



Última chance para amenizar os efeitos do fator previdenciário

No final do segundo mandato do presidente Lula, as centrais sindicais tiveram a oportunidade de promover um acordo para flexibilizar o fator previdenciário, mas não houve consenso à época porque algumas centrais entenderam que era possível simplesmente revogá-lo. Erraram. Lula, sob o fundamento de preservar a Previdência, vetou o texto que eliminava o fator.

Sob o governo da presidente Dilma, pela primeira vez, há condições objetivas para negociação sobre a flexibilização do fator, tendo por referência a proposta do deputado licenciado e ministro do Desenvolvimento Agrário, Pepe Vargas (PT-RS). Se as entidades perderem essa nova oportunidade, dificilmente surgirá outra, neste ou em outro governo.

A proposta de Pepe Vargas consiste em excluir a incidência do fator previdenciário quando a soma do tempo de contribuição e da idade do segurado atingir as fórmulas 95 ou 85 anos, no caso, respectivamente, de homem e mulheres. Ela não elimina o fator, mas flexibiliza sua aplicação. Ou seja, sem prejuízo de direito de requerer aposentadoria com aplicação do fator assim que complementar o tempo de contribuição, dá ao trabalhador a possibilidade de se aposentar sem redução de seu benefício tão logo preencha os requisitos das fórmulas 95 ou 85, conforme o sexo do segurado.

Além disto, o texto do parlamentar gaúcho oferece outras vantagens ao segurado que começou a trabalhar mais cedo, conforme segue:

1) congela a tábua de mortalidade (expectativa de sobrevida) do segurado sempre que atingir 35 anos de contribuição, se homem, ou 30, se mulher, permitindo uma redução da incidência do fator, na hipótese de resolverem requerer aposentadoria antes de alcançar as fórmulas 95 e 85;

2) inclui na contagem do tempo de serviço, para efeito de aposentadoria, o tempo de aviso prévio e do seguro-desemprego;

3) garante o pagamento das contribuições previdenciárias (do empregado e do empregador) nos 12 meses anteriores à aposentadoria, no caso de demissão do segurado;

4) exclui da aplicação do fator previdenciário o segurado deficiente;

5) considera no cálculo do benefício 70% das maiores contribuições a partir de 1994 em lugar de 80%, como é atualmente; e

6) amplia a transparência da Seguridade Social ao explicitar as fontes de receita do Regime Geral de Previdência Social, com a divulgação do montante arrecadado sobre a folha, do empregador e do empregado, das contribuições sociais, bem como das renúncias e isenções fiscais, além dos repasses ou aportes da União para suprir eventuais insuficiências de recursos.

Grupo de trabalho criado no âmbito da Comissão Especial de Desenvolvi-

mento Econômico e Social, constituído para discutir temas de interesse da classe trabalhadora e do setor empresarial, propôs aperfeiçoamento à flexibilização do fator, sob a forma de Emenda Substitutiva Global, que poderá ser apreciada em regime de urgência no plenário da Câmara, onde já foi aprovado requerimento nessa direção.

O novo texto, negociado pela banca sindical e sob relatoria do deputado Ademir Camilo (PSD-MG), propôs dois acréscimos ao texto base do deputado Pepe Vargas, que consistem:

1) Na hipótese de o trabalhador ou trabalhadora que contar mais de 35 ou 30 anos de contribuição e resolver se aposentar antes de atingir a fórmula 95/85, terá um redutor de 2% por cada ano que faltar para alcançar esse limite.

2) Do mesmo modo, quando a soma da idade e o tempo de contribuições (desde que este não seja inferior a 35 anos para homem e 30 para mulher) superarem a fórmula 95/85, o trabalhador ou trabalhadora terá um acréscimo de 2% por ano que ultrapassar a soma da fórmula.

O momento é este. O governo está disposto a negociar, as centrais estão conscientes da necessidade de amenizar os efeitos do fator, a Previdência e a economia passam por uma boa situação e há boa vontade do Congresso para apreciar a matéria. É agora ou nunca.

A Diretoria

Previdência complementar

Entenda as novas regras para aposentadoria em perguntas e respostas

Páginas 5 a 8

Seguro-desemprego

Governo edita novas regras para recebimento do benefício social

Página 9

Funcionalismo

Orçamento para 2013 e o reajuste dos servidores públicos

Páginas 11 e 12

CONTROLE DA JORNADA

Ponto eletrônico entra em vigor e pode ser alvo de novas ações

Depois de cinco adiamentos, por pressão patronal, o uso do novo ponto eletrônico passou a ser obrigatório para a maioria dos setores. Com a entrada em vigor desde o dia 2 de abril da Portaria 1.510, de 2009, que obriga a adoção do Registrador Eletrônico de Ponto (REP) pelas empresas com mais de dez funcionários, advogados voltam a estudar a possibilidade de questionar a mudança na Justiça.

A questão já havia sido levada ao Superior Tribunal de Justiça (STJ), mas pelo menos seis pedidos de liminar para afastar a obrigatoriedade de uso do novo relógio de ponto foram negados. Os ministros entenderam que mandados de Segurança não poderiam ser utilizados para contestar um ato normativo que ainda não estava em vigor.

“A partir de agora, a chance de sucesso passa a ser maior. A regra está em vigor”, afirma o advogado Marcelo Ricardo Grünwald, do Grünwald e Giraudeau Advogados Associados.

“Mas é preciso se preparar porque já há juízes que, ao analisar pedidos de liminar, adiantaram o mérito contra as empresas. Consideraram que o aparelho reduz o risco de fraude do ponto eletrônico.”

O uso do novo ponto eletrônico é obrigatório para a indústria, o comércio e empresas do setor de serviços, incluídos os setores financeiro, de construção, saúde e educação.

Para as companhias de atividade agroeconômica e as micro e pequenas empresas, a exigência passa a valer em 1º de junho e 3 de setembro, respectivamente. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), não está sendo discutida a possibilidade de nova prorrogação.

As empresas já começaram a ser fiscalizadas, segundo o MTE, e os fiscais que visitam empresas já estão exigindo o novo equipamento. O Ministério informa que nos primeiros 90 dias de vigência da norma a fiscalização será de caráter orientador. Deixa

de ser, caso em uma segunda visita, a empresa não tenha se adequado.

As empresas passam, portanto, a estar sujeitas ao pagamento de multa. A autuação varia de R\$ 45,25 a R\$ 4.025, conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

PROJETOS

Tramita, no Congresso um projeto de decreto legislativo (PDS), de autoria da senadora Níura Demarchi (PSDB-SC), para acabar com a obrigatoriedade do novo ponto eletrônico.

O PDS 593, de 2010, está para ser avaliado pela Comissão de Direitos Humanos (CDH) do Senado, onde aguarda designação de relator. A matéria já foi aprovada pelas comissões de Assuntos Sociais (CAS) e de Constituição e Justiça (CCJ).

Há também, o PDC 2.839/2010, do ex-deputado Arnaldo Madeira (PSDB-SP), em discussão na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados.

EXPEDIENTE

Publicação do DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar

Endereço: SBS - Edifício Seguradoras
Salas 301/7 - 70093-900 - Brasília-DF
www.diap.org.br
diap@diap.org.br
Fones: (61) 3225-9704/9744
Fax: (61) 3225-9150

Supervisão

Ulisses Riedel de Resende

Edição

Viviane Ponte Sena

Redação

Alysson Alves, André dos Santos,
Antônio Augusto de Queiroz, Iva Cristina Pereira de
Sant'Ana, Marcos Verlaque, Neuriberg Dias, Ricardo
Dias de Carvalho, Robson Lopes
e Viviane Ponte Sena

Diagramação

Fernanda Medeiros

Fone: (61) 3321-8200

Ilustração capa: Cerino

Impressão: Stephanie Gráfica e Editora

CONSELHO DIRETOR DO DIAP

Presidente

Celso Napolitano (SINPRO/SP e FEPESP)

Vice-Presidentes

José Augusto da Silva Filho (CCT/FST)
Wellington Teixeira Gomes (FITEE)
Aramis Marques da Cruz (Sindicato Nacional dos
Moedeiros)
João Batista da Silveira (SAAE-MG)
Lúcio Flávio Costa (CNPL)

Superintendente

Epinionondas Lino de Jesus (SINDAF-DF)

Suplente

Ricardo Nerbas (SINTEC-SP)

Secretário

Wanderlino Teixeira de Carvalho (FNE)

Suplente

Antônio de Lisboa Amâncio Vale (SINPRO-DF)

Tesoureiro:

Izac Antonio de Oliveira (FITEE)

Suplente:

Jacy Afonso de Melo (SEEB-DF)

Conselho Fiscal

Efetivos

Itamar Revoredo Kunert (Sind. Adm. de Santos-SP)
Douglas de Almeida Cunha (SINDECOF-DF)
Vicente Venuk Pretko (SINTRACARP-PR)

Suplentes

Maria Aparecida Sousa (SEEB-DF)
Cledo de Oliveira Vieira (SINDJUS-DF)
Clóvis Matoso Vilela Lima (FEBRAD)

ATUAÇÃO PARLAMENTAR

Magistrados do Trabalho lançam Agenda Política Institucional 2012

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça (Anamatra), entidade filiada ao Diap, lançou no dia 11 de abril, a 8ª edição de sua Agenda Político-Institucional 2012.

Nesta edição, além de apresentar o panorama das atividades realizadas em 2011, a publicação traz dados e informações referentes ao acompanhamento do processo legislativo no Congresso Nacional, a atuação jurídica e a defesa da competência do Direito e da Justiça do Trabalho.

A agenda dos magistrados do trabalho expressa a preocupação da entidade com o que é descrito como uma espécie de reforma trabalhista dispersa, pulverizada em certo número de projetos de lei que, na visão dos juízes do Trabalho, levam a um retrocesso nas garantias fundamentais do trabalhador e resultam no desequilíbrio das relações empregatícias.

É o caso, por exemplo, do projeto de lei do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO) sobre a terceirização do trabalho (PL 4.330/04). A matéria preocupa a Anamatra por propor um tipo de terceirização indiscriminada.

“Sob o pretexto de regulamentar a questão da terceirização, realidade de cerca de 11 milhões de trabalhadores, essa proposição escancara o mundo do trabalho para este fenômeno. É uma reforma trabalhista camuflada. Hoje, a terceirização tem um controle feito a partir da súmula 331 do TST, que garante a terceirização na atividade-meio, mas não na atividade-fim”, destaca Renato Henry Sant’Anna, presidente da Anamatra.

E vai além: “Com este projeto, acaba-se simplesmente o conceito

de atividade-meio e atividade-fim, compromete-se a unidade sindical, se alarga a porta para a terceirização e prejudica o controle das condições de trabalho”.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego sinalizam que entre quatro e cinco mortes ocorridas por acidente de trabalho no País são de trabalhadores terceirizados.

A Agenda Político-Institucional 2012 da Anamatra é mais uma importante ferramenta à disposição do movimento sindical e social na luta pela manutenção e implementação de antigos e novos direitos dos assalariados no Brasil

DEFESA DOS TRABALHADORES

A Anamatra defende que na discussão da terceirização sejam observados aspectos essenciais como o respeito à isonomia de direitos entre os empregados do tomador e do prestador dos serviços, a responsabilidade daquele e a vedação da terceirização na atividade-fim.

Além do posicionamento contrário à redação original do projeto da terceirização, a Agenda Político-Institucional também contesta o Supersimples Trabalhista por tentar flexibilizar direitos sociais.

Nesse aspecto também é destacado o PL 1.992/07, do Executivo, que estabeleceu o regime de previdência complementar do servidor. Esta norma legal “ofende o princípio

democrático” segundo o qual todas as carreiras diretamente afetadas têm o direito e o dever de participar ativamente da concepção e da gestão dos respectivos planos de previdência.

A luta pela erradicação do trabalho escravo no Brasil é outra bandeira histórica dos magistrados, que destacam os sucessivos relatórios da Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontando a falta de efetividade das normas penais trabalhistas para o julgamento e a condenação dos responsáveis pela utilização de trabalho escravo no País.

Como mecanismo de banimento desta nefasta prática nas relações de trabalho, a Anamatra considera oportuna e imperiosa a alteração da competência ordinária da Justiça do Trabalho para o julgamento de crimes trabalhistas, incluídos nesse campo o trabalho em condições análogas à de escravo.

IMPORTÂNCIA DA AGENDA

A publicação dos magistrados da Justiça do Trabalho, além de apresentar as proposições de interesse institucional, dos assalariados e da sociedade em geral que tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, sinaliza de maneira detalhada o posicionamento favorável ou contra da entidade e apresenta sugestões de melhoria de redação para as matérias sobre as quais considera necessário haver ressalvas.

Trata-se de leitura obrigatória para quem acompanha e atua no processo legislativo, a Agenda Político-Institucional 2012 da Anamatra é mais uma importante ferramenta à disposição do movimento sindical e social na luta pela manutenção e implementação de antigos e novos direitos dos assalariados no Brasil.

‘Pauta mínima’ da CNI no Congresso se choca com interesses dos assalariados

Lançada em abril, a 17ª edição da “Agenda Legislativa da Indústria 2012” da Confederação Nacional da Indústria (CNI) se choca frontalmente com os interesses da agenda dos trabalhadores no Legislativo federal. A agenda patronal apresenta 131 proposições. São 100 de interesse geral e 31 de interesse setorial. Mas o que chama a atenção é a ‘Pauta Mínima’, que é o foco da agenda empresarial no Congresso.

A ‘Pauta Mínima’ deste ano é composta de 16 proposições. Dentre as que figuram no rol de matérias que, no entendimento dos empresários, “elevam custos, burocracia e criam obstáculos ao crescimento” estão a instituição do ponto eletrônico, a redução da jornada de trabalho, a restrição à despedida arbitrária e a terceirização.

Para cada um destes temas, caros ao movimento sindical, os empresários têm um posicionamento que orienta a ação do setor nas articulações e pressões exercidas no Legislativo (Câmara e no Senado).

A agenda também ajuda a orientar o movimento sindical, pois traz os posicionamentos do setor acerca de cada proposição de forma objetiva e clara. Desse modo, os trabalhadores e suas entidades representativas podem atuar a fim de combater os argumentos dos empregadores em relação às proposições defendidas pelos assalariados.

PONTO ELETRÔNICO

Para sustar a regulamentação do ponto eletrônico instituído pela Portaria 1.510, do Ministério do Trabalho e Emprego, está em discussão na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania o PDC 2.839/10, do ex-deputado Arnaldo Madeira (PSDB-SP). O projeto já foi aprovado pela Comissão de Trabalho.

O ponto eletrônico já está em vigor. Mas os empresários querem suspender a norma do MTE para buscar “solução normativa apropriada (...) ao controle da jornada de trabalho”. No

entendimento do movimento sindical, o dispositivo atende ao controle que deve ser exercido para evitar jornadas excessivas.

JORNADA DE TRABALHO

Os empresários divergem da PEC 231/95, dos ex-deputados e atuais senadores Inácio Arruda (PCdoB-CE) e Paulo Paim (PT-RS), que reduz a jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem redução de salário. A proposta ainda aumenta a remuneração da hora extra de 50 para 75% do valor da hora normal.

Pela correlação de força no Congresso amplamente favorável à visão empresarial sobre o tema, não é possível aprovar a proposta. Mas o movimento sindical deu importante passo ao aprovar a PEC na comissão especial, em junho de 2009. Desse modo, os trabalhadores impediram que a proposta fosse mais uma vez arquivada.

DEMISSÃO ARBITRÁRIA

Outro tema importante, o fim da demissão arbitrária, é objeto da Mensagem Presidencial 59/08, que submete à apreciação do Congresso o texto da Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que veda a demissão sem justa causa.

Os empresários divergem da Convenção 158 mais pelos efeitos políticos que sua adoção pelo Brasil traria do que propriamente pelos efeitos econômicos. O fim da demissão imotivada traria para a organização dos trabalhadores, os sindicatos, um empoderamento, já que os empregadores teriam de negociar com essas organizações em caso de demissão.

Como é hoje, a demissão sem justa causa é um dos principais entraves ao desenvolvimento das relações de trabalho no Brasil, cujo desenvolvimento econômico da última década tem proporcionado um mercado pujante de trabalho, apesar da grande rotatividade da mão de obra, que impede o crescimento social dos assalariados.

TERCEIRIZAÇÃO

Este é outro tema que divide as opiniões dentro e fora do Congresso. Com folgada maioria, a bancada empresarial aprovou na Comissão de Trabalho o PL 4.330/04, do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), que trata da regulamentação da terceirização no Brasil.

O projeto pretende inserir no ordenamento jurídico brasileiro disciplina sobre o tema, que hoje é balizado pela Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Em junho de 2011, a Comissão de Trabalho aprovou parecer do deputado Silvio Costa (PTB-PE). Envoltos em divergência, o tema foi tratado também em comissão especial destinada a aprovar um texto de consenso. Embora tenha sido aprovado o parecer do deputado Roberto Santiago (PSD-SP), com apoio da bancada empresarial, ainda persistem as divergências.

Fundamentalmente, os dois eixos que estruturam a proposta do deputado e também líder sindical, vice-presidente da UGT (União Geral dos Trabalhadores), Roberto Santiago, são a terceirização da atividade-fim e a responsabilidade subsidiária.

O movimento sindical é contra a contratação de serviços de terceiros para qualquer atividade e defende ainda que a tomadora de serviços (empresa) tenha relação solidária com o empregado.

CONCLUSÃO

A ‘Pauta Mínima’ tem dois vetores: 1) fazer avançar a tramitação das matérias de interesse do setor; e 2) evitar a evolução das proposições de interesse dos assalariados.

A aprovação desta proposição sob o escopo empresarial significaria um retrocesso em relação às perspectivas do movimento sindical, que quer regular a matéria sem comprometer o trabalho, o salário e a relação de emprego em moldes civilizados.

Previdência complementar do servidor em perguntas e respostas

*Antônio Augusto de Queiroz**

Com o propósito de esclarecer algumas dúvidas a respeito da Previdência Complementar do servidor público, instituída em nosso ordenamento jurídico por intermédio da Lei 12.618, de 30 de abril de 2012, apresentamos alguns esclarecimentos sobre esta nova modalidade de previdência para os detentores de cargos efetivos na União.

A matéria, mesmo de caráter facultativo ou opcional, é muito complexa. Poderão aderir ao novo regime tanto os servidores entrantes no serviço público a partir do início de funcionamento da entidade ou do fundo de pensão quanto os atuais, entendendo-se como tais todos que estejam em exercício e os que vierem a ingressar no serviço público até o dia anterior à instituição do fundo de pensão dos servidores,

previsto para acontecer até 180 dias contados a partir de 30 de abril de 2012, data da publicação da Lei 12.618.

Para se ter uma idéia da complexidade do tema, basta dizer que somente para os atuais servidores, conforme definido no parágrafo anterior, existem quatro possibilidades de aposentadoria pelas regras atuais, que precisam ser consideradas antes de qualquer decisão sobre a adesão ou não à previdência complementar.

Este texto, elaborado sob a forma de perguntas e respostas, portanto, destina-se a responder as principais dúvidas dos servidores públicos sobre o novo regime previdenciário. Estes esclarecimentos, em nossa avaliação, podem contribuir para preencher uma importante lacuna nesse momento de apreensão e até angústia dos servidores públicos em relação ao futuro de suas aposentadorias.

1. Como é estruturado o Sistema Brasileiro de Previdência e onde entra a previdência complementar?

O Sistema Brasileiro de Previdência é formado por um tripé com três regimes previdenciários: 1) o Regime Geral, a cargo do INSS, 2) o Regime Próprio dos servidores, de responsabilidade do Tesouro, e 3) o Regime Complementar.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), a cargo do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), é público e de caráter obrigatório para todos os trabalhadores do setor privado e servidores públicos contratados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De amplitude nacional e caráter contributivo, possui teto de contribuição e de benefício, atualmente de R\$ 3.916,20 (abril de 2012). Seu regime financeiro é de repartição simples e faz parte do sistema de Seguridade Social, que também custeia as despesas com Saúde e Assistência Social.

Os regimes próprios dos servidores públicos, de responsabilidade dos respectivos Tesouros (União, Estados e Municípios), são públi-

cos e de caráter obrigatório para os detentores de cargo efetivo, no caso dos servidores civis, e para os servidores militares, no caso das Forças Armadas. Os planos ofertados são de benefício definido e, para os servidores civis, no caso da União, passarão a ter teto de contribuição e de benefício a partir da instituição do fundo de pensão (Funpresp), que será igual ao do RGPS administrado pelo INSS. Faz parte do orçamento fiscal e o regime financeiro é de repartição simples.

O Regime de Previdência Complementar é privado, possui caráter facultativo (voluntário), se organiza sob a forma de entidade aberta (bancos e seguradoras) e entidade fechada (fundo de pensão). É autônomo em relação à Previdência Social oficial e se baseia na constituição de reservas (poupança). Seu regime financeiro, portanto, é o de capitalização.

A Lei 12.618 autoriza a criação de três fundos de pensão ou três entidades fechadas de previdência complementar para administrar o plano de benefício: 1) a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder

Executivo (Funpresp.Exe), para os servidores do Poder Executivo; 2) a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp. Leg), para os servidores do Poder Legislativo e servidores e membros do Tribunal de Contas da União; e 3) a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp.Jud), para servidores e membros do Poder Judiciário.

2. A previdência complementar para os servidores públicos está prevista na Constituição?

Sim, desde a Emenda à Constituição 20/1998, da reforma da previdência do governo FHC. A referida emenda acrescentou o § 14 ao art. 40 da Constituição para autorizar a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios a limitarem a cobertura do Regime Próprio de previdência dos servidores públicos ao teto do Regime Geral de Previdência Social, desde que instituíam fundo de pensão para seus servidores.

A Emenda Constitucional 41/2003, no governo Lula, por sua

vez, alterou a redação dada pela Emenda 20 ao § 15 do art. 40 da Constituição, para substituir a exigência de lei complementar por lei ordinária e para determinar que a entidade fechada de previdência (o fundo de pensão) do servidor ofertaria aos seus participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

3. Se a previdência complementar do servidor está prevista na Constituição desde 1998, por que somente em 2012 foi aprovada a lei que criou a Funpresp?

Porque houve forte resistência dos servidores públicos nos governos anteriores. O governo FHC, apesar ter enviado projeto de lei complementar, não teve força política para transformá-lo em lei. O governo Lula, que na reforma da Previdência passou a exigir lei ordinária para regulamentar essa matéria, mesmo tendo enviado o PL 1.992/2007, não conseguiu aprová-lo antes do término de seu mandato. A presidente Dilma Rousseff, com menos de dois anos de mandato, mesmo com a oposição dos servidores e suas entidades, conseguiu no Congresso Nacional a aprovação do PL 1.992, que foi transformado na Lei 12.618, de 30 de abril de 2012.

4. Que benefícios a entidade de previdência complementar ou o fundo de pensão é obrigado a oferecer a seus participantes?

Além do benefício programado, que é a complementação da aposentadoria, o fundo de pensão deve assegurar, também, os benefícios não programados para os eventos de invalidez e morte. Em relação a estes, o fundo de pensão tanto poderá administrá-los diretamente quanto contratá-los externamente.

5. Qual a principal mudança na aposentadoria com a lei da previdência complementar?

Com a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp), o

valor das aposentadorias e pensões no serviço público civil deixará de ser integral ou de ter por base de cálculo a totalidade da remuneração, e ficará limitado ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), atualmente fixado em R\$ 3.916,20. E para fazer jus a esse benefício limitado ao teto, o servidor contribuirá com 11% até esse limite. Essa regra valerá, obrigatoriamente, para todos os servidores que ingressarem no serviço público após a instituição do fundo.

6. Então deixa de existir a possibilidade de aposentadoria integral ou com base na totalidade da remuneração?

Para os servidores admitidos após a criação do fundo, sim. Eles serão segurados obrigatórios do Regime Próprio do servidor somente até o teto do INSS. Acima disto poderão aderir à previdência complementar, filiando-se à Funpresp.

7. É bom negócio, para este novo servidor, optar pela previdência complementar?

É sim. Por dois motivos. Primeiro, porque ele garante uma complementação de sua aposentadoria. E segundo, porque o governo contribuirá com até 8,5% da parcela da remuneração que exceda ao teto do INSS para a complementação de aposentadoria desse servidor.

8. E como será a forma de contribuição do servidor que ingressar na previdência complementar?

Ele contribuirá para o Regime Próprio, até o teto do Regime Geral ou do INSS, no percentual de 11%, e acima disto contribuirá com o percentual que desejar para o Fundo de Pensão dos Servidores. O governo, como patrocinador, só contribuirá com até 8,5%.

9. E se o novo servidor quiser contribuir com mais de 8,5%, ele pode?

Pode sim. A regra é a seguinte. O governo, como dito anteriormente,

contribui com o mesmo percentual do servidor até o limite de 8,5%. Ou seja, se o servidor contribuir com menos, 5% por exemplo, a contribuição do governo será paritária, também 5%. Se, entretanto, o servidor resolver contribuir com 12%, o governo para nos 8,5%. Dizendo de outra forma, se for para contribuir com menos de 8,5%, o governo acompanha. Se for para contribuir com mais, o Executivo para nos 8,5%.

10. E se o servidor quiser contribuir para outra entidade de previdência complementar que não a Funpresp, ele receberá a contrapartida da União?

Não. Ele só terá a contrapartida do patrocinador, de até 8,5%, se aderir à Funpresp.

11. Se o servidor que participe do fundo de pensão vier a adoeecer, quem pagará seu salário acima do teto previdenciário?

O Regime Próprio ao qual é filiado obrigatório. O art. 202 da Lei 8.112, de 1990, prevê que “será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus”. Assim, durante o período em que estiver afastado por motivo de saúde, seu salário será pago pelo Regime Próprio.

12. Como fica a situação dos atuais aposentados e pensionistas, com a instituição da previdência complementar do servidor público?

Permanece inalterada. Não serão atingidos com as novas regras, exceto indiretamente, pela quebra da solidariedade entre o novo servidor (que vier a ingressar no serviço público depois da criação do fundo de pensão), e os atuais aposentados e pensionistas, já que os novos servidores não terão direito à paridade. Isso, certamente, motivará pressões pela separação do aumento ou reajuste dos servidores ativos e dos aposentados e pensionistas.

13. E como ficam os atuais servidores, aqueles que contribuem pela totalidade da remuneração?

Também não serão afetados. Todos os servidores que já estavam no serviço público antes da criação do fundo de pensão poderão continuar contribuindo com a totalidade de sua remuneração e poderão se aposentar com base na última remuneração, seja integral ou pela média das contribuições. Os que ingressaram antes da reforma de 1998 terão direito à paridade e integralidade, além de poderem se beneficiar da regra de transição, que permite a troca do tempo de contribuição por idade (fórmulas 85 para mulher e 95 para homem). Também terão direito a paridade e integralidade os servidores que ingressaram no serviço público entre a vigência das emendas constitucionais 20, de 15 de dezembro de 1998, e 41, de 19 de dezembro de 2003, desde que contem idade mínima (55 anos mulher e 60 homem), tempo de contribuição (30 anos mulher e 35 homem), e comprovem 20 anos de serviço público, dez na carreira e cinco no cargo. Já os que ingressaram a partir de 2004 até a data anterior à instalação do fundo de pensão, após completarem os requisitos para aposentadoria, terão direito à aposentadoria com base na atualização mês a mês de suas contribuições, e terão um benefício senão igual, com certeza muito próximo da última remuneração.

14. Então os servidores admitidos antes da criação do fundo não serão submetidos obrigatoriamente ao novo teto do Regime Próprio?

Isto mesmo. Eles não serão obrigados a aderir ao novo regime. Mas a lei faculta a eles migrarem para a Funpresp nos primeiros 24 meses de vigência do fundo de pensão. Se, livre e espontaneamente, resolverem aderir, o que acontecerá de forma irreversível, esse servidor terá direito a três benefícios, mas sem nenhuma garantia de que a soma deles será igual a última remuneração. O primeiro será equivalente à contribuição ao Regime Próprio, limitada ao

teto, que será corrigido anualmente na mesma data e índice de reajuste dos benefícios do INSS, o INPC. O segundo, um benefício diferido ou especial correspondente ao tempo em que contribuiu pela totalidade da remuneração, que será corrigido pelo IPCA – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo. E o terceiro, o que acumular de reservas no fundo de pensão, cuja atualização depende da rentabilidade do mercado.

15. É bom negócio o servidor migrar para a previdência complementar?

Se ele tiver dúvidas se vai ficar no serviço público até se aposentar, é bom negócio sim, porque se ele sair pode levar, mediante a portabilidade, o que acumulou no fundo de pensão. Já se tiver certeza que ficará até se aposentar, é melhor refletir muito bem.

16. Que tipo de reflexão o servidor deve fazer antes de migrar para a previdência complementar?

O servidor que decidir migrar para a previdência complementar, embora vá ter direito a um benefício diferido/especial proporcional ao tempo que contribuiu pela totalidade da remuneração, além de aposentadoria limitada ao teto pelo Regime Próprio, precisa saber que na previdência complementar o percentual que será capitalizado para sua complementação será de 17% (8,5% dele e 8,5% do governo), dos quais serão descontados taxa de administração e percentuais para um fundo de cobertura de benefício extraordinário (para morte, invalidez, aposentadorias especiais, como magistrado, aposentadoria da mulher e de sobrevivência do assistido), enquanto no sistema em que ele contribuiu pela totalidade da remuneração, sua aposentadoria terá por base de cálculo 33% (11% dele e 22% do governo) da totalidade da remuneração.

17. E quem pagará esse benefício diferido/especial relativo ao tempo passado com base na contribuição integral?

Será pago pelo órgão competente

da União, por ocasião da concessão da aposentadoria do servidor, inclusive por invalidez, ou pensão por morte pelo Regime Próprio de Previdência da União, enquanto perdurar o benefício pago por este regime, inclusive junto com a gratificação natalina.

18. Como será calculado o valor do benefício diferido/especial?

O benefício especial será equivalente à diferença entre a média aritmética simples das maiores remunerações anteriores à data da opção pela previdência complementar, utilizadas como base para as contribuições do servidor ao Regime de Previdência da União, atualizadas pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a data do início da contribuição, se posterior àquela competência, e o teto de contribuição do RGPS, multiplicado pelo fator de conversão.

19. Como ficará a situação de um servidor optante pela previdência complementar, se ele resolver deixar o serviço público?

Ele terá quatro possibilidades quanto às reservas que acumulou no fundo de pensão. A primeira é o resgate da totalidade das contribuições vertidas por ele (as feitas pelo governo ficam com o fundo), descontada a taxa de administração. A segunda é o autopatrocínio, ou seja, ele se mantém vinculado à previdência complementar, mas terá que aportar ao fundo o percentual equivalente a sua contribuição, como participante, e a contribuição do patrocinador para garantir o benefício contratado. A terceira é a opção pelo benefício proporcional diferido (BPD), a ser concedido quando de sua aposentadoria. E quarto, a portabilidade, ou seja, a faculdade que ele tem de levar todas as suas reservas, inclusive a contribuição do patrocinador, para outro fundo de pensão.

20. Há diferença de planos de benefícios entre o Regime Próprio e o de previdência complementar?

Sim. No Regime Próprio, o plano é de benefício definido, aquele em que você sabe previamente quanto terá de aposentadoria, ainda que sua contribuição possa variar ao longo do tempo, para maior ou para menor, porém com o governo contribuindo com o dobro do que contribui o servidor. Já no regime complementar, o plano será de contribuição definida, aquele em que o servidor tem clareza sobre o valor da contribuição, mas não tem a menor idéia de quanto terá de complementação, já que depende de variáveis que não controla, como a gestão do fundo, as crises e especulações nos sistema financeiro, etc.

21. Como será o cálculo da aposentadoria no regime complementar?

O valor do benefício programado, a complementação da aposentadoria, será feito de acordo com o montante do saldo da conta acumulado pelo participante, devendo o valor do benefício estar permanentemente ajustado ao referido saldo. Ou seja, se as aplicações renderem mais do que o previsto, o titular da conta será beneficiado; se renderem menos, será prejudicado.

22. Como fica a situação de um servidor da União que ingressou no serviço público antes da criação da Funpresp e que, já na vigência do novo regime, foi aprovado em outro concurso público. Esse servidor perde o direito ao regime anterior?

Quem ingressou em cargo efetivo no serviço público federal antes da criação da Funpresp, ainda que mude de cargo e de órgão, não está obrigado ao novo regime previdenciário, desde que tenha saído de um cargo e assumido o outro imediatamente, sem interrupção. Neste caso, mantém o direito ao regime anterior.

23. Qual o prazo que o servidor tem para migrar do atual para o novo regime?

Será de 24 meses, contados da instalação do fundo de pensão. A lei fixa o prazo máximo para instalação do fundo de pensão em até 180 dias, contados de 30 de abril de 2012, data da publicação da Lei 12.618.

24. O servidor com remuneração inferior ao novo teto do Regime Próprio pode se filiar à Funpresp?

Pode sim, mas não terá a contrapartida do patrocinador. Ou seja, apenas ele irá contribuir para a complementação de sua aposentadoria. Apesar disto, é recomendável que o faça, já que no futuro poderá ter remuneração superior ao teto e passar a receber também a parcela devida pelo patrocinador, no caso o governo.

25. Sobre que base remuneratória incidirá a contribuição para o fundo de pensão?

Terá por base o valor da remuneração mensal que exceder ao teto do RGPS (R\$ 3.916,20), limitado ao valor previsto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal (R\$ 26.723,13), que corresponde ao teto do Supremo Tribunal Federal. Para efeito de contribuição serão consideradas as mesmas rubricas utilizadas como base de incidência para o Regime Próprio de Previdência da União.

26. Que benefício terá um servidor de outro ente federativo (estado ou município) que não tenha instituído a previdência complementar e que ingresse em cargo público efetivo federal?

Este servidor, desde que não tenha havido interrupção entre a saída do cargo anterior e o ingresso novo, terá direito ao benefício especial diferido relativo ao tempo que contribuiu sobre a totalidade de sua remuneração no cargo anterior, nos mesmos moldes as-

segurados aos servidores federais que migrarem para a Previdência Complementar.

27. Qual é o regime jurídico da entidade de previdência complementar?

A Funpresp, segundo a Lei 12.618, será estruturada na forma de Fundação com personalidade jurídica de Direito Privado, terá autonomia administrativa, financeira e gerencial e sua sede e foro será no Distrito Federal.

28. Como será a estrutura de governança das entidades de previdência complementar?

As entidades fechadas de previdência complementar terão estrutura governativa com três colegiados: o Conselho Deliberativo e o Conselho Fiscal, ambos com participação paritária, sendo os representantes dos participantes eleitos diretamente e com mandato fixo, e a Diretoria Executiva, cujos membros serão indicados pelo Conselho Deliberativo. Segue a composição das instâncias colegiadas.

Conselho Deliberativo: será integrado por seis membros, sendo três escolhidos pela patrocinadora, no caso o governo, e três eleitos pelos participantes e assistidos, sendo a presidência indicada pelo patrocinador.

Conselho Fiscal: será integrado por quatro membros, sendo dois escolhidos pela patrocinadora, no caso o governo, e dois eleitos pelos participantes e assistidos, sendo a presidência indicada pelos participantes.

Diretoria Executiva: será integrada por, no máximo, quatro membros, nomeados pelo Conselho Deliberativo, conforme definido em regulamento.

(*) *Jornalista, analista político e diretor de Documentação do Diap*

Governo define novas regras do seguro-desemprego

Publicado no Diário Oficial da União de 17 de abril, o Decreto 7.721, de 16 de abril de 2012, condiciona o recebimento do seguro-desemprego à matrícula do trabalhador demitido em um curso de qualificação profissional nos casos em que o benefício é solicitado pela terceira vez em um prazo de dez anos.

Segundo nota do governo, o decreto tem o objetivo de incentivar a formação de mão de obra qualificada e atacar o problema do desemprego recorrente.

De acordo com o decreto, que ainda precisa ser regulamentado, o curso de qualificação precisa ser regulamentado pelo Ministério da Educação, ter carga horária mínima de 160 horas e ser concedido através da Bolsa-Formação

Trabalhador, no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Tecnológico e Emprego (Pronatec).

O governo também informou que, caso não haja um curso de formação profissional compatível com o perfil do trabalhador no município ou região metropolitana onde vive, o seguro-desemprego não será suspenso.

Além disso, o decreto prevê que, se o trabalhador recusar o curso ou infringir algumas das regras previstas pelo governo, o seguro-desemprego poderá ser cancelado.

QUEM RECEBE O SEGURO

Pelas regras do benefício, hoje têm direito ao seguro os desempregados,

sem justa causa, que trabalharam com carteira assinada entre 6 a 11 meses nos últimos três anos. O valor do benefício varia de R\$ 622 a R\$ 1.163,76, de acordo com a média dos últimos salários anteriores à demissão.

Já quem trabalhou de 12 a 23 meses no período pode receber até quatro parcelas.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que os desempregados federais com o pagamento do benefício, apesar dos níveis historicamente baixos de desemprego no país - a taxa de fevereiro ficou em 5,7% na média das seis regiões metropolitanas pesquisadas - têm crescido muito nos últimos anos.

Retrocesso: projeto cria contrato de trabalho intermitente

*André Santos**

Mais uma ameaça aos trabalhadores foi apresentada na Câmara dos Deputados em 2012. Trata-se do PL 3.785/12, do deputado Laércio Oliveira (PR-SE), que institui o contrato de trabalho intermitente.

Depois da iniciativa de setores do governo, que foi frustrada pela presidente da República, de criação do trabalhador eventual, o deputado apresentou projeto que tem semelhanças no objetivo.

De acordo com a proposição, o contrato de trabalho intermitente será aquele em que a prestação de serviços se realizará de forma descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador.

Em seu artigo 2º, o projeto destaca que o trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função.

Porém, no parágrafo 1º do mesmo

artigo, a proposta deixa claro que o pagamento será com base na proporcionalidade do tempo efetivamente de trabalhado, excluindo assim, os intervalos em que não houve utilização de mão-de-obra.

Férias, 13º e demais verbas rescisórias seriam calculadas com base nas médias dos valores recebidos pelo trabalhador intermitente. O projeto determina ainda que o empregado poderá exercer atividade para outros empregadores, salvo decisão contrária do contratante.

Esse é mais um projeto que ameaça a classe trabalhadora e seus direitos. Propostas como estas não são novidade no Parlamento. No ano passado, o DIAP identificou três projetos, cujo objetivo é retirar direitos dos trabalhadores.

Um deles é o PL 948, também do deputado Laércio, que impede o empregado demitido de recorrer à Justiça. A proposta, em tramitação na Comissão de Trabalho, teve parecer favorável do relator, deputado Sandro Mabel (PMDB-GO). Mas por determinação da Mesa Diretora da Câmara, o projeto tramitará anexado ao PL 6.431/09, que está sob a relatoria

do deputado Sebastião Bala Rocha (PDT-AP), que deve apresentar parecer para as duas proposições.

Outra matéria apresentada foi o PL 951, do deputado Júlio Delgado (PSB-MG), que cria o Simples Trabalhista e flexibiliza direitos dos trabalhadores. O projeto aguarda realização de audiência pública na Comissão de Desenvolvimento, Indústria e Comércio da Câmara dos Deputados. O relator é o deputado Guilherme Campos (PSD-SP).

Por fim, em 2011, o deputado Silvio Costa (PTB-PE) apresentou o PL 1.463, que cria o Código do Trabalho, matéria que acaba com a CLT. A proposta aguarda constituição de comissão especial para iniciar sua tramitação.

A intenção dos empresários em retirar direitos e flexibilizar as relações entre capital e trabalho acende a luz vermelha para o movimento sindical brasileiro, que deve atuar com firmeza no Congresso Nacional para evitar retrocessos nos direitos trabalhistas.

(*) *Jornalista e assessor Parlamentar do DIAP*

Líder do PSD é o novo relator do “Simples Trabalhista” na Câmara

Considerado uma ameaça eminente ao trabalhador, o PL 951/2011, do deputado Júlio Delgado (PSB-MG), cria o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal, denominado de “Simples Trabalhista”, que oculta, em sua essência, a flexibilização, com redução de direitos consagrados na legislação trabalhista em vigor.

A matéria está sob a relatoria do deputado Guilherme Campos (PSD-SP), na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC), em substituição ao deputado José Augusto Maia (PTB-PE), que devolveu-a sem manifestação.

O projeto ainda será examinado pelas comissões de Trabalho, de Administração e de Serviço Público, e de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara, momento no qual não se poderá perder a oportunidade de barrar mais essa investida contra os assalariados.

RELADORES

Desde sua apresentação, em 6 de abril de 2011, o projeto está sob a análise do terceiro relator na comissão.

Anteriormente, foram designados relatores os petebistas José Augusto Maia (PE) e Jorge Corte Real (PE). Este último não compõe mais o colegiado.

PERFIL DO NOVO RELATOR

Empresário e comerciante com formação em engenharia civil. Está no segundo mandato consecutivo de deputado federal. Foi vice-prefeito de Campinas (2005-2007) e secretário

municipal de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo (2005-2006).

Foi ainda presidente da Associação Comercial e Industrial de Campinas (Acic), presidente da Câmara de Dirigentes Lojistas de Campinas (CDL) e vice-presidente da Federação das Associações Comerciais do estado de São Paulo (Facesp), regional Campinas, por dez anos.

Atualmente, exerce a 1ª vice-presidência da Acic, é vice-presidente da diretoria executiva da Facesp e vice-presidente da Federação Paulista de Futebol, regional Campinas (SP).

O PL 951/2011, do deputado Júlio Delgado (PSB-MG), cria o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal, denominado de “Simples Trabalhista”, que oculta, em sua essência, a flexibilização, com redução de direitos consagrados na legislação trabalhista

É um dos fundadores do Partido Social Democrático (PSD), criado em setembro de 2011. É líder do partido na Câmara dos Deputados.

O parlamentar é suplente na CDEIC e membro titular da Comissão de Finanças e Tributação (CFT), da Câmara de Negociação de Desenvolvimento Econômico e Social composta por empresários e trabalhadores e também do Grupo de Trabalho sobre dívida dos Estados com a União.

DIAP

O Diap tem posição divergente. Entende que a iniciativa do legislador gera conflito para micro e pequenas empresas e flexibiliza direitos trabalhistas fixados na Constituição e na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Nesse sentido foi elaborado parecer técnico sobre o Simples Trabalhista explicando pontualmente cada dispositivo da proposição que prejudica os assalariados.

EMPRESÁRIOS

A CNI tem posição convergente com ressalva. A entidade entende que o projeto merece apoio. No entanto, as medidas propostas devem ser estendidas a todas as micro e pequenas empresas e não somente àquelas que possuem trabalhadores informais.

Além disso, a CNI entende que o rol de benefícios deve ser ampliado no sentido de incluir, dentre outros, o pagamento de salário maternidade diretamente às empregadas pela Previdência Social e a possibilidade de negociação coletiva para redução de intervalo intrajornada.

Nesse sentido, a confederação patronal encaminhou sugestões de aprimoramento ao então relator na CDEIC, deputado Jorge Corte Real (PTB-PE).

AUDIÊNCIA PÚBLICA

Na sessão legislativa anterior, os deputados aprovaram requerimento para realização de audiência pública com a presença de trabalhadores, empresários e governo para esclarecer pontos duvidosos do “Simples Trabalhista”.

LDO 2013 e o reajuste dos servidores

*Antônio Augusto de Queiroz**

A presidente Dilma encaminhou ao Congresso, no último dia 15 de abril, o PLN 3/2012 relativo à Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) para 2013, na qual constam autorizações genéricas para concessão de vantagens, aumentos de remuneração e alterações de estruturas de carreiras, bem como para a revisão geral. A efetividade dessas autorizações, entretanto, depende do envio dos projetos de lei específicos e da previsão na proposta orçamentária, que deverão ser remetidos ao Congresso Nacional até 31 de agosto do corrente ano.

Aliás, a política de atualização da remuneração de servidores, uma despesa de caráter permanente, obedece a uma série de comandos constitucionais e legais para que seja colocada em prática. São seis comandos legais, sendo três gerais (um na Constituição, um na Lei Complementar e outro em lei ordinária) e três específicos, todos em leis ordinárias.

O primeiro é de natureza constitucional. O inciso X do artigo 37 da Constituição Federal estabelece que “a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o parágrafo 4º do artigo 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices”.

O segundo é a Lei Complementar 101/2000, a conhecida Lei de Responsabilidade Fiscal, que, nos seus artigos 18 a 23, disciplina e conceitua o que venha a ser despesa com pessoal, fixa os limites por poder e órgãos, e as formas de controle da despesa com o funcionalismo.

O terceiro é a lei de revisão geral, ou Lei 10.331, de 18 de dezembro de 2001, que regulamenta o inciso X do artigo 37 da Constituição e determina que as remunerações e subsídios dos servidores públicos federais dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, das autarquias e fundações públicas federais, serão revistos no mês de janeiro de cada ano, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e das pensões.

A política de atualização da remuneração (...), despesa de caráter permanente, obedece a comandos constitucionais e legais para que seja colocada em prática. São seis comandos legais, sendo três gerais (um na Constituição, um na Lei Complementar e outro em lei ordinária) e três específicos, todos em leis ordinárias

O artigo 2º da referida Lei 10.331/2001, entretanto, estabelece as condições a serem observadas para a revisão geral anual, que são: 1) autorização na lei de diretrizes orçamentárias; 2) definição do índice em lei específica; 3) previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual; 4) comprovação da disponibilidade financeira que configure capacidade de pagamento pelo governo, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social; 5) compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado de trabalho; e 6) atendimento aos limites para despesa com pessoal de que tratam o artigo 169 da Constituição e a Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000.

O quarto é a Lei de Diretrizes Orçamentárias, enviada anualmente ao Congresso até 15 de abril, com os parâmetros para as despesas gerais dos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), incluindo os dispêndios com servidores públicos ativos, aposentados e pensionistas.

O quinto é a Lei Orçamentária, também enviada anualmente ao Congresso até 31 de agosto, com a alocação de receitas e despesas da União, com destaque para a despesa com pessoal, cujo detalhamento, com a citação dos projetos em tramitação, consta no anexo V da referida lei.

O sexto e último, que deve ser enviado ao Congresso até 31 de agosto do ano anterior, é o projeto de lei com especificação da carreira ou grupo de servidores que terão alguma vantagem salarial, como reajuste e reestruturação de carreira.

A LDO para 2013, em consonância com o comando constitucional, da Lei de Responsabilidade Fiscal e da Lei que define os parâmetros para a revisão geral, autoriza o aumento da despesa de pessoal em seus artigos 75 e 77.

O artigo 75 diz “Para fins de atendimento ao disposto no inciso II do § 1º do art. 169 da Constituição, observado o inciso I do mesmo parágrafo, ficam autorizadas as despesas com pessoal relativas à concessão de quaisquer vantagens aumentos de remuneração, criação de cargos, empregos e funções, alterações de estrutura de carreiras, bem como admissões ou contratações a qualquer título, de civis e militares, até o montante das quantidades e dos limites orçamentários constantes de anexo discriminativo específico da Lei Orçamentária de 2013 cujos valores deverão constar da programação orçamentária e ser compatíveis com os

limites da Lei de Responsabilidade Fiscal”. Seguem-se seis parágrafos do mesmo artigo.

O artigo 77, por sua vez, diz “Fica autorizada, nos termos da Lei nº 10.331, de 18 de dezembro de 2001, a revisão geral das remunerações, subsídios, proventos e pensões dos servidores ativos e inativos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como do MPU, das autarquias e fundações públicas federais, cujo percentual será definido em lei específica”.

A concretização dessas autorizações, como já mencionado, depende de duas outras iniciativas do poder ou órgão: o envio de projeto de lei específico com o reajuste ou aumento da despesa com servidores da União, poder, carreira ou cargo, e previsão no anexo da proposta orçamentária com os quantitativos e a citação do número da respectiva proposição

legislativa, devendo ambos estar em tramitação no Congresso até 31 de agosto do ano anterior.

A autorização na LDO é necessária, mas não é suficiente. Em anos anteriores, inclusive nos que não houve reajuste, como em 2011 e 2012, havia essa autorização genérica, mas, como o governo não enviou os projetos específicos ou não alocou os recursos no orçamento, no caso de projetos de iniciativa de outros poderes, os servidores ficaram sem atualização salarial. A luta, portanto, será para dar efetividade à LDO.

Se o Poder Executivo, por qualquer razão, não alocar os recursos para o reajuste de pessoal, não restará outra alternativa senão o Poder Judiciário, por intermédio do Supremo Tribunal Federal, com fundamento na Constituição e na lei, garantir o reajuste dos servidores, inclusive em relação aos anos anteriores, utilizando como

parâmetro a Lei 11.784/2008, que manda aplicar aos aposentados e pensionistas do Regime Próprio, que não tenham direito a paridade, o mesmo reajuste dado anualmente aos benefícios do INSS.

Os servidores e suas entidades, portanto, precisam ficar atentos, seja para exigir que os poderes e órgãos façam o envio dos projetos prevendo a atualização salarial, conforme autorizado na LDO, seja para pressionar o Poder Executivo para a alocação dos recursos na proposta orçamentária, seja, na hipótese de descumprimento ou omissão do governo, para provocar o Poder Judiciário a manter o poder de compra de seus salários, utilizando como parâmetro a atualização dos benefícios do Regime Geral.

(*) *Jornalista, analista político e diretor de Documentação do Diap*

Adquira já!

A publicação, que está na 17ª edição, divulga os contatos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

Para adquirir a agenda, basta fazer o depósito em nome do DIAP, na agência 0452-9 do Banco do Brasil, C/C 401.918-0, e enviar o comprovante com o endereço de correspondência para o fax: (61) 3225-9150 ou para os endereços eletrônicos: iva@diap.org.br, ivacristina@gmail.com e diap@diap.org.br

Entre em contato com o DIAP pelo telefone (61) 3225-9744.

A remessa do material é cobrada separadamente (R\$ 6):

- **Unidade:** R\$ 25 (filiado) e R\$ 27 (não filiado)
- **Acima de oito unidades:** R\$ 20 (filiado) e R\$ 22 (não filiado)



Postagem: a partir de três exemplares, o envio é por sedex a cobrar