

**ANÁLISE COMPARATIVA DO REGIME CELETISTA E DO REGIME
ESTATUTÁRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE
JACIARA-MT**

Camila Celuppi¹

Fabiana Kely dos Santos Reis ²

RESUMO

Este artigo tem por objetivo mapear as principais diferenças entre o regime estatutário dos servidores públicos da cidade de Jaciara – MT e o regime celetista. Ele aborda conceitos de regime estatutário e celetista, bem como um breve resumo histórico de ambos, também as principais diferenças entre os direitos dos servidores públicos da Prefeitura de Jaciara-MT e dos trabalhadores da iniciativa privada. Para o desenvolvimento deste trabalho, usou-se de pesquisa documental e bibliográfica para os dados históricos e comparativos. O método de pesquisa utilizado foi o básico qualitativo e a técnica utilizada foi a de coleta de dados, feita de forma documental com a análise comparativa entre holerite celetista e estatutário, com a finalidade de comparar as características presentes que constroem o regime jurídico a que pertencem, bem como as principais diferenças entre os dois regimes, por meio da análise do recibo de pagamento de um servidor em regime estatutário. Apresenta-se neste trabalho uma tabela comparativa, podendo ver com clareza quais as principais diferenças entre o regime Estatutário e o Regime Celetista. Com base nas informações levantadas, observa-se a importância do estudo sobre o assunto no meio acadêmico e torna-se pertinente a constante evolução dos direitos trabalhistas de ambos os regimes, visto que em alguns casos o regime estatutário sobrepõe o celetista, em outros casos, o celetista leva mais vantagem sobre o estatutário, e em outras situações, há um equilíbrio justo entre os dois regimes.

Palavras-Chave: Diferença. Servidores Públicos. Trabalhadores Celetistas.

¹ Graduanda em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE. E-mail: camila_celuppi@hotmail.com

² Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE. Pós Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Batista de Minas Gerais – FBMG, Professora do Curso de Ciências Contábeis na Faculdade EDUVALE. E-mail: fabiana.kely2@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A busca pela estabilidade profissional tem levado as pessoas cada vez mais quererem uma aprovação em concurso público, fato este que tem elevado cada vez mais o nível exigido de conhecimento e, conseqüentemente, de concorrência. O que leva ao questionamento de vantagens e desvantagens do Regime estatutário, bem como vantagens e desvantagens do regime celetista.

O referencial teórico deste trabalho traz visões de diferentes autores sobre este tema, proporcionando maior credibilidade e consolidação, pois foi preocupação maior buscar bases e referências fidedignas para a sua construção e sustentação, com informações de qualidade e recentes, pois são inúmeras as referências e a produção das mesmas são constantes.

Um estudo analítico, baseado nas leis brasileiras vigentes, foi feito sobre o Regime Celetista e o Estatutário, trazendo para este trabalho as principais características e diferenças entre eles, sendo acompanhado das particularidades do Estatuto dos Servidores do Município de Jaciara.

Foi realizado também um estudo da caracterização do vínculo empregatício de ambos os regimes, bem como a remuneração e as parcelas salariais, estabilidade, FGTS e direitos trabalhistas no geral. Uma análise a partir da coleta de dados de um holerite de servidor público em comparação com o regime celetista foi feito para sintetizar, na prática, as reais diferenças entre esses dois regimes.

Esse holerite analisado trouxe, na prática, a jurisprudência citada neste trabalho, à cerca da remuneração, pois torna-se imprescindível a veracidade observada na sua análise. O holerite estatutário apresentado nesta pesquisa, baseado na Lei do Estatuto do Servidor 8.112/90, permite uma análise com visualização prática dos direitos à cerca da remuneração no regime estatutário, em comparação com o regime celetista.

E, por fim, a comparação entre os dois regimes, em uma tabela comparativa que demonstra com mais clareza as divergências entre os regimes, sendo possível compreender quais são as vantagens e desvantagens de optar por algum desses regimes quando a carreira profissional precisar ser questionada.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Regime Jurídico

De acordo com Filho (2010): "Regime jurídico, como se sabe, é o conjunto de regras de direito que regulam determinada relação jurídica [...]". E é justamente no regime jurídico que consta os deveres e direitos das partes envolvidas.

Para os empregados de empresas privadas o regime jurídico aplicado é o Decreto-Lei nº 5.452/43, ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que se dá através de contrato de trabalho. Enquanto que o regime jurídico adotado para servidores públicos é o regime estatutário regulamentado pela Lei Federal 8.112/90, além das garantias conferidas pela Constituição Federal.

2.2 Regime Celetista

O regime que respalda o vínculo empregatício dos trabalhadores de empresas privadas é o Celetista. Este regime é a principal referência dos trabalhadores, pois é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que surgiu com o Decreto-Lei de caráter geral nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, estando estes ainda submetidos às normas constitucionais previstas na Constituição Federal – CF.

No art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – diz que “considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Nascimento (2008) resume que “empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fins lucrativos, que tiver empregados”.

Nascimento (2008) também define o conceito de empregado de forma sucinta como “o empregado é um trabalhador que presta seus serviços pessoalmente e ele irá efetuar as suas atividades e não tem a autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho”.

O contrato de trabalho é lavrado e assinado pelo trabalhador contratado por uma empresa privada, que, Segundo Führer (2011) é o ajuste das vontades do empregado, que se compromete a prestar os serviços subordinados, não eventuais, ao empregador que, mediante pagamento de salário, assumirá sua parte no contrato, podendo este ser demitido com ou sem justa causa.

A Consolidação das Leis Trabalhistas delineia o contrato de trabalho, na letra da Lei, em seu art. 442º que “O Contrato de trabalho é um acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”.

A Legislação Trabalhista passou por algumas mudanças, sendo a mais recente

reforma, atualizada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, entrando em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, sendo estabelecido princípios como liberdade, segurança jurídica e simplificação, considerados em diversas normas constitucionais.

Além disso, a CLT determina que o trabalhador tenha direito a receber pelo menos um salário mínimo, férias, décimo terceiro salário, acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e aposentadoria pelo Instituto Nacional do Seguro Social- INSS.

2.3 Regime Estatutário

O regime estatutário inicia através de concurso público, feito pela administração pública, para a contratação dos servidores, bem como a aprovação do estágio probatório para a aquisição da estabilidade, conforme Lei Federal nº 8112/90, além das garantias conferidas pela Constituição Federal, o Regime Estatutário pode conter regras específicas conforme a região e o cargo em questão.

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários, Lei Municipal nº 1.456/2012, regulamenta os cargos efetivos e normatiza o desenvolvimento dos servidores públicos, conforme a Lei 1208/09, em seu art. 3º XIV:

É o conjunto de normas que disciplinam o ingresso no serviço público instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento dos servidores municipais de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal.

O regime estatutário, ou seja, regido pelo Estatuto do Servidor Público, é o regime que regulamenta os direitos, deveres e obrigações entre a administração pública e os servidores públicos, sejam eles federais, estaduais ou municipais.

Para Filho (2010) os servidores públicos são:

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

O Estatuto do servidor da Prefeitura de Jaciara-MT que está em vigor, é a Lei nº 1208 de 03 dezembro de 2009, que reformula Estatuto dos Servidores Públicos do município de Jaciara – MT, a Lei Municipal nº 470/1991, de natureza Estatutária, não podendo este ser alterado de forma livre com o consentimento do servidor. A única forma de alteração dar-se-á por intermédio da alteração da lei, de maneira unilateral.

3. PRINCIPAIS DIFERENÇAS

3.1 Estabilidade e Demissão/Exoneração

No regime celetista, a rescisão de contrato de trabalho é a formalização do término do vínculo empregatício, ou seja, o fim da relação de trabalho por vontade do empregado ou do empregador. Quando rescindido o contrato de trabalho por qualquer uma das partes, fica o empregador obrigado a honrar com os direitos do empregado, estabelecidos na CLT, conforme assegura o art. 477º:

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

A rescisão contratual pode ser por justa causa, sem justa causa, conforme art. 482 da CLT, ou ainda uma rescisão indireta, quando o empregador não cumpre os termos estabelecidos no contrato. Com a Reforma Trabalhista agora também é possível a rescisão por acordo mútuo, conforme define o art. 484-A, incluído pela Lei nº 13.467/2017, chamada de demissão consensual que garante alguns benefícios ao trabalhador, sendo eles menores do que em caso de demissão sem justa causa.

A estabilidade do servidor público, é adquirida após três anos de estágio probatório e está vinculada ao concurso público, previsto na Constituição Federal - CF. Tendo como objetivo maior, segundo Nascimento (2008), “garantir a continuidade do serviço público, também a garantir ao servidor condições e maior segurança para a realização das suas funções”, considerando que as suas atividades devem ser somente em prol da sociedade, pois não abre precedente para a pressão política.

Oliveira (2020) define a estabilidade do servidor público:

A estabilidade é a garantia de permanência no serviço público reconhecida ao servidor público estatutário, ocupante de cargo efetivo, após três anos de efetivo exercício da função e aprovação na avaliação especial de desempenho (art. 41 da CRFB).

Oliveira (2020) reitera que o servidor estável possui garantia de permanência no serviço público, salvo em algumas situações em que a administração pode determinar a perda do cargo, pois são atos punitivos que dependem de infração funcional grave por parte do servidor, como o processo judicial transitado em julgado, mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa, ambos conforme art. 41, § 1º, I e II da Constituição Federal.

Já o empregado celetista não possui garantia de estabilidade em sua carreira, mas Führer (2011), explica que terá estabilidade somente situações específicas, sendo elas na condição de gestante, desde a gestação até o quinto mês após o parto. Diretor e

suplente da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de acidentes, desde o registro da candidatura até um ano após o seu mandato.

Ainda segundo Führer (2011), também terá estabilidade o trabalhador acidentado, pelo prazo de 12 (doze) meses, após cessação do auxílio doença e trabalhador dirigente sindical, a partir da candidatura, até um ano após o final do mandato.

3.2 FGTS e Seguro Desemprego No Regime Celetista

O trabalhador celetista, diferentemente do servidor público, tem direito legal sobre o FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. O art. 7º, III, da CF/88, garante aos trabalhadores quando diz que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] III - fundo de garantia do tempo de serviço.”

Führer (2011) define o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como “um pecúlio formado compulsoriamente pelo empregador, em nome do empregado, depositada em conta vinculada”. O que garante um montante financeiro ao trabalhador celetista, em caso de demissão, ou em casos específicos de saque.

Também é direito do trabalhador do regime celetista, demitido sem justa causa ou de forma indireta, o Seguro Desemprego, regulamentado pela Lei 7.988/90, na base do art. 2º que garante assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, de forma contínua ou alternadas, contadas da data de dispensa, e garantido ao trabalhador o valor mínimo de um salário mínimo vigente.

3.3 Da Remuneração e Horário de Trabalho

Ao trabalhador celetista é garantido o reajuste salarial, conferido através de Convenções Coletivas de Trabalho, que reúne as regras trabalhistas de cada categoria profissional, acordadas entre sindicato laboral e patronal, onde são discutidos e acordados esse e outros direitos do trabalhador regido pela CLT.

A CF prevê a forma pela qual deve proceder a remuneração dos funcionários públicos, conforme o art. 37º, X:

A remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o §4 do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privada em cada caso, assegurada revisão geral, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

O aumento salarial ocorre de forma periódica neste regime, de acordo com a progressão, descrita no Plano de Cargos e Carreiras específico para cada cargo, constituído de regras e benefícios legais que respaldam a carreira do servidor.

Sob regência da CF, o Estatuto do Servidor público do Município de Jaciara, confere o reajuste salarial ao servidor, formalizado em seu art. 39º, conforme a Lei Municipal 1804/2018, que regulamenta os percentuais que serão aplicados aos vencimentos anualmente, sempre no mês de janeiro.

O adicional por tempo de serviço somente será obrigatório, no regime celetista, se estiver estabelecido no contrato de trabalho ou então, que o trabalhador o receba de forma espontânea pelo empregador, pois não está previsto na CLT e nem há uma lei que garanta a obrigatoriedade do adicional aos trabalhadores da rede privada.

Por outro lado, o servidor público efetivo tem direito ao adicional por tempo de serviço, referente a dois por cento do salário base, conforme art. 73º do Estatuto do Servidor, bem como o enquadramento salarial, de acordo com o Plano de Cargos e Carreiras do Servidor, constituídos de regras e benefícios, observada a iniciativa privativa de cada caso, conforme art. 23 do Estatuto do Servidor:

Art. 23 A evolução funcional ocorrerá exclusivamente nos cargos de carreira, oferecendo promoção horizontal e progressão vertical, segundo critérios e procedimentos a serem estabelecidos na Lei que tratar do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores

Segundo Rigolin (2012), assim como o trabalhador do regime celetista, o trabalhador do regime estatutário também tem garantido o salário mínimo constitucional, conforme art. 7º, IV, da CF/98, ou seja, a lei que cria o cargo deve assegurar como vencimento básico, inicial, do menor cargo público, um salário mínimo nacional, integral.

O horário de trabalho no regime celetista, segundo Führer, é o tempo ou período em que o empregado fica à disposição do empregador, sendo este, ajustado por ambos. O art. 7º, XIII, da CF estipula horário máximo de 8 horas diárias, 44 horas semanais, sendo garantido pelo art. 67º da CLT, o Descanso Semanal Remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Já no regime Estatutário, os servidores devem cumprir carga horária semanal de, no máximo, quarenta horas, salvo quando estipulado carga horária divergente em estatuto próprio específico, como no art. 19º da Lei 8.112/90, bem como no Estatuto do Servidor de Jaciara, em seu art. 17º, que prevê jornadas de trabalho com limites mínimo de 6 (seis) horas e máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, respectivamente, com exceção dos turnos de revezamento.

3.4 Das licenças do Regime Estatutário

A licença prêmio é uma das vantagens garantidas ao servidor público como prêmio por assiduidade, conquistada após cada quinquênio de efetivo exercício público, o servidor fará jus a de três meses de licença remunerada do seu cargo efetivo, podendo esta ser usufruída de forma integral ou fracionada, conforme trata o art. 113º do Estatuto do Servidor do município de Jaciara.

Também é permitido ao servidor público ocupante de cargo efetivo, a concessão de licenças sem remuneração, para assuntos particulares pelo prazo de 2 anos, podendo ser prorrogável por igual período, observado no art. 117 do Estatuto, com alteração da Lei nº 1819/2018.

4. Tabela 1 - Comparativo entre Regime Estatutário e Regime Celetista

Regime Celetista	Regime Estatutário
Estabilidade em casos específico, assegurados pela CLT e direito ao FGTS e Seguro desemprego.	Estabilidade garantida por Lei, após concurso público, posse e estágio probatório, não tem direito a FGTS.
Demissão a qualquer momento e sem motivo.	Exoneração em casos específicos.
Alteração do contrato de trabalho mediante consentimento do empregado.	Administração pública altera o vínculo de forma unilateral, por intermédio da Lei.
Jornada máxima de 44 horas semanais	Jornada máxima de 40 horas semanais, salvo quando estipulado em estatuto próprio específico.
Em algumas empresas, é possível haver crescimento profissional, em outras não.	Possui um PCCS, que possibilita uma projeção da carreira ao assumir o cargo.
Regido pela CLT	Regido pelo Estatuto do Servidor
Adicional por tempo de serviço sem garantia pela CLT.	Adicional por Tempo de Serviço e enquadramento salarial periódico garantido no PCCS.
Aumento salarial de acordo com as Convenções Coletivas do Trabalho.	Aumento salarial de acordo com o Plano de Cargos e Carreiras do Servidor.
Não existe	Licença prêmio como bonificação por assiduidade.

Fonte: Da pesquisa.

5. METODOLOGIA

Este estudo tem por objetivo pesquisar e analisar as diferenças existentes entre o Regime Celetista e o Regime Estatutário do Município de Jaciara-MT e dar uma visão mais detalhada sobre as características de ambos os regimes, utilizando-se de definições e embasamento de autores notáveis à leitura, assim como a perfeita descrição na letra da lei à cerca do assunto abordado. “Pesquisar é o exercício intencional da pura atividade intelectual, visando melhorar as condições práticas de existência.” (SANTOS, 2011).

Primeiramente fez-se necessário uma abordagem sintetizada dos principais aspectos que envolvem o regime celetista e o regime estatutário através de uma pesquisa bibliográfica e documental, sendo as principais fontes de busca: livros, Leis federais, Estaduais e Municipais, artigos científicos, páginas de web sites, arquivos online com informações pertinentes, para os dados históricos e comparativos

Com uma finalidade básica, firmando o aprofundamento do assunto aqui abordado, essa pesquisa é classificada como descritiva, pois descreve as características da administração pública e condutas adotadas pela Prefeitura Municipal de Jaciara-MT e das empresas privadas, para que se fosse possível a análise comparativa entre o regime celetista e o regime estatutário.

Conforme descreve Matias-Pereira (2019):

Pesquisa descritiva: visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento

O método de pesquisa utilizado foi o básico qualitativo, pois busca por ampliação do conhecimento, sem preocupação com sua aplicabilidade, explicado por Matias-Pereira (2019), que diz que:

A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requerem o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. [...] O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

A técnica utilizada neste estudo para a coleta de dados foi feita de forma documental com a análise comparativa entre os dois regimes. O estudo de caso foi elaborado acerca de Leis Federais, Estaduais e Municipais, Medidas Provisórias, Leis Complementares e documentos e web sites oficiais da União.

Este trabalho também se utilizou da técnica de amostra não probalística para complementar a coleta de dados, que nas palavras de Lozada (2018) “esse tipo de amostra representa um procedimento de seleção informal, determinado pelas necessidades do pesquisador”. Utiliza-se também de informações reais de holerites de servidor público e trabalhador celetista e posteriormente feito a análise comparativa entre o holerite de um servidor público do município de Jaciara-MT, sob o regime estatutário, bem como o holerite de um trabalhador da rede privada, também do município de Jaciara-MT, sob o regime celetista.

6. COLETA DE DADOS

Este estudo de caso tem como princípio analisar a folha de pagamento de um servidor público e um trabalhador celetista. Para que o mesmo fosse possível, foi feita uma coleta de informações através de pesquisa documental nos holerites de dois trabalhadores, um sendo sob o regime da CLT, contratado por uma empresa prestadora de serviços em refrigeração no município de Jaciara, baseado nas leis que determinam o caminhar do regime trabalhista.

O outro holerite analisado é de um servidor público estatutário, da Prefeitura Municipal de Jaciara, onde será observado as descrições dos lançamentos efetuados, bem como o que diz o estatuto do Servidor que rege este servidor e o PCCS que regulamenta sua carreira.

6.1. Figura 1 - Holerite Estatutário

Empresa: PREFEITURA MUNICIPAL DE JACIARA Endereço: AV ANTONIO FERREIRA SOBRINHO, 1075 CENTRO Cidade/UF: JACIARA/MT CNPJ: 03.347.135/0001-16					
Divisão: 000008 - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAUDE Subdivisão: 008001 - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAUDE Unidade: 080194 - MAN VIGILANCIA EM SAUDE-EFETIVOS MUNICIPIO Cargo: 0185 - AGENTE DE FISCALIZAÇÃO SANITARIA Vínculo: 30 - EFETIVO ESTATUTARIO PREVIDENCIARIO Local Trab.: 000020 - VIGILANCIA SANITARIA				Mês 09/2021 Folha Mensal	
Matrícula	Nome	PIS	Admissão	Ref.Sal.	C.B.O.
8559-1	XXXXXXXXXX	XXXX	16/03/2016	0480	515120
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
001	SALARIO MENSAL	30.00D	2.590,19	0,00	
060	PRODUTIVIDADE FISCAL	1.00	1.660,00	0,00	
186	ACORDO JUDICIAL URV	30.00D	186,75	0,00	
070	SISP JACI	1.00	0,00	29,59	
082	EMPRESTIMO CAIXA	1/1	0,00	429,64	
082	EMPRESTIMO CAIXA	16/72	0,00	539,05	
084	SISP JACI AUTORIZACAO	1.00	0,00	7,92	
920	IRRF - SALARIO	22.50	0,00	232,05	
942	PREV-JACI	14.00	0,00	388,77	
			Total de Vencimentos	Total de Descontos	
			4.436,94	1.627,02	
			Valor Líquido:	2.809,92	
Salário Base		Base Previdência	Base FGTS	Valor do FGTS	Base IRRF
2.590,19		2.776,94	0,00	0,00	4.436,94

Fonte: Do autor.

Neste holerite de um servidor em regime estatutário, observa-se que o mesmo é concursado pela prefeitura Municipal de Jaciara, lotado na secretaria municipal de Saúde, na unidade de Vigilância em saúde e no cargo de agente de fiscalização sanitária, sendo seu local de trabalho o setor de Vigilância Sanitária. O vínculo que este servidor tem com a administração pública é o de efetivo estatutário previdenciário.

As informações adicionais, constantes em seu holerite, indica que este servidor foi admitido em 16/03/2016, sendo assim, o mesmo adquiriu sua estabilidade no setor público após o seu período probatório, que findou em 16/03/2019, benefício este não encontrado no regime celetista.

O salário base deste servidor tem referência de 30 dias, para todos os respectivos lançamentos em seu holerite. O servidor concursado em questão teve salário inicial de R\$1668,85, sendo reajustado anualmente, também através de enquadramento horizontal,

conforme garante o Plano de Cargos e Carreiras vinculado ao seu cargo efetivo, tendo, atualmente, o salário de R\$2.590,19.

O PCCS possibilita uma visualização nítida da carreira profissional no setor público, em contrapartida, no regime celetista normalmente não é visto essa projeção de carreira, não sendo necessariamente um problema pois, dependendo da saúde financeira da empresa, o crescimento profissional pode ser mais rápido.

Observa-se que este servidor tem o lançamento “produtividade fiscal”, o qual está previsto e garantido pelo Plano de Cargos e Carreiras do Servidor, específico para o setor de fiscalização do município de Jaciara, regido pela Lei 1453/2012 que garante o pagamento da produtividade para esses servidores como forma de incentivo, conforme art. 22º desta Lei.

Este incentivo não é exclusivo no regime estatutário. No inciso IX, do artigo 611-A da CLT, segundo o qual: “remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual, assegura ao trabalhador em regime celetista, o recebimento da produtividade, quando assegurado pelo contrato de trabalho ou por Convenções Coletivas do Trabalho.

Também se nota, ainda como vencimentos, a descrição “acordo Judicial URV”, que, conforme pesquisa realizada diretamente no setor, refere-se a um acordo judicial estabelecido entre o sindicato dos trabalhadores e a administração pública para equiparação salarial dos servidores.

Em sequência se nota os campos referentes ao FGTS em branco, retificando a explicação anterior de que servidor público não tem direito ao FGTS. Já o Trabalhador em regime celetista tem plenos direitos ao FGTS, sendo respaldado pela CF, conforme o art. 7º, III.

Para o cálculo do IRRF - Imposto de Renda Retida na Fonte – é considerado todos os vencimentos obtidos pelo servidor, conforme observado no holerite e também regulamentado pela Lei 8.134/1990, que altera a legislação sobre o Imposto de Renda no país. Desta maneira, no regime celetista também é considerado todos os vencimentos, tidos como remuneração, obtidos pelo trabalhador como base de cálculo para o IRPF.

7 CONCLUSÃO

Diante do exposto, é possível concluir que é de suma importância o estudo sobre o assunto e torna-se pertinente a constante evolução dos direitos trabalhistas de ambos os

regimes. O regime estatutário proporciona uma estabilidade que não é observada em nenhuma outra forma de trabalho, em contrapartida, observa-se a possibilidade de alcançar posições superiores mais rápido no regime celetista em relação ao estatutário.

Este trabalho foi construído por entre os pontos específicos de cada regime para que, no seu decorrer pudesse ter uma compreensão clara das particularidades e características diferentes de cada um, e assim atingir o objetivo deste trabalho, que é a análise comparativa entre o regime estatutário e o regime celetista.

Observa-se através da análise comparativa que em alguns casos o regime estatutário será mais evidente que o celetista, e em outros pontos o celetista será mais acertado que o estatutário, e em outras questões haverá um equilíbrio entre os dois regimes.

Da jornada de trabalho e das parcelas salariais, podemos concluir que há um equilíbrio entre os dois regimes. Mas, de forma geral, leva vantagem prática o celetista por não depender dos cofres públicos para o pagamento do seu vencimento.

O Adicional por Tempo de Serviço chama a atenção quando enfatizado a não seguridade da CLT sobre o seu pagamento no regime celetista, o qual perde posição para o regime estatutário pois este tem o direito garantido no PCCS, vinculado ao Estatuto do Servidor.

Jornada máxima de 44 horas semanais, hora extra, adicional noturno e insalubridade, bem como férias e decimo terceiro, são direitos assegurados aos dois regimes, com equilíbrio predominante, pois são considerados direitos básicos do trabalhador, estatutário ou celetista.

O regime celetista promove estabilidade ao trabalhador somente em casos específicos, enquanto que o servidor estatutário, após adquirir efetivação no cargo e garantir a estabilidade no serviço público, poderá perdê-la somente em casos específicos. Outra vantagem garantida ao regime estatutário é a Licença Prêmio, que é conquistado pelo servidor por assiduidade, a cada cinco anos de trabalho efetivo.

O regime celetista, muito embora tenha estabilidade garantida por lei somente em casos estritamente específicos, possui o Seguro Desemprego como direito legal respaldado juridicamente, quando do desligamento do trabalhador celetista da empresa em que esta contratado. O direito ao benefício não é garantido ao servidor público em caso de exoneração.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. CLT Comentada. 9ª edição Revista, atualizada e ampliada. São Paulo. Saraiva. 2015.

CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Promulgada em 5 de outubro de 1988. 41ª Edição, atualizada e ampliada. Saraiva. 2008.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm

FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de direito administrativo. 23. ed. Revisada, ampliada e atualizada até 31.12.2009. Lumen Juris. Rio de Janeiro. 2010.

FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto; FÜHRER, Maximilianus Claudio Américo. Resumo Do Direito Do Trabalho. 22ª ed. Atualizada, coleção 9 Resumos. Malheiros Editores. Brasil. 2011.

LEI Nº 1.208, DE 03 DEZEMBRO DE 2009. "Dispõe sobre a reformulação do Estatuto Dos Servidores Públicos Do Município De Jaciara – MT (com alterações regidas pela Lei nº 1.950/2020). Disponível em <https://www.jaciara.mt.gov.br/leis/1260194163.pdf>

LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962 – Inclui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm

LEI Nº 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966 - Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm

LEI Nº 5.869, DE 11 DE JANEIRO DE 1973 - Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869impresao.htm

LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm

LEI Nº 8.134, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1990. Altera a legislação do Imposto de Renda e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18134.htm

LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990 - Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 -Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm

LEI Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 D.O.U. de 14.07.2017 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de Direito do Trabalho. De Acordo com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e o Decreto Federal n. 9.507/2018. 11ª Ed. Editora Saraiva. Jur. 2019.

LOZADA, Gisele E Nunes, Karina Da Silva. Metodologia Científica. SAGAH. Porto Alegre. 2018.

MATIAS-PEREIRA, José. Manual de Metodologia da Pesquisa Científica. 4ª Ed. - [3. Rempr.]. – São Atlas. Paulo. 2019.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego, São Paulo, 2008.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende, Curso de Direito Administrativo, 8ª Ed., revista, atualizada e ampliada. Método. Rio de Janeiro. 2020.

RIGOLIN, Ivan Barbosa, Comentários ao Regime Único dos Servidores Públicos Civis Lei n. 81.112, de 11-12-1990. Ed. 7ª revista e atualizada. Saraiva. 2012.

SANTOS, João Almeida; FILHO. Domingos Parra; Metodologia Científica. 2. ed. – Cengage Learning. São Paulo. 2011.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5ª Ed. Bookman. Porto Alegre. 2015.