

tração. Mas a feitura dêsse outro tipo de relatório — exposição para o público — constitue uma atribuição geralmente localizada nos órgãos de documentação ou de publicidade. Na maior parte

dos casos, portanto, não estão compreendidos entre os deveres imediatos dos chefes de repartição ou serviços de graus hierárquicos inferiores da administração.

ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO PESSOAL

Uniformidade de tratamento dos servidores públicos

Recentemente, solicitou o Ministério da Justiça relevação de penalidade a ser aplicada ao responsável por um erro. Examinando o assunto, o Departamento Administrativo do Serviço Público emitiu o seguinte parecer, aprovado pelo Sr. Presidente da República, o que firma definitivo entendimento sobre a matéria:

a) que, à vista da expressa declaração do senhor ministro da Justiça, de que é medida completamente impraticável “querer definir o verdadeiro culpado do engano” (alínea *b* do item 3), não deverá ser aplicada a pena sugerida;

b) que, entretanto, é de assinalar que tal fato somente ocorreu em virtude da inobservância da legislação competente, que instituiu órgãos específicos com a atribuição de centralizar o estudo e o preparo de todo o expediente relativo a pessoal;

c) que, com efeito, se o decreto houvesse sido lavrado na Divisão do Pessoal respectiva e verificado o erro, seria possível determinar o responsável pelo mesmo, e, caso contrário, deveria ser punido o diretor daquela repartição, por haver submetido à apreciação superior atos errôneos;

d) que, demais, a tese de que os ocupantes de cargo de chefia estão isentos da ação disciplinar não deve prevalecer por injusta e infringente do princípio da uniformidade de tratamento de todos os servidores públicos;

e) que, aprovada a E.M. 2.058, de 24-8-42, do D.A.S.P., e originada justamente do caso do diretor do D.P.S. do C.N.T. invocado pelo Sr. ministro da Justiça, já se decidiu, em entendimento definitivo, que se aplicam ao ocupante de cargo ou função, de chefia ou direção, os dispositivos estatutários referentes à ação disciplinar, na gradação prevista pelo art. 321 do E.F. e pela forma nele fixada; e

f) que, assim, cumpre ressaltar que a penalidade no caso em aprêço poderá deixar de ser aplicada

exclusivamente pela impossibilidade material de apuração do culpado (alínea *a* deste item) não constituindo êsse fato aceitação da doutrina sustentada pelo M.J. que preconiza tratamento privilegiado para os chefes de serviço, em matéria de ação disciplinar, apesar da decisão, em contrário, do Sr. Presidente da República como ficou esclarecido.

À vista do exposto, o D.A.S.P. propôs fôsse o processo encaminhado ao Ministério da Justiça, para arquivamento.

Com efeito, dispõe o art. 1.º do Estatuto dos Funcionários (decreto-lei n. 1.713, de 28-10-39):

“Esta lei regula as condições de provimento dos cargos públicos, os direitos e vantagens, os deveres e responsabilidades dos funcionários civis da União, dos Territórios e, no que couber, dos da Prefeitura do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios”.

Conclue-se daí que um dos princípios dominantes nesse diploma legal é o da uniformidade de tratamento dos servidores públicos.

Em matéria de ação disciplinar, os chefes de serviço não teem direito a tratamento de privilégio, e êsse princípio ressalta claramente do artigo 227 do E.F., quando declara ser o funcionário responsável

“III — Por não promover, por indulgência ou negligência, a responsabilidade dos seus subordinados”;

o que, evidentemente, se refere aos ocupantes de cargo ou função de chefia ou direção.

As penas disciplinares são: a) advertência; b) repreensão; c) suspensão; d) multa; e) destituição de função; f) disponibilidade; g) demissão; h) demissão a bem do serviço público (art. 231).

O art. 242 enumera quais as pessoas competentes para a aplicação dessas penas: