

PESSOAL

A disponibilidade como pena disciplinar

ITAGILDO FERREIRA

NA forma da Constituição Federal, os funcionários públicos são vitalícios e estáveis (arts. 187 e 188).

Os vitalícios somente podem perder o cargo em virtude de sentença judiciária (art. 198, n.º I).

Os estáveis, além do anterior e do de demissão mediante processo administrativo, no caso de se extinguir o cargo, ficando em disponibilidade remunerada até o seu obrigatório aproveitamento em outro cargo de natureza e vencimento compatíveis com o que ocupavam (art. 189, n.º II e § único).

A vitaliciedade, como se deduz, assegura, ao funcionário, o cargo, do qual só se aparta após sentença judicial.

A estabilidade, com menos rigidez, assegura, ao funcionário, não o cargo, mas a permanência no serviço público, do qual só poderá ser afastado por sentença, por demissão decorrente de inquérito em que se lhe garanta a mais ampla defesa e por extinção do cargo que, no momento, esteja ocupando.

O Estatuto dos Funcionários, lei inspirada nos princípios constitucionais de 37, esclarecendo que a estabilidade diz respeito ao serviço público (art. 192, § 2.º), previu duas causas de disponibilidade: a) decorrente de afastamento considerado de conveniência do interesse público; e b) proveniente de supressão do cargo.

Em ambas, note-se, a disponibilidade é compulsória. Dá-se por vontade unilateral do Estado. É sempre uma imposição.

Num caso, ela se justifica à vista de ato omissivo ou comissivo do funcionário culpado. O funcionário concorre para ela. Faz jus à mesma pelo seu irregular procedimento no serviço.

Noutro, ela se fundamenta, exclusivamente, em razões administrativas, alheias à vontade do funcionário. Não depende de sua ação ou omissão.

Com o advento da Carta de 46, pareceu a muitos que a disponibilidade por conveniência do interesse público havia desaparecido, uma vez omitida pela Constituição.

A boa exegese ficou, entretanto, com os que pensavam de modo contrário.

Julgado, que se pode considerar brilhante, do Tribunal de Justiça da Paraíba, colocou o problema nos seus devidos termos.

Examinando disposição idêntica do Estatuto estadual em face da nova Carta Política, entendeu aquêlo colégio de justiça que “essas disposições não se chocam, uma vez que a Constituição Federal nem expressa nem implicitamente proíbe a disponibilidade como pena disciplinar”, acrescentando que “as sanções disciplinares ao funcionário público são assunto estranho à Constituição de 46 que dêle não cogita, deixando-o para as leis ordinárias”, pouco importando que a medida, constante da Constituição de 37, não tenha sido repetida na atual.

Tratando da disponibilidade prevista no Estatuto Político de 46, adiantou que ela “aí é medida de amparo ao funcionário que perdeu seu cargo pela extinção dêste. Estabelece a sobrevivência da estabilidade à extinção do cargo. Isso, evidentemente, não significa que só nessa hipótese possa o funcionário ser pôsto em disponibilidade, nem impede que a lei ordinária adote a disponibilidade como pena disciplinar”.

O Ministro Raul Fernandes, examinando caso concreto, submetido a seu exame, assim se manifestou:

“Tenho dúvidas sobre a procedência da doutrina do D.A.S.P. A Constituição vigente não reproduziu o preceito da Constituição de 37, que permitia, taxativamente, a disponibilidade dos funcionários por conveniência do serviço público, mediante processo administrativo. Mas nada dispôs em contrário. Na ausência de proibição, penso que a lei ordinária, que prescreve essa forma de punição de falta funcional, em nada é inconciliável com a lei constitucional em vigor”.

Essa douda opinião levou a firmar-se, definitivamente, entendimento sobre o assunto, na esfera administrativa, à vista de exposição de motivos do D.A.S.P., aprovada pelo Presidente da República. (D.O. de 14-1-50).

Como medida de amparo, de garantia, a disponibilidade constitucional exige provento sem redução de qualquer espécie.

Esta, aliás, é a opinião de Pontes de Miranda ao afirmar que “tôda disponibilidade, hoje, é

de vencimentos integrais e para provimento logo que se crie ou vague o cargo”.

E' que a disponibilidade prevista no art. 189, § único, da Constituição, tem caráter singular, isto é, não se rege pelas normas estatutárias vigentes (art. 194).

Diferentemente, entretanto, deve ser considerada a disponibilidade como pena disciplinar, que não pode deixar de acarretar ao funcionário provento proporcional ao tempo de serviço, pois de outro modo não se compreenderia a punição.

Claro, portanto, que a disponibilidade por conveniência do serviço continua de pé, até que seja alterado o Estatuto, quando poderá ser proscrita ou conservada, sem qualquer infração a preceito constitucional.

As penas disciplinares, hoje previstas, vão numa escala razoável da advertência à demissão (art. 231). A exclusão da disponibilidade criaria um hiato, colocando a autoridade administrativa, ao aplicar uma sanção, entre duas medidas que muito se distanciam.

Convém, ainda, acentuar que o alarido que se fez em torno do assunto, logo após a queda da Carta de 37, foi exagerado.

Não se pode negar que a matéria veio no corpo da Constituição com propósitos políticos, o que foi um mal. E isto não somente com o fim de afastar os descontentes com o regime como, por outro lado, para premiar supostos descontentes.

Estão ainda frescas na memória popular as notícias dos célebres “perus com farofa”.

A disponibilidade, constante do fatídico artigo 177, era, assim, imposta aos irreverentes e desejada e obtida por todos aqueles que tinham interesse em antecipar suas aposentadorias.

Os prejudicados foram ressarcidos, em virtude de lei recente, que não se esqueceu, porém, de deixar sossegados os que ainda se regalam com os frutos do 177, que tanta bulha causou no início do atual regime de franquias (Lei n.º 171, de 15-12-47).

Fechada a porta ao abuso, não há que temer a disposição estatutária, desde que decorra, naturalmente, de processo administrativo, em que se garanta ampla defesa ao servidor, em obediência a mandamento constitucional. Ao contrário, será mais uma possibilidade de se fazer justiça.

MATERIAL

Males do Regime de Adiantamentos

PLÍNIO PALHANO

HÁ uma tendência do administrador para aproveitar-se o mais possível da faculdade do adiantamento. As alegações, para isso, são múltiplas: compra rápida, liberdade na escolha do produto, fuga, enfim, às peias de ordem geral, sempre acoimadas de embaraçosas e, às vezes, obsoletas. Esses argumentos se destroem, geralmente, ao menor exame. A urgência na compra decorre, a miúdo, da falta de previdência do responsável que deixa de requisitar em tempo o material de que precisa ao órgão especializado, e a prática diz dos resultados obtidos, em preço e qualidade, em comparação com as aquisições realizadas na repartição competente, por meio de concorrências ou coletas de preço.

O venerando Regulamento Geral de Contabilidade Pública, na intenção de restringir o abuso dos adiantamentos, especificou os casos em que poderiam ser concedidos (art. 267):

a) quando se tratar de serviços extraordinários e urgentes, que não permitam delongas na satisfação das despesas;

b) quando se tratar de despesa a ser paga em lugar distante de qualquer estação pagadora ou no exterior;

c) quando se tratar de despesas miúdas e de pronto pagamento, nas diversas repartições públicas;

d) quando se tratar de despesas com expedições militares ou navios de guerra;

e) quando o adiantamento fôr autorizado em lei.

O mesmo Regulamento dedica um capítulo inteiro à adjetivação da matéria (Cap. II).

O Decreto-lei n.º 2.206, de 20-5-40, por sua vez, no seu art. 43, permite que, em casos excepcionais, isto é, quando fôr por este ou aquele motivo, impossível a compra do material desejado pelo Departamento Federal de Compras, ou em virtude de disposição expressa de lei, sejam feitos adiantamentos, sempre dependentes da autorização do Presidente da República. Tais despesas, entretanto, só serão feitas com dispensa de