

Jouber Natal Tuolla

RELAÇÕES DE TRABALHO

INTRODUÇÃO

Nosso escrito é fruto de análise das relações de trabalho no Município de Rio Claro enquanto empregador, não perdendo de vista o fato de que em nosso município não foi adotado o Regime Jurídico Único de que trata a Constituição Federal em vigor, tendo a nossa Lei Orgânica mantido o Regime Estatutário para alguns e o Regime Celetista para outros.

Na verdade, a grande maioria dos trabalhadores são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, existindo uma minoria sob o regime estatutário.

Não cabe aqui refletirmos sobre qual regime deveria ser o adotado pela municipalidade, mas sim analisarmos as relações de trabalho no Serviço Público Municipal de Rio Claro, seja como Prefeitura Municipal, Departamento Autônomo de água e Esgoto (DAAE) ou Fundação Municipal de Saúde.

Aqueles que trabalham no Magistério Público, no Museu Histórico e Pedagógico ou na Guarda Municipal, são diretamente vinculados à Prefeitura Municipal de Rio Claro.

Entre estatutários e celetistas, concursados ou não, ativos e inativos, o universo é de aproximadamente quatro mil pessoas.

A Prefeitura Municipal emprega cerca de dois mil e quinhentos trabalhadores, a Fundação Municipal de Saúde outros oitocentos, o DAAE mais trezentos, restando oitocentas pessoas que recebem complementação de aposentadoria ou pensão.

A atual Constituição Federal, que é de 5 de outubro de 1988, trouxe muitas novidades no que concerne às relações de trabalho, notadamente no serviço público, e de lá para cá estamos na quarta administração municipal, desde o Dr. Azil Francisco Brochini (1989/1992), Prof. Dermeval da Fonseca Nevoeiro Júnior (1993/1996) e Prof. Cláudio Antonio de Mauro, esse reeleito prefeito municipal (1997/2000) e (2001/2004).

Questões importantes nas relações de trabalho prendem-se não só aos aumentos e reajustes salariais, mas também na quitação dos vencimentos nos prazos legais, bem como a contratação válida, vez que a municipalidade carecia de cargos legalmente criados que pudessem ser colocados em concurso público de provas e títulos.

O município, carecendo de melhor arrecadação, sem aumentar impostos, trabalhou na conscientização do povo em relação ao pagamento do IPTU, por exemplo, tanto no que se refere à dívida ativa, quanto ao imposto de cada ano.

Tendo arrecadação, a municipalidade passou a pagar seus laboristas em dia, podendo até mesmo conceder aumentos e reajustes, sem comprometer com a folha de pagamento a sua receita, ainda mais quando em 2000 foi editada a Lei de Responsabilidade Fiscal.

O número de trabalhadores não concursados, admitidos após a promulgação da Constituição Federal de 1988, era grande, tendo a Procuradoria Regional do Trabalho iniciado procedimento administrativo em 1995 para regularizar a situação; que pela falta de êxito

passou para a esfera judicial, chegando a Justiça do Trabalho declarar nulos 1.435 contratos de trabalho.

Mas a máquina administrativa não podia parar e sobre isso, como desligar mais de mil trabalhadores, sem causar um caos social? Urgia uma reforma administrativa, que criasse cargos, que possibilitasse um concurso público, que trouxesse um projeto de regularização!

Dentro desse cenário real, com poderes e obrigações, entre a letra fria da lei e a pessoa humana do trabalhador e sua família, com o Poder Judiciário sentenciando a nulidade dos contratos de trabalho, o Executivo Federal promulgando a Lei de Responsabilidade Fiscal, os protestos dos servidores liderados pela entidade Sindical, após discussão e aprovação, foi editada a Reforma Administrativa, que hoje permite seja realizado um concurso público.

Mas, sabe-se, os problemas e questionamentos não param por aí, os trabalhadores reivindicam aumentos e reajustes salariais, além de benefícios chamados sociais; o concurso público, mesmo sendo um imperativo constitucional, deixará de fora muitos que trabalham há vários anos, para dar lugar a jovens estudantes, sem emprego, que teoricamente estão melhores preparados.

Cabe aqui mais uma observação de relevância jurídica e social: nasceu na administração pública municipal de Rio Claro uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC), que declara "cargo temporário em extinção" aquele ocupado por trabalhador na situação de contrato nulo, que foi admitido antes de 5 de outubro de 1988 sem concurso.

Vingando essa idéia que nasceu em Rio Claro, SP, esses trabalhadores não precisarão ser desligados, embora as novas contratações somente possam ser feitas obedecendo o comando constitucional.

Certo é também que existem, entre os contratos de trabalho declarados nulos pela Justiça do Trabalho, muitos que são objeto de Prova Seletiva, sendo que já existe reclamatória trabalhista com Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região, convalidando tais contratações; mas isto ainda refere-se a alguns contratos apenas.

Dentro desses temas é que passaremos à nossa análise das relações de trabalho na administração pública municipal de Rio Claro.

1) PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO CLARO

1.1) REGIME JURÍDICO

A LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE RIO CLARO dispõe no artigo 120:

“O Município terá regime jurídico para os servidores da administração pública direta, das autarquias e fundações públicas, bem como planos de carreira e será estabelecido através de lei em estatuto próprio ou pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho, que disporá sobre o direito, deveres e regime disciplinar, assegurados os direitos adquiridos.”

E a LEI COMPLEMENTAR Nº. 001/2001, que dispõe sobre a Organização Administrativa, reza no artigo 111:

“O regime jurídico instituído pela Prefeitura Municipal será o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).”

Ressalvando o seu parágrafo único:

“Fica garantido aos servidores municipais que ingressaram no serviço público municipal anteriormente a esta Lei, a manutenção do regime jurídico ao qual estejam vinculados na data de sua publicação.”

Predomina na Prefeitura Municipal o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), restando na qualidade de estatutários o quadro do magistério público municipal e os professores da Secretaria Municipal de Esportes (os últimos a serem concursados), os quais são regidos pela Lei Nº. 2081/86, com as alterações promovidas pela Lei Nº. 3.096/2000, tudo conforme artigo 112, da Lei Complementar Nº. 001/2001.

Estatutários são também os procuradores e uns poucos antigos funcionários.

Dos aproximados 2.500 funcionários e servidores da Prefeitura Municipal, estatutários temos cerca de 400 que são do quadro do magistério, 60 da Guarda Municipal, procuradores, fiscais, e 110 em cargos de comissão; os restantes 1.900 são trabalhadores regidos pela CLT.

A Constituição Federal de 1988 originalmente dispôs sobre Regime Jurídico Único (“caput” do artigo 39), que foi alterado pela Emenda Constitucional Nº. 19, de 4.6.1998.

Entretanto, muitas são as críticas dos doutos e mestres no sentido de que o regime jurídico há de ser o estatutário, com

muitas críticas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e mais reparos ainda para os casos de regime misto:

“O que não é possível, sem contrariar o art. 39, é que adotem soluções diferentes entre si, de tal maneira que uma coloque certas atividades sob o regime de cargo, ao passo que em outras, as mesmas atividades estejam sob regime de emprego.”

Não se pode olvidar que o regime celetista, adotado para a grande maioria dos que servem no Município, tem sua preferência já destacada na própria Lei Orgânica Municipal.

As implicações mais importantes dizem respeito ao foro competente e à legislação.

Sim, os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) têm a Justiça do Trabalho como a competente para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos, conforme dispõe o artigo 114 da Constituição Federal; enquanto os funcionários estatutários têm a Justiça Comum Estadual.

Quanto à legislação aplicável aos celetistas, além da CLT, aplica-se a legislação trabalhista complementar, cuja prerrogativa é federal, podendo as leis municipais apenas acrescentar direitos; para os estatutários, além do que prevê a Constituição Federal como garantia mínima, é a legislação municipal que estabelece direitos.

Mas, ao ver deste que escreve, com certeza também dos próprios servidores, das entidades sindicais, bem como dos que defendem os direitos de quem trabalha, o regime celetista é o que melhor pode atender os anseios e necessidades dos que trabalham.

Tanto as normas consolidadas são boas para os trabalhadores, que o Governo Federal, quem sabe por alguma pressão empresarial, mandou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Nº. 5.483/2001, visando alterar a CLT e dar nova redação ao artigo 618, para que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleçam sobre o disposto em lei.

Deixou apenas duas ressalvas, “desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”.

Até agora tal projeto de lei não foi aprovado pelo Senado Federal (apenas pela Câmara dos Deputados), mas se vier a aprovação e passar a ser lei, os direitos negociados prevalecerão sobre os legislados.

Quando não houver negociação coletiva, no caso de servidores municipais através de Acordo Coletivo de Trabalho, continuará valendo o disposto em lei (CLT e legislação complementar).

Somente o tempo dirá se o projeto será transformado em lei, bem como, em caso positivo, se as negociações coletivas irão melhor atender às necessidades dos trabalhadores.

As relações de trabalho estão diretamente ligadas ao regime de trabalho adotado, que no Município de Rio Claro, predominantemente, é o da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT.

1.2) CARGOS EM COMISSÃO

Com previsão na Constituição Federal, artigo 37, inciso V, mesmo após a Emenda Constitucional Nº. 19, destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

A Lei Orgânica do Município de Rio Claro, artigo 123, parágrafo 1º., diz que "serão exercidos preferencialmente por servidores ocupantes de cargos de carreira técnica ou profissional nos casos e condições previstos em lei".

E a Lei Complementar Nº. 001/2001 (Reforma Administrativa), no artigo 48, inciso IV, estabelece:

"cargo em comissão é o conjunto de tarefas e encargos de direção, chefia, coordenação, supervisão, assessoramento e outras funções de confiança, de livre nomeação e de exoneração do Prefeito Municipal".

Atualmente somam 110 os cargos em comissão, que são ocupados por 25 servidores municipais e 85 que não pertencem ao quadro municipal.

1.3) CONTRATADOS SEM CONCURSO

A Constituição Federal estabelece:

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

"II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração".

“Parágrafo 2º. – A não-observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei”.

Assim também a Lei Orgânica do Município de Rio Claro:

“Artigo 124 – A investidura em cargo, emprego ou função pública depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas nomeações para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração”.

Entretanto, mesmo após a promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988, na Prefeitura Municipal de Rio Claro (e não apenas nela, mas em muitas e muitas prefeituras em todo país) não se realizou concurso público e as contratações foram feitas em desrespeito às normas constitucionais.

Em todo Brasil, em todos os níveis, mas principalmente nas prefeituras municipais, as contratações não eram precedidas de concurso público e o Poder Judiciário, quando provocado, com mais intensidade na segunda metade da década de 90, começou a julgar das maneiras mais díspares possíveis.

Como as contratações eram feitas sem aprovação prévia em concurso público, o regime adotado para esses servidores era o celetista e a competência para dirimir os conflitos era da Justiça do Trabalho.

Tanto em primeira instância (Juntas de Conciliação e Julgamento e depois Varas do Trabalho), como em segunda (Tribunais Regionais do Trabalho), basicamente havia três categorias de julgados: 1) acolhia a contratação como válida e deferia direitos trabalhistas; 2) declarava nula a contratação, mas por ser o servidor um hipossuficiente deferia direitos trabalhistas, impondo responsabilidade à autoridade responsável pelo ato; e 3) declarava nula a contratação e não deferia qualquer direito trabalhista a não ser salário.

Muitos julgados traziam a determinação de expedição de ofícios ao Ministério Público Estadual, bem como o do Trabalho, passando a questão da esfera trabalhista para outras, provocando uma análise ampla da questão.

O Ministério Público do Trabalho passou a instaurar Inquérito Civil Público contra Municípios que mantinham servidores contratados sem prévia aprovação em concurso público, buscando celebrar compromisso de desligamento de todos os irregularmente contratados, sendo que na falta de êxito, seria movida Ação Civil Pública.

Com o Município de Rio Claro não foi diferente.

O procedimento administrativo foi instaurado em novembro de 1994, sendo que, em audiência realizada em 26 de setembro de 1995, o então representante do Município afirmou "que a intenção da Administração é realizar o concurso até o final do ano, haja vista que já estão minutados os editais...".

Em 27 de fevereiro de 1997, já na nova e atual administração, veio a informação de que nenhuma providência havia sido tomada pela administração anterior.

Nova audiência foi realizada em 24 de junho de 1999 na sede da Procuradoria em Campinas, quando o Município alegou a impossibilidade de a administração promover concurso, vez que não dispunha de cargos ou empregos públicos legalmente criados, aguardando a aprovação do Projeto de Lei Complementar que tramitava na Câmara Municipal (que somente em 2001 foi aprovado).

Assim, em agosto de 1999 foi ajuizada Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho contra o Município de Rio Claro, com pedido de liminar, visando que o Município "se abstenha de imediato de contratar quaisquer empregados sem prévia aprovação em concurso público", bem como a fixação de "multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais)".

Ao pedido definitivo acrescentou "ser declarada a nulidade dos contratos de trabalho celebrados após 05.10.88 em desacordo com o disposto no inciso II do art. 37 da Constituição Federal, conforme relação anexa (doc. 3), condenando o Município a promover o imediato desligamento dos trabalhadores".

O total dos contratos em questão é de 1.435, um número expressivo diante dos 2.500 trabalhadores da Prefeitura Municipal.

É o Processo Nº. 01764/1999 da Vara do Trabalho de Rio Claro, SP, cujo pedido de liminar teve a decisão da Juíza do Trabalho Dra. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues Leite em 1º de setembro de 1999 (na época o TST ainda não havia editado o Enunciado 363), que entre outros termos diz:

"Defere-se, portanto, a liminar pleiteada, para determinar que o Município de Rio Claro se abstenha, a partir da ciência da presente, de contratar empregados sem prévia aprovação em concurso público, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão declarados em lei e as hipóteses de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público"

E mais:

“Fixa-se, no inadimplemento da obrigação de não-fazer ora determinada, a multa diária de R\$ 500,00 por empregado contratado irregularmente, a ser revertida ao FAT”.

A audiência inicial foi designada para o dia 30 de setembro de 1999 e o Oficial de Justiça notificou o Município, da audiência e da liminar, na pessoa do Vice Prefeito e Chefe de Gabinete Dr. Cláudio Zerbo.

Estava em andamento uma importante batalha jurídica, tendo de um lado o Ministério Público do Trabalho e de outro o Município de Rio Claro, pela Administração Municipal Cláudio de Mauro, e a questão envolvia 1.435 contratos de trabalho.

Na audiência, o Procurador representante do Ministério Público do Trabalho exigia o desligamento dos irregularmente contratados, nem que fosse em escala, desde que dentro de um ano.

A Administração Cláudio de Mauro enfrentava, pelo menos, dois problemas nessa questão: 1) demitir 1.435 trabalhadores, que ficariam desempregados por muitos meses, um caos social; 2) a máquina administrativa seria brutalmente reduzida, comprometendo os serviços municipais.

A realidade é que a Reforma Administrativa ainda não estava aprovada pela Câmara Municipal e a Prefeitura não dispunha de cargos ou empregos públicos legalmente criados que pudessem ser objeto de concurso público.

Que fazer?

A Administração Pública Municipal não aceitou a proposta de acordo formulada pelo Ministério Público do Trabalho, que consistia na dispensa dos 1.435 trabalhadores no prazo de um ano, tendo contestado a Ação Civil Pública, a qual passou a depender de sentença judicial.

A possibilidade de ter uma decisão contra o Município era muito grande, mas aceitar a proposta de acordo do Ministério Público do Trabalho e causar um caos social não correspondia à filosofia do Governo Municipal.

Enquanto isso tramitava na Câmara Municipal o projeto de Lei Complementar da Reforma Administrativa, para criação de cargos.

Surgiu também no Governo Municipal de Rio Claro a idéia de salvaguardar os contratados sem concurso público após 5 de outubro de 1988, inserindo no Projeto de Lei da Reforma Administrativa um

artigo integrando esse pessoal no chamado "Quadro Temporário em Extinção".

E mais, para que isto pudesse ser realidade, não bastaria ser lei no Município de Rio Claro, havia necessidade de mudança na Constituição Federal e através de Proposta de Emenda Constitucional Nº. 54-A/1999 tal possibilidade existia.

O objetivo era a inclusão do artigo 76 no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, com a seguinte redação:

"Artigo 76 – O pessoal em exercício, que não tenha sido admitido na forma prevista no artigo 37 da Constituição Federal, estável ou não, por efeito do artigo 19 do ADCT, passa a integrar quadro temporário em extinção à medida que vagarem os cargos ou empregos respectivos, proibida nova inclusão ou admissão, a qualquer título, assim como o acesso a quadro diverso ou a outros cargos, funções, ou empregos."

Inclusive moção de apoio à PEC foi feita pelo Prefeito Municipal de Rio Claro juntamente com o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro, de cujo texto vale destacar o seguinte:

"Todavia, essas demissões em massa, dos referidos servidores não concursados, em todas as esferas de Governo, trarão no mínimo os seguintes efeitos nefastos:

a – o desemprego perverso, a curto prazo, de milhares e milhares de servidores, em todas as instâncias da Administração Pública, de todo o território nacional, acarretando gravíssimo problema social de fundo econômico e financeiro;

b – a paralisação traumática do serviço público a nível nacional, porque, ocorrendo a supracitada dispensa em massa, a curto prazo, do pessoal celetista contratado sem concurso, em situação funcional de fato ou irregular, desde 1988, conseqüentemente os serviços públicos serão abruptamente interrompidos, no mínimo até que todos ou quase seis mil Municípios, dos vinte e sete Estados brasileiros, editem suas leis, ou suas reformas administrativas, criando novos cargos, empregos públicos e funções, para abrirem, em seguida, os correspondentes concursos públicos, e fazerem os seus respectivos provimentos – programação essa de difícil e complexa realização, além de realizável a médio e a longo prazo;

c – a conseqüente ingovernabilidade dos Municípios de todos os Estados do Brasil, e até da própria esfera de Governo da União."

Hoje a Reforma Administrativa de Rio Claro já é uma realidade, Lei Complementar Nº. 001/2001, mas a PEC Nº. 54-A/1999 ainda não foi aprovada.

Em fevereiro de 2001 a Vara do Trabalho de Rio Claro julgou a Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, dando pela procedência dos pedidos:

“ANTE O EXPOSTO, o Juízo da Vara do Trabalho de Rio Claro decide julgar PROCEDENTES os pedidos formulados na ação civil pública movida por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, POR SUA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª. REGIÃO em face de MUNICÍPIO DE RIO CLARO, para declarar a nulidade dos contratos de trabalho realizados sem concurso público após 05/10/88, em desatenção ao art. 37, II, da Constituição Federal, determinando que o réu proceda ao desligamento de todos os servidores que se apresentem nessa situação, no prazo de noventa dias do trânsito em julgado, bem como se abstenha de contratar empregados sem prévia aprovação em concurso público, ressalvadas as nomeações para o cargo em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, cominando-se multa diária de R\$ 1.000,00, a reverter para o FAT, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações ora estipuladas; tudo nos exatos termos e limites da fundamentação supra, que fica fazendo parte integrante do presente dispositivo.”

Decidiu ainda a Vara do Trabalho de Rio Claro:

“Deverão os autos ser remetidos à apreciação do E. TRT da 15ª. Região, ante a obrigatoriedade do duplo grau de jurisdição, nos termos do art. 475, II, do CPC, e 1º., V, do Decreto-lei Nº. 779/69.”

Assim, a Justiça do Trabalho declarou a nulidade dos contratos de trabalho realizados sem concurso público, que somam 1.435, determinando o desligamento de todos esses trabalhadores num prazo de 90 dias.

Além de desligar 1.435 servidores, a Justiça impôs ao Município de Rio Claro que se abstenha de contratar empregados sem a prévia aprovação em concurso público.

No caso de descumprimento, fixou a multa diária de R\$ 500,00 a favor do FAT.

Claro que a execução desse julgado somente pode ser feita após o trânsito em julgado da decisão, o que ainda não ocorreu, tanto em razão do Recurso “ex officio”, do próprio Juízo da Vara do Trabalho de Rio Claro, bem como do Recurso Ordinário Voluntário do Município de Rio Claro, interposto através da Procuradora Judicial Dra. Regina Helena Vitelbo Erenha.

O apelo voluntário do Município aduz em preliminar a nulidade processual, argumentando que deveriam integrar o pólo passivo da

demanda todos os 1.435 servidores, vez que aqueles que grandemente são afetados pela decisão da Justiça não tiveram oportunidade de defesa.

Alega ainda a Procuradora Judicial que a Ação Civil Pública não é o remédio próprio no presente caso, bem como levanta a arguição de que a Justiça do Trabalho não é o foro competente em razão da matéria, devendo o processo ser conhecido, instruído e julgado pela Justiça Comum.

No mérito, além de vários argumentos, cita artigo da Dra. Sônia das Dores Dionísio, in Suplemento LTr de 17/AGO/98 – Ano XV – Nº. 723, o qual traz uma tese de relevante valor jurídico sobre a CONVALIDAÇÃO DOS ATOS DE CONTRATAÇÃO IRREGULAR à luz do artigo 33 da Emenda Constitucional Nº. 19, que diz:

“Consideram-se servidores não estáveis para os fins do art. 169, parágrafo 3º., inciso II, da Constituição Federal aqueles admitidos na Administração direta, autárquica e fundacional sem concurso público de provas ou de provas e títulos após 5 de outubro de 1983.”

Sustenta a Dra. Sônia das Dores Dionísio, que na época era Juíza-Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Cachoeiro de Itapemirim, ES:

“Por força da redação dada ao art. 33 da Emenda Nº. 19, todas as contratações efetuadas sem cumprimento da exigência estabelecida anteriormente foram convalidadas.”

Concluindo:

“Com isso, pôs-se, a meu ver, uma pá de cal na tertúlia gerada entre os aplicadores do Direito, porque ‘a nulidade da contratação’ deixou de existir.”

Toda a argumentação do Recurso Ordinário Voluntário do Município de Rio Claro busca a reforma da decisão de primeiro grau, procurando desconstituir a declaração de nulidade dos contratos de trabalho.

Desde novembro de 2001 o processo está no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região, recebendo a numeração única PROCESSO 01764-1999-010-15-00-1, tendo sido distribuído ao Juiz Relator Dr. Gerson Lacerda Pistori, da Terceira Turma, em 18 de fevereiro de 2002, e à Juíza Revisora Dra. Luciane Storel da Silva em 22 de abril de 2002.

Vamos aguardar o julgamento, sabendo que a matéria, por ser de cunho constitucional, enseja Recurso de Revista para o Tribunal Superior do Trabalho e até mesmo Recurso Extraordinário para o Supremo Tribunal Federal.

A par disso tudo, necessário falarmos alguma coisa em relação aos servidores contratados após 5 de outubro de 1988 mediante aprovação prévia em Prova Seletiva.

Claro que Prova Seletiva não é Concurso Público, mas no Município de Rio Claro houve tal procedimento obedecendo aos requisitos necessários, como se Concurso Público fosse.

Aliás, a mesma Justiça do Trabalho, através da Vara do Trabalho local, Processo Nº. 0007/2000-5, movido por 15 servidores contratados através de Prova Seletiva, em grau de recurso perante o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região, reconheceu como válida a contratação precedida de Prova Seletiva.

Em primeira instância a reclamatória foi julgada improcedente, mas o TRT, através da Segunda Turma, tendo como Juíza Relatora a Dra. Margarete Aparecida Gulmaneli e Revisor o Juiz Luis Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, Acórdão Nº. 009728/2002-SPAJ, publicado no Diário Oficial em 18 de março de 2002, deu provimento ao apelo dos trabalhadores e reconheceu a Prova Seletiva como Concurso Público.

Dessa decisão vale destacar alguns pontos:

“Assim, mostra-se irrelevante a denominação que a administração venha a atribuir ao certame público”.

Continuando:

“A meu ver, os documentos de fls. 72/82, revelam que os reclamantes participaram de um verdadeiro concurso público, com três fases, englobando prova de português, matemática, conhecimentos gerais, testes específicos (desenho e datilografia) e entrevista (fl. 74), não se podendo supor somente porque o Município denominou o concurso de processo seletivo, que os servidores ingressaram irregularmente em emprego público.”

Na conclusão decide:

“Posto isso, decido dar provimento ao recurso para declarar que os reclamantes se submeteram a concurso público nos termos do artigo 37 inciso II da Constituição Federal e que suas contratações são legítimas, atraindo a incidência da Legislação Federal de proteção ao trabalho”.

Dessa decisão não houve recurso nem do Município de Rio Claro, nem da Procuradoria Regional da 15ª. Região, ocorrendo o trânsito em julgado.

Porém, em outro processo com o mesmo objeto, Processo Nº. 00495/2000-0, também da Vara do Trabalho local, cinco servidores contratados através de Prova Seletiva ajuizaram reclamação trabalhista visando o reconhecimento de validade das contratações, convertendo-as para prazo indeterminado.

Em primeira instância a ação foi julgada improcedente e no TRT, perante a Primeira Turma, tendo como Juiz Relator o Dr. Wilton Borba Canicoba e como Juiz Revisor o Dr. Antônio Miguel Pereira, foi negado provimento ao recurso, mantendo-se a sentença de primeiro grau, conforme Acórdão Nº. 016494/2002-SPAJ, publicado no Diário Oficial de 22 de abril de 2002.

Da decisão vale destacar o seguinte:

“Como bem analisado pela MM. Vara de origem, o simples fato dos reclamantes terem participado de um processo seletivo, não lhes garante a regularidade da contratação efetuada pela municipalidade. O edital que deu origem ao processo seletivo (fls. 36) deixa claro que ele se destinava ao preenchimento de funções, através de contrato celetista ‘por tempo determinado’. Com isto, impossível pretender reverter aquele processo seletivo para a contratação por prazo indeterminado, uma vez que este não era o objetivo do edital.”

A improcedência da reclamação foi mantida pelo TRT e os Autores do processo protocolaram Embargos Declaratórios em 29 de abril de 2002, que está pendente de julgamento.

Desse modo, o que há em termos de Prova Seletiva, ou Processo Seletivo do Município de Rio Claro, são decisões até mesmo contraditórias, embora devamos reconhecer que nem todos os Processos Seletivos tiveram as mesmas regras.

Dos 1.435 contratos não precedidos de concurso público, aproximadamente 400 foram firmados com trabalhadores aprovados em Prova Seletiva.

Por ora aguarda-se a decisão da Justiça e ou a aprovação da PEC 54-A/1999, para que a Constituição Federal enquadre os não concursados em Quadro Temporário em Extinção.

1.4) REFORMA ADMINISTRATIVA

O Município de Rio Claro precisava de uma reforma administrativa, principalmente após a Constituição Federal de 1988, embora já tivesse desde 1990 a sua Lei Orgânica.

O número de servidores era muito superior ao número de cargos e empregos públicos criados por lei e, como já vimos

anteriormente, a Justiça do Trabalho declarou nulos os contratos de trabalho firmados após 5 de outubro de 1988 sem aprovação prévia em concurso público.

Como realizar um concurso quando não havia cargos a oferecer? Impossível!

O projeto da reforma administrativa estava na Câmara Municipal, mas a tramitação era lenta.

Foi a muito custo que chegou a ser aprovado, dando origem à Lei Complementar Nº. 001/2001, de 26 de abril de 2001, a qual sofreu alteração pela Lei Complementar Nº. 02/2001, de 15 de outubro de 2001.

Diz a ementa da Lei Complementar Nº. 001/2001:

“(Dispõe sobre a Organização Administrativa, o Plano de Classificação de Cargos, Salários e Carreira do Serviço Público Municipal de Rio Claro, institui nova tabela de vencimentos, e dá outras providências, excetuando-se a carreira do Magistério Público Municipal, que permanece regida pela Lei 2081/86, consolidada de conformidade com os disposto no artigo 148 da Lei 3096, de 22.03.2000, onde permanece o Regime Estatutário)”.

A estrutura administrativa é composta do Órgão da Administração Superior, que é o Gabinete do Prefeito; dos Órgãos de Administração e Execução, que são as 15 Secretarias Municipais; dos Órgãos da Administração Indireta, que são o DAAE – Departamento Autônomo de Água e Esgoto e o Arquivo Público e Histórico; além da Fundação Municipal de Saúde e a Fundação Pública Municipal de Rio Claro Ulysses Silveira Guimarães.

Está definida a estrutura do plano de classificação de cargos; e para a admissão de pessoal, reza o artigo 52 da Lei Complementar Nº. 001/2001 que “será observado o artigo 37, inciso II da Constituição Federal”.

As vantagens de ordem pecuniária da referida lei, constituem-se em: ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO, à base de 2% (dois por cento) da remuneração para cada ano de serviço ininterrupto; e REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA, que foi extinto, mas assegurado o direito adquirido para aqueles a quem já houve a incorporação legal.

A FUNÇÃO GRATIFICADA criada pelo artigo 77 somente será paga a servidor público municipal, através de Processo Seletivo, obedecendo a ordem classificatória, sendo de 20% para as Seções e 30% para as Divisões.

Em caso de SUBSTITUIÇÃO, o que somente poderá ocorrer nos casos de afastamento do titular, em prazo superior a 15 (quinze) dias, se e quando de Chefe de Seção ou Chefe de Divisão, o servidor terá direito à verba "função gratificada".

No caso de substituição para cargo em comissão, a vantagem será equivalente à diferença entre o valor de sua referência e a do substituído.

A TABELA DE REFERÊNCIA SALARIAL está diretamente vinculada à JORNADA DE TRABALHO, cuja regra é de 40 horas semanais, salvo as exceções.

A carga horária para telefonista é de 30 horas semanais; para os médicos a jornada varia de 20 a 48 horas semanais; a Guarda Municipal trabalha em turnos com escala de 12 por 36 horas.

A carga horária diversa, prevista no artigo 83, 1º., da lei, será de remuneração integral para 8 (oito) horas diárias, 75% da remuneração para 6 (seis) horas e 50% da remuneração para 4 (quatro) horas de trabalho por dia.

Para o trabalho noturno o respectivo adicional é de 20% sobre o valor do diurno; e as horas extras continuaram reguladas pelo artigo 4º. da Lei Municipal Nº. 2223/88, ou seja: 50% sobre a hora normal, sendo que em caso de plantão praticados em sábados, domingos e feriados o adicional é de 100% sobre a hora normal.

Quanto a INCORPORAÇÃO de parcela adicional recebida pelo servidor que ocupar cargo em comissão ou função gratificada, excetuando-se os casos de substituição; quando da exoneração ou extinção do cargo, desde que após 4 (quatro) anos consecutivos ou 8 (oito) intercalados, será feita à base de 50% e mais 5% para cada ano além do limite temporal estabelecido, respeitado o valor teto da remuneração adicional.

A Lei Complementar prevê inclusive a contratação de estagiários para prestação de serviços específicos, mediante convênio com instituições educacionais, para trabalhar 20 horas semanais, mediante um salário mínimo, sem vínculo empregatício.

Sobre a CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO, conforme previsão constitucional (artigo 37, IX) e Lei Nº. 8.745/93, poderá ocorrer somente em casos de: "I - execução de obras e serviços absolutamente transitórios; II - atender a termos de convênio, para a execução de obras ou prestações de serviços, durante o período de vigência do mesmo; e III - atender estado de calamidade e comoção pública".

Tal tipo de contratação depende da existência de recursos orçamentários, bem como não poderá ter prazo superior a 12 meses, nem com salário superior ao fixado para cargo do quadro permanente do Município, na referência inicial.

O artigo 98 da Lei Complementar Nº. 001/2001 veda "ao Município manter servidor em exercício após a sua aposentadoria, salvo casos de cargos em comissão".

Este dispositivo é salutar, notadamente no serviço público.

Desde a edição da Lei Nº. 8.213/91, em 24 de julho do mesmo ano, surgiu uma discussão jurídica relevante: o ato de concessão da aposentadoria pelo INSS extingue o contrato de trabalho?

O artigo 54 e 57, § 2º., combinados com o artigo 49, inciso I, alínea b, da Lei Nº. 8.213/91, dispõem que a aposentadoria (por idade, por tempo de serviço ou especial) será devida ao segurado empregado a partir "da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego".

Assim, nasceu a possibilidade de o segurado empregado aposentar-se e continuar trabalhando, sem dar baixa na carteira de trabalho, sem desligar-se do emprego.

E quanto ao contrato de trabalho, houve a extinção ou não?

Essa questão até agora dá origem a decisões divergentes, sendo que atualmente a maioria dos julgados, inclusive de tribunais, concluem que o ato de concessão da aposentadoria extingue o contrato de trabalho, e no caso de não desligamento, outro contrato tem início, um novo contrato.

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região editou a Súmula Nº. 17, estabelecendo:

"Ainda que não ocorra o desligamento do trabalhador, com a aposentadoria espontânea extingue-se automaticamente o contrato de trabalho do empregado, originando-se, caso permaneça na empresa, um novo liame."

Em caso de empregado de empresa privada a discussão terá relevância jurídica e financeira apenas em relação à multa rescisória do FGTS, se deve ser calculada sobre todos os depósitos efetuados durante todo o período trabalhado (antes e depois da aposentadoria) ou não.

Mas e no serviço público ?

Prevalecendo o entendimento majoritário dos tribunais trabalhistas (o que pode até ser modificado um dia), surge um problema sério, uma questão muito relevante: esse novo contrato, com início no dia seguinte ao da concessão da aposentadoria, para ser válido carece de aprovação em concurso (e no caso não houve).

Na prática, ocorre o seguinte: o trabalhador, mesmo o servidor público que se aposenta pelo INSS, protocola o requerimento de aposentadoria, por exemplo, no dia 13 de maio de 2002, o qual é processado pela Previdência Social, que poderá fazer exigências ou não, tendo o prazo legal de 45 dias para deferir ou indeferir o pedido, o qual muitas vezes é excedido. No caso de deferimento da aposentadoria, a carta de concessão será expedida, seguindo o nosso exemplo, no dia 1º de julho de 2002, mas o início de vigência será a partir da data do protocolo (13 de maio de 2002).

Se o empregado continuou trabalhando, logicamente não teve aprovação prévia em concurso público, sendo nula a sua "nova" contratação.

Por essas razões, louvável a disposição do artigo 98 da Lei Complementar Nº. 001/2001, vedando ao Município manter servidor em exercício após a aposentadoria.

A Lei Complementar Nº. 001/2001 foi alterada pela Lei Complementar Nº. 002/2001 e regulamentada pelo Decreto Nº. 6422, de 7 de junho de 2001, estando em vigor.

1.5) CONCURSO PÚBLICO

Em consonância com o disposto no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal vigente, o artigo 52 da Lei Complementar Nº. 001/2001 determina:

"A admissão de pessoal será autorizada pelo Prefeito Municipal desde que exista a vaga, mediante solicitação do órgão interessado à Secretaria de Administração, que estudará a real necessidade, com a realização de Concurso Público."

Tal concurso será classificatório, constando de provas teóricas objetivas, provas práticas, entrevistas e títulos, sendo assim considerado a experiência específica na área profissional de atuação no serviço público.

A elaboração do concurso será através de uma comissão paritária composta de 3 (três) membros indicados pelo Poder Executivo Municipal e 3 (três) membros indicados pelo Sindicato dos

Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro, sendo que no caso de empate nas decisões, o voto de desempate será dado pelo Secretário da área que estiver afeto o concurso.

Em relação aos servidores que estejam desempenhando a função há pelo menos 3 (três) anos, a inscrição independe de escolaridade.

Quanto às pessoas portadoras de deficiência, a deficiência físicas e a limitação sensorial não constituem impedimento, a não ser que sejam incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas; reservando-se percentuais de cargos ou empregos públicos, através de concurso público, à base de 20% quando o concurso visar preencher até 10 (dez) cargos ou empregos públicos; 10% de 10 (dez) a 100 (cem) e 5% quando se tratar de concurso para preenchimento de mais de 100 (cem) cargos ou empregos.

Na vigência da Lei Complementar Nº. 001/2001, o primeiro concurso público está sendo processado a partir de pedido do Secretário Municipal da Administração (Processo Administrativo Nº. 12.316/2001, conforme Decreto Nº. 6530, de 12 de novembro de 2001, publicado na Prefeitura Municipal de Rio Claro na mesma data).

A Secretaria Municipal de Administração está autorizada a promover Concurso Público de provas e títulos para o provimento efetivo de cargos do quadro de pessoal da administração direta da Prefeitura Municipal e do Arquivo Público e Histórico do Município.

Pela Portaria Nº. 9016, de 12 de novembro de 2001, o Prefeito Municipal, considerando a necessidade de continuidade dos trabalhos desencadeados pela reforma administrativa, bem como a necessidade de regularização do quadro de servidores do Município através da realização de Concursos Públicos, e nos termos da Constituição Federal, da Lei Orgânica do Município e da Lei Complementar Nº. 001/2001, instituiu a respectiva comissão.

Formada por quatro membros Representantes do Poder Público Municipal e mais três titulares e um suplente do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal, sob a Presidência do Dr. Cláudio Zerbo, Vice Prefeito e Chefe do Gabinete do Prefeito, a comissão tem as seguintes atribuições: 1 - expedir o edital; 2 - processar a realização de todo o concurso; 3 - processar e julgar os recursos interpostos pelos candidatos em primeira instância; 4 - processar e encaminhar os recursos para a segunda instância; e 5 - praticar todos os atos administrativos pertinentes.

Na seqüência virá o edital, virão as inscrições, a realização do concurso... Enquanto isto, todos (servidores admitidos após 5.10.1988 sem concurso, administradores municipais, sindicalistas e outros)

esperam pela aprovação da PEC 54-A/1999, bem como pela posição do Supremo Tribunal Federal (STF) pelo reconhecimento da convalidação dos contratos de trabalho tido como nulos.

1.6) LEI ORGÂNICA

A Lei Orgânica do Município de Rio Claro é de 6 de abril de 1990, contando hoje (maio de 2002) com 10 emendas, sendo que no Título IV, Capítulo II, nos artigos 120 até 144, trata Dos Servidores Municipais.

Trata do regime jurídico de trabalho, dos cargos, empregos e funções, da investidura, do concurso público, dos direitos assegurados aos servidores, da sindicalização, da aposentadoria e sua complementação.

O parágrafo único do artigo 120 estabelece que:

“O Município deverá criar política de recursos humanos que propicie a capacitação, a formação e valorização dos servidores públicos municipais, visando melhoria de qualidade dos serviços públicos.”

A Administração Municipal atual vem dando cumprimento à disposição acima, através da Secretaria da Administração sob o comando do Secretário Aristóteles Costa, Departamento de Recursos Humanos dirigido pelo Dr. Antônio Carlos da Costa, e as Divisões de Pessoal, de Medicina e Segurança do Trabalho, e Assessoria Especial.

O artigo 126 elenca direitos trabalhistas específicos, tais como:

Revisão geral da remuneração, isonomia de vencimentos, os acréscimos pecuniários, Piso Salarial, 13^o. salário, trabalho noturno, adicionais de insalubridade e periculosidade, salário-família, duração do trabalho, repouso semanal remunerado, adicional de horas extras de 50%, adicional por tempo de serviço, férias anuais com 1/3 a mais, entre outros, todos em consonância com a Constituição Federal.

Já os artigos 127 até 130 trata da sindicalização e o artigo 133 do direito de greve.

A licença à gestante, também como assegura a Constituição Federal, é de 120 dias; mas a licença-paternidade é de 8 dias; havendo ainda a previsão da licença especial complementar até 60 dias ao pai servidor público municipal, no caso de morte da mãe e sobrevivência do concepto.

Regula ainda a Lei Orgânica a estabilidade do servidor concursado, as punições, acumulação remunerada de cargos, bem como o cômputo do tempo de serviço público federal, estadual ou municipal.

Aposentadoria e complementação de aposentadoria e pensão são assuntos tratados nos artigos 138/140.

Enfim, os direitos assegurados pela Lei Orgânica do Município representam uma garantia mínima, havendo ainda as leis municipais, sempre lembrando que a maioria dos servidores são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1.7) VENCIMENTOS (reajustes e pagamentos)

A questão que mais gera atritos na relação capital-trabalho é aquela que diz respeito aos salários, no que toca aos aumentos, aos reajustes, enfim, ao valor.

No serviço público a expressão capital-trabalho é até imprópria, mas como a maioria dos servidores públicos municipais de Rio Claro são regidos pela CLT, é válido o seu uso.

A contraprestação pelos serviços prestados é chamada de "vencimentos", que são objeto de reivindicações por reajustes e aumentos.

Na iniciativa privada, pela política salarial do Governo, os empregados não têm assegurado por lei qualquer índice de reajuste; e os aumentos, atualmente, são quase impossíveis de conseguir.

Numa negociação coletiva, onde o empregador seja uma empresa, indústria, comércio ou prestação de serviços, grande feito já será o fato de conseguir um reajuste igual à variação anual do INPC, por exemplo.

E no serviço público?

Os federais estão há quase 8 (oito) anos sem reajuste, os setores que auferiram algum percentual, não conseguiram igualar aos índices inflacionários, mesmo aqueles índices oficiais.

Os estaduais também tiveram reajustes inferiores à inflação do período.

Os municipais, pelos menos na maioria dos municípios brasileiros, também não têm conseguido reajustes dos vencimentos que pudessem, pelo menos, igualar aos índices inflacionários.

Em Rio Claro, no período 1997 a 2002, na administração Cláudio de Mauro, os reajustes superaram os índices oficiais, o que representa aumento no valor dos vencimentos, como veremos mais adiante.

Não se pode olvidar dos limites legais, nem da relação Receita-Despesas com Pessoal, impostos pela Constituição Federal e Lei de Responsabilidade Fiscal.

O artigo 169 da Constituição Federal assim dispõe:

“A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.”

O primeiro diploma legal a regulamentar o assunto foi a chamada Lei Camata, cujo projeto foi de autoria da Deputada Federal Rita Camata, Lei Complementar Nº. 82, de 27 de março de 1995, limitando as despesas com pessoal, no caso dos Municípios, a “sessenta por cento das respectivas receitas correntes”, vedando, em caso de descumprimento, “quaisquer revisões, reajustes ou adequações de remuneração que impliquem aumento de despesas”.

Depois veio a Lei Complementar Nº. 96, de 31 de maio de 1999, que revogou a anterior, trazendo uma regulamentação mais detalhada, dispondo:

“Art. 1º. – As despesas Totais com Pessoal não podem exceder a:

III – no caso dos Municípios: sessenta por cento da Receita Corrente Líquida Municipal.”

As vedações foram agravadas ainda mais, chegando a suspender repasses de verbas federais ou estaduais, entre outras medidas, tudo conforme alteração constitucional trazida pela Emenda Nº. 19, de 4 de junho de 1998.

Por fim veio a Lei Complementar Nº. 101, de 4 de maio de 2000, chamada de Lei de Responsabilidade Fiscal, da qual vale destacar alguns artigos.

“Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas

extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.”

O percentual limite continuou sendo de 60%, conforme artigo 19, inciso III, sendo que pelo artigo 20, inciso III, assim ficou repartido o percentual:

“Art. 20, III, a) 6% (seis por cento) para o Legislativo; b) 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.”

O cumprimento dos limites estabelecidos nos artigos anteriores, ficou sujeito a uma verificação quadrimestral, conforme artigo 22, que no parágrafo único dispõe:

“Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I – concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II – criação de cargo, emprego ou função;

III – alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV – provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V – contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do parágrafo 6º. do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.”

Essas limitações já se aplicam quando a despesa total com pessoal exceder a 95% dos 54% estabelecidos, isto é, 51,30% da Receita Corrente Líquida.

E mais, o artigo 73 da Lei de Responsabilidade Fiscal eleva as infrações ao patamar de crime, a ser punido segundo o Código Penal e outras leis pertinentes.

Como se vê, antes de a Despesa Total com Pessoal atingir 95% do percentual de 54% estabelecido (51,30%), a administração sofre limitações e, se ultrapassado o limite, passa a praticar crime.

A relação Receita-Despesa, isto é, Receita Corrente Líquida e Despesa Total com Pessoal, interfere nas relações de trabalho, limitando a possibilidade de o administrador conceder reajustes ou aumento salariais.

Vale aqui abrir um parêntese, vez que tramita pelo Supremo Tribunal Federal uma Ação Direta de Inconstitucionalidade visando a alteração de vários artigos da Lei de Responsabilidade Fiscal, entre eles o artigo 20, considerado o "coração" da lei.

Em 9 de maio de 2002 o Supremo, em caráter liminar, alguns pontos fundamentais, mas o artigo 20 não foi alterado, embora ainda será julgado.

A Lei de Responsabilidade Fiscal, não se pode negar, é um avanço, regulamentando a responsabilidade.

A obra Lei de Responsabilidade Fiscal Comentada, coordenada por Flávio da Cruz, traz a apresentação de Rui Rogério Naschenweng Barbosa, página 9, onde lemos:

"Mais que punir administradores públicos, pois há leis específicas que já tratam do assunto, a Lei de Responsabilidade Fiscal objetiva corrigir o rumo da administração pública, seja no âmbito dos Estados-membros, dos Municípios, como da própria União, bem como limitar os gastos às receitas, mediante a adoção das técnicas de planejamento governamental, organização, controle interno e externo e, finalmente, transparência das ações do governo em relação à população, ficando os administradores públicos obrigados a ser responsáveis no exercício de sua função e sujeitos a penalidades definidas em legislação própria, mas agora reforçadas pela Lei Complementar Nº. 101."

Por essas razões é que a Justiça do Trabalho, normalmente não julga Dissídio Coletivo e quando julga dissídio coletivo instaurado contra ente público, seja da União, de Estados ou de Município, não defere cláusulas de caráter econômico, notadamente reajuste ou aumento salarial.

Aliás, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Seção de Dissídios Coletivos (SDC), editou a Orientação Jurisprudencial Nº. 5, que diz:

"Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal."

O Município de Rio Claro vem firmando Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público

Municipal de Rio Claro, com cláusulas de natureza jurídica e também econômica.

Mas isto em razão da disposição da Administração Municipal no sentido manter um bom relacionamento com os servidores, valorizando o trabalho e a pessoa do trabalhador.

No período 1997 a 2002, com uma inflação apurada através do INPC do IBGE, à base de 44,44%, a gestão Cláudio de Mauro concedeu 67,05%, conforme gráfico do Departamento de Recursos Humanos, entre reajustes, aumentos, abonos e anuênios:

03/97 a 02/98 (15% em 03/97 e 5% em 07/97)	= 20% + 2%	= 22%
03/98 a 02/99 (2% em 05/98)	= 2% + 2%	= 4%
03/99 a 02/00 (2% de anuênio)	= 2%	= 2%
03/00 a 02/01 (Abono de R\$ 40,00)	= 9,44% + 2%	= 11,44%
03/01 a 02/02 (Abono de R\$ 20,00)	= 4,32% + 2%	= 6,32%
03/01 a 03/02 (5%)	= 5%	= 5%
03/01 a 05/02 (Abono de R\$ 20,00)	= 3,76%	= 3,76%
TOTAL ACUMULADO		67,05%

Os percentuais referentes dos abonos estão calculados pelo salário-base médio.

A inflação do período é aquela apurada pelo IBGE, pelo índice INPC:

1996/1997	= 8,14%
1997/1998	= 4,47%
1998/1999	= 3,05%
1999/2000	= 7,06%
2000/2001	= 5,90%
2001/2002	= 9,44%
Total	= 44,44%

Por essa demonstração vemos que, para uma variação de índice inflacionário à base de 44,44% no período da Administração Pública Municipal Cláudio de Mauro, os reajustes, aumentos e abonos totalizaram 67,05%.

Outro dado importante é a relação Receita-Despesa (Receita Corrente Líquida e Despesa Total com Pessoal), cujo resumo anual mostra o seguinte:

ANO	RECEITA - R\$	DESPESA - R\$	%
1998	81.535.567,66	45.256.512,24	55,51
1999	90.733.745,79	45.396.809,38	50,03
2000	101.522.111,64	54.197.319,17	53,38
2001	121.157.471,52	57.639.162,51	47,47

O que vemos é uma proximidade da Despesa Total com Pessoal com o percentual limite permitido pela Lei de Responsabilidade Fiscal (51,30%), indicando uma concessão de aumentos, reajustes e abonos dentro dos permissivos legais.

Também a relação entre o Piso Salarial do Município de Rio Claro e o valor do Salário Mínimo é relevante:

Período 1987/1988 = 1,500 de média
Período 1989/1992 = 2,000 de média
Período 1993/1996 = 1,840 de média
Período 1997/2002 = 2,019 de média

No primeiro período o Piso Salarial, na média, foi de uma vez e meia (1,50%) o valor do Salário Mínimo.

No segundo período o Piso Salarial, na média, foi de duas vezes (2,00) o valor do Salário Mínimo.

No terceiro período o Piso Salarial, na média, foi de uma vez vírgula oitenta e quatro (1,84) o valor do Salário Mínimo.

E no quarto período, Gestão Municipal Cláudio de Mauro, o Piso Salarial, na média, foi de duas vezes vírgula zero dezenove (2,019) o valor do Salário Mínimo, com pico de 2,28 no mês de março/2000.

Além disso devemos destacar mais um aspecto em relação aos vencimentos e demais parcelas remuneratórias, ou seja, a data do respectivo pagamento.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regime da grande maioria dos que trabalham para o Município, determina no artigo 459, parágrafo único:

“Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.”

Em alguns períodos o Município de Rio Claro, como dizemos, a Prefeitura Municipal pagou os vencimentos com atraso, o que sempre gerou descontentamento (justo) entre os trabalhadores e seus familiares.

O pagamento chegou a ser feito até mesmo em duas parcelas, dada a dificuldade de caixa, o que aconteceu em várias administrações, inclusive na atual.

Apenas para registrar, quando da posse do Prefeito Cláudio de Mauro em 1º. de janeiro de 1997, a administração anterior não havia pago o salário de dezembro de 1996, nem o 13º. salário de 1996, o que aconteceu, respectivamente, em 16 e 27 de janeiro de 1997.

Ainda na primeira administração Cláudio de Mauro ocorreram atrasos nos pagamentos dos salários, por falta de dinheiro diante de muitas dívidas (encargos, empréstimos, fornecedores e salários), o que foi equacionado, com o saneamento das dívidas públicas.

A partir de janeiro de 2001 inclusive, o pagamento dos salários passou a ser efetuado dentro do prazo legal.

1.8) COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

No Município de Rio Claro o direito à Complementação de Aposentadoria, abrangendo também o dependente com direito a pensão, foi criado pela Lei Nº. 1.039, de 6 de julho de 1967, assinada pelo então Prefeito Municipal Dr. Augusto Schmidt Filho.

O objetivo da lei era equiparar os "proventos do funcionário aposentado aos dos funcionários ativos de igual categoria, inclusive as vantagens pessoais asseguradas por lei".

Desde então já estava prevista a complementação integral e a proporcional, dependendo do tempo de serviço reconhecido pela Previdência Social, bem como daquele prestado ao Município.

No artigo 5º., a lei em questão equiparou o servidor público (regido pela CLT) ao funcionário público (regido pelo Estatuto), para fins de complementação.

Em 5 de dezembro de 1979 foi publicada a Lei Nº. 1.582/79, concedendo complementação integral ao funcionário público que tenha trabalhado 30 anos ao Município, desde que não fosse readmitido.

Como a trabalhadora, aquela do sexo feminino, passou a ter direito de aposentar-se pela Previdência Social aos 25 anos de serviço, a Lei Nº. 2.260/88, veio a regular a matéria.

Restava ainda a necessidade de legislação mais detalhada em relação à complementação de pensão aos dependentes de servidor público municipal, advindo daí a Lei Nº. 2.842, de 9 de outubro de 1996.

A Lei Complementar Nº. 001/2001 (Reforma Administrativa), no artigo 108, garantiu a todos a manutenção das vantagens e adicionais legalmente incorporados, ou percebidos habitualmente por mais de 12 (doze) meses; sendo que o parágrafo único

estendeu aos inativos, "para fins de complementação de aposentadoria", os mesmos direitos.

Atualmente o Município de Rio Claro paga complementação para cerca de 700 inativos, entre aposentados e dependentes com direito a pensão.

1.9) VALE-TRANSPORTE

A Lei Federal Nº. 7.418/85, instituiu o Vale-Transporte, a qual foi regulamentada pelo Decreto Nº. 95.247/87, determinando "que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com as características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifa fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais."

O Decreto regulamentador define entre os beneficiários do Vale-Transporte, entre outros, "os empregados, assim definidos no art. 3º. da Consolidação das Leis do Trabalho".

A Administração Pública Municipal cumpre a lei e ainda estende a vantagem para aqueles que não são regidos pela CLT, mas havia um mau uso do benefício.

Chegava a ser comum o comércio de Vale-Transporte defronte à Estação Ferroviária, onde fica o ponto de ônibus urbano, vendidos a preço abaixo do valor da tarifa.

O cadastramento existente, nem sempre atualizado como manda a lei (anualmente), era falho, possibilitando que trabalhadores que não utilizavam o Vale-Transporte, tivesse acesso ao mesmo, resultando na venda dos mesmos, que eram comercializados no mercado paralelo.

Com base na legislação, a Prefeitura Municipal fez um recadastramento, tudo nos termos do artigo 7 do Decreto Nº. 95.247/87, que diz:

"Para o exercício do direito de receber o Vale-Transporte o empregado informará ao empregador, por escrito:

I - seu endereço residencial;

II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo 1º. – A informação de que trata este artigo será atualizada anualmente ou sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas nos itens I e II, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

Parágrafo 2º. – O beneficiário firmará compromisso de utilizar o Vale-Transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo 3º. – A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave.”

Após esse recadastramento, cumprindo-se todas as exigências legais acima transcritas, o trabalhador, ao assinar o recibo de recebimento do Vale-Transporte, faz constar a quantidade de vales, com o número de série dos mesmos.

Assim, mesmo com a implantação das catracas eletrônicas, o cartão individual permite controle do uso do Vale-Transporte.

O resultado é que, dos aproximados R\$ 80.000,00 antes gastos por mês pela Prefeitura Municipal, gasta-se atualmente, após o recadastramento, cerca de R\$ 27.000,00 mensais.

Isto não é retirar direito, mas moralizar o uso de benefício legal, é cumprir a lei.

Pelo que verificamos, embora sendo falta grave, isto é, justa causa para rescisão contratual, o uso indevido do Vale-Transporte, após o recadastramento, os casos apurados (poucos) foram objeto de advertência apenas.

1.10) SEGURO DE VIDA

O Município de Rio Claro, através da Prefeitura Municipal mantém um seguro de vida junto à COSESP, descontando em folha de pagamento o valor devido pelo servidor, a fim de ser repassado à seguradora.

Embora fosse feito o desconto na folha de pagamento, o valor respectivo nem sempre era repassado, o que causou problemas para alguns servidores municipais, os quais sofreram demora no recebimento do seguro.

Havia um débito consolidado e de maio a dezembro de 1995, tendo sido feito um acordo, mas que não foi cumprido.

De janeiro de junho de 1996 o seguro foi transferido para a seguradora B. M. C.; mas de julho a dezembro de 1996 voltou para a

COSESP, com a qual foi feito um acordo de parcelamento, incluindo o período maio / dezembro de 1995, o qual também não foi honrado.

A situação era difícil, pois o desconto na folha de pagamento ocorria, mas não o repasse para a seguradora, que oferecia resistência quando chegava a hora de pagar um prêmio de seguro.

Em fevereiro de 1997, já pela Administração Cláudio de Mauro, foi feito novo acordo abrangendo todos os períodos acima, através do qual a Prefeitura Municipal comprometeu-se a pagar 7 (sete) parcelas de R\$ 30.894,00 e mais 5 (cinco) de R\$ 40.369,71 o que totalizava R\$ 418.106,55. Mas esse acordo também não foi cumprido, alegando a administração o elevado número de compromissos assumidos em outros acordos de parcelamento (CESP, INSS, Precatórios, PASEP, Restituições do Pé no Chão, entre outros).

Atualmente a situação está regularizada, vez que a cada desconto em folha de pagamento dos trabalhadores a Prefeitura Municipal faz o devido repasse, não mais havendo dificuldade para que o segurado receba o que de direito.

As indenizações têm sido pagas normalmente.

1.11) RECOLHIMENTOS PARA O INSS

Na Prefeitura Municipal, tanto os celetistas, quanto os estatutários são segurados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O sistema da seguridade social é financiado pela União, pelos Segurados e pelas Empresas.

No caso de segurado empregado, entre os quais estão os funcionários e servidores públicos municipais, as contribuições previdenciárias são arrecadas pela Prefeitura Municipal e por ela recolhidas ao INSS, conforme dispõe o artigo 216 do Decreto Nº. 3.048/99.

Em vários períodos a Prefeitura Municipal de Rio Claro, embora descontando em folha de pagamento a cota parte dos trabalhadores, não fez o devido recolhimento à Previdência Social.

Aliás, atualmente essa prática configura crime capitulado no Código Penal, o qual dispõe no artigo 168-A, com redação dada pela Lei Nº. 9.983, de 14 de julho de 2000, publicada no Diário Oficial do dia 17, passando a ter vigência 90 dias após:

“Apropriação indébita previdenciária

Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.”

Ensina o mestre Wladimir Novaes Martinez, in Os Crimes Previdenciários no Código Penal, LTr edição 2001, página 33:

“O crime de apropriação indébita previdenciária é apenas de não pagar as contribuições descontadas, não reclamando a intenção de ficar com o apropriado.”

Desse modo, quando o empregador desconta no recibo de pagamento do empregado a contribuição previdenciária, mas não recolhe para o INSS, comete o crime de apropriação indébita previdenciária, sujeitando-se à pena de 2 a 5 anos de reclusão e multa.

Atualmente a Prefeitura Municipal de Rio Claro está em dia com a Previdência Social, eis que firmou acordo de parcelamento com o INSS em relação aos débitos em atraso e está pagando as parcelas e recolhendo as contribuições mensais.

Os funcionários e servidores públicos municipais não mais encontrarão problemas junto à Previdência Social.

1.12) DEPÓSITOS DO FGTS

Também em relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) havia descumprimento da lei.

Em vários períodos os depósitos não foram efetuados, e quando foram, houve atraso.

Basta verificar um extrato analítico do FGTS para se constatar a ausência de depósitos em vários meses, lembrando que em 10 de agosto de 1992 todos os depósitos que até então foram efetuados junto ao BANESPA, foram transferidos para a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, que assumiu o controle de todas as contas vinculadas, em cumprimento à Lei Nº. 8.036/90, artigo 12.

O FGTS foi instituído pela Lei Nº. 5.107/66, que entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 1967, sendo opcional o regime.

O empregado deveria assinar a declaração de opção para ter direito ao FGTS, embora os depósitos fossem obrigatórios tanto para optantes, quanto para não optantes.

Quem não optasse pelo regime do FGTS continuava do regime de estabilidade por tempo de serviço; mas se chegasse a aposentar-se, em optar pelo FGTS, nada recebia.

Aquele que firmava a declaração de opção, que deveria ter homologação judicial, podia retroagir os efeitos de seu ato, desde que reservasse 10 anos anteriores (se mais de 10 anos tivesse no emprego).

Com a promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988, o direito ao FGTS foi assegurado a todos os trabalhadores, independentemente de opção.

Por isso, o Decreto Nº. 99.684/90 que Regulamentou a Lei Nº. 8.036/90, dispõe no seu artigo 3º.:

“A partir de 5 de outubro de 1988, o direito ao regime do FGTS é assegurado aos trabalhadores urbanos e rurais, exceto aos domésticos, independentemente de opção.”

Claro que o regime do FGTS está diretamente relacionado ao empregado, isto é, ao servidor celetista, não se aplicando a servidores e funcionários públicos regidos por estatuto.

Assim, aos servidores públicos municipais, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é assegurado o direito ao FGTS.

Em razão da existência de trabalhadores contratados pela Prefeitura Municipal de Rio Claro sem prévia aprovação em concurso público, cerca de 1.435, cujos contratos já foram declarados nulos pela Justiça do Trabalho no Processo Nº. 01764-1999-010-15-00-1, estando atualmente tramitando pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região (decisão não definitiva), cabe aqui uma observação quando ao FGTS.

No caso dos contratos nulos, o que temos hoje é o Enunciado Nº. 363 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconhecendo apenas o “direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitando o salário-mínimo/hora” (vencimentos).

E a Medida Provisória Nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, alterou a Lei Nº. 8.036/90, acrescentando o artigo 19-A e seu parágrafo, nesses termos:

“É devido o depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, parágrafo 2º., da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário.”

Portanto, mesmo no caso de contrato de trabalho declarado nulo por falta de aprovação prévia em concurso público, é devido o salário e o depósito do FGTS.

A Administração Municipal tem cumprido a legislação para todos os servidores, mesmo para aqueles cujo contrato de trabalho tenha sido declarado nulo na Ação Civil Pública movida pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª. Região.

Inclusive, o Município recorreu da decisão judicial para manter tais servidores; e mais, assinou juntamente com o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro moção de apoio à PEC 54-A/1999, Proposta de Emenda Constitucional para criar o Cargo Temporário em Extinção, enquadrando todos que já foram admitidos sem aprovação prévia em concurso público.

Mas se um dia a decisão da Justiça do Trabalho transitar em julgado e não couber mais recurso, declarando nulos os contratos, outra alternativa não haverá, senão cumpri-la, desligando os servidores e pagando apenas salários e FGTS.

Enfim, até que isso ocorra, muita mudança poderá haver na legislação.

Como em vários meses no decorrer da vigência do regime do FGTS a Prefeitura Municipal deixou de efetuar depósitos do FGTS, existia uma dívida para com a Caixa Econômica Federal, que foi objeto de parcelamento pela atual administração.

A Prefeitura vem pagando as parcelas do acordo feito, bem como efetuando os depósitos mensais; mas em caso de desligamento de trabalhador com direito a saque do FGTS, ou em caso de aquisição de casa própria pelo sistema financeiro da habitação, o Município faz o depósito integralmente; estando a situação do FGTS regularizada.

1.13) AÇÕES JUDICIAIS

As relações de trabalho, em qualquer nível, não está isenta de conflitos entre as partes, os quais encontram no Poder Judiciário os órgãos competentes para julgá-los.

No serviço público, dependendo do regime, estabelece-se a competência da Justiça.

Funcionários Públicos, regidos por Estatuto, têm a Justiça Comum como a competente para conhecer, processar e julgar os processos relacionados ao exercício das funções; enquanto os Servidores

Públicos, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, devem levar seus conflitos para a Justiça do Trabalho.

Poucos são os processos movidos por Funcionários Públicos, mas na Justiça do Trabalho, que julga as causas dos Servidores Públicos regidos pela CLT, os processos em curso aproximam-se de 300 reclamações trabalhistas.

Claro que o universo dos celetistas é muito maior que o dos estatutários; e os processos são movidos por servidores da ativa, por aposentados, bem como por aqueles desligados por outros motivos (dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa, pedido de demissão...).

Os servidores cujo contrato de trabalho está em vigor geralmente reclamam perante a Justiça do Trabalho horas extras, repouso semanal remunerado, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, entre outros direitos.

Aqueles que são desligados por aposentadoria, além de poderem reclamar as verbas acima exemplificadas, ainda reclamam direitos relativos à complementação de aposentadoria.

Os processos na Justiça do Trabalho, após o ajuizamento, têm audiência designada, a qual, embora, tenha também o objetivo da conciliação, o Município de Rio Claro, por ser um ente público, não faz acordo.

Segue-se a instrução do processo e o seu julgamento em primeira instância.

Quando a decisão é contrária ao Município, o próprio Juiz, por força do que dispõe o Decreto-lei Nº. 779/69, é obrigado a dela recorrer "ex officio", remetendo os autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região; se o Município quiser, o que geralmente faz, pode apresentar seu Recurso Ordinário Voluntário, expondo as razões do seu inconformismo.

Se a decisão for integralmente contrária ao servidor, cabe a ele, se quiser, interpor Recurso Ordinário, o qual também será processado e julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região.

Do julgamento no Tribunal, ainda que contrário ao Município, não cabe o Recurso "Ex Officio"; se a parte quiser terá que recorrer, no caso Recurso de Revista para o Tribunal Superior do Trabalho (TST); assim também em relação ao servidor.

A grande maioria dos processos trabalhistas movidos contra o Município de Rio Claro, em todos os tempos, chegou apenas até o

Tribunal Regional (até 1986 o da 1ª. Região com sede em São Paulo, após essa data o da 15ª. Região com sede em Campinas).

Poucos foram os processos trabalhistas que chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho (Brasília).

Após o trânsito em julgado do processo, tendo havido ganho de causa, ainda que em parte, para o servidor, tem início a fase da liquidação de sentença, para quantificar o direito deferido pela Justiça, traduzindo-o em reais, até a homologação do valor devido.

Os pagamentos devidos pela Fazenda Pública Municipal, ainda que resultante de sentenças judiciais, mesmo de caráter alimentício, como o caso de processo trabalhista, não podem ser executados como se faz contra a iniciativa privada.

Assim, primeiro vem a fase dos embargos à execução, para depois ser requisitado o pagamento, via precatório, do qual falaremos em seguida.

As reclamações trabalhistas movidas contra o Município de Rio Claro seguem todas essas fases, geralmente e em média, tramitando por seis (6) anos, desde o ajuizamento até o pagamento final.

1.14) PRECATÓRIOS

A matéria está regulada pela Constituição Federal, artigo 100 e artigo 33 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; pela Constituição Estadual, artigo 57; e pela Lei Municipal Nº. 3168, de 21 de maio de 2001.

Os créditos de natureza alimentícia são "aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou invalidez, fundadas na responsabilidade civil, em virtude de sentença transitada em julgado."

As sentenças da Justiça do Trabalho que deferem verbas aos servidores do Município de Rio Claro compreendem créditos de natureza alimentícia.

Após a homologação dos cálculos no processo trabalhista, depois de passada a fase dos embargos, o Juiz da Vara do Trabalho remete certidão do julgado e das contas homologadas para o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que requisita o pagamento à Fazenda Pública Municipal, através de precatório.

O Precatório apresentado até 1º. de julho deve ter o respectivo pagamento efetuado "até o final do exercício seguinte, quando terão seus valores atualizados monetariamente".

Um precatório protocolado na Prefeitura Municipal até 1º. de julho de determinado ano, deverá ser pago até 31 de dezembro do ano seguinte.

A previsão constitucional do artigo 100, parágrafo 3º., sobre Crédito de Pequeno Valor, teve regulamentação no Município de Rio Claro pela Lei Nº. 3168/2001, fixando o limite de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), devidamente atualizados, incluídos os juros da mora.

A Fazenda Pública Municipal de Rio Claro sempre quitou com atraso os precatórios, inclusive os de natureza alimentícia; mas a partir do exercício de 1999 houve regularização dos pagamentos.

O orçamento de 2002 conta com aproximadamente 15 precatórios de natureza alimentícia, estando o Município em dia com o pagamento desses ofícios requisitórios.

1.15) MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

A carreira do Magistério Público Municipal carecia de uma reestruturação, que veio com a Lei Municipal Nº. 2.081, de 31 de outubro de 1986, quando Prefeito Municipal o Engenheiro José Lincoln de Magalhães, que em sua mensagem de apresentação do texto da lei devidamente encadernado, disse:

"Com a promulgação da Lei Nº. 2081, de 31/10/86, Rio Claro passa a ser um dos primeiros municípios do Estado de São Paulo a reestruturar a carreira do magistério, valorizando os educadores, os educandos e a própria comunidade, uma vez que os pais e responsáveis terão participação efetiva na administração escolar, através de eleições aos conselhos de Escolas."

O Artigo 1º. do Estatuto do Magistério Público Municipal diz:

"Este Estatuto cria e regulamenta a carreira do Magistério Público Municipal, disciplina o regime jurídico do pessoal docente, estabelece suas atribuições, seus direitos e vantagens, seus deveres, obrigações e responsabilidades."

Com o passar do tempo, a lei foi sendo alterada, com alguns decretos regulamentando certas disposições, estando a matéria regulada não mais apenas pelo Estatuto (Lei 2081/86), mas por diversas leis municipais, sendo necessária uma consolidação, conforme dispõem os artigos 13 a 15 da Lei Complementar Nº. 95, de 26 de maio de 1998.

Essa consolidação consiste na integração de todas as leis pertinentes a determinada matéria num único diploma legal.

Isto ocorreu através da Lei Nº. 3.096, de 22 de março de 2000, artigo 148, que estabelece:

“A Administração Municipal deverá, após a publicação da presente Lei, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, promover a consolidação e publicação integral da presente Lei, com todas as alterações promovidas, obedecidos os princípios da Lei Complementar Nº. 95, de 26 de maio de 1998.”

Tal ocorreu e hoje temos a Lei Nº. 2081/86, devidamente consolidada conforme a Lei 3096/2000, tratando do Estatuto do Magistério Público do Município de Rio Claro.

O Quadro do Magistério é composto de Docentes e Especialistas de Educação, entre os primeiros temos: Professor de Educação Infantil, Professor de Educação Especial, Professor de Ensino Fundamental I e II, e Especialistas de Educação; entre os segundos temos: Coordenador Pedagógico, Orientador Educacional, Vice Diretor, Diretor de Unidade Educacional, e Supervisor de Ensino.

No grupo dos docentes, os cargos de professor, de provimento efetivo, se dá através de concurso de provas e títulos, com exigência da formação respectiva.

No grupo de especialistas de educação, as funções de Coordenador Pedagógico, Orientador Educacional e Vice-Diretor, são de designação em comissão; enquanto os cargos de Diretor de Unidade Educacional e o Supervisor de Ensino, de provimento efetivo, depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos.

As provas para o Concurso Público de Provas e Títulos, para ingresso ou acesso, devem ser objetivas, versando sobre Conhecimentos Gerais e Conhecimentos Específicos de cada área, devendo o concurso ser realizado por instituição especializada, com todos os atos publicados na imprensa.

O artigo 57 do Estatuto consolidado diz que “A suplência é o exercício temporário das atribuições específicas de cargo do Magistério durante a ausência do respectivo titular ou, caso de vacância, até o provimento do cargo”, a qual se dá por Substituição ou por Convocação.

A substituição está capitulada no artigo 58, importando em “designação de pessoal habilitado para, temporariamente, exercer as atribuições que competiam a outro que se encontra ausente”.

A convocação, conforme artigo 63, "é o chamamento de pessoal pertencente ou não ao quadro do Magistério Municipal para assumir a regência de classe ou exercer função de especialista em educação, desde que os cargos se encontrem vagos durante o período letivo".

Também a contratação temporária de professor, nos termos do artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal; bem como artigo 125 da Lei Orgânica do Município de Rio Claro, está prevista nos artigos 85-D até 85-H, desde que seja "para atender a necessidade do ensino municipal considerada de excepcional interesse público", cujo prazo não poderá exceder o estabelecido no calendário oficial do ano letivo.

O Estatuto prevê o direito aos vencimentos mensais; anuênio por tempo de serviço à base de 2% (dois por cento); adicional de 50% (cinquenta por cento) para as horas extraordinárias, respeitado o limite de 2 (duas) por dia e 60 (sessenta) por mês; e adicional de 100% (cem por cento) para as horas de plantão nos sábados, domingos e feriados.

Ao professor que exerça atividades docentes em escolas da zona rural do município, será devido auxílio transporte à base de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor dos vencimentos da referência inicial de cada categoria; e ao supervisor de ensino um adicional de 30% (trinta por cento).

O trabalho noturno, assim considerado aquele que for realizado no período das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas, terá uma gratificação correspondente a 10% (dez por cento), a qual não será incorporada aos vencimentos ou salários para nenhum efeito, cessando seu pagamento quando deixar de haver o trabalho noturno.

As férias são de 30 (trinta) dias, sendo proibida a compensação em razão de falta ao trabalho, fazendo jus o professor ou o especialista de educação a todas as vantagens, como se em exercício estivesse.

Prevê ainda o Estatuto licença para tratamento de saúde; em razão de acidente no exercício de suas atribuições ou doenças graves e contagiosas; na gestação; por motivo de casamento pelo prazo de 8 (oito) dias; por motivo de doença na família por um período de até 30 (trinta) dias com possibilidade de renovação por igual prazo; em razão de falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe, padrasto, madrasta, sogro, sogra, enteados, por 8 (oito) dias; compulsoriamente, como medida profilática; por licença-prêmio; e para tratar de interesse particular, desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de exercício, pelo prazo máximo de 2 (dois) anos.

Além dos direitos, o Estatuto prevê os deveres dos integrantes do Quadro do Magistério, tratando das transgressões passíveis de pena, bem como estabelece como penas disciplinares a repreensão, a

suspensão, a demissão, a demissão a bem do serviço público, e a cassação de aposentadoria.

Para a aplicação das penalidades a competência é do Prefeito Municipal, podendo o Secretário Municipal chegar até a pena de suspensão, o Diretor do Departamento de Educação e Cultura até suspensão por 15 (quinze) dias, os demais Chefes até a suspensão até 5 (cinco) dias.

Ao professor e ao especialista de educação está assegurado o Direito de Petição, podendo requerer ou representar, pedir reconsideração e recorrer das decisões.

Além do direito de petição garantido pelo Estatuto, o professor e o especialista de educação têm assegurado o direito constitucional de ingressar na Justiça.

Dispõe ainda o artigo 129 do Estatuto que:

“O número de cargos e funções do Magistério Municipal será revisto anualmente, de acordo com a demanda de matrícula e para atendimento das necessidades locais.”

Sendo o ensino fundamental uma prioridade, não se pode permitir que a oferta de vagas nas escolas municipais seja diminuída pela falta de cargos e funções.

Por isso, em consonância com o artigo 205 da Constituição Federal e artigo 237 da Constituição do Estado de São Paulo, a Lei Orgânica do Município de Rio Claro estabelece em seu artigo 254:

“A educação, direito de todos e dever da União, do Estado, do Município e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, ao seu preparo para o exercício da cidadania e à sua qualificação para o trabalho.”

Neste ano de 2002 o quadro do Magistério Público Municipal conta com 400 efetivos e 200 substitutos, num total de 600.

Os efetivos são estatutários e os substitutos são celetistas, contratados por prazo determinado.

Claro que para os celetistas aplicam-se as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os contratos por prazo determinado, de substituição, em razão de licenças ou outros motivos, que são regidos pela CLT, ainda existem, mas se constituem em resquício de anos anteriores, com tendência a diminuir até acabar.

O objetivo é que todos os professores sejam estatutários, regidos pela Lei Nº. 2.081/86 consolidada conforme a Lei Nº. 3.096/2000.

1.16) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A Constituição Federal, no artigo 7º., inciso XXII, assegura aos trabalhadores:

“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança.”

Tal dispositivo aplica ao celetistas e aos servidores ocupantes de cargo público, ainda que estatutários, conforme artigo 39, parágrafo 3º., da Carta Magna.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO, no Título II, Capítulo V, artigos 154 a 201, cujas Normas Regulamentadoras constam da Portaria Nº. 3.214, de 12 de abril de 1978, a qual vem sendo alterada e adequada no passar dos anos.

A Portaria em questão é dividida em Normas Regulamentadoras, as chamadas NRs, que totalizam 28, dispendo sobre todas as matérias relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

O primeiro item da NR-1 dispõe:

“As Normas Regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativos e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

A grande maioria dos servidores municipais são regidos pela CLT, inclusive esse é o regime adotado na Reforma Administrativa, Lei Complementar Nº. 001/2001, artigo 111.

Assim, a Prefeitura Municipal de Rio Claro está obrigada a dar cumprimento às NRs da Portaria Nº. 3.214/78.

Entre vários pontos de destaque das Normas Regulamentadoras, pelas características dos serviços prestados pelos empregados da Prefeitura Municipal de Rio Claro, vale ressaltar alguns, tais como: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, Equipamento de Proteção Individual – EPI, Programa de Controle Médico de

Saúde Ocupacional, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Atividades e Operações Insalubres, Atividades e Operações Perigosas, e Ergonomia.

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, constantes da NR-4, têm a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, com atenção à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados de cada estabelecimento, assim definidos pela NR-1, item 1.6, letra D: "cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes", no caso da Prefeitura Municipal de Rio Claro, equipara-se a ESTABELECIMENTO o Paço Municipal, Secretarias e Departamentos instalados fora do Paço, Quadrado, e outros.

A NR-5 trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA, que "tem como objetivo a prevenção de acidentes do trabalho e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador".

A CIPA também deve ser constituída para cada estabelecimento, conforme o número dos empregados para o respectivo dimensionamento, garantindo a integração de todas as CIPAs, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

A CIPA é composta de representantes do empregador e dos empregados, titulares e suplentes, com mandato de um ano, tendo por atribuição, principalmente, identificar os riscos do processo de trabalho, elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho, participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção, realizar verificações nos ambientes de trabalho, divulgar aos trabalhadores informações sobre segurança e saúde no trabalho, enfim, fazer todo o possível para prevenir acidentes do trabalho e doenças decorrentes do trabalho.

Cabe ao empregador proporcionar todos os meios necessários para que os membros da CIPA desempenhem suas atribuições.

Infelizmente a Prefeitura Municipal de Rio Claro ainda não constituiu CIPAs nos seus estabelecimentos, aliás, nunca o fez, embora essa seja uma obrigação antiga.

A Administração atual já está promovendo e desenvolvendo alguns programas sobre segurança e medicina do trabalho, o que nos dá a esperança de brevemente vermos as CIPAs constituídas e todas as determinações da Portaria Nº. 3.214/78 devidamente cumpridas.

A NR-6 dispõe sobre Equipamento de Proteção Individual – EPI, que é o dispositivo de uso individual destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

Seu fornecimento é obrigatório e gratuito, sempre que as medidas de proteção coletiva forem inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente do trabalho ou doenças relacionadas ao trabalho.

Existem EPIs para proteger a cabeça, os membros superiores, os membros inferiores, a audição, as vias respiratórias, o tronco, o corpo inteiro, a pele, bem como para proteger o trabalhador contra quedas com diferença de nível.

Os EPIs devem ser substituídos quando danificados ou vencidos.

A obrigação do trabalhador é usar o EPI que foi entregue pelo empregador, vez que “Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado”, conforme consta da NR-1, item 1.8.1

A Prefeitura Municipal de Rio Claro tem fornecido EPIs, sendo que com o avanço do processo de cumprimento das normas do Ministério do Trabalho e Emprego, todos os EPIs serão fornecidos, cabendo também a cada servidor a indicação do que for necessário, dependendo da atividade desenvolvida.

Trata a NR-7 do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, que tem como objetivo a promoção e a preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores.

Em Rio Claro tal programa já está implantado pela Secretaria Municipal de Habitação, que mapeou os agentes de riscos e as respectivas medidas de controle e neutralização, para cada cargo ou função.

As seções e postos de trabalho, considerando as peculiaridades de cada um, tiveram os riscos mapeados, no que concerne a ruído, calor, umidade, iluminação, poeira, fumos metálicos, posturas de trabalho, e esforços repetitivos.

Houve a padronização dos exames necessários, para cada trabalhador, dependendo da função exercida e dos riscos de exposição.

Necessário que todas as Secretarias implementem tal programa, tão necessário e útil à pessoa do trabalhador, o que redundará em melhoria dos serviços públicos prestados.

Na NR-9 o assunto tratado é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e novamente temos na vanguarda a

Secretaria Municipal de Habitação, atendendo a Norma Regulamentadora nesse programa que visa "a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Reconhece a Secretaria que é sua responsabilidade estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do referido programa, como atividade permanente.

Deixa claro que é responsabilidade dos trabalhadores colaborar e participar na implantação e execução do programa, seguindo as orientações dadas.

Estão mapeados e descritos os ambientes de trabalho, seus equipamentos, com descrição das atividades, dos agentes de risco, com tempo de exposição, análise quantitativa, e propostas de melhoria, tanto ambientais como individuais.

O descarte e a manutenção dos EPIs estão analisados, considerando as luvas em geral, óculos de segurança, avental de raspa ou de PVC, calçado de segurança, capacete de proteção, e trava-queda retrátil para telhados e andaimes.

A revisão do programa está prevista com a periodicidade anual, ou quando a Secretaria alterar o processo produtivo, instalações ou cargos.

As orientações e treinamentos do uso correto dos EPIs está a cargo do Serviço de Atendimento ao Servidor – SAS, do qual trataremos mais adiante.

A NR-15 considera as Atividades e Operações Insalubres, que são aquelas que se desenvolvem acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos dessa Norma Regulamentadora, que tratam do ruído, calor, radiações ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos, poeiras, agentes biológicos, entre outros.

Os graus previstos de insalubridade são o mínimo, o médio e o máximo, sendo que no caso de trabalho em condições insalubres, devidamente apuradas através de laudo pericial, importa no pagamento dos respectivo adicional, à base de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento), calculados sobre o valor do salário mínimo vigente, conforme artigo 192 da CLT.

Merece destaque aqui o trabalho do Serviço de Atendimento ao Servidor – SAS, na orientação e treinamento do trabalhador para o uso correto dos EPIs, vez que, repete-se, o fornecimento, orientação

e treinamento quanto ao EPI é dever do empregador, mas o uso é dever do empregado, sob pena de praticar ato faltoso.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já estabeleceu através do Enunciado Nº. 289, que:

“O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.”

Dentre as atividades desenvolvidas pelos servidores públicos municipais de Rio Claro, várias são insalubres, cabendo ao empregador fornecer o EPI, ao empregado usá-lo, sendo que no caso de não haver a neutralização dos riscos, a Prefeitura deve pagar o respectivo adicional.

As Atividades e Operações Perigosas são descritas na NR-16 e Lei Nº. 7.369/85.

A Norma Regulamentadora considera perigoso o trabalho com explosivos e inflamáveis, sendo que a Lei Nº. 7.369/85 trata da periculosidade no setor de energia elétrica.

Nesses casos, trabalhando o servidor exercendo atividades ou operações consideradas perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é devido o adicional de 30% (trinta por cento), calculado sobre o valor do salário mensal (enquanto o adicional de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo, o de periculosidade é calculado sobre o vencimento do trabalhador).

Importante observar que o trabalho em condições de periculosidade, mesmo durante parte da jornada, resulta no direito ao recebimento do adicional respectivo de forma integral, visto que a exposição ao risco, mesmo por alguns minutos, já basta para assegurar esse adicional integralmente.

Na Prefeitura Municipal de Rio Claro existe trabalho com inflamáveis (gasolina, álcool, óleo diesel etc.), bem como em serviço de eletricidade, sendo devido o adicional respectivo para todos que laborem na área de risco.

A NR-17 fala da Ergonomia, visando “estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.”

Na expressão "condições de trabalho" estão incluídos aspectos relacionados aos materiais (levantamento, transporte e descarga), ao mobiliário, aos equipamentos, e às condições ambientais do posto de trabalho, bem como à própria organização do trabalho.

As atividades de levantamento, transporte e descarga de materiais, devem e são feitas pelos servidores municipais, com observância de sua idade, peso e altura, no caso de serviço manual; mas sempre que possível, tal é feito com ajuda de equipamentos.

Importante uma observação quanto ao mobiliário dos postos de trabalho, com atenção voltada para a posição possível, em pé ou sentado, bem como para a altura do trabalhador.

As mesas, bancadas, escrivaninhas, os painéis, devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação.

Os equipamentos dos postos de trabalho devem ser adequados, tanto em relação ao serviço, quanto à pessoa do trabalhador; considerando que terminais de vídeo, em trabalho de processamento eletrônico, deve ter boa iluminação, teclado móvel e ajustável, assegurando o máximo de conforto.

Essas medidas previnem casos de LER/DORT, PAIR (perda auditiva induzida por ruído), problemas de coluna e outros que atualmente vêm vitimando um grande número de trabalhadores com doenças relacionadas ao trabalho e equiparadas a acidente do trabalho pela legislação previdenciária.

A ergonomia tem merecido a atenção da Administração Municipal, que cada vez mais volta-se à pessoa do trabalhador.

Merece destaque o SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO SERVIDOR – SAS, que é o Serviço de Atendimento de Segurança e Medicina do Trabalho direcionado ao funcionalismo público municipal.

As atividades do SAS são de atendimento médico, de engenharia e segurança do trabalho, e de serviço social.

O serviço de Atendimento Médico consiste em:

Exames médico admissionais, periódicos, demissionais e de mudança de função;

Emissão do Atestado de Saúde Ocupacional;

Atendimento a funcionários com queixas ocorridas durante a jornada de trabalho;

Realização de campanhas educativas e de treinamentos; e

Perícias para afastamento.

O Atendimento de Engenharia e Segurança do Trabalho engloba:

Avaliação e monitoramento dos riscos e da exposição dos trabalhadores;

Implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;

Mapeamento de atividades e operações insalubres e perigosas;

Emissão de laudo técnico para aposentadoria especial;

Elaboração de quesitos para processos trabalhistas; e

Organização e realização de treinamentos e reciclagem.

O Atendimento do Serviço Social compreende:

Atendimento e orientação ao trabalhador em casos de acidente do trabalho, doenças profissionais, auxílio doença, e seguro de vida.

Encaminhamento e acompanhamento de casos constatados; e

Treinamento e reciclagem.

O SAS atende todos os trabalhadores de todas as Secretarias Municipais, da Fundação Municipal de Saúde, do Arquivo Público, e do D. A. A. E.; contando atualmente com 3 (três) médicos, 1 (um) engenheiro de segurança do trabalho, 1 (um) técnico de segurança do trabalho, 1 (um) assistente social, e 1 (um) escrivão; funcionando de segunda a sexta-feira, das 7 horas e 30 minutos até às 17 horas.

Tudo isto com vistas à prevenção de acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho.

No final de 2001 foi elaborada uma estatística, levantando-se os dados disponíveis desde 1996, com os seguintes resultados:

TIPO	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Acidente de Trabalho	18	55	60	83	80	64
Acidente de Trajeto	07	08	24	28	25	12
Doença do Trabalho	00	00	00	00	00	05
Total	25	63	84	111	105	81

Os setores com maior número de acidentes e doenças do trabalho foram: Secretaria Municipal de Obras e Secretaria Municipal de Educação.

Os dados foram coletados das CATs, Comunicação de Acidente do Trabalho, disponíveis nos arquivos, sendo que a Administração atual dá grande atenção aos casos de acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, elaborando as CATs sempre que for o caso, tanto para dar o atendimento devido ao acidentado, quanto para aprimorar o trabalho de prevenção de acidentes.

Inclusive, desde 8 de maio de 1998, existe o compromisso formal e conjunto da Prefeitura Municipal de Rio Claro e do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro, no sentido de colaborar na prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais, bem como na implantação da Proposta do Programa de Saúde dos Funcionários da Prefeitura Municipal.

Enfim, prevenir acidentes é dever de todos!

1.17) EMDERC

A Lei Nº. 1.608, de 8 de agosto de 1980, autorizou o Executivo Municipal a constituir a Empresa Pública Municipal de Desenvolvimento de Rio Claro, a EMDERC, objetivando "atender exclusivamente às exigências legais para as gestões junto à Caixa Econômica do Estado de São Paulo, no Programa denominado 'NOSSO TETO' e junho ao Banco Nacional da Habitação para execução do Projeto 'CURA'.

O Programa NOSSO TETO tratava do sistema para construção de casas populares, para atender a política habitacional do Município, buscando a diminuição do "déficit" habitacional de caráter popular.

O Programa CURA tratava do sistema do Governo Federal, através do Banco Nacional da Habitação (BNH), para atender às obras do Projeto Comunidade Urbana de Recuperação Acelerada.

Conforme disposto no artigo 8º. da Lei 1.608/80, "As relações de trabalho, dentro da empresa reger-se-ão pelas normas constantes da Consolidação das Leis do Trabalho."

De início, com os dois projetos em execução, a EMDERC contava com poucos servidores, mas quando assumiu o sistema de transporte coletivo urbano, com ônibus a diesel e trólebus, empregou mais de 300 trabalhadores, chegando a 400.

Com o fim do transporte urbano através de trólebus e com a concessão dos serviços, através de licitação, para empresa particular, o número de empregados da EMDERC diminuiu sensivelmente.

Também os serviços do lixo, reforma e construção de escolas, permitiram que a empresa continuasse com alguma função; mas os servidores somavam cerca de 20 trabalhadores.

A legislação federal foi sendo alterada, o rigor do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo passou a ser mais intenso, e a EMDERC, assim como muitas empresas públicas de muitos municípios, foi perdendo sua característica inicial; o que antes era possível ser ágil, sem ser irregular, passou a ser muito mais burocratizado.

Por essas e outras razões, que não são necessárias ao tema Relações do Trabalho, é que a Administração Municipal Cláudio de Mauro decidiu-se por extinguir a EMDERC, o que teve início com a Lei Nº. 3.100, de 24 de março de 2000.

Em razão da extinção o Município de Rio Claro incorporou o patrimônio da EMDERC e passou a ser o sucessor em todos os direitos e obrigações, inclusive de natureza trabalhista e previdenciária.

Hoje a empresa não possui mais empregados, sendo que os débitos com o INSS foram assumidos pelo Município, que já fez parcelamento com a Previdência Social e está sendo cumprido, estando o processo de liquidação caminhando para o encerramento final.

1.18) GUARDA MUNICIPAL

A Guarda Municipal de Rio Claro foi criada pela Lei Nº. 2.820, de 15 de maio de 1996, como "uma corporação uniformizada e armada, de caráter eminentemente preventivo, destinada à proteção dos bens, serviços e instalações municipais, atuando naquilo que for do peculiar interesse do Município, colaborando, mediante convênio com as Polícias Civil e Militar Estaduais, na conformidade com o disposto na Legislação Federal, Estadual e Lei Orgânica do Município."

A lei criou cargos de provimento efetivo em número de 137 (cento e trinta e sete), sendo 30 (trinta) cargos de Aluno de Guarda

Municipal, 100 (cem) cargos de Guarda Municipal, 05 (cinco) cargos de Sub Inspetor GM, e 02 (dois) cargos de Inspetor GM, a serem regidos pelo ESTATUTO DA GUARDA MUNICIPAL DE RIO CLARO.

O ingresso no Quadro de Pessoal da Guarda Municipal está condicionado à seleção em concurso público de provas, bem como à conclusão com aproveitamento do estágio de formação.

O Decreto Nº. 5.408, de 17 de setembro de 1996 aprovou o Regulamento Disciplinar e o Decreto Nº. 5.410, de 19 de setembro de 1996 regulamentou a Lei 2.820/96.

A Guarda Municipal de Rio Claro, por força do convênio firmado entre o Governo do Estado de São Paulo e a Prefeitura Municipal de Rio Claro, mediante a Secretaria Municipal de Segurança e Defesa Civil, exerce também as funções e serviços de controle e fiscalização de trânsito, de comum acordo com a Polícia Militar do Estado de São Paulo.

Os Guardas Municipais, na conformidade das vantagens pessoais, além dos vencimentos, recebem adicional por tempo de serviço, adicional noturno, horas reduzidas e horas de plantão com 100% de acréscimo.

São registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), constando como empregadora a Prefeitura Municipal de Rio Claro, contribuindo para o INSS, através do qual têm os benefícios.

Atualmente a Corporação do Município conta com 59 (cinquenta e nove) Guardas Municipais e mais 29 (vinte e nove) Alunos em estágio de formação.

Ligados ainda à proteção dos bens e instalações municipais a Prefeitura Municipal conta com 121 (cento e vinte e um) vigias, esses, ao contrário dos Guardas Municipais, todos celetistas, cujos contratos foram declarados nulos pela Justiça do Trabalho em primeira instância, situação essa já explanada no item 1.3 acima.

1.19) MUSEU HISTÓRICO E PEDAGÓGICO

Em 26 de dezembro de 1962 foi assinada a Lei Municipal Nº. 835, autorizando a Prefeitura Municipal a ceder o uso do prédio situado na Avenida 2 Nº. 572, centro, pertencente ao patrimônio municipal, ao Governo do Estado de São Paulo, para nele instalar o MUSEU HISTÓRICO E PEDAGÓGICO "Amador Bueno da Veiga".

A cessão de uso terá vigência enquanto estiver funcionando o Museu.

O Museu é Estadual, com uma funcionária contratada e paga pelo Estado, funcionando com mais 7 (sete) servidores municipais, todos celetistas, com direito ao FGTS e vinculados ao INSS, aos quais se aplicam todas as condições já explanadas.

1.20) SERVIÇO DE APOIO A ÓRGÃOS DIVERSOS

A Prefeitura Municipal de Rio Claro, assim como muitas em nosso país, cede servidores e ou funcionários a outros órgãos federais, estaduais e municipais.

Em cada Fórum do Estado encontramos alguns servidores que são municipais, cedidos, para colaborar com aquele órgão, sendo rara a não ocorrência desse fato.

Assim também em diversos órgãos tais como Delegacia de Polícia, Ciretran, Seccional, Polícia Militar, Corpo de Bombeiros, Cartório Eleitoral, Agência do Ministério do Trabalho e Emprego, entre outros.

Em Rio Claro, atualmente, aproximadamente 50 (cinquenta) servidores prestam serviços em outros órgãos públicos, recebendo pela Prefeitura Municipal, que arca também com todos os encargos legais.

É uma prática antiga, com tendência a acabar.

2) DEPARTAMENTO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO (DAAE)

2.1) CRIAÇÃO

A Lei Municipal Nº. 1.144, de 5 de dezembro de 1969, criou "como entidade autárquica o Departamento Autônomo de Água e Esgoto (D. A. A. E.), com personalidade jurídica própria, sede e foro na cidade de Rio Claro, dispondo de Autonomia econômica, financeira e administrativa dentro dos limites traçados pela presente lei."

Instalado em 1970, o DAAE sempre funcionou cumprindo em dia com seus compromissos, sendo um exemplo a seguir de boa administração pública.

2.2) REGIME JURÍDICO

Conforme dispõe o artigo 10º., da Lei 1.144/69, o DAAE possui quadro próprio de empregados, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O regime celetista adotado pela lei criadora da autarquia encontra eco na própria Lei Orgânica, artigo 120.

As implicações mais importantes dizem respeito ao foro competente e à legislação.

Sim, os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) têm a Justiça do Trabalho como a competente para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos, conforme dispõe o artigo 114 da Constituição Federal; enquanto os funcionários estatutários têm a Justiça Comum Estadual.

Quanto à legislação aplicável aos celetistas, além da CLT, aplica-se a legislação trabalhista complementar, cuja prerrogativa é federal, podendo as leis municipais apenas acrescentar direitos; para os estatutários, além do que prevê a Constituição Federal como garantia mínima, é a legislação municipal que estabelece direitos.

Mas, ao ver deste que escreve, com certeza, também dos próprios servidores, das entidades sindicais, bem como dos que defendem os direitos de quem trabalha, o regime celetista é o que melhor pode atender os anseios e necessidades dos que trabalham.

Tanto as normas consolidadas são boas para os trabalhadores, que o Governo Federal, quem sabe por alguma pressão empresarial, mandou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei N.º. 5.483/2001, visando alterar a CLT e dar nova redação ao artigo 618, para que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleçam sobre o disposto em lei.

Deixou apenas duas ressalvas, "desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho".

Até agora tal projeto de lei não foi aprovado pelo Senado Federal (apenas pela Câmara dos Deputados), mas se vier a aprovação e passar a ser lei, os direitos negociados prevalecerão sobre os legislados.

Quando não houver negociação coletiva, no caso de servidores municipais através de Acordo Coletivo de Trabalho, continuará valendo o disposto em lei (CLT e legislação complementar).

Somente o tempo dirá se o projeto será transformado em lei, bem como, em caso positivo, se as negociações coletivas irão melhor atender as necessidades dos trabalhadores.

As relações de trabalho estão diretamente ligadas ao regime de trabalho adotado, que no DAAE, é o da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT.

2.3) CARGOS EM COMISSÃO

Com previsão na Constituição Federal, artigo 37, inciso V, mesmo após a Emenda Constitucional Nº. 19, destinam-se às atribuições de direção chefia e assessoramento.

A Lei Orgânica do Município de Rio Claro, artigo 123, parágrafo 1º, diz que "serão exercidos preferencialmente por servidores ocupantes de cargos de carreira técnica ou profissional nos casos e condições previstos em lei".

Dos 5 (cinco) cargos em comissão existentes no DAAE, 4 (quatro) são ocupados por funcionários de carreira.

2.4) CONCURSO PÚBLICO

Em atenção ao disposto no artigo 37, II, da Constituição Federal, bem como no artigo 124 da Lei Orgânica do Município, "a investidura em cargo, emprego ou função pública depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas nomeações para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração."

Isto é respeitado no DAAE, que somente admite servidor após prévia aprovação em concurso público, desde a promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988.

Aqueles que ingressaram antes de 5 de outubro de 1983, nos termos do artigo 19, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, "são considerados estáveis no serviço público".

Os contratados no período de 6 de outubro de 1983 até 4 de outubro de 1988, tiveram a admissão convalidada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que ao editar o Enunciado Nº. 363, apontou apenas o óbice do artigo 37, II, da Constituição Federal, para as contratações feitas "após a Constituição de 1988".

Assim, o DAAE não possui em seu quadro de pessoal trabalhador cujo contrato possa ser declarado nulo pela Justiça do Trabalho.

Os aproximados 300 (trezentos) servidores, todos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), encontram-se em situação regular.

2.5) VENCIMENTOS (reajustes e pagamentos)

A política salarial do DAAE é a mesma da Prefeitura Municipal, com reajustes nas mesmas épocas, pelos mesmos percentuais, sujeita às mesmas restrições Constitucionais e da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Além do que já consta no item 1.7 em relação à Prefeitura Municipal, pouco há o que acrescentar aqui, com referência ao DAAE.

O DAAE também vem firmando Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro, com cláusulas de natureza jurídica e também econômica.

Tanto que no período 1997 a 2002, com uma variação do INPC do IBGE à base de 44,44%, o DAAE concedeu reajustes e aumentos salariais na ordem de 67,05%.

Quanto à relação Receita-Despesa (Receita Corrente Líquida e Despesa Total com Pessoal), a despesa corresponde a 41% (quarenta e um por cento) da receita, tudo dentro dos permissivos legais.

Outro ponto que merece destaque em relação aos vencimentos e demais parcelas da remuneração, diz respeito à data do respectivo pagamento.

O DAAE quita a remuneração dos seus servidores até o último dia útil do mês trabalhado, através de depósito bancário em conta corrente do trabalhador.

É ponto de honra para a autarquia reservar as primeiras verbas para a folha de pagamento, depois encargos, fornecedores e assim por diante; mas a verdade seja dita, nada fica sem quitação.

2.6) COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

O disposto na Lei Municipal Nº. 1.039/67, com todas as suas alterações, no sentido de equiparar os "proventos do funcionário aposentado aos dos funcionários ativos de igual categoria, inclusive as vantagens pessoais asseguradas por lei", aplica-se também aos aposentados e pensionistas do DAAE.

Atualmente a autarquia conta com aproximadamente 100 (cem) inativos, entre aposentados e pensionistas.

2.7) VALE-TRANSPORTE

O benefício criado pela Lei Federal Nº. 7.418/85, regulamentada pelo Decreto Nº. 95.247/87, obrigou o empregador, no caso

o DAAE, a antecipar "ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com as características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifa fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais."

Para o exercício desse direito o empregado deve informar ao empregador, por escrito, anualmente, o endereço residencial e os serviços de transportes mais adequados para a ida e retorno ao trabalho.

Como o Vale-Transporte somente pode ser utilizado para o real deslocamento RESIDÊNCIA-TRABALHO e vice-versa, o DAAE toma todas as providências no sentido de assegurar o cumprimento da lei, a fim de não ficar algum trabalhador, com direito, sem o benefício; nem ocorrer uso indevido.

Os gastos com o Vale-Transporte na autarquia equivale à média de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por mês.

2.8) REFEITÓRIO

O DAAE, entre os benefícios concedidos aos servidores, mantém um refeitório, que funciona como um verdadeiro restaurante, fornecendo refeições a preço simbólico.

Hoje uma refeição é fornecida ao servidor a 10% (dez por cento) do custo, exatos R\$ 0,43 (quarenta e três centavos de real), cobrados na folha de pagamento.

A empresa fornecedora foi contratada através de licitação, tendo a aprovação dos trabalhadores.

2.9) FGTS, INSS e SEGURO DE VIDA

Os três títulos acima estão agrupados num mesmo item em razão da regularidade com que são tratados no DAAE.

Os depósitos do FGTS são efetuados nos prazos legais, sem qualquer atraso.

Assim também, os recolhimentos previdenciários, que são feitos regularmente.

O Seguro de Vida dos empregados, feitos com a SUL AMÉRICA, tem o desconto em folha de pagamento e o devido repasse obedecendo as cláusulas da apólice, sem qualquer atraso, o que afasta problemas entre a Seguradora e o Segurado.

2.10) PROCESSOS TRABALHISTAS

A qualidade de celetistas dos servidores importa na competência judiciária da Justiça do Trabalho para conhecer, instruir e julgar os processos trabalhistas.

O DAAE, no decorrer dos anos e das administrações, como qualquer outro empregador do mesmo porte, sempre teve movidas contra si reclamações trabalhistas.

Nos últimos dois anos o número de processos trabalhistas aumentou sensivelmente, tendo como objeto adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, horas extras e seus reflexos.

O modo de calcular os reflexos do trabalho extra em outras verbas, notadamente o repouso semanal remunerado, a maneira de fazer a integração, gerou processos, desencadeando-se muitas ações na Justiça do Trabalho.

Atualmente a grande maioria dos trabalhadores do DAAE possui reclamação trabalhista em tramitação, ainda na fase chamada de conhecimento, sem decisão de primeiro grau.

Algumas reclamações já foram julgadas pela Vara do Trabalho e remetidas ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) em grau de recurso, tanto de ofício, como voluntário.

Existem também aqueles processos que já foram julgados em Rio Claro e em Campinas, estando em fase de liquidação, por cálculos, para apuração do valor devido ao trabalhador.

Aquelas que já têm as contas homologadas pela Justiça, desde que o Departamento Jurídico do DAAE não veja ser oportuno e necessário a oposição de embargos, são pagas.

Sim, até agora, principalmente nas últimas administrações, o DAAE não se vale do direito de pagar através de Precatórios, assegurado pela Constituição Federal no artigo 100 e artigo 33 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Os créditos dos trabalhadores nas reclamações trabalhistas são de caráter alimentar, vez que decorrentes de salários, vencimentos.

Após a homologação dos cálculos no processo trabalhista, depois de passada a fase dos embargos, o Juiz da Vara do Trabalho remete certidão do julgado e das contas homologadas para o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que requisita o

pagamento à Fazenda Pública Municipal, no caso o DAAE, através de Precatório.

O Precatório apresentado até 1º. de julho deve ter o respectivo pagamento efetuado "até o final do exercício seguinte, quando terão seus valores atualizados monetariamente".

Um precatório protocolado no DAAE até 1º. de julho de determinado ano, deverá ser pago até 31 de dezembro do ano seguinte.

A previsão constitucional do artigo 100, parágrafo 3º., sobre Crédito de Pequeno Valor, teve regulamentação no Município de Rio Claro pela Lei Nº. 3168/2001, fixando o limite de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), devidamente atualizados, incluídos os juros da mora.

Entretanto, o DAAE não conta com nenhum Precatório a ser pago, vez que efetua o respectivo depósito, sem a necessidade da requisição através do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região.

Mas uma ressalva deve ser posta aqui: se o número de processos trabalhistas, com condenação da autarquia, ficar muito elevado, o DAAE poderá passar a pagar apenas através de Precatório, pela ordem cronológica de apresentação, conforme previsão orçamentária.

Se isto acontecer, todos os processos trabalhistas deverão ser pagos através de Precatório, sendo vedada a quebra da ordem cronológica de apresentação, não podendo pagar um processo independentemente de Precatório e outro processo somente através de Precatório, sob pena de configurar a preterição e gerar ao trabalhador prejudicado o direito de requerer seqüestro.

A linha de conduta deve ser a mesma para todos os reclamantes, sendo que a atual política de quitação dos processos trabalhistas é mais favorável ao trabalhador, devendo ser mantida.

2.11) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

É direito assegurado ao trabalhadores na Constituição Federal, artigo 7º., inciso XXII, a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança."

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO, no Título II, Capítulo V, artigos 154 a 201, cujas Normas Regulamentadoras constam da Portaria Nº. 3.214, de 12 de abril de 1978, a qual vem sendo alterada e adequada no passar dos anos.

Ponto relevante a ser destacado, principalmente por ser o DAAE um órgão público, diz à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que já foi constituída, com o primeiro mandato de agosto de 2000 a agosto de 2001 e o segundo a terminar em agosto de 2002, com 19 (dezenove) membros.

A NR-5 trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidente – CIPA, que “tem como objetivo a prevenção de acidentes do trabalho e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”.

E em razão da atuação da CIPA, já pode ser constado grandes avanços e muitos benefícios para os trabalhadores, em todos os níveis, não só em relação à prevenção de acidente do trabalho, mas também em termos de higiene, educação, saúde e muito mais.

No que se refere a acidente do trabalho, embora não haja estatística de anos anteriores, em 2000 e 2001, ocorriam, em média, 9 (nove) acidentes do trabalho por mês; atualmente os acidentes do trabalho não ultrapassam a 2 (dois) por mês, e, ainda assim, de percurso.

Ocorrendo um acidente do trabalho a Previdência Social é informada em seguida com a expedição da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), a qual é arquivada, inclusive, para possibilitar a estatística.

Os mapas de riscos foram elaborados e o Equipamento de Proteção Individual (EPI) necessário é adquirido, fornecido ao trabalhador e fiscalizado o seu uso.

Já como uniforme, o DAAE fornece sapato, calça, camisa, camiseta, blusa, e bermuda; quando recomendável, é fornecido botina para proteção.

Outro ponto importante em relação ao EPI refere-se ao trabalho da CIPA junto à Câmara Municipal, para que passasse a constar no Orçamento do Município, verba específica para atender as necessidades de aquisição de uniformes, calçados protetores, equipamentos de proteção individual, além de remédios e realização de cursos de capacitação, tudo para garantir a segurança da vida dos trabalhadores do DAAE.

Em razão de trabalho e esforço dos membros da CIPA, principalmente de seu presidente, através da Emenda Aditiva ao Projeto da Lei Orçamentária Anual de 2002, consta da Lei Nº. 3.188, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre as diretrizes orçamentárias para o exercício financeiro de 2002, em relação ao DAAE, no item 01.35:

“Recursos Humanos – Objetivos e Metas: Aquisição de equipamentos de segurança (EPI), uniformes, calçados, reciclagem e treinamento de pessoal.”

Assim, o Departamento de Recursos Humanos do DAAE dispõe de verba específica para aquisição de EPI e uniformes, bem como para reciclagem e treinamento de pessoal, tudo visando possibilitar à CIPA uma atuação adequada às exigências legais, visando a saúde, a integridade física e a própria vida do trabalhador.

A verba para o exercício de 2002 é da ordem de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais).

Importante observar que o empregado sem o EPI necessário não é obrigado a realizar o serviço que pode colocar em risco sua saúde, sua integridade física e sua própria vida.

Vale aqui transcrever o artigo 129 da Lei Orgânica do Município, que diz:

“Quando em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao servidor interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco”.

Além de outras situações, a falta do EPI adequado, pode configurar uma condição de risco.

A CIPA tem proporcionado palestras e cursos, inclusive sobre direção defensiva, que foi ministrado para seus motoqueiros, em número de 20 (vinte), que trabalham na vistoria de cavaletes e relógios, na entrega de multas, como leituristas nos Distritos de Ajapi, Ferraz, Assistência, e Batovi.

Para 2003 está programado curso de direção defensiva para os condutores de viaturas e retroescavadeiras.

O Serviço de Assistência ao Servidor (SAS), para os servidores do DAAE, é o mesmo da Prefeitura Municipal, através de convênio de parceria, o qual já está exposto no item 1.16 acima.

Para todos os servidores que recebem adicional de insalubridade o DAAE fornece leite, à base de um litro por dia.

A máxima “prevenir acidentes é dever de todos” é aplicada pela CIPA do DAAE.

2.12) REFORMA ADMINISTRATIVA

A Lei Complementar Nº. 001/2001, nos artigos 42 e 43, dispôs que "O Departamento Autônomo de Água e Esgoto será objeto de estudos posteriores, mediante Projeto de Lei Complementar, quanto a sua estrutura organizacional e carreira", os quais "deverão ser formalizados por comissão a ser nomeada pelo Superintendente daquela Autarquia, com anuência do sr. Prefeito Municipal."

Assim, a chamada Reforma Administrativa do DAAE encontra-se em estudo, com a comissão já nomeada pelo Superintendente.

2.13) GRÊMIO SÓCIO CULTURAL E RECREATIVO

Em 25 de agosto de 1978 foi fundado o Grêmio Sócio Cultural e Recreativo dos Empregados do DAAE, que congrega ativos e inativos, que contribuem com 1,5% (um e meio por cento) do salário-base ao mês.

Aproximadamente são 400 (quatrocentos) sócios, à base de 300 (trezentos) ativos e mais 100 (cem) inativos, todos com seus dependentes, entre cônjuge, filhos até 18 anos e filhas até 21 anos de idade.

A sede funciona no prédio da Rua 4-B-A, entre as Avenidas 8-A e 10-A, no Bairro Cidade Nova, cuja propriedade pertence ao DAAE.

Na sede funciona sala de jogos, sauna, contando com um salão de festas.

A entidade conta com vários convênios, tais como farmácias, postos de gasolina, lojas, papelarias, malharias e outros.

Na Páscoa há distribuição de ovos de chocolate e bombons; e no Natal todos recebem uma cesta com muitos produtos da época.

O Grêmio é uma demonstração da união dos servidores do DAAE.

3) FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE

3.1) CRIAÇÃO

A Lei Municipal Nº. 2.720, de 23 de fevereiro de 1995, autorizou o Poder Executivo a criar a F. M. S. R. C. – FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE DE RIO CLARO, pessoa jurídica de direito público, vinculada à SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE, com o fim de "implementar

o Sistema Unificado de Saúde (SUS) no sentido de promover a municipalização das ações de saúde, desenvolvidas no Município”.

Pelo Decreto Nº. 5.117, de 31 de julho de 1995, entendendo já criada a F.M.S.R.C. pela Lei Nº. 2.720/95, o Chefe do Poder Executivo aprovou o Regimento Interno da Fundação.

3.2) REGIME JURÍDICO

Nos termos do artigo 15 da Lei Nº. 2.720/95, de 23 de fevereiro de 1995, alterado pela Lei Nº. 2.781, de 17 de novembro de 1995, “A Fundação terá quadro de pessoal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, em regime de contrato individual ou coletivo”.

A Lei Nº. 2.784, de 29 de novembro de 1995, que instituiu o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Fundação, no artigo 4º. estabeleceu:

“A FMSRC adota como regime jurídico único para os servidores a Consolidação das Leis do Trabalho, assegurados os direitos adquiridos e as vantagens legais dos servidores com exercício anteriormente na Secretaria Municipal de Saúde.”

Em relação aos servidores municipais da Administração Direta e Indireta, que já se encontravam em exercício na Secretaria Municipal de Saúde em 23 de fevereiro de 1995, o parágrafo 1º., do artigo 15, da Lei Nº. 2.720/95, estabelecia: “serão transferidos para a Fundação Municipal de Saúde”.

Mas em 17 de novembro de 1995, através da Lei Nº. 2.781, houve alteração do parágrafo acima, estabelecendo em relação a tais servidores a OPÇÃO DE TRANSFERÊNCIA.

Assim, para a constituição inicial do Quadro de Pessoal da Fundação, a legislação municipal permitiu o aproveitamento total ou parcial dos servidores lotados da Secretaria Municipal de Saúde, “através de opção pela transferência”.

As implicações mais importantes dizem respeito ao foro competente e à legislação.

Sim, os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) têm a Justiça do Trabalho como a competente para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos, conforme dispõe o artigo 114 da Constituição Federal; enquanto os funcionários estatutários têm a Justiça Comum Estadual.

Quanto à legislação aplicável aos celetistas, além da CLT, aplica-se a legislação trabalhista complementar, cuja prerrogativa é

federal, podendo as leis municipais apenas acrescentar direitos; para os estatutários, além do que prevê a Constituição Federal como garantia mínima, é a legislação municipal que estabelece direitos.

Mas, ao ver deste que escreve, com certeza também dos próprios servidores, das entidades sindicais, bem como dos que defendem os direitos de quem trabalha, o regime celetista é o que melhor pode atender os anseios e necessidades dos que trabalham.

Tanto as normas consolidadas são boas para os trabalhadores, que o Governo Federal, quem sabe por alguma pressão empresarial, mandou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Nº. 5.483/2001, visando alterar a CLT e dar nova redação ao artigo 618, para que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleçam sobre o disposto em lei.

Deixou apenas duas ressalvas, "desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho".

Até agora tal projeto de lei não foi aprovado pelo Senado Federal (apenas pela Câmara dos Deputados), mas se vier a aprovação e passar a ser lei, os direitos negociados prevalecerão sobre os legislados.

Quando não houver negociação coletiva, no caso de servidores municipais através de Acordo Coletivo de Trabalho, continuará valendo o disposto em lei (CLT e legislação complementar).

Somente o tempo dirá se o projeto será transformado em lei, bem como, em caso positivo, se as negociações coletivas irão melhor atender as necessidades dos trabalhadores.

As relações de trabalho estão diretamente ligadas ao regime de trabalho adotado, que na Fundação Municipal de Saúde de Rio Claro, predominantemente, é o da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT.

3.3) CARGOS EM COMISSÃO

Com previsão na Constituição Federal, artigo 37, inciso V, mesmo após a Emenda Constitucional Nº. 19, destinam-se às atribuições de direção chefia e assessoramento.

A Lei Orgânica do Município de Rio Claro, artigo 123, parágrafo 1º., diz que "serão exercidos preferencialmente por servidores ocupantes de cargos de carreira técnica ou profissional nos casos e condições previstos em lei".

Na Fundação Municipal de Saúde, são 40 (quarenta) os que ocupam cargos em comissão.

3.4) CONTRATADOS SEM CONCURSO

Sobre o tema já foi exposto no item 1.3 em relação à Prefeitura Municipal, sendo desnecessária a repetição.

Mesmo porque, na Fundação Municipal de Saúde poucos são os que trabalham em situação irregular.

Dentre os aproximados 800 (oitocentos) trabalhadores, 80% (oitenta por cento) obtiveram aprovação prévia em concurso público e, entre os 20% (vinte por cento) restantes, 15% (quinze por cento), embora não concursados, vieram da Secretaria Municipal de Saúde, onde ingressaram antes de 5 de outubro de 1988, tendo a contratação convalidada, conforme Enunciado Nº. 363 do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, 5% (cinco por cento) apenas, cerca de 40 (quarenta) trabalhadores, estão sujeitos à declaração de nulidade dos respectivos contratos.

Em igualdade de condições com os 1.435 trabalhadores vinculados à Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho através da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª. Região, os não concursados da Fundação Municipal de Saúde também aguardam a aprovação da PEC 54-A/1999, para que a Constituição Federal venha a enquadrá-los em Quadro Temporário em Extinção.

3.5) CONCURSO PÚBLICO

Nos termos do disposto no artigo 37, II, da Constituição Federal, bem como no artigo 124 da Lei Orgânica do Município, "a investidura em cargo, emprego ou função pública depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração."

Assim também dispõe o parágrafo 3º., do artigo 15, da Lei Nº. 2.720/95, mesmo com a alteração feita pela Lei Nº. 2.781/95, bem como o artigo 15, parágrafo 3º., do Decreto Nº. 5.117, de 31 de julho de 1995, que aprovou o Regimento Interno da Fundação.

O artigo 14 e seus parágrafos da Lei Nº. 2.784/95, que instituiu o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Fundação, impropriamente fala em "processo seletivo de provas ou provas e títulos", embora tal procedimento seja revestido das mesmas formalidades de um verdadeiro Concurso Público.

Existem até alguns julgados de Tribunais Trabalhistas equiparando Processo Seletivo a Concurso Público, mas o ideal é que a denominação também seja aquela estabelecida na Constituição Federal, constando do edital a expressão Concurso Público.

É o que faz a Fundação Municipal de Saúde atualmente: Concurso Público para preenchimento de vagas das categorias profissionais que relaciona.

3.6) VENCIMENTOS (reajustes e pagamentos)

A política salarial da Fundação Municipal de Saúde é a mesma que da Prefeitura Municipal, com reajustes nas mesmas épocas, pelos mesmos percentuais, sujeita às mesmas restrições Constitucionais e da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Além do que já consta no item 1.7 acima em relação à Prefeitura Municipal, pouco há o que acrescentar aqui, com referência à Fundação Municipal de Saúde.

A Fundação, assim como a Prefeitura, o DAAE e o Arquivo, tem firmado Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro.

No período 1997 a 2002, com 44,44% de variação no INPC do IBGE, a Fundação concedeu reajustes, aumentos e abonos salariais na ordem de 67,05%.

Embora o Demonstrativo de Pagamento seja emitido pela Fundação, trazendo como órgão empregador a F.M.S.R.C., a verba vem da Prefeitura, razão por que os servidores da área da saúde sujeitam-se aos atrasos no recebimento dos salários, os quais, felizmente, não ocorrem desde janeiro de 2001.

3.7) COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Em razão dos poucos anos de existência da Fundação Municipal de Saúde, ainda não há servidores aposentados com direito à Complementação de Aposentadoria instituída pela Lei Nº. 1.039/67.

Quando houver inativos, aposentados ou pensionistas, o Demonstrativo de Pagamento também será emitido pela F.M.S.R.C.

3.8) VALE-TRANSPORTE

O benefício criado pela Lei Federal Nº. 7.418/85, regulamentada pelo Decreto Nº. 95.247/87, obrigou o empregador, no caso

a F.M.S.R.C., a antecipar "ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com as características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifa fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais."

O servidor que utiliza desse benefício informa à F.M.S.R.C., por escrito, anualmente, o endereço residencial e os serviços de transportes mais adequados para ida e retorno ao trabalho.

Como o Vale-Transporte somente pode ser utilizado para o real deslocamento RESIDÊNCIA-TRABALHO e vice-versa, a Fundação Municipal de Saúde toma as providências no sentido de assegurar o cumprimento da lei, com o uso devido do benefício.

3.9) FGTS e INSS

A situação é idêntica à da Prefeitura Municipal em relação aos títulos acima.

Em relação ao FGTS, embora sua existência seja de pouco mais de 6 (seis) anos, os servidores transferidos da Secretaria Municipal de Saúde, cujo órgão empregador era a Prefeitura Municipal, têm direito a depósitos atrasados, os quais são objetos de parcelamento e regularização.

Quanto ao INSS, igualmente os recolhimentos estão sendo regularizados através de parcelamento do atrasado.

3.10) PROCESSOS TRABALHISTAS

A qualidade de celetistas dos servidores da Fundação Municipal de Saúde importa na competência da Justiça do Trabalho para conhecer, instruir e julgar os conflitos existentes na relação de trabalho.

Com 800 (oitocentos) servidores é normal que haja reclamações trabalhistas, o que realmente existe, em número aproximado de 20 (vinte) processos, entre os quais duas ações plúrimas com mais de 100 (cem) trabalhadores no pólo ativo da demanda, reclamando diferenças de horas extras e de plantões, cujo resultado em primeira instância foi favorável à Fundação.

Em relação aos não celetistas, cujo foro de competência é na Justiça Comum, os processos somam apenas 3 (três) ações no Fórum local.

Pelos poucos anos de vida da Fundação, ainda não existem Precatórios, os quais em relação aos servidores terão natureza alimentar.

3.11) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A Constituição Federal, no artigo 7º., inciso XXII, assegura aos trabalhadores:

“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança.”

Tal dispositivo aplica ao celetistas e aos servidores ocupantes de cargo público, ainda que estatutários, conforme artigo 39, parágrafo 3º., da Carta Magna.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO, no Título II, Capítulo V, artigos 154 a 201, cujas Normas Regulamentadoras constam da Portaria Nº. 3.214, de 12 de abril de 1978, a qual vem sendo alterada e adequada no passar dos anos.

A Portaria em questão é dividida em Normas Regulamentadoras, as chamadas NRs, que totalizam 28, dispendo sobre todas as matérias relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

A Fundação Municipal de Saúde ainda não constituiu Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o que é uma irregularidade.

A NR-5 trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, que “tem como objetivo a prevenção de acidentes do trabalho e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”.

A CIPA também deve ser constituída para cada estabelecimento, conforme o número dos empregados para o respectivo dimensionamento, garantindo a integração de todas as CIPAs, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

A Fundação Municipal de Saúde funciona com vários “estabelecimentos”, os quais são definidos pela NR-1, item 1.6, letra D, como “cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes”; razão por que, conforme o número de trabalhadores em cada “estabelecimento” e de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR-5, a partir de 20 (vinte) empregados.

As Unidades de Saúde gerenciadas pela Fundação/Secretaria Municipal de Saúde, além da Sede da Secretaria, totalizam: 01 (um) Centro de Especialidades e Apoio Diagnóstico – CEAD; 06 (seis) Unidades Básicas de Saúde; 01 (um) Pronto Atendimento; 01 (um) Centro de Especialidades Odontológicas; 01 (um) Núcleo de Atenção Psicossocial; 01 (um) Núcleo de Atenção a Toxicodependentes; 01 (um) Pronto Socorro Municipal; 01 (um) Ambulatório; 01 (um) Centro de Orientação e Apoio Sorológico; 01 (um) Centro de Referência da Infância e Adolescência; 03 (três) Unidades Saúde da Família; 01 (uma) Vigilância Sanitária; 01 (uma) Vigilância Epidemiológica; 01 (um) Ambulatório de Saúde do Trabalhador; 01 (um) Centro de Controle de Zoonoses; 01 (um) Almoxarifado de Medicamentos; e 01 (um) Setor de Agendamento de Ambulâncias; alguns poucos funcionando no mesmo endereço, totalizando cerca de 20 (vinte) “lugares diferentes”, ou “estabelecimentos”.

Embora ainda não foi constituída nenhuma CIPA, todos os setores de trabalho têm os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários, tais como luvas, protetores auriculares e outros.

O Serviço de Atendimento ao Servidor (SAS) da Prefeitura Municipal, atende também os servidores da Fundação.

3.12) REFORMA ADMINISTRATIVA

A chamada “Reforma Administrativa” da Fundação Municipal de Saúde nada mais é que a adequação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, já existentes, conforme Lei Nº. 2.784/95, à realidade atual, para atender inclusive às determinações do Egrégio Tribunal de Contas do Estado.

Existem servidores que foram aprovados em concurso público e estão em exercício, mas os respectivos cargos não foram criados por lei, o que objetiva o Projeto de Lei Complementar Nº. 018/2002, enviado à Câmara Municipal em janeiro do corrente ano.

São 114 (cento e catorze) vagas na estrutura funcional e administrativa da F.M.S.R.C., que não importará em novas contratações, mas sim regularização da situação de servidores que já prestam serviços.

4) ARQUIVO PÚBLICO E HISTÓRICO

4.1) CRIAÇÃO E FUNCIONAMENTO

A Lei Municipal Nº. 1573, de 11 de outubro de 1979, criou o ARQUIVO PÚBLICO E HISTÓRICO DO MUNICÍPIO DE RIO CLARO, como entidade autárquica, com a competência exclusiva para:

Localizar, recolher, reunir, recuperar, organizar e preservar documentação pública e particular em geral; proteger o acervo; tomar, classificar e catalogar a documentação em seu poder; inventariar a documentação de terceiros; franquear o uso do acervo às entidades e ao público em geral; manter intercâmbio e prestar assistência técnica; e manter uma biblioteca de apoio.

Nos termos do artigo 8º. da citada lei municipal, o Arquivo Público e Histórico tem quadro próprio de servidores, admitidos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Reforma Administrativa aprovada pela Lei Complementar Nº. 001/2001, prevê no para o Quadro de Pessoal 12 cargos; mas atualmente o Arquivo Público e Histórico conta com 8 (oito) servidores, todos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Todos os 8 (oito) servidores foram admitidos antes de 5 de outubro de 1988, sendo portanto válidos seus contratos, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) expresso no Enunciado Nº. 363.

Os vencimentos são reajustados pelos mesmos percentuais da Prefeitura Municipal, embora seja uma autarquia, com folha de pagamento própria.

Os depósitos do FGTS e os recolhimentos para o INSS encontram-se regularizados.

O Arquivo Público e Histórico sofre apenas uma Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho, com (05) cinco autores que pleiteiam adicional de insalubridade, cujo processo está em fase final, aguardando a quitação do Precatório.

O número de servidores na autarquia poderá ser acrescido com a realização do concurso público aguardado para breve, o que vai melhorar as condições de trabalho nesse órgão importante da Administração Municipal.

5) SINDICATO

5.1) FUNDAÇÃO

O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE RIO CLARO foi fundado em 19 de agosto de 1989, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que dispôs no artigo 37, inciso VI:

“é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”.

A associação sindical é livre nos termos do artigo 8º. da Carta Magna, sendo que a Consolidação das Leis do Trabalho também trata da Organização Sindical no Título V, artigos 511 a 601.

O Sindicato foi “constituído para fins de estudo, defesa, coordenação e representação da categoria profissional dos trabalhadores do serviço público e autárquicos municipais de Rio Claro, com base sindical no Município de Rio Claro”.

A entidade é filiada à Frente Municipalista dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo, à Federação dos Sindicatos dos Servidores Públicos no Estado de São Paulo, à Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, e à CAT - Central Autônoma de Trabalhadores.

5.2) LEI ORGÂNICA MUNICIPAL

A Lei Orgânica, em consonância com os preceitos constitucionais, bem como com base na CLT, no Capítulo II, do Título IV, ao tratar Dos Servidores Municipais, assegurou na área sindical:

“Artigo 127 – O servidor público poderá sindicalizar-se livremente.”

“Artigo 128 – É garantido ao Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro requerer interdição de máquina no setor ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.”

“Artigo 130 – Será assegurada a cooperação do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro nas ações de vigilância sanitária desenvolvidas no local de trabalho.”

“Artigo 133, parágrafo 2º. – Fica assegurado ao servidor público municipal, eleito para ocupar cargo em sindicato de categoria, o direito de afastar-se de suas funções, durante o tempo que durar o mandato, recebendo seus vencimentos e vantagens, nos termos da lei.”

Até mesmo a data-base da categoria foi estabelecida na Lei Orgânica, conforme artigo 126:

“A revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais far-se-á por ocasião do dissídio coletivo, fixado em 1º. de março.”

Desse modo, a data-base dos trabalhadores no serviço público municipal de Rio Claro é 1º. de março de cada ano.

5.3) REPRESENTATIVIDADE

O Estatuto social do Sindicato diz no artigo 1º., parágrafo segundo:

“A representação da categoria profissional abrange todos os trabalhadores do serviço público municipal, da Administração Direta e Indireta, Celetista e Estatutário.”

O ideal seria que todos que trabalham para o Município, tanto na administração direta, como na indireta, fossem regidos por um só regime, estatutário ou celetista; mas no Município de Rio Claro coexistem os dois regimes, com uma predominância para o da Consolidação das Lei do Trabalho (CLT).

O Sindicato representa trabalhadores de ambos os regimes, o que é possível, mas o exercício dessa representatividade não pode acontecer no mesmo órgão do Poder Judiciário, vez que os Tribunais e Juízes do Trabalho têm sua competência delimitada no artigo 114 da Constituição Federal, referente aos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, o que nos remete à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); já os Tribunais e Juízes do Estado têm sua competência delimitada pela Constituição Federal, Constituição Estadual e leis ordinárias, com exclusão das controvérsias entre trabalhadores e empregadores, assim definidos pelos artigos 2º. e 3º., da CLT.

Assim, os estatutários são representados ou assistidos judicialmente perante a Justiça Comum do Estado, no Fórum.

Os celetistas são representados ou assistidos judicialmente perante a Justiça do Trabalho, na Vara do Trabalho, no Tribunal Regional do Trabalho ou no Tribunal Superior do Trabalho.

O que não se pode é representar estatutários e celetistas, em termos de trabalho, no mesmo órgão do Poder Judiciário.

5.4) NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A questão da representatividade reflete no presente item, sobre as negociações coletivas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe nos artigos 611 a 625 sobre as Convenções Coletivas de Trabalho, facultando aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos de Trabalho.

A própria CLT faz a distinção entre um e outro instituto, definindo a Convenção Coletiva de Trabalho como sendo o acordo de caráter normativo entre Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais; e o Acordo Coletivo de Trabalho entre Sindicatos e Empresas (Empregadores).

Assim, o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro, pode celebrar acordo de caráter normativo com o Município de Rio Claro, ou seja a Prefeitura Municipal de Rio Claro, suas autarquias e fundação, o que se denomina Acordo Coletivo de Trabalho.

Os procedimentos para a negociação coletiva, considerando que a data-base da categoria é 1º. de março de cada ano, conforme disposto no artigo 126 da Lei Orgânica do Município de Rio Claro, iniciam com a publicação de edital na imprensa local para convocação dos interessados a fim de que compareçam à Assembléia, cuja ordem do dia inclui aprovação da pauta de reivindicações e outorga de poderes à diretoria do Sindicato para celebrar Acordo Coletivo de Trabalho ou instaurar Dissídio Coletivo; elaboração de lista de presença, discussão da pauta e sua aprovação, e lavratura da ata; requerimento de Mesa de Entendimento junto ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego e reunião para negociação; havendo acordo, assinam-se o instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho; não havendo acordo, o caminho à o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região (TRT), para instauração do dissídio coletivo, buscando uma sentença normativa.

Importante observar que, em sendo a data-base de categoria 1º. de março de cada ano, a partir de 1º. de janeiro, devem ter início os procedimentos para a negociação coletiva (artigo 616, 3º., da CLT) e, na impossibilidade de acordo coletivo, o dissídio coletivo deve ser instaurado antes da data-base, sendo que poderá ser requerido Protesto Judicial, também junto ao TRT da 15ª. Região, para dilatar por mais 30 (trinta) dias o ajuizamento do dissídio coletivo; eis que se este não for protocolado antes de 1º. de março, a data-base será alterada pelo Tribunal, conforme artigo 867, parágrafo único, alínea "a", da CLT.

Em Rio Claro o Sindicato vem firmando Acordo Coletivo de Trabalho anualmente, tanto com o Município (Prefeitura), DAAE, Fundação Municipal de Saúde, e Arquivo Público e Histórico, mantendo a data-base 1º. de março.

Invoca-se o disposto no artigo 126 da Lei Orgânica, para dizer que a data-base é 1º. de março de cada ano, bem como para sustentar que não pode ser alterada pelo Tribunal.

Mas a lei é clara (artigo 616, 3º., combinado com artigo 867), "A sentença normativa vigorará: a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo" e, ainda que as partes

não aceitem, o mesmo TRT da 15ª. Região, no próximo dissídio, fará prevalecer a lei.

Claro é que em Acordo Coletivo de Trabalho as partes poderão manter essa data-base.

Em relação à data-base 1º. de março de 2002, o Sindicato elaborou o instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para o período 1º. de março de 2002 a 28 de fevereiro de 2003; e o Município de Rio Claro, através da Prefeitura Municipal, DAAE, Fundação Municipal de Saúde, e Arquivo Público e Histórico, elaborou outro instrumento, para o período 1º. de março de 2002 a 28 de fevereiro de 2005, com uma cláusula sobre a qual não houve acordo, a de número 56 (cinquenta e seis).

A questão da vigência, para 3 (três) anos, encontra óbice no disposto no artigo 614, 3º., da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que não permite estipular duração de Acordo Coletivo de Trabalho superior a 2 (dois) anos.

Sobre a cláusula 56 (cinquenta e seis), convém fazer algumas considerações.

O título da referida cláusula é "Afastamento Para o Exercício de Atividades Sindicais" e o objetivo é limitar o número de servidores municipais afastados, entre os que forem eleitos para ocuparem cargo na Direção do Sindicato, a 2 (dois).

Até hoje são 8 (oito) os diretores eleitos do Sindicato afastados de suas funções, percebendo seus vencimentos e vantagens dos cofres públicos: 5 (cinco) da Prefeitura, 2 (dois) do Arquivo e 1 (um) da Fundação Municipal de Saúde, sendo esse último por meio período apenas.

Isto em razão da Lei Orgânica Municipal assegurar no artigo 133, parágrafo 2º.:

"Fica assegurado ao servidor público municipal, eleito para ocupar cargo em sindicato de categoria, o direito de afastar-se de suas funções, durante o tempo que durar o mandato, recebendo seus vencimentos e vantagens, nos termos da lei."

Não existe lei municipal regulamentando a matéria e a praxe em Rio Claro é conceder afastamento aos diretores sindicais.

O artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece que "A administração dos sindicatos será exercida por uma diretoria constituída, no máximo de sete, e no mínimo, de três membros...".

O Sindicato local conta com 7 (sete) membros na diretoria e, por isso, entende-se que o direito de licença com vencimentos abrange os 7 (sete) membros.

Em razão dessa divergência o Sindicato protocolou Dissídio Coletivo que tramita no TRT da 15ª. Região, Processo Nº. 00271-2002-000-15-00-3, sendo que na audiência de conciliação em 8 de maio de 2002, onde também não houve acordo, em razão da cláusula 56, que pela proposta da Juíza que presidiu a audiência, deve ser excluída em razão do contido na Lei Orgânica, mantendo-se as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho anterior.

Caberá à Seção Especializada do TRT da 15ª. Região julgar o dissídio, visto que o Sindicato aceitou a proposta, mas o Município, através da Prefeitura Municipal, do DAAE, da Fundação Municipal de Saúde e do Arquivo Público e Histórico, não aceitou, afirmando que "a inserção da cláusula 56 por eles apresentada é condição inafastável para a solução por acordo".

Certo é que a Lei Orgânica assegura o direito de afastamento, que tal garantia é "nos termos da lei", e que não existe lei municipal regulamentando a questão.

Deveria haver uma lei sobre a matéria, sendo que na esfera federal existe, porém, inaplicável no Serviço Público Municipal de Rio Claro; trata-se da Lei Federal Nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, alterada pela Lei Nº. 9.527, de 10 de dezembro de 1997.

Diz o artigo 92 da Lei Nº. 8.112/90, com redação dada pela Lei Nº. 9.527/97:

"Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, observado o disposto na alínea 'c' do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites:

- I – para entidades com até 5.000 associados, um servidor;
- II – para entidades com 5.001 a 30.000 associados, dois servidores;
- III – para entidades com mais de 30.000 associados, três servidores."

A redação original desse artigo limitava o número de afastados até o máximo de 3 (três) servidores por entidade, sem escala quanto ao número de associados.

Assim, aguarda-se que em Rio Claro haja lei municipal regulamentando a matéria (Complementar ou Ordinária), ou até mesmo uma Emenda à Lei Orgânica, observando-se as condições e peculiaridades locais.

Outro ponto relevante diz respeito à competência da Justiça do Trabalho para julgar dissídio coletivo envolvendo servidores públicos.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Seção de Dissídios Coletivos (SDC), editou a Orientação Jurisprudencial Nº. 5, dizendo:

“Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.”

Especificamente, entre o Município de Rio Claro e o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro, existe um julgado, através do qual o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região reconheceu o direito ao reconhecimento de acordos coletivos de trabalho e, por conseguinte, à via do dissídio coletivo.

Trata-se do V. Acórdão Nº. 000503/2000-SPAP, do Proc. Nº. 00184-1999-000-15-00-0, do qual destacamos o seguinte:

“É pacífico o entendimento de que a Administração não pode figurar no pólo passivo quando se tratar de servidores cujas relações de trabalho são reguladas pelo regime estatutário.”

“Entretanto, o art. 114 da Constituição Federal atribuiu competência à Justiça do Trabalho para apreciar lides que envolvam servidores regidos pelas normas celetistas.”

“Em sendo assim, pode o Poder Público figurar como parte em Dissídio Coletivo, em relação aos servidores celetistas, devendo o presente feito ser extinto, sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, inciso IV do CPC, no que diz respeito aos servidores estatutários.”

Por fim, o TRT da 15ª. Região julgou extinto o processo, sem julgamento do mérito, inclusive em relação aos celetistas, por não atendimento à Instrução Normativa Nº. 04/93, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não tendo havido recurso, operando-se a coisa julgada.

No TRT da 15ª. Região o entendimento é no sentido de que o Poder Público pode ser acionado através de Dissídio Coletivo, apenas em relação aos celetistas, para discutir cláusulas sociais.

Já no TST o entendimento expressado na Orientação Jurisprudencial Nº. 5, da SDC, sequer admite a instauração de dissídio coletivo contra o Poder Público, negando até mesmo o reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho.

Para uniformizar os julgados necessária a interposição de recurso ordinário ao Tribunal Superior do Trabalho.

Importante também destacar, que o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região, ao aceitar a instauração de dissídio coletivo contra o Poder Público, restringe a possibilidade somente em relação aos servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, razão por que as assinaturas válidas na lista de presença à assembleia do Sindicato, para efeito de "quorum", são apenas as dos celetistas; dos estatutários não.

No caso do Município de Rio Claro a questão não terá relevância prática, vez que a Lei Orgânica do Município decreta a isonomia de vencimentos, conforme artigo 126, parágrafo 3º., de modo que aquilo que foi aplicado para os celetistas, também será aos estatutários.

Poucas são as diferenças, em termos de direitos, entre ambos; aos estatutários asseguram-se licença prêmio e sexta parte; aos celetistas o FGTS; no mais os direitos equiparam-se.

Por fim, além da Orientação Jurisprudencial Nº. 5, da SDC (Seção de Dissídios Coletivos), do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no sentido de não reconhecimento de Acordo Coletivo de Trabalho, nem da via do Dissídio Coletivo, temos a questão da Lei Nº. 8.112/90, que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e Fundações Públicas Federais, em relação ao artigo 240.

O texto aprovado pelo Congresso Nacional era o seguinte:

"Art. 240. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e o seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;

b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

c) de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria;

d) de negociação coletiva;

e) de ajuizamento, individual e coletivamente, frente à Justiça do Trabalho, nos termos da Constituição Federal.”

O Presidente da República, ao sancionar o projeto aprovado, vetou as alíneas “d” e “e” (negociação coletiva e ajuizamento coletivo frente à Justiça do Trabalho).

Entre outras, essa parte vetada pelo Presidente da República, foi mantida pelo Congresso Nacional e promulgadas pelo Presidente do Senado Federal em 18 de abril de 1991, fazendo constar do artigo 240, as alíneas “d” e “e”.

Em conseqüência, o Procurador-Geral da República interpôs Ação Direta de Inconstitucionalidade e o Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu a eficácia da alínea “d” (negociação coletiva) e da alínea “e” (apenas em relação à locução “e coletivamente”).

É certo não ser conveniente a interferência da Justiça do Trabalho nas relações estatutárias.

Por fim, a Lei Nº. 9.527/97, em seu artigo 18, revogou as alíneas em questão.

Mas o que importa é o fato de entre o Município de Rio Claro (Prefeitura Municipal), DAAE, Fundação Municipal de Saúde, Arquivo Público e Histórico e o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Rio Claro, a negociação coletiva vem ocorrendo e até 28 de fevereiro de 2002 vigoraram acordos coletivos de trabalho (exceção feita à data-base 1º. de março de 2002, cujo dissídio coletivo tramita pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região).

PALAVRA FINAL

O SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL é, sem dúvida alguma, o setor que mais emprega em Rio Claro, vez que entre trabalhadores ativos e inativos com direito à complementação de aposentadoria, são mais de 4.000 (quatro mil) pessoas, considerando-se a Prefeitura Municipal, o DAAE, a Fundação Municipal de Saúde e o Arquivo Público e Histórico.

As RELAÇÕES DE TRABALHO, enquanto efeitos dos contratos de trabalho, ou relações oriundas da execução desses mesmos contratos, mostram-se positivas.

Embora dizemos aqui RELAÇÕES DE TRABALHO, como gênero, reportamo-nos à espécie relações de emprego, mesmo referindo-se a celetistas e estatutários.

Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas o contrário não é verdadeiro.

Enfim, foi feita uma análise, embora simples, dos empregadores (Prefeitura Municipal, DAAE, Fundação Municipal de Saúde e Arquivo Público e Histórico), dos trabalhadores (celetistas e estatutários), da legislação aplicável (federal, estadual e municipal), da entidade sindical que representa os trabalhadores e, das relações oriundas da execução dos contratos de trabalho.

Com segurança podemos concluir dizendo que as RELAÇÕES DE TRABALHO no Serviço Público Municipal de Rio Claro, entre empregadores e trabalhadores, apresentam-se maduras, positivas e saudáveis.

Rio Claro, junho de 2002.

SUMÁRIO

Capítulos	pág.
Introdução	
1) - Prefeitura Municipal de Rio Claro	
1.1) Regime Jurídico	
1.2) Cargos em Comissão	
1.3) Contratados sem Concurso	
1.4) Reforma Administrativa	
1.5) Concurso Público	
1.6) Lei Orgânica	
1.7) Vencimentos (reajustes e pagamentos)	
1.8) Complementação de Aposentadoria	
1.9) Vale-Transporte	
1.10) Seguro de Vida	
1.11) Recolhimento para o INSS	
1.12) Depósitos do FGTS	
1.13) Ações Judiciais	
1.14) Precatórios	
1.15) Magistério Público Municipal	
1.16) Segurança e Medicina do Trabalho	
1.17) Enderc	
1.18) Guarda Municipal	
1.19) Museu Histórico e Pedagógico	
1.20) Serviço de Apoio a Órgãos Diversos	
2) - Departamento Autônomo de Água e Esgoto	
2.1) Criação	
2.2) Regime Jurídico	
2.3) Cargos em Comissão	
2.4) Concurso Público	
2.5) Vencimentos (reajuste e pagamentos)	
2.6) Complementação de Aposentadoria	
2.7) Vale-Transporte	
2.8) Refeitório	
2.9) FGTS, INSS e Seguro de Vida	
2.10) Processos Trabalhistas	
2.11) Segurança e Medicina do Trabalho	
2.12) Reforma Administrativa	
2.13) Grêmios Sócio Cultural e Recreativo	
3) - Fundação Municipal de Saúde	
3.1) Criação	
3.2) Regime Jurídico	
3.3) Cargos em Comissão	
3.4) Contratados sem Concurso	
3.5) Concurso Público	

- 3.6) Vencimento (reajustes e pagamentos)
 - 3.7) Complementação de Aposentadoria
 - 3.8) Vale-Transporte
 - 3.9) FGTS e INSS
 - 3.10) Processos Trabalhistas
 - 3.11) Segurança e Medicina do Trabalho
 - 3.12) Reforma Administrativa
- 4) – Arquivo Público e Histórico
- 4.1) Criação e Funcionamento
- 5) – Sindicato
- 5.1) Fundação
 - 5.2) Lei Orgânica Municipal
 - 5.3) Representatividade
 - 5.4) Negociação Coletiva

Bibliografia

Sobre o Autor

BIBLIOGRAFIA

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – Editora Saraiva, 27ª. Edição, 2001.

CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO – Editora Atlas, 4ª. Edição, 2000.

LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE RIO CLARO – 2ª. Edição Atualizada, Câmara Municipal de Rio Claro, 2001.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – Editora Atlas, Manuais de Legislação, 48ª. Edição, 2001.

CARRION, Valentin – Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, Editora Saraiva, 26ª. Edição, 2001.

CRUZ, Flávio – Lei de Responsabilidade Fiscal Comentada, Editora Atlas, 2000.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin – O Estado no Direito do Trabalho, Editora LTr, 1996.

LATANCE, Sérgio Júnior – CIPA Organização e Administração, Editora LTr, 2001.

MARTINEZ, Wladimir Novaes – Os Crimes Previdenciários no Código Penal, Editora LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Compêndio de Direito Sindical, Editora LTr, 2ª. Edição, 2000.

OLIVEIRA, Aristeu de – Previdência Social, Legislação – Editora Atlas, 2000.

SOBRE O AUTOR

Jouber Natal Turolla é natural de Rio Claro, SP, onde nasceu em 25 de dezembro de 1951, de família ferroviária, tendo cursado a Escola Senai Ferroviária "Jaime Cintra", formando-se como torneiro mecânico, chegando a trabalhar por apenas alguns meses na Cia. Paulista de Estradas de Ferro, depois Fepasa.

Tornou-se bacharel em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito de São Carlos, colando grau em 15 de setembro de 1979, sendo que em novembro de 1977 já estagiava perante a Justiça do Trabalho.

Entre as áreas do direito escolheu a Trabalhista, restringindo-se, por opção, a defender apenas os trabalhadores.

Foi advogado de várias entidades sindicais, ainda hoje trabalhando para o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Rio Claro, Sindicato dos Empregados no Comércio de Rio Claro e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Rio Claro.

Além dos sindicatos mantém Escritório de Advocacia em Rio Claro, defendendo trabalhadores inclusive na Região, em diversas Varas do Trabalho, bem como junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região, em Campinas, SP.

O Autor considera-se um "operário do direito", tendo o seguinte lema: "O trabalhador-cliente não precisa ter dinheiro, precisa ter direito!"