

Sobre CLT e Esunicamp na UNICAMP (agosto de 2013) - v10

I. Prolegômenos

Este documento busca subsidiar meu voto na decisão que deverá ser tomada no CONSU/UNICAMP quanto à permissão para transferência ou não de servidores no regime CLT da Unicamp, neste primeiro momento aqueles admitidos entre 01/01/85 e 04/10/88, para o regime estatutário Esunicamp.

Inicialmente é essencial ter presente que „no regime estatutário tem-se a relação jurídica, entre a Administração Pública e seus servidores, caracterizada pela imposição unilateral, a esses como preceitos obrigatórios, de todas as disposições da lei de regência. Diferentemente, a CLT baseia-se em uma relação de caráter contratual, permitindo a discussão, entre as partes, das respectivas condições de trabalho - respeitados os direitos e garantias mínimos estabelecidos nos textos constitucional e legal. O regime estatutário é próprio das pessoas de direito público. A nomeação do servidor é ato unilateral que se destina a efetivar a sua intenção no âmbito do regime jurídico preexistente.“

Com relação a direitos, a Tabela-1 a seguir nomeia, resumidamente, para cada um – CLT-Unicamp e Esunicamp – o que se aplica. A Tabela-2 faz uma comparação em termos de custos totais para a Unicamp de um mesmo servidor PAEPE ainda ativo, contratado há 26 anos (1987), e no nível 6-A (5-F).

Tabela-1: Direitos CLT x CLE

	CLT-Unicamp	Esunicamp
Salário mínimo	Sim	sim
Quinquênio	Sim	Sim
Sexta-parte	Sim	Sim
Licença Prêmio	Não	Sim
FGTS (8%)	Sim	Não
Contribuição própria	Sim	11% +R\$4150
Contribuição patronal	Sim	Sim
13. salário	Sim	Sim
Remuneração trabalho noturno superior ao diurno	Sim	Sim
DSR – descanso semanal remunerado	Sim	Sim
Adicional de horas extras de 50%	Sim	Sim
Férias + 1/3	Sim	Sim
Licença gestante	Sim	Sim
Licença paternidade	Sim	Sim
Adicional noturno	20% hora diurna (entre 22 e 5 horas da manhã)	10% hora diurna (19-24) e 20% (0 e 5 horas da manhã)
Insalubridade e periculosidade	Sim	Só Ins.

Tabela-2: Custos CLT x Esunicamp (exemplo de um servidor PAEPE ainda ativo contratado há 26 anos - 1987)

Simulação de servidor PAEP – nível 06-A: CLT x Esu (custos totais)

Servidor até 5 anos de serviço

	CLT	Esu
GANHOS		
vencimento	4090.55	4090.55
Total	4090.55	4090.55
ENCARGOS		
Seg. acid. Trabalho 1,4486	59.26	
Cota patronal 20%	818.11	
FGTS 8%	327.24	
SPPREV 22%		899.92
Total	1204.61	899.92
Custo total	5295.16	4990.47

Servidor com 25 anos de serviço

	CLT	Esu
GANHOS		
vencimento	4090.55	4090.55
Adicional 25%	1022.64	1022.64
Sexta-parte	852.20	852.20
Total	5965.39	5965.39
ENCARGOS		
Seg. acid. Trabalho 1,4486	86.41	
Cota patronal 20%	1193.08	
FGTS 8%	477.23	
SPPREV 22%		1312.38
Total	1756.72	1312.38
Custo total	7722.11	7277.77

Servidor com 25 anos de serviço e supervisor de seção

	CLT	Esu
GANHOS		
vencimento	4090.55	4090.55
Adicional 25%	1022.64	1022.64
Sexta-parte	852.20	852.20
Gratificação	1419.36	1419.36
Total	7384.75	7384.75
ENCARGOS		
Seg. acid. Trabalho 1,4486	106.98	
Cota patronal 20%	1476.95	
FGTS 8%	590.78	
SPPREV 22%		1624.64
Total	2174.70	1624.64
Custo total	9559.45	9009.39

II. Resumo de uma análise inicial da PG/Unicamp – parecer 287/2013 – de março de 2013

Tabela-3: Situação em 18/01/2013 de servidores CLT (01/01/85 - 04/10/88)

(a)	Qtde de servidores CLT ainda ativos admitidos entre 01/01/85 (artigo 1. disp. Trans. Esunicamp) e 04/10/88 (dia anterior à promulgação da Constituição) .	1743 (podem optar)	A constituição de 1967 e os AIs não estipulavam regime jurídico único. Artigo 39 depende de decisão do STF.
(b)	Qtde de servidores CLT ainda ativos admitidos entre 01/01/85 e 04/10/88 mas já aposentados pelo INSS valendo-se de tempo de serviço na Unicamp	367 optam se desaposentarem	
(c)	Qtde de servidores CLT não ativos admitidos entre 01/01/85 e 04/10/88 e já aposentados pelo INSS valendo-se de tempo de serviço na Unicamp. (c1) Aposentados por invalidez (c2) Aposentados por rescisão contratual	214 751	Poderão optar Não poderão
(d)	Qtde de servidores CLT admitidos entre 01/01/85 e 04/10/88 maiores do que 70 anos. (d1) ainda ativos (d2) aposentados ainda em atividades	9 8	Não poderão Não poderão
(e)	Qtde de servidores CLT entre os admitidos entre 01/01/85 e 04/10/88 que recebem adicional de periculosidade (e1) ainda ativos (e2) aposentados	131 16	PG chama a atenção que regras podem ser diferentes para CLT e Esu. Esu pode implicar diminuição de proventos.
(f)	Qtde de servidores CLT entre os admitidos entre 01/01/85 e 04/10/88 ainda ativos (f1) com férias vencidas até 31/03/2013 (f2) aposentados em atividades idem etc	730 126	Exercer as férias antes da opção. PG sugere que pode flexibilizar.
(g)	Qtde de servidores CLT entre os admitidos entre 01/01/85 e 04/10/88 ainda ativos que estão afastados, licenciados ou com contrato de trabalho suspenso	33	Podem optar ao retornar
(h)	Qtde de servidores CLT ainda ativos admitidos entre 01/01/85 e 04/10/88 com direito, em tese, à aposentadoria voluntária pelo regime próprio da prev. em jan/2013 (aqui: abono de permanência + aposentadoria no momento da opção)	7 com 7 ad 24 com 6 ad 1136 com 5 ad	

O total geral de pessoas que poderá optar é a soma de (a) + (b) ou seja: 1743 + 367. Não está claro se (c1) já está em (a) ou (b) ? Os outros itens, aparentemente, estão incluídos, são casos especiais, em (a) + (b).

Tabela-4: Projeção de out/2012 (para CLTs admitidos até 01/10/88 e usando regra Esunicamp de 01/01/2013)

Avo	Aposentáveis – CLT ativos (total=1743)	Aposentáveis – CLT já aposentados pelo INSS (total=367)
2005		1 (comp.)
2009		2 (comp.)
2010		1 (comp.)
2012	66	13 (comp.)
2013	47	5
2014	38	11
2015	75	5
2016	193	14
2017	213	21
2018	225	17
2019	172	25
2020	138	27
2021	142	29
2022	102	22
2023	47	12
2024	68	18
2025	53	23
2026	53	20
2027	38	38
2028	26	21
2029	7	9
2030	9	19
2031	2	9
2032	9	4
2033	14	1
2034	3	0
2035	1	0
2036	1	0
2037	1	0

III. Observações sobre Regime Jurídico Único (conforme parecer de auditora de SC)

Regime único – instituído em 1988

O *caput* do artigo 39 da Carta Magna, originariamente, estabelecia a obrigatoriedade de adoção, por cada ente da federação, de um só regime jurídico aplicável a todos os servidores integrantes de suas administrações diretas, autárquicas e fundacionais.

A redação original do art. 39, assim, afirmava:

Art. 39 A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

O RJU seria obrigatoriamente o estatutário? A preocupação do texto da Constituição Federal - CF/88 foi apenas quanto à necessidade de unificação, eliminando a coexistência em uma mesma Administração de servidores regidos por relações jurídicas diversas quanto a seus vínculos funcionais, evitando-se a grande confusão, os atritos e os custos daí resultantes.

À época, entendeu o legislador (na União, nos Estados e em muitos Municípios), que o regime estatutário mostrava-se mais adequado para reger as relações entre os servidores e a Administração Pública, uma vez que essa, não possuindo organização tipicamente empresarial, enfrentaria diversos inconvenientes se adotasse vínculo de natureza contratual com seus agentes. Com efeito, no regime estatutário tem-se a relação jurídica, entre a Administração Pública e seus servidores, caracterizada pela imposição unilateral, a esses como preceitos obrigatórios, de todas as disposições da lei de regência (diferentemente, a CLT se baseia em uma relação de caráter contratual, permitindo a discussão, entre as partes, das respectivas condições de trabalho - respeitados os direitos e garantias mínimos estabelecidos nos textos constitucional e legal). O regime estatutário é próprio das pessoas de direito público. A nomeação do servidor é ato unilateral que se destina a efetivar a sua intenção no âmbito do regime jurídico preexistente.

Regime único - revogado 1998 (regimes estabelecidos persistirão)

A Emenda Constitucional - EC nº 19/98, de 04/junho/1998, alterou o *caput* do art. 39 da CF/88 com o fito de eliminar a obrigatoriedade de adoção, pelas pessoas políticas, de um regime jurídico unificado para seus agentes atuantes na Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas.

A redação do *caput* desse artigo inserida pela Reforma Administrativa é a seguinte:

Art.39 A união, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e a remuneração de pessoal integrado por servidores designados pelos respectivos poderes.

A referida EC assegurou que os regimes jurídicos já estabelecidos por leis ordinárias subsistirão. Os atuais servidores que já estão submetidos ao Regime Jurídico nele permanecerão, não podendo ser contratados pelo Regime Trabalhista, se esse for adotado. A nova redação do art. 39, *caput*, em face da EC mencionada, possibilitou aos entes contratar pessoal pelo regime da CLT, de modo a atender às peculiaridades de cada segmento da Administração Pública.

Os servidores que exercem atividades típicas de Estado, em virtude da essencialidade de suas atribuições e competências, não poderão ser contratados pelo regime contratual (isto é, pela CLT). O regime desses servidores será obrigatoriamente o estatutário. Porém, é necessário que haja definição em lei ordinária sobre quais são as carreiras típicas de Estado.

A EC nº 19/98 não dispôs sobre qual o regime jurídico que deve regular a relação do servidor com o Estado. Passou-se apenas a possibilitar que administrações direta, autárquicas e fundacionais prevejam a contratação e o vínculo com seus servidores por regimes diferentes, nos termos em que viessem a serem regradados em leis especiais posteriores.

Regime único - ressuscitado liminarmente

A redação do art. 39, *caput*, da CF dada pela EC nº 19/98, foi questionada nos autos da ADI nº 2135-4 no Supremo Tribunal Federal – STF. O STF, em liminar parcialmente concedida em 02/08/07, suspende a eficácia do *caput* do mencionado artigo. Com a decisão volta a vigorar a redação originária transcrita no tópico 4 deste texto. Portanto, tem-se o efeito repressinatório, ou seja, ressuscitada a redação anterior do art. 39, *caput*.

E agora, como estamos ?

IV. Perguntas (com minhas respostas tentativas)

0. Todos os trâmites para implantar a nova sistemática de aposentadoria, incluindo SPPREV-complementar, já estão concluídos e assim já a sistemática está implantada ? Desde quando ?

Parece-me que para os professores já está valendo desde fev/2013, a confirmar, e para os servidores Esunicamp ainda está em estudo mas valerá retroagindo à mesma data.

1. Qual a razão para as novas contratações de servidores PAEPE ou de outras categorias equivalentes (se existirem) ainda estarem sendo realizadas no regime CLT ? Ou não estão sendo ? A Tabela-2 é clara quanto a vantagem para a Unicamp de novas contratações serem no regime Esunicamp.

Creio que não haja nenhuma razão.

2. Ao final da correspondência da DGRH à PRDU sobre CLT/Esunicamp, correspondência de 14/12/2012, é afirmado que a economia de encargos desta alteração restituirá os gastos da opção, dando a entender que não haverá ônus. Parece-me que devemos ter cuidado, pois consultando-se a Tabela-2 vê-se que a aposentadoria de 1 servidor e o conseqüente repasse UNICAMP para SPPREV equivale a mais de 10 vezes a desoneração de uma alteração sem aposentadoria. Há estudo que esclareça esta questão ?

Havendo a aposentadoria a Unicamp não ficará desonerada pois deverá continuar pagando o valor anterior (incluídos os 22% SPPREV). Certamente não há ônus, mas haverá impossibilidade de substituição e se esta ocorrer então haverá ônus.

3. O acerto de contas com INSS, caso haja a alteração CLT para Esunicamp, segue a prática já existente ? Quais são os números (considerando a Tabela 4) ?

Obtive a informação de que este acerto existe entre INSS e SPPREV mas não reflete em qualquer desoneração para a Unicamp.

4. Claramente a absorção dos atuais CLT para Esunicamp não permitirá a reposição quando da aposentadoria do servidor (ver Item 2). Qual a proposta ? Para os novos Esunicamp (ver item 1) isto já não é verdade pois os servidores terão contribuído para o SPPREV.

Não sei qual a proposta de reposição.

5. O custo dos servidores aposentados, para a UNICAMP, é o apresentado na Tabela 2 retirando-se os encargos ?

*Em meu julgamento é e **incluindo** os encargos (como afirmado na questão 2).*

6. Quais os planos para os servidores contratados após 4 de outubro de 1988 ?

Eu não sei. Mas é interessante notar que os servidores contratados entre 05/10/1988 e 03/06/1998 o foram dentro da regência do Art. 39 da CF/1988, ou seja, deveriam ter sido contratados aparentemente no Esunicamp. Aqueles contratados entre 04/06/1998 e 01/08/2007 o foram sob a nova redação do Art. 39 (EC/1998) que, s.m.j., relaxou esta exigência. Em 02/08/2007 o STF, liminarmente, suspendeu a eficácia desta nova redação do Art. 39, no entanto (parece-me) sem suspender os atos baseados nesta nova redação até a data. A partir de 02/08/2007 volta o entendimento da CF/1988, mas liminarmente.

Que confusão !

7. Qual é o número de servidores CLT contratados desde 5 de outubro de 1988 e ainda atuando?

Não sei.

8. Os servidores, aí incluídos os professores, Esunicamp não receberam o Fundo de Garantia, em comparação aos servidores do período 85-88 e outros semelhantes, aliás como prescreve a legislação. Haverá alguma compensação aos Esunicamp caso seja aprovada a passagem dos CLT para Esunicamp ?

Constatado erro administrativo nas contratações, em alguns períodos, desde 01/01/1985, não me parece ser o caso.

Minha conclusão: (ainda a ser alterada dependendo das questões acima)

Parece-me que todos os servidores contratados até 04/10/1988 o poderiam ter sido tanto em CLT como em Esunicamp, pois não havia norma jurídica que obrigasse uma das opções nem que obrigasse um regime único. Mantendo-se o art. 39 da Constituição, s.m.j., há a obrigatoriedade pelo regime único para todos contratados a partir de 05/10/1988 que, a meu ver, devem ter um prazo finito para optar. Ocorrendo esta hipótese, certamente faria sentido estender isto aos servidores do período 01/01/1985 a 04/10/1988, também com prazo definido. Caso seja revogado o art. 39, mantendo-se a redação da EC/1998, o melhor é deixar como está e alterar somente para os contratados nos períodos onde isto era mandatário.

Uma certeza, a partir de agora todos devem ser contratados Esunicamp qualquer que seja a decisão superior.

Prof. Léo Pini Magalhães
Repr. Docente CONSU-UNICAMP