

LOTAÇÃO DE SERVIDOR

Autoria:

Sidnei Di Bacco
Advogado

Denomina-se **lotação** o local onde o servidor exerce as atribuições e responsabilidades do cargo público.

O servidor não escolhe o local de lotação, podendo a administração, discricionariamente, direcioná-lo para qualquer local de trabalho, desde que, obviamente, a função a ser exercida seja compatível com as atribuições do cargo.

Tal sujeição afeta todos os servidores, sejam efetivos, comissionados, estáveis, não estáveis, professores, especialistas de educação, pessoal de apoio, etc., sendo consequência da hierarquia, base da organização da administração pública.

Ensina Celso Antônio Bandeira de Mello: ¹

A hierarquia e os poderes do monarca

Hierarquia pode ser definida como o vínculo de autoridade que une órgãos e agentes, através de escalões sucessivos, numa relação de autoridade, de superior a inferior, de hierarca a subalterno. Os poderes do hierarca conferem-lhe uma contínua e permanente autoridade sobre toda a atividade administrativa dos subordinados.

Tais poderes consistem no (a) poder de comando, que o autoriza a expedir determinações gerais (instruções) ou específicas a um dado subalterno (ordens), sobre o modo de efetuar os serviços; (b) poder de fiscalização, graças ao qual inspeciona as atividades dos órgãos e agentes que lhe estão subordinados; (c) poder de revisão, que lhe permite, dentro dos limites legais, alterar ou suprimir as decisões dos inferiores, mediante revogação, quando inconveniente ou inoportuno o ato praticado, ou mediante anulação, quando se ressentir de vício jurídico; (d) poder de punir, isto é, de aplicar as sanções estabelecidas em lei aos subalternos faltosos; (e) poder de dirimir controvérsias de competência, resolvendo os conflitos positivos (quando mais de um órgão se reputa competente) ou negativos (quando nenhum deles se reconhece competente), e (f) poder de delegar competências ou de avocar, exercitáveis nos termos da lei.

Igualmente, a doutrina de Amauri Mascaro Nascimento: ²

O empregador e seu poder de organização, poder de controle e poder disciplinar

Na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que sendo o empregado um

¹ **Curso de Direito Administrativo.** 14ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 132/133.

² **Curso de Direito do Trabalho.** 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 373/377.

trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a pessoa mas sobre o modo como a sua atividade é exercida.

Poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores.

(...)

Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias, etc.

Poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados.

(...)

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado. A atividade deste, sendo subordinada e mediante direção do empregador, não é exercida do modo que o empregado pretende, mas daquele que é imposto pelo empregador.

A fiscalização inerente ao poder diretivo entende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, tanto assim que é comum a revista dos pertences do empregado quando deixa o estabelecimento. Não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes, desde que não abusiva. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido.

Forma de controle é a marcação dos horários de entrada e saída no serviço por meio de cartões de ponto ou livro de ponto, a prestação de contas de empregados vendedores, o controle de qualidade de peças produzidas pelo empregado, etc.

Nada impede, entretanto, que a administração estabeleça **critérios objetivos** para a definição e a escolha da lotação, aliás, em alguns casos, é até recomendável a sua adoção, de sorte a evitar eventuais acusações de favoritismo e/ou perseguição.³

Parâmetros que podem ser utilizados:

a) antiguidade no cargo, antiguidade no serviço público municipal, classificação no concurso, idade, proximidade do local de trabalho com a residência do servidor, etc.;

³ É o caso da lotação dos profissionais da educação e da saúde, que, comumente, disputam inúmeros e diferentes locais de trabalho (postos de saúde e escolas).

b) sistema de rodízio e/ou sorteio, principalmente para suprir vagas existentes em locais distantes e/ou de difícil acesso, que rotineiramente não atraem pretendentes. ⁴

Seja como for, os procedimentos deverão ser regulamentados através de **norma interna**, onde também deverá ser fixada a periodicidade da escolha e/ou sorteio das vagas.

Regra geral, após a escolha das vagas a alteração da lotação somente poderá ocorrer através de **permuta** (mediante entendimento entre as partes interessadas).

O sistema a ser adotado deverá ser **rigidamente** respeitado, para evitar-se que, consolidadas as lotações, comecem a ocorrer transferências indesejáveis e não previstas, em que não haja permuta, resultando que locais de trabalho menos atraentes fiquem desfalcados de profissionais, sem expectativa de reposição. É difícil prover os cargos existentes em local distantes e/ou de difícil acesso, todavia, todos os servidores sabem (ou deveriam saber) que a qualquer momento poderão ser designados para exercer suas funções nesses lugares.

⁴ Por exemplo, repartições localizadas em zonas rurais (postos de saúde, escolas, etc.).