

FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

RENATA CRISTINA PINHEIRO DE FREITAS
LARISSA SIQUEIRA BRAGA

O IMPACTO DA DEMISSÃO AOS SERVIDORES PÚBLICOS

Rio de Janeiro
2017

RENATA CRISTINA PINHEIRO DE FREITAS
LARISSA SIQUEIRA BRAGA

O IMPACTO DA DEMISSÃO AOS SERVIDORES PÚBLICOS

Projeto de pesquisa apresentado para a
Disciplina de TCC I, sob a orientação do
prof. Fernanda Barreto

SUMÁRIO

	Página
1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 OBJETIVO GERAL	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. JUSTIFICATIVA E/OU RELEVÂNCIA.....	4
4. HIPÓTESE.....	4
5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	5
6. METODOLOGIA	7
7. CRONOGRAMA	8
8. REFERÊNCIAS	9

1. INTRODUÇÃO (Origem do servidor público).

O estudo em questão tem como objetivo apresentar que o servidor público não está totalmente seguro com estabilidade, examinando as leis que os regem e suas vulnerabilidades.

A história do Funcionário Público teve início em 1808 quando a família real portuguesa chegou ao Brasil. A partir daí é que se iniciou o processo de tomada de conhecimento da importância do trabalho administrativo, já que houve a necessidade de reger o país de acordo com a diplomacia real.

O “servidor público”, é aquele que mantém contrato de trabalho com o Estado, com a União, ou com a Prefeitura, por exemplo. Este servidor público pode ser um servidor de carreira, aprovado em concurso público, ou um servidor comissionado, indicado por um agente político (Presidente, Ministro, Deputado, Prefeito, Vereador, etc.) para o exercício de uma função pública de confiança. O que diferencia objetivamente as duas funções é justamente a estabilidade funcional. Enquanto o servidor de carreira é “estável”, o servidor comissionado tem a fragilidade em seu desfavor, podendo ser exonerado a qualquer momento dos quadros do serviço público.

Na Constituição Federal, no art. 41, determina que a estabilidade funcional só é obtida “após três anos de efetivo exercício”.

Logo, até que se passem três anos de serviço público ininterrupto, o servidor é considerado em “estágio probatório”, ou seja, é o período onde o servidor está sendo avaliado por seu empregador.

Entretanto, há na legislação outras possibilidades para o servidor perder o seu cargo.

2. OBJETIVOS

2.1 - OBJETIVO GERAL

Mostrar o efeito que a demissão pode causar em um funcionário público tendo como principal característica as consequências psicológicas e a dificuldade de recolocação no mercado.

2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Descrever as maiores sequelas psicológicas que uma demissão pode causar a um funcionário público.

Apresentar as maiores dificuldades encontradas na recolocação no mercado.

3. JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA

Mediante a crise econômica que o país passa e a possíveis demissões em órgãos públicos, se percebeu a necessidade de pesquisar os resultados desse ato ao servidor.

4. HIPÓTESE e/ou SUPOSIÇÃO

Grande parte das pessoas procuram os cargos públicos por causa da estabilidade, porém a maioria não se atenta para as leis que determinam as situações em que os servidores públicos podem ser demitidos, com isso muitos são pegos de surpresa.

5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Circunstâncias em que o servidor público pode ser demitido:

O estágio probatório é o período 3 anos de avaliação, adaptação e treinamento, em efeito exercícios, daqueles servidores que ingressaram na Administração Pública através de concurso para cargo de provimento efetivo (MODESTO,2002). Assim esse período é um pressuposto para a estabilidade do servidor aprovado em concurso público (MEIRELLES,2005), não sendo, dessa maneira, extensivo aos empregados públicos, servidores temporários e ocupantes de cargo em comissão, pois não são estáveis, e ainda não se pode falar em estágio probatório àqueles casos em que a Constituição garante estabilidade sem concurso, como, por exemplo, Ministro da suprema Tribunal Federal (MODESTO,2002). Portanto o estágio probatório está ligado ao provimento originário, que é a nomeação do servidor para preenchimento de cargo pela qual não detinha vínculo anterior com a Administração Pública (MEIRELLES 2005). Neste caso o servidor poderá perder seu cargo.

Servidor poderá perder o seu cargo se condenado em decisão definitiva (após todos os recursos), por exemplo, pela prática de um crime; por uma decisão proferida em um processo administrativo que apure uma falta grave, por exemplo, roubo, corrupção, etc.

Segundo Meirelles (1994, p. 96):

O processo administrativo disciplinar é o meio de apuração e punição de faltas graves dos servidores públicos e demais pessoas sujeitas ao regime funcional de determinados estabelecimentos da Administração. Tal processo baseia-se na supremacia especial que o Estado mantém sobre todos aqueles que se vinculam a seus serviços ou atividades, definitivas ou transitoriamente, submetendo-se à sua disciplina. É um processo punitivo, mas com tais peculiaridades e tanta frequência na prática administrativa que merece destaque dentre seus congêneres, mesmo porque os estatutos dos servidores geralmente regulamentam a sua tramitação para cada órgão ou entidade estatal interessada. O processo administrativo disciplinar é sempre necessário para a imposição de pena de demissão, ao funcionário estável, tendo a jurisprudência entendido que também o é para o efetivo, ainda em estágio probatório. Para os

demais servidores o ato demissório dependerá das exigências constantes do estatuto ou das normas especiais pertinentes, podendo a apuração de falta ser feita por meios sumários, desde que assegurada a defesa.

No entanto, averiguando o aspecto conceitual citado, pode-se concluir que o processo administrativo disciplinar é o meio propício que a administração pública compõe para apurar eventuais infrações disciplinares cometidas por servidores públicos e, conseqüentemente, aplicar as sanções disciplinares apropriadas. A administração pública, por meio do processo administrativo disciplinar e mediante regras devidamente previstas em lei, pode e deve controlar as atividades dos seus servidores públicos, principalmente no que se refere ao desempenho de suas obrigações funcionais, bem como deverá constatar o eventual desrespeito de proibições administrativas e penais.

No dia 4 de maio de 2000, surge a Lei Complementar 101, denominada Lei de Responsabilidade Fiscal, esta lei vem estabelecer normas e limites nas finanças governamentais, demonstrando através das prestações de contas quanto e como se gastam os recursos da sociedade. (TOLOSA FILHO, 2000, p. 24). Essa lei complementar é válida para todas as esferas de governo (federal, estadual e municipal) como também para o três poderes (executivo, legislativo e judiciário).

No art. 19 desta lei complementar determina o seguinte limite para gastos com pessoal:

Art. 19. *Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:*

I - União: 50% (cinquenta por cento);

II - Estados: 60% (sessenta por cento);

III - Municípios: 60% (sessenta por cento).

Fonte: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11248018/artigo-19-lc-n-101-de-04-de-maio-de-2000>

6. METODOLOGIA

No presente trabalho foram adotados dois tipos de metodologias, a pesquisa bibliográfica e a documental, utilizando livros e principalmente as leis da Federal que regem os servidores. Identificando conceitos que servem de base para desenvolvimento do trabalho.

7. CRONOGRAMA

Atividades	Mês	Mês	Mês	Mês
Apresentação do tema para desenvolvimento no TCC: discutir com o orientador as perspectivas de trabalho, a contribuição da pesquisa para o curso e possíveis fontes de pesquisa.	Março			
Entrega do tema do projeto de pesquisa, questão norteadora ou problemática.	Março			
Entrega do objetivo geral e os objetivos específicos	Março			
Entrega da justificativa/relevância e hipótese/suposição		Abril		
Entrega dos seguintes itens em único arquivo: tema contextualizado, objetivos (geral e específicos), justificativa/relevância, hipótese/suposição (nos casos em que houver a problemática). Entrega da ficha de acompanhamento, registrando no mínimo 3 encontros.		Abril		
Início da elaboração da Fundamentação Teórica (três autores) e conceitos, conforme regras da ABNT.		Abril		
Versão final da fundamentação teórica do projeto			Maio	
Produzindo a fundamentação teórica (Três autores) e conceitos				
Definição da metodologia a ser utilizada no projeto.			Maio	
Apresentação da descrição dos procedimentos metodológicos			Maio	
Apresentar o cronograma de pesquisa e referências, conforme regras da ABNT.			Maio	
Apresentar o projeto TCC1 em sua totalidade				Junho

8. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei complementar 101 de 4 de maio de 2000. Brasília: Diário Oficial da União, 5 de maio de 2000

Jusbrasil

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/869559/artigo-41-da-constituicao-federal-de-1988->

Acesso 20/05/2017

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro 16ª ed. Atual, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

MODESTO, Paulo. Estágio Probatório: questões Controversas, Revista Eletrônica de Direito do Estado (Rede). Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, n.º10 ,abril/maio/junho 2007, p13-14).

MOURA e CASTRO, Flavio Regis Xavier de. Lei de Responsabilidade Fiscal. Belo Horizonte, Del Rey, 2001.