

sições orçamentárias violam o aspecto qualitativo do princípio da especificação orçamentária.

A pergunta aqui, seria:

Deve ou não ser permitido o estôrno?

Depois das considerações que vimos fazendo nestas últimas linhas parece-nos desnecessária uma resposta a esta pergunta. Se chegamos à conclusão de que há necessidade de se restringir a discriminação orçamentária em seu aspecto quantitativo o mesmo teríamos que dizer com respeito ao aspecto qualitativo. Não vemos em que possa prejudicar a transposição orçamentária se feita dentro de uma mesma verba. Trata-se aqui da maneira melhor de se realizar o serviço e isto deve competir ao administrador. Uma vez que a vontade do legislador seja executada, o meio pelo qual se a executa deve estar a cargo do administrador. A alegação de que tal flexibilidade pode trazer abusos não procede porque, como vimos acima,

tais abusos poderiam ser evitados por meio de um controle *a posteriori*. É preciso deixar claro, porém, que defendemos apenas as transposições dentro de uma mesma verba. Condenamos o estôrno de uma verba para outra, por exemplo, de material para pessoal.

\* \* \*

Encerrando estas considerações cabe-nos acentuar que os problemas da discriminação orçamentária, pela sua grande atualidade e pela importância que o estudo do orçamento representa atualmente para o país, deveria merecer um tratamento mais profundo, uma exposição mais segura da análise que se fez do referido princípio. Tal objetivo, entretanto, foge à pretensão deste trabalho limitado pela pouca experiência do autor no campo orçamentário como também pela exigüidade de tempo que são responsáveis pelas falhas nêle contidas.

## PESSOAL

# Das responsabilidades dos servidores públicos

JOSÉ MEDEIROS.

**A**S múltiplas relações existentes entre o servidor público e o Estado levaram o legislador a sistematizá-las, de acôrdo com a teoria estatutária. Assim, à margem dos direitos e vantagens, os servidores públicos estão sujeitos a uma série de deveres e obrigações, estipuladas em leis e regulamentos. A inobservância de quaisquer desses deveres e obrigações importa em responsabilidades, que, como consequência, acarreta a aplicação de sanções.

2. De acôrdo com a natureza das transgressões, a responsabilidade pode ser administrativa, civil e penal.

Diz-se que há responsabilidade administrativa quando, no exercício de seu cargo ou função, o servidor pratica atos ou incorre em omissões que violem as atribuições ou deveres estabelecidos para execução dos encargos que lhe são cometidos, ou que, mesmo fora de suas funções, pratique atos que o possa desmerecer perante o conceito público. A sanção administrativa atinge o servidor em seus direitos de *servidor*, e consiste, na prática, na imposição de penas disciplinares.

3. A responsabilidade civil decorre do exercício doloso ou culposo do cargo ou função pública,

que importe em prejuízos de terceiros. No entanto, essa responsabilidade não é direta, não fere o servidor de frente, porquanto, em observância ao princípio contido no art. 194 da Constituição de 1946, as pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis pelos danos causados à Administração por atos praticados pelo servidor, sem que terceiros sofram lesão direta. Em ambos os casos, essa responsabilidade consiste na indenização ao Estado, por parte do servidor. A sanção civil, portanto, alcança o servidor em seu patrimônio.

4. O servidor público incorre em responsabilidade penal quando transgredir qualquer dispositivo do Código Penal que trate dos crimes contra a Administração em geral. Para êsse efeito, considera-se funcionário público quem, embora transitóriamente ou sem retribuição, exerce cargo, emprêgo ou função pública, equiparando-se a êste os servidores autárquicos. A sanção penal afeta o servidor nos direitos pessoais que tem como qualquer cidadão, e em primeiro lugar em seu direito de liberdade, constituindo, na prática, na aplicação das penas capituladas naquele Código.

5. Em observância a princípio estatutário, a responsabilidade administrativa não exime o

servidor da responsabilidade civil e criminal, quando couber, nem o pagamento da indenização a que ficar obrigado o exime da pena disciplinar em que incorrer, tendo em vista o princípio doutrinário que estabelece a completa distinção de independência entre as três esferas: administrativa, civil e criminal. Dêsse modo, embora cabendo privativamente ao Judiciário decidir em matéria penal, a Administração tem competência para apreciar a responsabilidade do servidor e aplicar a sanção disciplinar cabível, mesmo que o indiciado seja absolvido judicialmente. Na verdade, julgando a matéria do ponto de vista administrativo, mais restrito que o penal, a Administração pode decidir que o inculcado, embora não sendo criminoso, é elemento nocivo ao serviço público, tendo incidido em falta que o incompatibilize com o cargo ou função que exerce.

6. A responsabilidade civil do servidor está capitulada, de modo geral, no art. 227 do Estatuto dos Funcionários (E. F.).

Nos casos de indenização à Fazenda Nacional, o servidor será obrigado a repor, de uma só vez, a importância do prejuízo causado, podendo, entretanto, a critério da autoridade competente, descontar do vencimento, remuneração ou salário, não excedível de quinta parte.

7. Tendo em vista a estreita relação existente entre as três espécies de responsabilidades, examinaremos, à luz dos dispositivos legais a respeito, conjuntamente, os deveres, obrigações e proibições, com as sanções disciplinares aplicáveis.

8. A pena de advertência é aplicada verbalmente, nos casos de negligência em geral (art. 232 do E. F.).

9. A pena de repreensão será aplicada por escrito nos casos de transgressão dos deveres funcionais, capitulados no art. 224 do E. F.

10. A pena de suspensão é imposta nos seguintes casos:

I — desrespeito às proibições previstas no art. 225 do E. F.;

II — quando o servidor se recusar a inspeção médica, para fins de licença (art. 164 do E. F.) e aposentadoria (art. 204 do E. F.);

III — falta grave ou reincidência de falta já punida com repreensão (art. 234 do E. F.);

IV — concessão, indêbitamente, de diárias, para remunerar outros serviços (art. 136 do E. F.);

V — recusa, sem justo motivo, de prestação de serviço extraordinário (art. 128, II, do E. F.);

VI — quando o servidor atestar falsamente a prestação de serviços extraordinários (art. 128, I, do E. F.).

A suspensão não poderá, em nenhum caso, exceder de 90 dias, perdendo o servidor, durante o período de duração da pena, tôdas as vantagens e direitos. No entanto, a suspensão poderá ser convertida em multa, obrigando-se o servidor a permanecer em exercício, com direito a perceber

apenas metade do vencimento, remuneração ou salário.

11. A pena de multa será aplicada quando ocorrer as seguintes hipóteses:

I — Atender, informar ou encaminhar papéis, sem promover a cobrança do impôsto de sêlo devido (art. 78, g, do D. L. 4.655, de 3-9-42);

II — Contribuir para a infração dos dispositivos do Código de Caça (D. L. 5.894, de 20 de outubro de 1943);

III — Servidor fazendário competente lavrar auto de infração do impôsto de consumo, sem os requisitos legais (D. L. 7.219-A, de 30-12-44).

12. Aplica-se a pena de destituição de função, nos casos adiante:

I — Falta de exação no desempenho de função gratificada; e

II — Contribuir, por negligência ou benevolência, que não se apure, no devido tempo, a falta de outrem.

13. De acôrdo com os preceitos do Estatuto, é aplicável a pena de disponibilidade quando o interesse do serviço público aconselhar o afastamento do funcionário em gozo de estabilidade, e não couber demissão, a juízo de uma comissão disciplinar, designada pelo Ministro de Estado.

No nosso entender, porém, essa penalidade não mais poderá ser aplicada, visto a Constituição de 1946 prever apenas uma forma de disponibilidade: no caso de extinção de cargo ocupado por funcionário estável (parágrafo único do artigo 189), assim mesmo sem os característicos de sanção disciplinar.

14. A pena de demissão será aplicada nos seguintes casos:

I — Procedimento irregular, devidamente comprovado, como receber vantagens pecuniárias, a qualquer título, dos órgãos do serviço público ou de autarquias, em razão do cargo ou função, nas quais tenha sido mandado servir (art. 103, § 1.º, do E. F.);

II — Ineficiência ou falta de aptidão para o serviço, desde que não seja possível a readaptação (art. 238, § 3.º, do E. F.);

III — Aplicação indevida de dinheiros públicos (art. 238, V, do E. F.);

IV — Acumulação irregular de cargos ou funções, provada a má fé (art. 217 do E. F.);

V — Abandono do cargo, que se caracteriza pelo não comparecimento ao serviço por mais de 30 dias consecutivos (art. 238, § 2.º, do E. F.);

VI — A critério da autoridade competente, quando, sem causa justificada, faltar ao serviço 60 dias por ano, interpoladamente (art. 238, § 1.º, do E. F.);

VII — Abandono de função, se o ato de designação houver sido do Presidente da República (art. 238, II, do E. F.).

15. A pena de demissão a bem do serviço público, a mais grave das sanções disciplinares, é aplicável nos seguintes casos:

I — Transgressão das proibições consignadas no art. 226 do E. F.;

II — Convencimento de incontinência pública e escandalosa, de vícios de jogos proibidos, de embriaguez habitual ou desídia no exercício de suas atribuições (art. 239, I, do E. F.);

III — Prática de insubordinação grave ou desobediência à lei ou a instruções e ordens legais dos superiores (art. 239, IV, do E. F.);

IV — Prática, em serviço, de ofensas físicas contra servidores ou particulares, salvo se em legítima defesa (art. 239, V, do E. F.);

V — Aproveitamento, por parte do servidor, de atestado ou laudo médico gracioso, para efeito de licença para tratamento de saúde (art. 162, § 5.º, do E. F.);

VI — Fornecimento, por parte de médico servidor, de atestado gracioso, para fins da licença mencionada (art. 162, § 6.º, do E. F.);

VII — Provada má fé nas declarações para efeito de salário-família (parágrafo único do artigo 14 do D. L. 6.022, de 23-11-43);

VIII — Prática de crime contra a Administração Pública em geral, como peculato, concussão, corrupção passiva, advocacia administrativa e violação de sigilo funcional, capitulados no Código Penal (D. L. 2.848, de 7-12-40).

16. Somente serão aplicadas as penas de demissão e demissão a bem do serviço público após processo administrativo regular, no qual se apurarão as faltas imputadas ao servidor. Esse processo será realizado por uma comissão de três funcionários, designada pela autoridade que houver determinado a sua instauração.

Obras que serviram de base à elaboração do presente trabalho:

— GALDINO SIQUEIRA — “Tratado de Direito Penal” — 1947 — Tomo IV.

— LUÍS VICENTE BELFORD DE OURO PRETO — “Responsabilidades dos Servidores do Estado” — 1943.

— RUIZ Y GOMEZ — “Princípios Generales de Derecho Administrativo”.

— TEMISTOCLES BRANDÃO CAVALCANTI — “O Funcionário Público e seu Regime Jurídico” — 1946.

— TITO PRATES DA FONSECA — “Direito Administrativo” — 1939.

## SELEÇÃO

# A questão do tipo múltipla - escolha

BELMIRO SIQUEIRA

A técnica de exames é instrumento indispensável àqueles que trabalham em seleção e treinamento de pessoal. Infelizmente, entre nós, podemos contar nos dedos os que, apesar de lidarem com a matéria, têm procurado especializar-se nessa técnica.

Com a intenção de sempre — visando apenas à divulgação de conhecimentos relativos aos processos e práticas de exames — vamos, no presente trabalho, reproduzir algumas observações sobre um dos principais tipos de questões objetivas. Nenhuma contribuição original trazemos ao assunto; tão somente adaptamos ou traduzimos da fonte citada na Bibliografia o que de mais interesse a nós se afirmou.

### MODALIDADES DO TIPO MÚLTIPLA-ESCOLHA

Variadas e numerosas são as modalidades de questões objetivas do tipo múltipla-escolha. Indiquemos as mais comuns. Antes, porém, cumpre notar que é do tipo múltipla-escolha qualquer

questão objetiva em que haja mais de duas soluções indicadas.

A primeira modalidade do tipo múltipla-escolha consta de uma interrogação seguida de respostas, das quais apenas uma é correta, sendo as demais definitivamente erradas. O candidato deverá assinalar a resposta certa. Exemplos:

I — Quem inventou o telefone?

( ) Morse

( ) Marconi

( ) Fulton

( ) Bell

( ) Kelvin

II — Qual é a função do motor elétrico nos refrigeradores?

( ) E' comprimir o gás e resfriá-lo com ar corrente até que se liquefaça.

( ) Resfriar o ar de certo compartimento fazendo soprar uma camada de ar sobre êle.