ativo e contar com mais de 20 (vinte) anos de efetivo serviço. Preceitua o art. 141, do mesmo diploma legal, que o limite de idade para a permanência do oficial ou praça na reserva é de 65 (sessenta e cinco) anos.

Ainda de acordo com o art. 136, § 13, do referido diploma legal, é concedido a policial e a bombeiro militar a possibilidade de requerer a transferência para a reserva remunerada aos vinte e cinco anos de efetivo serviço, com proventos integrais, vedada a contagem de qualquer tempo fictício não previsto em lei.

Na análise comparativa, observam-se claramente diversas distinções entre o regime celetista e estatutário. Enquanto regra geral, para a aposentadoria do trabalhador celetista é preciso à contribuição por 35 (trinta e cinco) anos, no estatutário é necessário a contribuição de 30 (trinta) anos somente.

Outra diferença que é extremamente válida é a questão do quantitativo salarial após a aposentadoria, enquanto o celetista passa pela necessidade da contribuição por 180 (cento e oitenta) meses, no estatutário, é possível a contribuição por 25 (vinte e cinco) anos na instituição militar e a averbação de até 5 (cinco) anos fora, desde que recolhida a contribuição.

Nessa esteira, é factível afirmar que o regime estatutário reserva maiores benefícios na concessão da aposentadoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para uma melhor compreensão da análise comparativa entre o regime celetista e estatutário, se fez necessária toda uma construção alicerçada no Direito do Trabalho e no Direito Administrativo, observando uma temática comum que fizesse inferência entre tais regimes.

Houve, então, a necessidade de perpassar pelo contexto histórico de cada seara, para demonstrar a evolução dos direitos adquiridos pelos trabalhadores celetistas e pelos servidores públicos. A partir desse ponto, a seara trabalhista rumou para o entendimento da diversidade principiológica própria do ramo justralhista, que tem por finalidade precípua a equalização da balança entre empregado e empregador. Por último, houve a explicação sobre os elementos necessários para a formação do vínculo de trabalho.

Após o contexto histórico do servidor público, passa-se ao entendimento da terminologia servidor público e suas especificidades constitucionais, passando para a definição constitucional dos militares, e por fim, breves considerações sobre o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais.

O trabalho foi desenvolvido através de pontos-chaves de cada regime, de modo a permitir que no momento oportuno, que é o do comparativo, já houvesse uma compreensão sólida das peculiaridades de cada regime, para que, a partir daí, se pudesse atingir o objetivo desse trabalho, que é uma análise comparativa de cada regime voltada para pontos específicos.

A partir da análise comparativa não foi difícil de perceber que cada regime tem peculiaridades distintas, seja pela própria condição do serviço prestado, seja por questões históricas, sociais ou mesmo políticas.

O regime celetista mostrou-se de acordo com a evolução temporal, sempre preocupado em alinhar as condições de trabalho e também de direitos para todas as classes trabalhadoras, comportando, por óbvio, exceções. Todavia, são inegáveis os ganhos advindos à classe celetista pelo decurso do tempo, que somente veio a sofrer perdas consideráveis recentemente, com a nominada Reforma Trabalhista.

Por sua vez, o regime estatutário, através do decurso temporal, mostrou-se moroso na conquista de melhorias de trabalho e bem como de direitos. Somente com o advento da Constituição da República Federativa de 1988, que houve a consolidação dos direitos dos servidores públicos, havendo discussões constantes sobre a aplicação do regime único aos

servidores, que só veio a estabilizar-se com a Emenda Constitucional 19/98, trazendo de vez a volta ao regime único aos servidores públicos.

Observa-se através da análise comparativa, pelos quesitos previamente determinados, que em alguns casos o regime estatutário irá se sobrepor ao regime celetista, em outros o regime celetista demonstrará ser mais vantajoso que o estatutário e em alguns casos teremos um equilíbrio entre os dois de forma geral.

Com relação ao acesso à vaga de emprego, devido à diversidade de possibilidades, mostrou-se mais acessível o celetista, já no quesito estabilidade, venceu o regime estatutário por demonstrar estabilidade permanente de modo geral.

Com relação às parcelas salariais, tomando os quatro quesitos apontados, temos um equilíbrio se observado todo o conjunto, contudo, se observados separadamente, veremos que o salário básico do regime estatutário leva vantagem por ser igual para um mesmo cargo. Com relação ao 13º salário, levará vantagem o celetista por ter a possibilidade de perceber o benefício em duas vezes ao longo do ano. Já com relação à ajuda de custo, leva vantagem prática o celetista por não depender da saúde dos cofres públicos do Estado. E por fim, com relação à concessão de férias, ressalta-se a possibilidade de venda de dias pelo regime celetista, e o maior número de dias de férias advindo do regime estatutário.

Tomando a análise das dispensas de serviço, observa-se no regime celetista o advento da participação em Empresa Cidadã, que traz ampliação às dispensas de maternidade e paternidade e já no estatutário, inexistente tal possibilidade, havendo perda com relação à paternidade. Já as dispensas de luto e núpcias, se considerada a regra geral, o estatutário leva vantagem sobre o celetista.

Na análise da jornada de trabalho, se observado o quantitativo de horas, levará vantagem o estatutário por ter uma jornada semanal de 40 (quarenta) horas semanais, contudo, de ordem prática, pode comportar variações devido à própria questão estatutária da necessidade de serviço.

O direito de greve está presente apenas no regime celetista, sendo expressamente vedado no regime estatutário, conforme demonstrado através da previsão constitucional e reforçado pelo MI nº 670-9/ES, o que denota um fator dificultador na busca pela melhoria das condições de trabalho e bem como salariais para os servidores militares.

Na última análise, temos o quesito aposentadoria, que demonstrou bastante instável devido à recente alteração da regra 85/95 progressiva, do regime celetista e um tanto mais estável e benéfica para o regime estatutário, mostrando ser mais benéfica a deste regime.

Sugere-se a partir de tal análise que houvesse a possibilidade ao direito de greve para os servidores estatutários, pois, sem tal direito que é inerente ao trabalhador celetista, os servidores militares ficam sem qualquer chance pessoal de lutar contra as vontades governamentais, tendo que apoiar-se em uma última e única opção, na política, elegendo militares que façam a luta da classe junto ao chefe de executivo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Cláudia Mendonça. **A relação de trabalho do servidor público estatutário**. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.26804>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. OS REGIMES JURÍDICOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO BRASIL E SUAS VICISSITUDES HISTÓRICAS. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, v. 1, n. 50, p.143-169, 01 jan. 2007. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/articles/32.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 jun. 2017.

BRASIL. Decreto nº 57.155, de 03 de novembro de 1965. Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d57155.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de fevereiro de 2002. Código Civil. **Institui O Código Civil**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 20 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. **Cria O Programa Empresa Cidadã, Destinado à Prorrogação da Licença-Maternidade Mediante Concessão de Incentivo Fiscal, e Altera A Lei no 8.212, de 24 de Julho de 1991.** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

BRASIL. Lei Nº 13.105, de 16 de Março de 2015: **Código de Processo Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 20 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.183, de 04 de novembro de 2015. Altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, para tratar da associação do segurado especial em cooperativa de crédito rural e, ainda essa última, para atualizar o rol de dependentes, estabelecer regra de não incidência do fator previdenciário, regras de pensão por morte e de empréstimo consignado, a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, para assegurar pagamento do seguro-defeso para familiar que exerça atividade de apoio à pesca, a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, para estabelecer regra de inscrição no regime de previdência complementar dos servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, para dispor sobre o pagamento de empréstimos realizados por participantes e assistidos com entidades fechadas e abertas de previdência complementar e a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990; e dá outras providências. . Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113183.htm>. Acesso em: 15 mar. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):** aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 25 dez. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em:

<<http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=17728053&id=17728058&idBinario=17728664&mime=application/rtf>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Institui A Gratificação de Natal Para Os Trabalhadores.** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. **Dispõe Sobre O Pagamento da Gratificação Prevista na Lei N ° 4.090, de 13 de Julho de 1962.** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14749.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 5172, de 25 de outubro de 1966. **Código Tributário Nacional:** dispõe sobre o sistema tributário nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Brasília, 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5172.htm>. Acesso em: 28 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. **Dispõe Sobre O Exercício do Direito de Greve, Define As Atividades Essenciais, Regula O Atendimento das Necessidades Inadiáveis da Comunidade, e Dá Outras Providências.** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. **Dispõe Sobre O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e Dá Outras Providências.** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

BRASIL. 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 15 mar. 2018.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado.** Brasília: Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/planodiretor/planodiretor.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 670-9. Sindicato dos Servidores Policiais Civis do Estado do Espírito Santo - SINDPOL. Congresso Nacional.

Relator: Ministro Maurício Corrêa. Brasília, DF, 25 de outubro de 2007. **Dje**. Brasília, 31 out. 2008.

CAMPOS, Suair da Silva. **DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS**. 2015. 88 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/133925/PDF-A - TCC SC 2015 MONO SUAIR CAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

COSTA, André Lourenço Simões da. **Diferenças entre os regimes previdenciários para servidores públicos e demais trabalhadores e seu impacto nas decisões de poupança**. 2013. 63 f. Monografia (Especialização) - Curso de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Andre_Lourenco_Simoes_da_Costa.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14^a ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2^a ed. São Paulo: LTr, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 7^a ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 41. ed. Paraná, Pr: Malheiros, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MINAS GERAIS (Estado). **Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=5301&ano=1969>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

MINAS GERAIS (Estado). Lei Complementar nº 109, de 22 de dezembro de 2009. ALTERA A LEI Nº 5.301, DE 16 DE OUTUBRO DE 1969, QUE CONTÉM O ESTATUTO DOS

MILITARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS, A LEI COMPLEMENTAR Nº 76, DE 13 DE JANEIRO DE 2004, A LEI COMPLEMENTAR Nº 95, DE 17 DE JANEIRO DE 2007, E A LEI DELEGADA Nº 37, DE 13 DE JANEIRO DE 1989. Belo Horizonte, BH. Disponível em:

<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=109&ano=2009>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

MINAS GERAIS (Estado). Resolução nº 4.285, de 10 de dezembro de 2013. **Dispõe Sobre A Jornada de Trabalho na Polícia Militar e Dá Outras Providências**. Belo Horizonte, BH. Disponível em:

<<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/uploadFCK/crs/28072017141432712.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito Administrativo**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 01 - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - **SBDI I nº 355**, de 14 de março de 2008. INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008). Brasília, DF. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA355>. Acesso em: 25 fev. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 05 - Seção de Dissídios Coletivos - **SDC nº 11**, de 27 de março de 1998. GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA. (inserida em 27.03.1998). Brasília, DF. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA11>. Acesso em: 25 fev. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 110**, de 21 de novembro de 2003. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e

21.11.2003. . Brasília, DF. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110>. Acesso em: 16 fev. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 369**, de 27 de setembro de 2012. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. . Brasília, DF. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369>. Acesso em: 16 fev. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 390**, de 25 de abril de 2005. ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Brasília, DF. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-390>. Acesso em: 16 fev. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 443**, de 27 de setembro de 2012. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. . Brasília, DF. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443>. Acesso em: 16 fev. 2018.