

## TEXTO V

# REGIMES JURÍDICOS DO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

Antonio José Teixeira Leite  
Valéria Alpino Bigonha Salgado



## 1. INTRODUÇÃO

Existem, no Brasil, cinco regimes civis de trabalho assalariado amparados pela CF Federal e legalmente praticados. Desses, apenas um é próprio do setor privado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e praticado pelas empresas e entidades sem fins lucrativos instituídas pelo particular, que congrega mais de 54,2 milhões<sup>1</sup> de trabalhadores brasileiros com carteira assinada.

Os outros quatro regimes são privativos da Administração Pública, sendo dois estatutários e dois contratuais: a) o estatutário do servidor investido em cargo efetivo<sup>2</sup>; b) o estatutário do ocupante de cargo em comissão de livre provimento e exoneração sem vínculo com a Administração Pública<sup>3</sup>; c) o do empregado contratado por tempo determinado<sup>4</sup> e d) o “regime público celetista”, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho com as derrogações impostas pelo art. 37 da CF e legislação correlata.

## 2. OS REGIMES ESTATUTÁRIOS

O regime estatutário submete-se integralmente ao princípio da reserva legal, ou seja, as principais características das relações de trabalho que se estabelecem entre o servidor e o seu empregador (o Estado) - critérios e valores de remuneração, direitos e deveres das partes, benefícios devidos, afastamentos, formas de provimento e exoneração, dentre outros - são definidas pela CF Federal e pela lei e não permitem a negociação entre as partes. Significa dizer que a Administração Pública não detém autonomia para alterar características básicas das relações de trabalho de seus servidores, por meio de atos

---

1 A Pnad (IBGE) de 2008 mostrou que, dos 92,4 milhões de pessoas ocupadas em 2008, 58,6% (54,2 milhões) eram empregados; 7,2% (6,6 milhões de pessoas), trabalhadores domésticos; 20,2% (18,7 milhões de pessoas) trabalhavam por conta própria; 4,5% (4,1 milhões de pessoas), empregadores; 5,0% (4,6 milhões de pessoas), trabalhadores não remunerados; 4,4% (4,1 milhões de pessoas), trabalhadores na produção para o próprio consumo e 0,1% (0,1 milhão de pessoas), trabalhadores na construção para o próprio uso.

2 O regime estatutário rege-se pelas disposições dos artigos 37, 38, 39, 40 e 41 da CF e está regulamentado pela Lei nº 8.112/90.

3 O regime estatutário do servidor público que ocupa cargo em comissão de livre provimento e exoneração, sem vínculo com a Administração Pública, ou seja, não investido em cargo efetivo, está amparado pelo inciso II do art. 37 da CF, regido por disposições específicas da Lei nº 8.112/90.

4 As relações entre a Administração Pública e o contratado por tempo determinado tem amparo no inciso IX do art. 37 da CF e são reguladas pela Lei nº 8.745, de 1993.

administrativos, ainda que o objetivo seja o de melhor atender às especificidades dos postos de trabalho ou o interesse administrativo.

É, portanto, um regime de estrutura rígida e de natureza unilateral, cujos requisitos fundamentais são validados pelos cidadãos, por meio de seus representantes legítimos, eleitos para exercer o Poder Legislativo, na finalidade de assegurar a supremacia do interesse público sobre o interesse do servidor ou da própria administração. A investidura no cargo implica o aceite do servidor à total submissão às regras do regime de trabalho previstas no estatuto legal.

A inflexibilidade e a unilateralidade das relações de trabalho que caracterizam o vínculo Estado-servidor, em que preponderam os interesses públicos básicos e não os interesses empregatícios, atendem à necessidade de limitar a conduta e a discricionariedade do agente público, especialmente em áreas de atividades privativas de Estado, que implicam no uso da autoridade estatal (do seu poder de mando ou de polícia) – áreas em que o impacto da ação pública sobre a sociedade é de natureza sistêmica.

Nesse aspecto, direitos como o da estabilidade, assegurada pela CF, configuram-se, na verdade, mecanismos de proteção da sociedade contra eventuais abusos da Administração no exercício de seus espaços de discricionariedade. Visam dar condições ao servidor de manter a necessária isenção em sua conduta frente a pressões políticas e preservar o vínculo de trabalho da interferência de interesses estranhos aos objetivos públicos. De fato, a formulação e coordenação de políticas; a regulação, a regulamentação, a fiscalização, dentre outras funções próprias do Estado e proibidas ao particular, são exercidas em ambientes caracterizados pelo confronto de interesses e pelo embate de forças políticas que produzem efeitos sobre os sistemas públicos, de forma generalizada, o que torna da mais alta relevância o controle da conformidade dos atos dos agentes públicos em relação aos requisitos a eles impostos pela CF e pela lei e consubstanciados em seu código de ética.

Nas áreas que lhe são privativas, a atuação estatal distingue-se pelo alto grau de discricionariedade e de amplitude das decisões e atos administrativos, razão porque, nelas, prepondera o controle da qualidade do ato sobre o controle dos seus resultados, não raramente de difícil aferição e visíveis apenas a longo prazo. Pode-se citar, como exemplo, o processo de fiscalização, onde a importância do alinhamento da conduta do agente público aos princípios constitucionais da Administração e aos dispositivos legais que regulamentam a atividade predomina sobre os efeitos imediatos e isolados de sua atuação. A ação do agente público representa a garantia da vigilância pública sobre os atos de particulares ou de outros agentes públicos. O fiscal, em exercício, materializa a própria atuação do Estado e a sua postura afeta diretamente o grau de confiança e de respeito do cidadão nesse Estado e, por consequência, a legitimidade da instituição a que

pertence perante a sociedade<sup>5</sup>. O mesmo ocorre nos processos de formulação, regulação, coordenação e avaliação de políticas públicas e de direção da Administração Pública, em que a capacidade do gestor de agir de forma legal, impessoal, moral, transparente e alinhada aos princípios democráticos prevalece sobre a avaliação dos efeitos diretos de suas decisões.

Interessante notar que, nas áreas privativas do Estado, o concurso para investidura do servidor exige, usualmente, a comprovação de um conjunto de conhecimentos gerais, uma vez que os conhecimentos específicos, a competência e a postura profissional somente poderão ser adquiridos durante o seu exercício no cargo. Não existem, no mercado, profissionais previamente habilitados a formular, coordenar e avaliar políticas públicas, ou exercer atividades de regulação, fiscalização e outras do gênero. A esses agentes públicos, formados ao longo de sua vida profissional pela própria Administração, aplica-se o regime estatutário de trabalho – um regime de renúncia antecipada do servidor a uma trajetória profissional que possa conduzir à exploração privada de suas competências e a múltiplas ocupações e relações de emprego e de submissão ao sistema remuneratório e de benefícios rígido, com valores definidos em lei, baseado em fatores e critérios endógenos, cego aos humores do mercado. Até porque não existem funções correlatas no mundo privado.

Pode-se dizer do regime estatutário que ele é um regime de “tudo ou nada” para o servidor e para o gestor público, por não deixar margens a uma gestão mais direta e flexível, por parte da Administração. O pessoal estatutário, investido exclusivamente por concurso público, organiza-se em carreiras constituídas por cargos efetivos criados e extintos por lei. É a lei que estipula suas atribuições e lhes delega os poderes estatais, mediante os quais irão exercer suas funções. Ao tempo em que concede poder de autoridade ao servidor limita o seu espaço de atuação, em defesa do interesse público.

O regime estatutário do servidor sem vínculo nomeado para cargo em comissão apresenta singularidades importantes em relação ao regime do servidor com cargo efetivo. Como o cargo em comissão é de livre provimento e exoneração, a investidura prescinde de concurso ou processo seletivo e responde, exclusivamente, a critérios discricionários da autoridade pública. Esse regime estatutário não contempla o direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social dos servidores, com exceção à assistência à saúde e remete o servidor ao Regime Geral de Previdência Social que ampara os trabalhadores celetistas. Embora exija as responsabilidades inerentes ao regime estatutário, não garante

---

<sup>5</sup> Pode-se dizer que, em um processo de fiscalização, por exemplo, é mais relevante para a avaliação da política pública controlar a conduta do agente, especialmente da conformidade com a CF, com a lei e com a norma, do que avaliar os resultados de ordem financeira ou da alteração na conduta do fiscalizado, sobre os quais podem incidir outros fatores que fogem à governabilidade do processo.

estabilidade, independente do seu tempo de serviço, podendo a exoneração ocorrer a qualquer tempo, sem motivação e sem aviso prévio.

### 3. OS REGIMES CONTRATUAIS

Os regimes contratuais têm natureza e aplicação diferenciadas em relação aos estatutários. A relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, embora seja regulada por normas constitucionais e legais básicas, que versam sobre direitos e deveres fundamentais dos signatários no contrato de trabalho, é uma relação negocial. Nela, as responsabilidades e obrigações impostas às partes resultam da negociação entre empregado e empregador.

Importante notar que o regime celetista, quando aplicado dentro da Administração Pública, difere do regime geral praticado pelo setor privado por observar, adicionalmente, regras estabelecidas na CF Federal, como a exigência de concurso público para a investidura, a proibição à acumulação de cargos e empregos públicos, a aplicação de penalidades em casos de improbidade administrativa, dentre outras, que asseguram a supremacia do interesse público nas relações Estado-empregado público.

É um modelo mais flexível de relações de trabalho, se comparado ao regime estatutário e mais rígido do que o regime geral regido exclusivamente pela CLT. Por suas características híbridas, que conjugam legislação privada da CLT e as do direito público, essa forma de relações de trabalho é aplicável aos setores estatais de prestação de serviços públicos sociais, econômicos ou empresariais, cujas atividades não exigem o uso de poderes estatais e podem, inclusive ser realizadas ou exploradas por particulares<sup>6</sup>.

A prestação de serviços públicos é uma atividade eminentemente executiva, que se efetiva na relação direta e individual entre o agente estatal e o usuário do serviço e cujo objetivo é prover um direito, uma necessidade específica desse usuário. Sua execução, geralmente, se dá em conformidade com a política pública setorial e com normas operacionais previamente definidas, fora dos ambientes decisórios da Administração. A prestação de serviços pode ser

---

6 A CF Federal autoriza a iniciativa privada a atuar na prestação de serviços sociais, com a finalidade de exploração ou de filantropia, em caráter complementar à atuação estatal. Já na prestação de serviços econômicos ou empresariais, a CF reconhece que cabe à iniciativa privada, sendo a atuação do Setor Público exceção, permitida apenas quando for de relevante interesse público ou imperativo à segurança nacional. Conforme *caput* do art. 175 da CF, o setor privado somente executa *serviços públicos* quando houver delegação expressa por meio de contratos de concessão ou permissão. No mais, a atuação privada no setor social, com fins filantrópicos são de *interesse público*.

avaliada objetivamente quanto à sua conformidade com os padrões públicos para ela estabelecidos e quanto aos seus resultados, podendo, nesse processo, haver a co-participação do destinatário direto da ação pública nessa avaliação (controle social).

O fato das competências requeridas para o provimento dos empregos públicos também serem demandas pelo ambiente privado permite que o concurso para investidura no emprego público exija a comprovação de conhecimentos específicos nas funções a serem desempenhadas, podendo inclusive ser exigida experiência anterior, uma vez que as competências podem ser encontradas dentro e fora do setor público.

Além disso, e exatamente porque essas atividades demandem por profissionais com colocação no mercado é que a retenção de quadros de excelência dentro do setor público exige a adoção de sistemas remuneratórios e de benefícios competitivos com os praticados pelo setor privado. Não há como adotar critérios essencialmente endógenos, sendo essencial gerar condições de trabalho similares ou superiores às oferecidas pelas entidades privadas, seja em termos da segurança no emprego, das condições de aperfeiçoamento e crescimento profissional ou dos padrões remuneratórios.

Essas e outras razões fazem do regime celetista público um regime jurídico de pessoal mais adequado às especificidades do setor de prestação de serviços públicos não privativos. Por não envolverem o exercício de poderes de Estado, essas atividades estão menos expostas à interferência política, o que concede maior estabilidade à gestão dos serviços públicos e torna desnecessários os rigores do regime estatutário. Esse regime permite que a Administração Pública defina estruturas de empregos, estruturas remuneratórias e de benefícios, além de outras vantagens para o trabalhador, mais próximas das condições oferecidas pelo mercado, possibilitando ao setor público competir com o privado na retenção de quadros qualificados de profissionais.

O empregado público tem assegurados benefícios trabalhistas privativos do regime CLT, tais como a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; a convenção e o acordo coletivo; a indenização compensatória; o seguro desemprego; o FGTS; o piso salarial; a irredutibilidade do salário, salvo quando negociada em acordo ou convenção coletiva; o aviso prévio além de vantagens passíveis de serem estabelecidas em acordo coletivo, a exemplo da participação nos lucros, do auxílio-alimentação, da conversão em espécie da licença-prêmio; das férias de mais de 30 dias, do abono de permanência, da previdência complementar, da assistência médica subsidiada e dos empréstimos para tratamento odontológico.

No que se refere à segurança no emprego, a doutrina tem considerado que o Estado tem o dever de se portar como o melhor empregador e observar, na íntegra, as disposições do contrato de trabalho que firma com seus empregados.

Sendo assim, dentro do princípio da primazia do interesse público, só há de se demitir um empregado público, devidamente contratado após aprovação em concurso, se, de alguma forma, seu desempenho ou comportamento ferir a esse interesse público. Deste modo, embora os empregados públicos não detenham a estabilidade concedida pela CF aos servidores estatutários, eles têm segurança no emprego, não estando sujeitos às mesmas inseguranças que acometem os empregados celetistas de entidades privadas. É bom ressaltar que essa segurança não significa que só podem ser demitidos por “demissão motivada” e sim que sua demissão não pode ocorrer por motivo alheio ao interesse público, que fira o princípio da impessoalidade. Não podem, então, serem discriminados, retaliados ou demitidos por perseguição pessoal, política, religiosa, dentre outras<sup>7</sup>.

Finalmente, e para esgotar a análise dos regimes jurídicos possíveis na Administração Pública, tem-se a forma de relacionamento estatal com o servidor contratado por tempo determinado, amparada pelo inciso IX do art. 37 da CF e regida pela Lei nº 8.745/93. Esse é também um regime contratual, com investidura mediante processo seletivo simplificado e observância de normas próprias previstas na referida legislação. O contratado por tempo determinado não faz jus à estabilidade no emprego e não tem assegurados os benefícios do empregado pelo regime CLT, como recolhimento de FGTS, aviso prévio, seguro desemprego, dentre outros estabelecidos para amparar o trabalhador nas situações de rescisão antecipada da relação de trabalho.

#### 4. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS REGIMES EXISTENTES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A comparação entre os regimes públicos de trabalho existentes no setor público brasileiro permite concluir, primeiramente, que tanto o regime estatutário do servidor com cargo efetivo quanto o regime celetista público são dotados de garantias ao interesse público nas relações com o trabalhador como também de garantias aos direitos desse trabalhador, compatíveis com a natureza da atividade que desempenham. Entre os dois, não há melhor regime ou regime mais seguro. Há regime mais ou menos adequado para a área de atividade estatal.

Quanto aos outros dois regimes – do servidor sem vínculo com cargo em comissão e do contratado por tempo determinado – ambos constituem formas

---

<sup>7</sup> O regime celetista, quando praticado por entidade pública, permite a demissão por justa causa, por falta grave cometida pelo empregado na forma do artigo 482 da CLT (relacionada a atos de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; exercício habitual de atividade concorrente à da empresa; desídia; condenação criminal e outras do gênero) ou demissão no ‘interesse do serviço’, com condições e processo devidamente estabelecidos em regulamento, aprovado pela categoria e sancionado pelo Poder Público.



precarizadas de relações de trabalho por não contemplarem garantias à Administração e ao trabalhador como as previstas no regime estatutário do servidor de cargo efetivo e no regime celetista público. São formas cujo uso deve se restringir aos casos excepcionais e situações temporárias e emergenciais.

A segunda conclusão importante é a de que, apesar do enunciado do caput do art. 39 da CF dispor sobre um “regime jurídico único” para os servidores da Administração Direta, das autarquias e das fundações públicas, apenas no setor privado existe um regime jurídico único de contratação. É a própria CF, nos artigos 37 a 41, quem mitiga o conceito de regime jurídico único ao prever a possibilidade de outras formas de contratação direta de força de trabalho pelo Poder Público que se consubstanciam como regimes jurídicos diferenciados, três deles direcionados especificamente à Administração Direta e às entidades públicas de direito público.

São conclusões interessantes, especialmente no momento atual em que se rediscutem os formatos jurídico-institucionais de atuação direta da Administração Pública na promoção e garantia do desenvolvimento social e econômico do País, à luz do ordenamento constitucional. Rediscussão que foi, em grande parte, deflagrada pelos recentes problemas enfrentados pelo Poder Executivo, nas três esferas de governo, para prover serviços públicos diretos aos cidadãos na área social, onde a imposição do regime administrativo aplicável aos órgãos e entidades de direito público, inclusive no que tange ao regime de pessoal, tem demonstrado profundas inadequações e contribuído para o surgimento de crises em setores estratégicos como o da saúde pública. O processo de “autarquização” do regime jurídico da Administração Indireta, aliado à complexidade crescente das demandas sociais no país, têm conduzido a um quadro de profundo esgotamento da capacidade estatal de prover serviços públicos sociais à população.

Em decorrência, tem se presenciado, nos últimos anos, a ocorrência de um fenômeno de terceirização de fato, das atividades públicas. Nos governos estaduais e municipais, registra-se uma proliferação de parcerias com entidades privadas, por convênios ou sob os formatos de organizações sociais – OS e organizações da sociedade civil sem fins lucrativos – OSCIPs, para a prestação de serviços de saúde e educação.

Os obstáculos legais e orçamentários à criação de novos postos de trabalho estatutários para resolver essas questões, especialmente em razão dos limites de despesas com pessoal, impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal, aliados à incapacidade do regime estatutário de atender às expectativas remuneratórias e de benefícios dos profissionais tem conduzido a Administração à adoção de alternativas questionáveis quanto à constitucionalidade e à legalidade. É assim que, na esfera federal, há registros de uso irregular de convênios com fundações de apoio para contratar força de trabalho privada para exercício de atividades–fim dentro de órgãos e entidades públicos; complementar salários de servidores; dentre outras práticas arguidas pelo Tribunal de Contas da União e pelo Ministério

Público. Exemplo é o caso dos hospitais públicos federais, onde o contingente de terceirizados irregulares é superior a 28 mil trabalhadores.

Como solução paliativa, em alguns casos, tem sido autorizada a contratação de pessoal por tempo determinado para recompor quadros de pessoal de entidades públicas afetadas em sua capacidade operativa pelas deficiências de mão-de-obra, utilizando-se um instituto precário de relações de trabalho, constituído para atender situações emergenciais e de calamidade.

Sob o manto do regime jurídico único tem-se, portanto, uma profusão de formas jurídicas de trabalho dentro das entidades públicas – constitucionais e inconstitucionais – que diferencia trabalhadores que atuam lado a lado, seja no vínculo com a Administração, na sua remuneração e garantias profissionais e impacta negativamente a capacidade do administrador de bem gerenciar a sua força de trabalho.

É preciso, pois, lançar luzes sobre os pontos centrais das polêmicas que rondam o debate sobre o regime jurídico dos órgãos e entidades públicos e, especialmente sobre o regime jurídico dos servidores da Administração Pública Brasileira – temas entrelaçados e interdependentes - e desfazer mitos que tradicionalmente têm contaminado o tratamento objetivo do assunto.

No que se refere à força de trabalho do Setor Público, o cenário atual é de real e crescente precarização das relações de trabalho na prestação de serviços públicos sociais, de aplicação inadequada de uma miscelânea de regimes, legais e ilegais, que inviabiliza a gestão de pessoas. Para solucionar esse quadro, é preciso por à mesa os interesses das forças políticas que têm interferido nessas questões e, frente aos interesses coletivos, aos interesses dos trabalhadores e aos interesses das corporações, redefinir, de forma amadurecida, critérios, prioridades e estratégias nacionais para uma política de gestão de servidores e empregados públicos em favor dos cidadãos. Como deve sempre ocorrer numa Democracia.

## 5. QUADRO COMPARATIVO DOS REGIMES JURÍDICOS EXISTENTES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E NO REGIME CELETISTA GERAL

Aspecto	Regime estatutário	Regime Estatutário Servidor Comissionado	Regime celetista com regras de direito público	Regime celetista	Servidor Temporário
Natureza	De natureza unilateral, imposto pelo Estado, cuja característica principal é a submissão dos servidores às disposições estatais, aceitas no ato da investidura no cargo efetivo. 1	O servidor comissionado é regido em grande parte por regras de natureza estatutária, sendo, no entanto, aplicado regras dos empregados do setor privado no caso da previdência. (Também não se lhes aplica as regras sobre estabilidade)	Contratual em parte, visto que se submete a regras gerais de direito público impostas pela CF e pela Lei para garantir os interesses públicos básicos. As demais regras que incidem no contrato são definidas na negociação entre o Poder Público e a representação dos empregados. Por força do princípio da impessoalidade, não se admitem contratos de trabalho com o Poder Público que contemplem regras individuais, negociadas entre a Administração e o empregado, de forma isolada. Empregos públicos são núcleos de encargos de trabalho a serem preenchidos por ocupantes contratados para desempenhá-los, sob relação trabalhista. Sujeitam-se a uma disciplina jurídica que, embora sofra algumas inevitáveis influências advindas da natureza pública da entidade contratante, basicamente, é a que se aplica aos contratos trabalhistas em geral; portanto, a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. 2	Contratual, resultante da negociação entre as partes.	Contratual, mas regido por legislação específica, a Lei 8.745/93. Não se aplica aos servidores temporários, as regras referentes aos empregados celetistas.
Marco constitucional	Artigos 37, 38, 39, 40 e 41	Artigos 37, 38, 39, 40 e 41	Artigos 7, 8, 9, 10, 11 e 37	Artigos 7, 8, 9, 10 e 11	Artigo 37, IX
Principal Legislação Federal	Lei 8112/90	Lei 8112/90	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) / Lei 7783/89 (Lei De Greve)	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) / Lei 7783/89 (Lei De Greve)	Lei 8745/93

Alcance da Legislação	Esfera federal	Esfera federal	Nacional	Nacional	Esfera federal
Denominação	Servidor Público	Servidor Público	Empregado Público	Empregado	Servidor Temporário
Natureza da investidura	Investidura em cargo público efetivo, que implica a assunção legal pelo servidor de um rol de atribuições públicas que se incorporam à sua vida particular, de exercício obrigatório, indelegáveis e irrenunciáveis, salvo por destituição oficial do cargo. 6 Possível a delegação de avocação de competências.	Investidura em cargo público em comissão, o que implica a assunção legal pelo servidor de um rol de atribuições públicas que se incorporam à sua vida particular, indelegáveis e irrenunciáveis, salvo por destituição oficial do cargo. 7	Investidura em emprego público, o que implica a assunção pelo empregado e empregador de um rol de obrigações previamente negociadas e estabelecidas em contrato individual de trabalho firmado entre o Poder público e a pessoa física. A lei (CLT – art. 3º) estabelece que seja empregado todo aquele que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Esse dispositivo permite, inclusive, que a pessoa física possa pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que esse não tenha sido estabelecido formalmente.	O emprego implica a assunção pelo empregado e empregador de um rol de obrigações previamente negociadas e estabelecidas em contrato individual de trabalho firmado entre os particulares A lei (CLT – art. 3º) estabelece que seja empregado todo aquele que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Esse dispositivo permite, inclusive, que a pessoa física possa pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que esse não tenha sido estabelecido formalmente.	Não ocupa nem cargo, nem emprego público, apenas exerce uma função pública.
Possibilidade de alteração no Regime	Não tem direito adquirido a	Não tem direito adquirido a regime jurídico, sendo	Não pode ser alterado o contrato de trabalho, sem a anuência do empregado e desde que não	Não pode ser alterado o contrato de trabalho, sem a	Não tem direito adquirido a

Jurídico	regime jurídico, sendo plenamente possível alterar o regime jurídico, respeitado, no entanto, o direito adquirido.	plenamente possível alterar o regime jurídico, respeitado, no entanto, o direito adquirido.	implique direta ou indiretamente prejuízo a este.	anuência do empregado e desde que não implique direta ou indiretamente prejuízo a este.	regime jurídico, sendo plenamente possível alterar o regime jurídico, respeitado, no entanto, o direito adquirido.
Forma de acesso	Por concurso público de provas ou provas e títulos (art. 37, inciso II da CF).	Livre nomeação e exoneração, independente de concurso público.	Por concurso público de provas ou provas e títulos (art. 37, inciso II da CF).	Mediante observância de regras próprias escolhidas pelo empregador.	Processo seletivo simplificado. No caso de calamidade pública, não há seleção. Para o professor visitante pode ser feita análise curricular.
Validade do Concurso Público	Até 2 anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, sendo este prazo fixado em Edital.	Não se aplica.	Até 2 anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, sendo este prazo fixado em Edital.	Não se aplica.	Não se aplica.
Composição do	O concurso	Não se aplica.	O concurso público será de provas ou de provas e	Não se aplica.	Não se aplica.

Concurso Público	público será de provas ou de provas e títulos, de acordo com a complexidade das atribuições do cargo.		títulos, de acordo com a complexidade das atribuições do cargo.		
Requisitos de acesso	Acesso universal a brasileiros natos, naturalizados e estrangeiros, na forma da lei Exceções: a carreira diplomática e de oficial das forças armadas e o cargo de Ministro de Estado da Defesa são restritos por força do art. 12, §3º da CF a brasileiros natos.	Acesso universal a brasileiros natos, naturalizados e estrangeiros, na forma da lei.	Acesso universal a brasileiros natos, naturalizados e estrangeiros, na forma da lei.	A critério do empregador, observada a proibição do uso dos critérios de admissão baseado em cor, sexo, idade, estado civil ou outros critérios discriminatórios.	Acesso universal a brasileiros natos, naturalizados e estrangeiros, na forma da lei.
Forma de provimento	O cargo público é provido (preenchido) das seguintes	Nomeação.	Assinatura do contrato individual de trabalho.	Assinatura do contrato individual de trabalho.	Assinatura do contrato temporário.

	<p>formas:  I-nomeação;  II - promoção;  III - readaptação;  IV-reversão;  V- aproveitamento;  VI-reintegração;  VII recondução.</p> <p>A ascensão e a transferência foram revogadas pela Lei n 9.527, de 10.12.97.</p>				
<p>Estágio Probatório/período de Experiência</p>	<p>Segundo o texto atual da Lei 8.112/90, o estágio probatório tem duração de 24 meses. A jurisprudência, apesar de conflitante, mudou sua orientação, e</p>	<p>Não possui estágio probatório.</p>	<p>Período de experiência de 90 dias.</p>	<p>Período de experiência de 90 dias.</p>	<p>Não possui estágio probatório.</p>

	está se inclinando para o reconhecimento do período de 36 meses.				
Estabilidade	Assegurada estabilidade constitucional ao cargo efetivo. Somente é possível a exoneração/demissão do cargo nos seguintes casos: a) processo administrativo, b) sentença judicial, c) procedimento de avaliação (mediante disposições legais) ou por d) excesso de despesa (CF, art. 41,§1º) Quanto à exoneração/demissão de cargo	Não tem estabilidade.	Não tem estabilidade, mas há segurança: processo administrativo, estabelecido por regulamento interno para demissões.	A critério do empregador, resguardado o direito de demissão por justa causa ou mesmo sem a existência de causa justificadora.	Não tem estabilidade.



	vitalício só é possível por sentença judicial transitada em julgado (CF, art. 95, inciso I).				
Delimitação do exercício das funções	O servidor público deve se ater ao exercício exclusivo das atribuições típicas do cargo em que foi investido. O exercício de outras funções pode representar abuso de poder e desvio de finalidade, denunciáveis por quaisquer cidadãos ou outras partes interessadas. A fixação das atribuições do cargo público objetiva a	O servidor público deve se ater ao exercício exclusivo das atribuições típicas do cargo em que foi investido. O exercício de outras funções pode representar abuso de poder e desvio de finalidade, denunciáveis por quaisquer cidadãos ou outras partes interessadas. A fixação das atribuições do cargo público objetiva a delimitação do espaço de atuação do agente, na defesa do interesse público.	O desempenho de funções fora do previsto em contrato de trabalho deve ser denunciado pelo empregado, caso esse se sinta prejudicado, mas não configura prejuízo para o interesse público. A fixação das responsabilidades do empregado e das suas atribuições objetiva o atendimento aos interesses das partes – do próprio empregado (de não executar atividades para as quais não se sinta devidamente remunerado) e do Poder Público, de poder exigir o desempenho esperado do empregado.	O desempenho de funções fora do previsto em contrato de trabalho deve ser denunciado pelo empregado, caso esse se sinta prejudicado. A fixação das responsabilidades do empregado e das suas atribuições objetiva o atendimento aos interesses das partes – do próprio empregado (de não executar atividades para as quais não se sinta devidamente remunerado) e do empregador – de poder exigir o desempenho esperado do empregado.	As funções a serem desempenhadas estão previstas no contrato temporário a ser celebrado pelo servidor. Estas funções estão listadas na Lei 8.745/93, como, por exemplo, as de professor temporário, recenseador do IBGE, dentre outras.

	delimitação do espaço de atuação do agente, na defesa do interesse público.				
Organização da força de trabalho	Em carreiras ou cargos isolados, criados por lei.	Os cargos não são distribuídos em classes, não havendo portando carreira.	Definida pelo estatuto da entidade estatal.	Definida pelo empregador.	Exercem apenas funções específicas, não ocupando cargos ou empregos públicos.
Possibilidade de readaptação de servidor /empregado	O servidor poderá ser readaptado através da sua a investidura em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental	Não há previsão de readaptação para ocupante de cargo em comissão.	O empregado poderá ser readaptado através da sua a investidura em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.	O empregado poderá ser readaptado através da sua a investidura em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.	Não há previsão de readaptação para servidores temporários.

	<p>verificada em inspeção médica.</p> <p>A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.</p>				
Possibilidade de reversão do servidor/empregado	<p>O aposentado poderá ser revertido ao serviço ativo, em dois casos:</p> <p>I - por invalidez, quando junta</p>	Não se aplica.	<p>O aposentado pode retornar à atividade na empresa, no entanto, a CLT não atribui a este instituto o nome de reversão.</p>	<p>O aposentado pode retornar à atividade na empresa, no entanto, a CLT não atribui a este instituto o nome de reversão.</p>	Não se aplica.

	<p>médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou</p> <p>II - no interesse da administração.</p>				
<p>Possibilidade de reintegração do servidor/empregado</p>	<p>O servidor será reintegrado ao cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, reconhecendo a ilegalidade do ato, com ressarcimento de todas as</p>	<p>O servidor será reintegrado ao cargo comissionado anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, reconhecendo a ilegalidade do ato, com ressarcimento de todas as vantagens.</p>	<p>O empregado será reintegrado ao emprego anteriormente ocupado, ou o resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, reconhecendo a ilegalidade do ato, com ressarcimento de todas as vantagens.</p>	<p>O empregado será reintegrado ao emprego anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, reconhecendo a ilegalidade do ato, com ressarcimento de todas as vantagens.</p>	<p>Também haverá reintegração, em caso de reconhecimento da ocorrência de rescisão ilegal do contrato de trabalho, com ressarcimento de todas as vantagens devidas.</p>

	vantagens.				
Possibilidade de recondução do servidor/empregado	O servidor, sendo estável, será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, em caso de: I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo; II-reintegração do anterior ocupante; III – a pedido.	Não há recondução de ocupante de cargo comissionado.	Não há previsão de recondução. O empregado CLT que assumir um cargo público, não terá o direito a retornar ao seu antigo emprego, ainda que tenha muitos anos de trabalho.	Não há previsão de recondução. O empregado CLT que assumir um cargo público, não terá o direito a retornar ao seu antigo emprego, ainda que tenha muitos anos de trabalho.	Não há recondução para os servidores temporários.
Possibilidade de remoção	O servidor poderá ser removido: I – necessidade de serviço; II – a pedido.	Não há remoção de ocupante de cargo comissionado.	O empregado poderá ser removido: I – necessidade de serviço; II – a pedido.	O servidor poderá ser removido: I – necessidade de serviço; II – a pedido.	Não há remoção de servidor temporário.
Natureza dos cargos	Cargos efetivos e vitalícios, com investidura por concurso publico	Cargos de provimento em comissão, cuja investidura é feita por livre nomeação.	Empregos, com investidura por concurso público e cargos de confiança, de livre exoneração, por autorização legislativa.	Empregos privados.	Não se aplica.

	e cargos em comissão de livre exoneração, por autorização constitucional (CF, art. 37, inciso II)				
Funções de confiança	As funções de confiança são exclusivas de servidores públicos (CF, art. 37, inciso XV)	Não podem ser acumulados com cargo em comissão.	O estatuto da entidade pública de regime privado pode prever “funções” internas próprias, no estatuto, a serem preenchidas por seus empregados do quadro.	Não se aplica.	O servidor temporário não pode exercer funções de confiança.
Regulação do regime de trabalho	A relação empregatícia observa o princípio da reserva legal.	A relação empregatícia observa o princípio da reserva legal.	Relação empregatícia regulada pelas negociações entre o Poder Público e os empregados, observadas regras básicas de direito público (legislação e normas)	Regulação privada das relações empregatícias: relação contratual que pressupõe liberdade de negociação	A relação observa disposições legais e contratuais.
Carga horária do Regime de Trabalho	Fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e	O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.	Até 8 horas diárias e 44 semanais.	Até 8 horas diárias e 44 semanais.	Fixada em razão das atribuições pertinentes às funções públicas que exercerão. É observado o mesmo intervalo aplicado aos servidores estatutários, ou

	observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.				seja, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas, respeitando-se os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente .
Estrutura de cargos e salários	Disposta pela lei (reserva legal)	Os cargos comissionados são criados por lei e destinados apenas a funções de direção, chefia e assessoramento.	Estabelecida pelo estatuto interno da entidade.	Estabelecida pelo estatuto interno da entidade.	Não se aplica.
Acumulação de cargos	Proibida acumulação exceto nas hipóteses do art. 37, inciso XVI, da CF (no caso de dois cargos de professor, dois de profissionais da	O servidor ocupante de cargo efetivo pode acumular com cargo comissionado, mas não perceberá as duas remunerações integralmente.	Proibida acumulação de cargo público e emprego e de dois empregos, salvo nas hipóteses do art. 37, inciso XVI, da CF.	Não há proibição de acumulação de emprego público, a não ser aquela que for negociada em acordo coletivo.	Não pode acumular com cargo ou emprego público, exceto no caso do professor substituto e de profissional da área médica.

	<p>área de saúde e um técnico com um de professor).</p>				
<p>Estrutura remuneratória</p>	<p>Estrutura composta por vencimento básico acrescido de vantagens pecuniárias decorrentes do cargo fixadas pela lei (gratificações e adicionais). No atual ordenamento jurídico, não há previsão de bônus ou prêmios de produtividade. Observa teto remuneratório correspondente ao subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal.</p>	<p>Recebe parcela única.</p>	<p>Estrutura remuneratória estabelecida por estatuto, aprovado ou não por decreto. Não observa teto remuneratório. Pode incluir gratificações, adicionais e prêmios/bônus de produtividade, inclusive a participação nos lucros.</p>	<p>Estrutura remuneratória estabelecida pelo empregador. Pode incluir gratificações, adicionais e prêmios/bônus de produtividade, inclusive a participação nos lucros.</p>	<p>A remuneração do servidor temporário é prevista no contrato a ser celebrado.</p>



Valores de remuneração	Há reserva legal para fixação e alteração da remuneração/subsídios dos servidores.	Há reserva legal para fixação e alteração da remuneração/subsídios dos servidores.	Remuneração estabelecida por acordo/convenção coletiva, na qual há avaliação da capacidade de pagamento do Poder Público.	Estabelecida por acordo/convenção coletiva.	Há reserva legal para fixação dos valores pagos aos servidores temporários.
Redução de Salários/remuneração	Não é possível, exceto se exceder ao teto remuneratório dos servidores públicos.	Não é possível, exceto se exceder ao teto remuneratório dos servidores públicos.	Possível, mediante acordo/convenção coletiva.	Possível, mediante acordo/convenção coletiva.	Não é possível, exceto se exceder ao teto remuneratório dos servidores públicos.
Alteração do Salário/remuneração	Somente por Lei.	Somente por Lei.	Por meio de convenção ou acordo coletivo.	Por meio de convenção ou acordo coletivo.	Por meio de aditivo ao contrato.
Benefícios	Estabelecidos por lei e de natureza geral para todos os servidores públicos.	Estabelecidos por lei e de natureza geral para todos os servidores públicos.	Negociais: entre Poder Público e empregados.	Negocial: entre empregador e empregados. Observa referenciais de mercado.	Estabelecidos por lei.
Benefícios constitucionais	Estabelecidos pela CF, art. 39, §3º; os benefícios estabelecidos	Estabelecidos pela CF, art. 39, §3º; os benefícios estabelecidos pelo art. 7º da CF menos: Relação de emprego	Estabelecidos pela CF Art. 7º: Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa: Indenização compensatória (multa) Seguro desemprego	Estabelecidos pela CF Art. 7º: Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa	Não se aplica.

	<p>pelo art. 7º da CF menos: Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa: Indenização compensatória (multa) FGTS Piso salarial seguro desemprego Convenção e acordo coletivo Participação nos lucros ou nos resultados Outros.</p>	<p>protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa: Indenização compensatória (multa) FGTS Piso salarial seguro desemprego Convenção e acordo coletivo Participação nos lucros ou nos resultados Outros.</p>	<p>FGTS Piso salarial Irredutibilidade do salário, salvo negociada em acordo ou convenção coletiva 13º salário salário-família remuneração do trabalho noturno superior ao diurno repouso semanal remunerado férias remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais. Licença-gestante licença-paternidade aviso prévio livre associação civil e direito de greve participação nos lucros ou nos resultados reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. dentre outros.</p>	<p>causa: Indenização compensatória (multa) Seguro desemprego FGTS Piso salarial Irredutibilidade do salário, salvo negociada em acordo ou convenção coletiva 13º salário salário-família remuneração do trabalho noturno superior ao diurno repouso semanal remunerado férias remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais. Licença-gestante licença-paternidade aviso prévio livre associação civil e direito de greve participação nos lucros ou nos resultados reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. dentre outros.</p>	
Benefícios assistenciais	Estabelecidos por lei,	Estabelecidos por lei, alcançando todos os	Estabelecidos por lei, norma ou negociados pelos empregados e o Poder Público, em acordo	Estabelecidos por lei, norma ou negociados pelos	Estabelecidos por lei,

	alcançando todos os servidores.	servidores.	coletivo.	empregados e o Poder Público, em acordo coletivo.	alcançando todos os servidores.
Promoção de servidor público	O art. 39, §2º estabelece que a participação em cursos promovidos por escolas de governo constituem requisito para promoção na carreira. Além disso, cada carreira tem legislação específica dispondo sobre critérios para promoção.	Não integra carreira, inexistindo promoção.	Requisitos de promoção estabelecidos por estatuto e acordo coletivo, convenção coletiva.	Aplicadas regras privadas de promoção e ascensão profissional.	Não integra carreira, inexistindo promoção.
Sistema previdenciário	Possui regime de previdência própria. Principais características: recolhimento em	Regime geral de previdência Social, pelo INSS.	Regime geral de previdência Social, pelo INSS. Valores da aposentadoria e pensão calculados com base na média e respeitado o teto de contribuição.	Regime geral de previdência Social, pelo INSS.	Regime geral de previdência Social, pelo INSS.

	<p>favor da União, valor da aposentadoria é o valor integral da remuneração do servidor ativo, nos casos de servidores ingressos antes da EC 41/03 e EC 20/98. Nos demais casos, observar-se-á a média das contribuições para o cálculo das aposentadorias. Há paridade em ativos e inativos somente para algumas categorias. Faz jus a licença de acidente do trabalho, com remuneração integral e por tempo determinado</p>				
--	---	--	--	--	--

	Licenças com prazo diferenciado.				
Vantagens trabalhistas	Não são possíveis por meio de acordos ou convenções coletivas, exigindo a aprovação de lei para sua implementação.	Não são possíveis por meio de acordos ou convenções coletivas, exigindo a aprovação de lei para sua implementação.	Estabelecidas em acordo coletivo: Participação nos lucros Auxílio alimentação Licença prêmio, com possibilidade de conversão em espécie Abonos na frequência Férias de mais de 30 dias Abono de permanência Previdência complementar Assistência médica subsidiada Empréstimos para tratamento odontológico outros.	As vantagens podem ser estabelecidas em acordo coletivo ou diretamente no contrato de trabalho individual.	Segundo a Lei 8.745/93, possuem como direitos: férias remuneradas com pelo menos 1/3; 13º salário; indenização pela metade dos valores a receber, em caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho.
Fórum para Solução de Litígios Trabalhistas	Justiça Federal.	Justiça Federal.	Justiça do Trabalho.	Justiça do Trabalho.	Justiça Federal.
Direito de Petição Administrativa	Sim, amparado no art. 5º, XXXIV, a, CF/88.	Sim, amparado no art. 5º, XXXIV, a, CF/88.	Sim, amparado no art. 5º, XXXIV, a, CF/88.	Sim, amparado no art 5º, XXXIV, a, CF/88.	Sim, amparado no art 5º, XXXIV, a, CF/88.

Legislação que rege a tramitação das petições administrativas	Lei 9.784/99.	Lei 9.784/99.	Lei 9.784/99.	Não se aplica.	Lei 9.784/99.
Prazo para Solução de Controvérsias Administrativas	30 dias a partir da conclusão da instrução, nos termos do art. 49-Lei 9.784/99.	30 dias a partir da conclusão da instrução, nos termos do art. 49-Lei 9.784/99.	30 dias a partir da conclusão da instrução, nos termos do art. 49-Lei 9.784/99.	Não se aplica.	30 dias a partir da conclusão da instrução, nos termos do art. 49-Lei 9.784/99.
Direito à Negociação Direta entre Categorias de Servidores e a Administração Pública	Não.	Não.	Sim, nos termos do art 6º, XXVI, CF/88.	Sim, nos termos do art 6º, XXVI, CF/88.	Não.
Direito à apreciação Judicial do Conflito	Sim.	Sim.	Sim.	Sim.	Sim.
Possibilidade de Redução Salarial	Não contempla.(exceto no caso de exceder ao teto remuneratório)	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Direito de Formação de Associação para Defesa de seus Interesses	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.

Direito de Constituição de Sindicato	Contempla. (exceto militares e policiais militares)	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Possibilidade de Cessão a Outros Entes Públicos	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.	Não contempla.
Aplicação	Órgãos da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas.	Órgãos da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas.	Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista, fundações públicas de direito privado e associações públicas, instituídas com base na Lei nº 11.107/2005 (consórcios públicos).	Entidades civis, instituídas por particulares: Empresas, Associações, Fundações Privadas, Partidos Políticos e Entidades Religiosas.	Órgãos da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas.
<b>Aspecto</b>	<b>Regime estatutário</b>	<b>Regime Estatutário Servidor sem vínculo com cargo em comissão</b>	<b>Regime celetista com regras de direito público</b>	<b>Regime celetista</b>	<b>Servidor Temporário</b>
Benefícios	Estabelecidos por lei e de natureza geral para todos os servidores públicos.	Estabelecidos por lei e de natureza geral para todos os servidores públicos.	Negociais: entre Poder Público e empregados. Observa referenciais de mercado.	Negocial: entre empregador e empregados. Observa referenciais de mercado.	Estabelecidos por lei.
Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária	Estabelecidos pela CF/88, art. 39, §3º.	Estabelecidos pela CF/88, art. 39, §3º.	Estabelecidos pela CF/88, art. 7º.	Estabelecidos pela CF/88, art. 7º.	Não tem.

ou sem justa causa:					
Convenção e acordo coletivo	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Participação nos lucros ou nos resultados	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Indenização compensatória-multa	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Seguro desemprego	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Tratamento de Saúde	O servidor público entra em licença para tratamento de saúde, com remuneração integral.	Excedendo a quinze dias, perceberá auxílio-doença no percentual de 91% do valor do salário de benefício.	O empregado percebe auxílio-doença no percentual de 91% do valor do salário de benefício.	O empregado percebe auxílio-doença no percentual de 91% do valor do salário de benefício.	Perceberá auxílio-doença no percentual de 91% do valor do salário de benefício.
FGTS	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Piso salarial	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Irredutibilidade do salário, salvo negociada em acordo	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.



ou convenção coletiva					
13º salário	<p>contempla – a gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.</p> <p>A igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.</p> <p>A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.</p>	<p>contempla - a gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.</p>	<p>contempla - a gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.</p>	<p>contempla - a gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.</p>	<p>Contempla.</p>
salário-família	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.

Adicional por tempo de serviço	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Adicional por insalubridade, periculosidade e atividade penosa	Contempla.	Não se aplica, pois suas atribuições são apenas de direção, chefia e assessoramento.	Contempla.	Contempla.	Não se aplica.
Diárias	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Repouso semanal remunerado	A lei 8.112/90 não prevê a existência do repouso semanal remunerado.	A lei 8.112/90 não prevê a existência do repouso semanal remunerado.	Contempla.	Contempla.	A lei 8.745/93 não prevê a existência do repouso semanal remunerado.
Férias remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Licença-gestante	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Licença-paternidade	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Aviso prévio	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Livre associação civil e direito de greve	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.

Direito de Constituição de Sindicato	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Possibilidade de Cessão a Outros Entes Públicos	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.	Não contempla.

Aspecto	Regime estatutário	Regime Estatutário Servidor sem vínculo com cargo em comissão	Regime celetista com regras de direito público	Regime celetista	Servidor Temporário
Previdência	Possui regime próprio de previdência social.	Inserido no Regime Geral de Previdência Social.	Inserido no Regime Geral de Previdência Social.	Inserido no Regime Geral de Previdência Social.	Inserido no Regime Geral de Previdência Social.
Valor da contribuição	11% sobre o total da remuneração bruta percebida.	8, 9 ou 11 % sobre o valor do salário de contribuição, limitado ao teto do INSS.	8, 9 ou 11 % sobre o valor do salário de contribuição, limitado ao teto do INSS.	8, 9 ou 11 % sobre o valor do salário de contribuição, limitado ao teto do INSS.	8, 9 ou 11 % sobre o valor do salário de contribuição, limitado ao teto do INSS.
Limitação do valor da contribuição recolhida	Não há limitação no valor da contribuição a ser recolhida, sendo 11% sobre o total da remuneração percebida.	Observa teto de contribuição.	Observa teto de contribuição.	Observa teto de contribuição.	Observa teto de contribuição.
Cálculo da aposentadoria	Dois critérios de cálculo: a) servidores que ingressaram antes da EC 20/98 e da EC 41/03, com direito à integralidade: valor da aposentadoria	Cálculo pela média aritmética dos salários de contribuição.	Cálculo pela média aritmética dos salários de contribuição.	Cálculo pela média aritmética dos salários de contribuição.	Cálculo pela média aritmética dos salários de contribuição.

Aspecto	Regime estatutário	Regime Estatutário Servidor sem vínculo com cargo em comissão	Regime celetista com regras de direito público	Regime celetista	Servidor Temporário
	equivalente ao da remuneração do cargo da época da aposentadoria;  b) demais servidores: aposentadoria calculada pela média aritmética das contribuições .				
Limitação ao valor da aposentadoria paga	Aposentadoria e pensões não podem ultrapassar o teto constitucional para os servidores públicos: subsídio de Ministro do STF8.	Teto máximo para o valor dos benefícios a serem pagos; definido pelo INSS, em ato administrativo.	Teto máximo para o valor dos benefícios a serem pagos; definido pelo INSS, em ato administrativo.	Teto máximo para o valor dos benefícios a serem pagos; definido pelo INSS, em ato administrativo.	Teto máximo para o valor dos benefícios a serem pagos; definido pelo INSS, em ato administrativo.
Paridade entre ativo e inativo	Prevista para os servidores ingressos antes da EC 20/98 e da EC	Não existe.	Não existe.	Não existe.	Não existe.

8 Ao ser instituído a previdência complementar pública, os novos ocupantes de cargos públicos terão teto para o pagamento de seus proventos de aposentadoria, teto este igual ao do INSS;

Aspecto	Regime estatutário	Regime Estatutário Servidor sem vínculo com cargo em comissão	Regime celetista com regras de direito público	Regime celetista	Servidor Temporário
	41/03				
Regime de Previdência Complementar	A ser instituído, ante ao projeto de lei estar em tramitação.	Não possuem.	Não possuem.	Algumas empresas públicas e sociedades de economia mista possuem.	Não possuem.
Piso salarial	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Irredutibilidade do salário, salvo negociada em acordo ou convenção coletiva	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Adicional por serviço extraordinário (Hora extra)	Contempla - o serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho. Somente será	Contempla - o serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho. Somente será	Contempla.	Contempla.	Contempla - o serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho. Somente será permitido serviço extraordinário

Aspecto	Regime estatutário	Regime Estatutário Servidor sem vínculo com cargo em comissão	Regime celetista com regras de direito público	Regime celetista	Servidor Temporário
	permitted service extraordinary to attend exceptional and temporary situations, respecting the maximum limit of 2 (two) hours per shift.	permitted service extraordinary to attend exceptional and temporary situations, respecting the maximum limit of 2 (two) hours per shift.			to attend exceptional and temporary situations, respecting the maximum limit of 2 (two) hours per shift.
13º salário	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Salário-família	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Repouso semanal remunerado	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.

Aspecto	Regime estatutário	Regime Estatutário Servidor sem vínculo com cargo em comissão	Regime celetista com regras de direito público	Regime celetista	Servidor Temporário
Férias remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais.	Contempla.	Contempla.	Contempla - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono pela conversão de 1/3 em pecúnia serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.	Contempla - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono pela conversão de 1/3 em pecunia serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.	Não contempla.
Conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Licença-gestante	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.
Licença-paternidade	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Aviso prévio	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Livre associação	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.



Aspecto	Regime estatutário	Regime Estatutário Servidor sem vínculo com cargo em comissão	Regime celetista com regras de direito público	Regime celetista	Servidor Temporário
civil e direito de greve					
Abono de Permanência	Contempla.	Não contempla.	Não contempla.	Não contempla.	Não contempla.
Possibilidade de acumulação de aposentadoria com remuneração/salário	Servidores estatutários aposentados não podem acumular proventos, com remuneração de cargo, exceto se for cargo comissionado, ou acumulável, ou eletivo.	Podem acumular aposentadoria com salário de emprego ou remuneração de cargo.	Podem acumular aposentadoria com salário de emprego ou remuneração de cargo.	Podem acumular aposentadoria com salário de emprego ou remuneração de cargo.	Podem acumular aposentadoria com salário de emprego ou remuneração de cargo.
Contribuição do Empregador ao FGTS	Não contempla.	Não contempla.	Contempla.	Contempla.	Não contempla.
Aposentadoria Compulsória	Aos 70 anos.	Aos 70 anos.	Não contempla.	Não contempla.	Não contempla.
Idade mínima para	60 anos de idade (homem) e 55 (mulher), desde que	Não há idade mínima, devendo o empregado	Não há idade mínima, devendo o empregado contar com 35	Não há idade mínima, devendo o empregado	a) Sem idade mínima b) Mínimo de 35 anos de

Aspecto	Regime estatutário	Regime Estatutário Servidor sem vínculo com cargo em comissão	Regime celetista com regras de direito público	Regime celetista	Servidor Temporário
aposentadoria	tenham 35 anos e 30 anos de contribuição respectivamente.	contar com 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher.	anos de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher.	contar com 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher.	contribuição, se homem, e 30 se mulher.
Aposentadoria por Invalidez	Contempla, segundo regras próprias.	Contempla, segundo as regras do regime geral de previdência (INSS).	Contempla, segundo as regras do regime geral de previdência (INSS).	Contempla, segundo as regras do regime geral de previdência (INSS).	Contempla, segundo as regras do regime geral de previdência (INSS).
Aposentadoria Voluntária	Contempla, segundo regras próprias.	Contempla, segundo as regras do regime geral de previdência (INSS).	Contempla, segundo as regras do regime geral de previdência (INSS).	Contempla, segundo as regras do regime geral de previdência (INSS).	Contempla, segundo as regras do regime geral de previdência (INSS).