

Projeto de Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Em 8 de dezembro de 1938.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República :

O regime jurídico dos funcionários evoluiu naturalmente com a estrutura jurídica e a noção do serviço público.

A tese contratual, tão do agrado dos velhos escritores, já não mais se justifica nem perante a doutrina, nem diante das necessidades do regime de trabalho que exigem maior flexibilidade nas normas que regulam a vida do funcionário.

A negação da tese contratual, porém, não importa em negar-se aos funcionários e demais servidores do Estado, direitos e prerrogativas, mas apenas a substituição de um regime injusto e profundamente nocivo ao serviço público por outro que assegure melhor a articulação da máquina administrativa.

O Estado, que é a expressão jurídica da coletividade, a fonte de todo o direito, é quem impõe a norma legal, regula o funcionamento dos serviços públicos, de acordo com as necessidades ; a ele, portanto, interessa assegurar aos funcionários um padrão de vida equitativo e oferecer garantias correspondentes à natureza e à qualidade dos serviços que prestam.

Contra o interesse coletivo é que se não podem atribuir direitos nem prerrogativas.

O direito individual é respeitável quando não colide com o direito do Estado, porque neste se concentram os direitos e os interesses da comunidade.

O Estado, por conseguinte, quando outorga aos seus servidores um estatuto jurídico, tem primordialmente em vista organizar e dar eficiência

ao seu aparelho administrativo, e, em segundo lugar, determinar quais os direitos atribuídos aos seus servidores, de acordo com o interesse do serviço.

A tese contratual leva ao absurdo da imutabilidade do regime jurídico individual, a todo momento invocada contra o Estado e contra os demais funcionários nomeados sob o regime duma lei nova. É a subversão da justiça, a implantação da desigualdade e a predominância do direito individual contra o direito do Estado, o que vale dizer, contra o interesse coletivo.

O serviço público pode tornar-se uma profissão e de profissionais capazes, com uma organização e uma estrutura jurídica definidas.

A elaboração deste Estatuto teve esse objetivo. É, ainda mais, uma prova de que o Estado quer definir os direitos dos seus servidores, que constituem uma parte essencial, um elemento vital do próprio Estado.

Dentro dessa orientação, procura-se atualmente integrar o funcionário no Estado, identificá-lo com os seus serviços e com a sua finalidade, pondo termo a uma rivalidade que traz a anarquia, a desordem e a subversão hierárquica.

O direito do funcionário contra o Estado aparece, assim, como uma contradição, mito criado pelo liberalismo romântico e individualista, alheio à realidade contemporânea. O funcionário precisa apresentar-se perante a Nação como o exemplo de trabalho e dedicação à causa pública.

Nada justifica, portanto, a tese contratual ; o regime do funcionário tem de ser de caráter legal e regulamentar. Não se destina a determinados funcionários, mas a determinada atividade pública e, por isso mesmo, deve se revestir de caráter impessoal e geral, que não conhece privilégios nem situações particulares. É a tese dos maiores autores contemporâneos.

Como salienta D'Alessio, a admissão à função pública é um ato de império. A relação de emprego constitui um instituto jurídico precisamente definido no Direito Administrativo, com características próprios e disciplina autônoma, na sua essência, no seu conteúdo, no seu desenvolvimento (*Istituzione di Diritto Amministrativo*, vol. II, página 222).

Hauriou, atacando de frente a tese contratual, observa que o erro dos adeptos de semelhante teoria promana do fato de procurarem assemelhar o funcionário do Estado aos empregados de empresas privadas, os quais se acham vinculados aos empregadores pelo contrato de *locação de serviços*, ou melhor, pelo *contrato de trabalho*. Tal sentir leva a considerar os funcionários como prepostos da administração, a esta ligados pelos laços puramente jurídicos de um contrato; concepção falsa, visto que os funcionários são órgãos incorporados à administração, por laços, ao mesmo tempo, de ordem moral e de ordem jurídica. Essa tese contratual, para caracterizar a situação dos funcionários, prossegue Hauriou, é tão falsa quanto a tese do contrato social de Rousseau ante a situação do indivíduo no Estado: o funcionário é membro da instituição administrativa, como o indivíduo é membro da instituição do Estado. Contrato haveria se existisse o elemento formal, se as condições do trabalho pudessem ficar ao acordo das partes, o que não se dá, por isso que as leis e regulamentos administrativos são compendiados em um *cahier de charges* para devido conhecimento e submissão do titular do emprego. Consentimento por parte deste titular não é admissível, porquanto a nomeação é ato unilateral do poder público e a sua aceitação não quer dizer troca de consentimento contratual, mas, sim, "ato de adesão por parte do nomeado". (*Précis de Droit Administratif*, 10.^a ed., págs. 573 e 574).

Adotada a tese legal, força é convir que uma consolidação das leis sobre o assunto, ou a reunião de todas elas em uma única, constitui princípio básico e fundamental. O Estatuto será, assim, uma Constituição do funcionalismo, um *bill of rights*, que, em virtude do postulado que faz corresponder a cada direito uma obrigação, cataloga, também, os *deveres* do funcionário em frente à administração pública.

E' bem velha entre nós a idéia do Estatuto do funcionário. Foi assunto que, mesmo em épocas em que se relegava a boa administração pública para segundo plano, deixando de reco-

nhecer-lhe o papel relevante que hoje se lhe outorga, polarizou a atenção dos nossos legisladores, sem, contudo, lograr consubstanciar-se em lei.

Em 1907, foi apresentado à Câmara dos Deputados, pelo Sr. Justiniano de Serpa, um projeto que recebeu o n. 320 "estabelecendo direitos e atribuições dos funcionários públicos, bem como as condições de sua estabilidade" e que embora colimasse especialmente abolir a vitaliciedade dos cargos públicos, com exceção dos da magistratura, desdobrava-se em normas reguladoras de admissão aos quadros federais, demissões, licenças e gratificações, chegando, mesmo, a prever uma organização uniforme dos quadros que foi, por certo, a primeira tentativa, a precursora primeva do Reajustamento.

Em 1910, nova tentativa, em termos mais ou menos semelhantes, foi levada a efeito por Alcindo Guanabara. Em 1911, no projeto que tomou o n. 77, o Sr. Graccho Cardoso, buscou "definir o que fosse funcionário, estabelecer o modo de sua nomeação, promoção, etc. e dar outras providências".

Em 1913, o Deputado Moniz Sodré, apresentou o projeto n. 153, onde pela primeira vez aparece o termo "Estatuto", o qual foi precedido de longa exposição de motivos, onde se esclarecia a importância e a utilidade do projeto, ao mesmo tempo que se definia a natureza das relações entre o funcionário e o Estado. Propunha-se a regulamentação da investidura, promoções, etc., bem como a criação de "Conselhos de Administração", subordinados a um "Conselho Superior de Disciplina", em moldes bastante parecidos com a atual organização italiana, onde aparecem também os "Consigli dell'Amministrazione" e o "Consiglio dei Ministri" (R. D. 30-12, 1923, n. 2.960).

No ano seguinte, 1914, o Sr. Camilo de Holanda, submeteu ao estudo da Câmara o projeto n. 312, o qual visava "estabelecer as condições gerais do funcionalismo público civil e militar em todas as repartições de serviços federais", preconizando, igualmente, profunda reforma de repartições e serviços.

Em 1916, o Presidente Wencesláu Braz, pelo decreto número 12.296, de 6 de dezembro, *ad referendum* do Congresso, consolidou, com pequenas alterações, toda a legislação existente sobre o funcionalismo, não logrando, porém, tal decreto, a aprovação do legislativo.

Continuando em aberto a solução do assunto, resolveu, em 1921, o Presidente Epitácio Pes-

soa, nomear uma comissão especialmente incumbida de rever o decreto n. 12.296, de 6 de dezembro de 1916, desenvolvendo e ampliando os princípios nele consubstanciados. Essa comissão, presidida a princípio pelo Senador João Lira, e, posteriormente, pelo Dr. Manoel Cicero, apresentou ao Governo o seu projeto, que não obteve maior êxito que os anteriores, malgrado o exemplo, então recente, do Rio Grande do Sul, que, desde, julho de 1919, possuía legislação completa sobre a matéria, sob a forma de um "Regulamento Geral dos Funcionários Públicos", promulgado pelo Decreto Estadual n. 2.432, de 14 do aludido mês, exemplo que seria, posteriormente, seguido pelo Estado de Sergipe, em sua lei n. 854, de 31 de outubro de 1923; sendo que a legislação gaúcha mais completa se tornou com o advento do decreto n. 4.081, de 28 de julho de 1928.

Em 1923, o Ministro da Fazenda, Homero Batista, nomeou uma comissão composta de pessoas experimentadas em administração pública, os Drs. Alberto Biolchini e Oscar Bormann, para consolidar e melhorar a legislação esparsa existente.

A 15 de agosto de 1929, de novo, o Legislativo foi chamado a estudar a questão, por iniciativa do Deputado pela Baía, Sr. Sá Filho, que demonstrou a inadiável necessidade de se cogitar do Estatuto, principalmente porque treze anos passavam da expedição do decreto n. 12.296, que até então não lograra aprovação do Congresso. Nomeada uma comissão, da qual fizeram parte, além do proponente, os deputados Graccho Cardoso, Maurício de Medeiros, Henrique Dodsworth e Daniel de Carvalho, desincumbiu-se esta de sua missão, apresentando o projeto n. 425, de 1929, que, embora cuidadosa e pacientemente elaborado, com o intuito precípuo de atender às exigências superiores da Administração Pública e às justas e legítimas aspirações da classe, não obteve maior atenção do Legislativo, cujo desprezo pelo assunto se explica facilmente pelo fato de não quererem os deputados privar-se de um dos seus principais "meios de existência política", abrindo mão da faculdade de "livre escolha" para o provimento dos cargos, com os quais premiavam a dedicação de sua *clientela eleitoral*, em detrimento do Serviço Civil. Esse o motivo por que, em 1911, o projeto Graccho Cardoso nem sequer foi objeto de parecer por parte da comissão encarregada de estudá-lo. Essa a razão, ainda, que determinou o fracasso de todas as tentativas pos-

teriores, às quais opunha o Legislativo a força da obstrução e da inércia, combatendo-as surdamente, à socapa e às escondidas, como quem combate um inimigo perigoso e cruel. Eram, realmente, tais tentativas de moralização da administração pública, caso frutificassem, um golpe de morte no programa, então vigente, de se alimentar a mole imensa de cabos eleitorais e de chefes políticos à custa dos cofres públicos, com cargos polpudos e promoções imerecidas.

Em 1931, o chefe do Governo Provisório nomeou a sub-comissão legislativa, de que fizeram parte os Drs. Miranda Valverde, Figueira de Melo e Queiroz Lima, cujo projeto foi, mais tarde, após a abertura do Congresso, encaminhado à Câmara dos Deputados.

Em 1932, reunindo-se na Capital da República o Congresso dos Funcionários, o Estatuto constituiu ponto capital das reivindicações da classe, mas, também, nenhum efeito surtiu a campanha então realizada, devido em parte aos graves motivos de ordem pública que absorviam o Governo, preocupado, que estava, na defesa e manutenção da integridade da Pátria.

Em 1934, a Constituição Federal de 16 de julho, seguindo o precedente da maioria das Constituições modernas, criou um título especial sobre funcionários públicos, cometendo ao legislativo ordinário a expedição do respectivo estatuto, mas fixando, desde logo, as garantias essenciais da função pública, não mais sujeita aos caprichos da legislação comum, pelo menos em sua estrutura fundamental.

Em 1936, a lei do Reajustamento, o maior esforço disciplinar de que ha notícia na história administrativa do País, criou o Conselho Federal do Serviço Público Civil. No relatório da Presidência do extinto Conselho, ha as seguintes referências ao Estatuto:

"Não podia estar ausente o Estatuto, do programa de atividade deste Conselho, nem este dele se descuidou, dirigindo imediatamente sua atenção, desde o início de sua atuação, para tão importante assunto; existindo, porem, na Câmara dos Deputados, uma comissão especial incumbida de elaborar o Estatuto dos Funcionários previsto no art. 170 da Constituição então vigente, não cabia ao C. F. S. P. C. a iniciativa de apresentar projeto regulando a questão e sim à referida comissão. Duran-

te os trabalhos dessa comissão, não deixou o Conselho de interessar-se vivamente pela questão, acompanhando atentamente o progresso dos mesmos trabalhos. Finalmente, a 22 de julho de 1937, encaminhou a Comissão um projeto, que recebeu o n. 490, à apreciação do plenário.

Atendendo ao requerimento do Deputado Barreto Pinto, a Mesa da Câmara dos Deputados enviou o texto do aludido projeto a este Conselho, de quem solicitava "informações a respeito das decisões e dos providimentos que já tenham prolatado sobre a matéria e outras sugestões que devem servir de subsídio para o aperfeiçoamento do referido projeto". Já por essa época havia o Conselho elaborado volumosas observações sobre o assunto: tanto mais rapidamente pode, portanto, iniciar-se a revisão do projeto, trabalho esse que prosseguiu ativamente, ocupando numerosas sessões do Conselho. Os senhores Conselheiros, a quem haviam sido distribuídas para estudo as diversas partes do projeto, chegaram individualmente à conclusão que se apresentavam necessárias modificações de importância considerável, no sentido de atender mais estritamente aos princípios basilares da lei do Reajustamento.

Uma vez concluídos os trabalhos dos diversos Relatores, fazia-se mister uma tarefa de unificação e coligação dos seus respectivos trabalhos num corpo único. Ao iniciar-se, porém, esses serviços, ponderou o Conselho que, tão profundas eram as modificações introduzidas no projeto original, tão numerosos os pontos que agora exigiam delicada ajustagem entre o texto primitivo e o de mais recente lavra, que, acrescentando-se tal fato à dificuldade de fundir num todo homogêneo os trabalhos levados independentemente a cabo pelos vários senhores Conselheiros, mais praticável e mais aconselhável seria proceder a nova e integral redação do projeto, serviço esse que foi imediatamente iniciado".

Elaborado o projeto do C. F. S. P. C., ia ser o mesmo remetido ao Congresso, quando adveiu a Constituição de 10 de novembro, que conservou em seu texto, com poucas modificações, o dispositivo do Estatuto político anterior. A con-

servação da letra não impediu, contudo, que se efetuasse no sentido do texto uma transformação radical, medular, profunda, completa. O novo sistema de governo adotado, a democracia autoritária, banindo os símbolos, as fórmulas e os postulados sobre que assentava o Estado demo-liberal, alterou, mudou completamente o sentido das expressões verbais, quasi que transcritas *ipsis litteris* na nova Carta Política.

Ao velho intérprete, educado na escola tradicional e passadista, vendo no verbo, na letra, toda lei, pareceria inutil, desnecessário, refundir o trabalho anteriormente elaborado. Nunca, porém, teve maior cabida a *regula juris*: deve-se atender mais ao espírito da lei do que às suas palavras — *legis menti magis est attendendum quam verbis*. Aquele mesmo texto, idêntico, inalterado, recebeu, à luz do corpo em que se anexou, outra forma, outra vida, outra inspiração. E o trabalho do C. F. S. P. C., se não houvera sofrido retoques profundos, seria hoje apresentado como obra arcaica, simbolizando, como um marco à beira da estrada, apenas, o caminho já vencido.

Este Estatuto foi moldado nas diretrizes do Estado Novo, que tem pontos de vista claros e precisos sobre os problemas que enfrenta.

A administração pública obedece, hoje, a um sistema; se orienta para finalidades previamente definidas, dentro de um plano que se deve desenvolver com a possível rapidez, sem prejuízo da segurança imprescindível.

O Governo Getúlio Vargas criou uma série de órgãos que, agindo em estreita colaboração, devem conduzir à meta colimada, que é, em última análise, o aperfeiçoamento dos serviços públicos, de molde a terem o máximo de eficiência, atendendo às necessidades da Nação.

Assegurado, pelo conjunto de órgãos especializados instituídos, um controle razoável dos serviços públicos, pode este Estatuto conceder uma grande série de vantagens que a situação caótica anterior não permitia, porque não tinha elementos para reprimir os abusos.

Assim, mudou fundamentalmente o conceito que capitulava determinadas formas de assistência social como simples favores, liberalidades, para considerá-las como imperativo indeclinável do Estado, que exige mas assiste, que concede mas controla, dentro dos princípios de humanidade e de normas objetivas.

Substituíram-se as promessas grandiosas, porque indefinidas, do Estado demo-liberal, por van-

tagens concretas, previamente calculadas, concedidas conscientemente pelo Estado realístico.

Para controlar os abusos nas licenças, o regime antigo, que não dispunha de organização, suprimia parte do vencimento do funcionário em tratamento de saúde, justamente no momento em que ele mais necessitava de recursos; por outro lado, uma legislação que não encontra justificativa nem símile, concedia uma licença especial como prêmio, pelo fato de o funcionário ter cumprido o mais elementar dos deveres, que é comparecer ao serviço.

O Estatuto concede vencimento integral ao funcionário em tratamento de saúde, até um ano, porque é justo que o Estado ampare o seu servidor nas horas más e porque não é do seu interesse manter em trabalho pessoas doentes, com fraca produtividade, perturbando a boa ordem dos serviços públicos.

O Estatuto revoga expressamente a lei n. 42, de 15 de abril de 1935, que concedia a chamada licença-prêmio.

Convém, aliás, acentuar que a licença-prêmio, instituída, primitivamente, pelo decreto n. 14.663, de 1 de fevereiro de 1921, era condicionada expressamente a moléstia provada em inspeção de saúde, como se verifica do art. 17 *in-verbis*.

"Art. 17. O funcionário público civil ou militar, que, durante um período de vinte anos consecutivos de serviço, não houver gozado de qualquer licença, terá direito de obtê-la, pelo prazo de um ano, *por motivo de moléstia, provada em inspeção de saúde*. Igual direito e pelo prazo de seis meses terá aquele que, durante um período de dez anos consecutivos de serviço, não houver gozado de qualquer licença".

Mesmo assim, o Governo Provisório resolveu, muito acertadamente, suprimi-la.

Posteriormente, porem, ressurgiu a medida, por iniciativa do extinto Congresso, que ampliou desmesuradamente o primitivo conceito, num excesso de liberalismo injustificável e altamente pernicioso aos serviços públicos.

Assim, a lei n. 42, não condicionou a concessão da licença-prêmio a moléstia e, mais ainda, não exigiu que o funcionário tivesse frequência ininterrupta, não computando as faltas justificadas e as licenças para tratamento de saúde até seis meses.

Muito mais útil para o funcionalismo é o regime proposto, em que se o assiste integralmente, no momento em que precisa de amparo.

Dentro dos modernos princípios da assistência social, o Estatuto prevê um vasto plano, em parte já adotado pelo decreto lei n. 288, de 23 de fevereiro do corrente ano, que criou o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado e pelo decreto-lei n. 204, de 25 de janeiro de 1938, que instituiu nos serviços de pessoal criados a Secção de Assistência Social.

A assistência ao funcionário público terá como ponto capital a medicina preventiva, além de todas as demais medidas previstas.

O Estatuto assegurou, garantiu, protegeu, o mais possível, todos os interesses do funcionário. Estabeleceu o ingresso em cargos públicos por concurso. Manteve o método de apuração do mérito por meio de uma fórmula matemática, afim de cercar de maiores garantias o direito à promoção; seguro dos métodos adotados, pune o funcionário que recorre a outros processos, que passam a ser considerados ilícitos. O pedido direto ou de terceiros, deve desaparecer, porque é meio ilícito, que desmoraliza o serviço e prejudica os colegas menos afortunados. Deu novo sentido à assistência social ao funcionário, procurando ampará-lo e à sua família, por todas as formas, aperfeiçoá-lo, física, moral e intelectualmente, chegando, mesmo, a preocupar-se com o seu recreio espiritual, fora das horas de trabalho. Reconheceu-lhe o direito à aposentadoria por invalidez apurada ou presumida, concedendo vencimentos integrais, no caso de acidente no trabalho, doença contraída em serviço ou constatação de moléstias contagiosas e outras, como a lepra, a tuberculose pulmonar aberta, a alienação mental, a cegueira, o cancer e, em casos especiais, a paralisia.

Desde o ingresso até a aposentadoria, sempre amparando o funcionário no trabalho e, fora dele, zelando pelo seu conforto, pela higienização dos locais de serviço, preservação contra acidentes, tudo previu o Estatuto no terreno das pretensões que podem ser legitimamente pleiteadas pelo funcionário. Tudo o que era justo lhe foi reconhecido, garantido, confirmado.

A par disso, no entanto, maiores exigências foram feitas para a conservação a serviço do Estado, dentro do princípio salutar cristalizado na máxima sobre que assenta hoje, fundamentalmente, a concepção sociológica do Direito: o interesse individual é subordinado ao interesse coletivo.

O Estado é a fonte de toda a regra normativa ; toda posição individual está subordinada ao Estado e, por isso, por ele ha de ser modelada. Daí a procedência da lição do Professor mexicano Gabino Fraga, que bem define a orientação do Estatuto :

“Las normas que forman el estatuto del empleado deben de estar inspiradas fundamentalmente en la necesidad de dar satisfacción eficaz y continua a las necesidades coletivas, que el Estado debe atender mediante el uso de sus atribuciones. Por esa razón el interes del servicio debe ser siempre preferente al interes personal del empleado”. (Derecho Administrativo, México, 1934, pág. 155).

Seguro plenamente do acerto de tal orientação, o D. A. S. P. por ela moldou os princípios constantes do Estatuto, certo de que, assim procedendo, cumpria o seu mandato de salvaguardar e defender os interesses da administração pública. A proteção ao funcionário contra a arbitrariedade, os abusos e os excessos da administração, contra as preterições iníquas e os erros e injustiças de toda espécie, não pode ir a ponto de subtrair-lo às suas obrigações para com o Estado, nem limitar, restringir ou coactar os direitos deste último sobre os seus servidores. Acima do bem comum, que cristaliza o objetivo essencial do Estado moderno, nada pode existir : *salus populi suprema lex*.

No Estatuto não foram contemplados os militares, o pessoal extranumerário e os empregados de entes autárquicos, incluídos em alguns dos projetos anteriores. Cumpre esclarecer os motivos que determinaram tal exclusão.

Em tese, os militares podem ser considerados funcionários públicos. Esse princípio é aceito pela maioria dos doutrinadores e foi acolhido pela Constituição de 1934, como faz certo o trecho adiante de um Parecer do Ministro Carlos Maximiliano : “O título VII tem por epígrafe — “Dos funcionários públicos” e o art. 170 estatue : O Poder Legislativo votará o Estatuto dos funcionários públicos, obedecendo as seguintes normas desde já em vigor : 4.º a invalidez para o exercício do cargo ou posto determinará a aposentadoria ou reforma. Logo, o militar é, pela Constituição, considerado funcionário público (Jornal do Comércio de 13 de janeiro de 1935).

Aliás, cumpre salientar que, tendo a Constituição atual no artigo 156, letra c, determinado que o Estatuto do Funcionário Público deverá conter normas concernentes à invalidez no posto e consequente reforma, poderá parecer que o Estatuto deveria compreender também os militares. Um estudo mais detido, porem, leva a conclusão diversa, por isso que o art. 160 se refere, por sua vez, ao estatuto dos militares de terra e mar. Procurando harmonizar, segundo a fórmula de Ferrara, os dois dispositivos aparentemente antinômicos, vê-se que o objetivo do legislador não foi o de determinar que se unificassem em um só Estatuto normas concernentes aos funcionários civis e militares, mas, simplesmente, o de estabelecer o mínimo de garantias asseguradas indistintamente a todos os servidores do Estado.

Na regulamentação concreta e positiva de cada uma das categorias, terá, porem, o legislador que levar em conta as diferenças específicas, de acordo com cujo critério fará variar o estatuto de cada grupo de funções, em conformidade com a sua natureza ou com o seu carater próprio e distintivo (Francisco Campos, Pareceres, 2.ª série, pág. 108).

Os extranumerários não estão incluídos nos dispositivos do Estatuto. Falta-lhes, em face da doutrina, o elemento primordial que caracteriza o funcionário, isto é, o carater permanente do serviço ou, na frase de Jèze, *le caractère permanent, normal, ordinaire de l'emploi conféré à l'individu* (Les Contracts Administratifs, 7.ª ed., vol. I, pág. 184).

Laband é muito claro a respeito, fazendo ressaltar a distinção entre o funcionário e o extranumerário, como se vê do seguinte trecho :

Le service du fonctionnaire se distingue du service du sujet en ce que ce dernier doit l'exécuter sans s'y être engagé par une décision de sa volonté libre et il se distingue du service de l'homme loué par l'Etat en ce que celui-ci est pour l'Etat un contractant de droits égaux aux siens (Droit Public de l'Empire Allemand, vol. II, página 108).

Na técnica legislativa italiana, ha, do mesmo passo, uma distinção perfeita : ao lado do “funcionário público”, existe o encarregado de serviço público (*incaricato di pubblico servizio*), que não se confunde com aquele (Donato Donati, Princ. Gen. Dir. Am., 1932, pág. 100).

Todavia, como os extranumerários, gozam de certas vantagens inerentes aos funcionários, alguns autores, notadamente os alemães, classificam-nos de semi-funcionários (*Halbeamte*), classificação esta sem nenhum efeito de ordem prática (Fritz Fleiner, *Instituciones de Derecho Administrativo*, trad. Sabino A. Genden — Barcelona, 1935, pág. 177).

A Constituição é muito precisa, fazendo depender a qualidade de funcionário do exercício de cargo público, o que exclue, desde logo, os extranumerários. Foi o que demonstrou o Presidente Getúlio Vargas no veto parcial oposto à Lei número 183, de 13 de janeiro de 1936, que concedeu o abono provisório ao funcionalismo.

Como salientou a Presidência do Conselho Federal do Serviço Público Civil, em Exposição de Motivos dirigida ao Senhor Presidente da República em 24 de janeiro do corrente ano, "o pessoal extranumerário que o art. 19 da lei n. 284, de 28 de outubro de 1936, num conceito novo e feliz, classificou nas modalidades distintas de "contratado", "mensalista", e "tarefeiro", não tem números certos, não se compreende em cargos públicos e não percebe, conseqüentemente, vencimentos, mas uma remuneração para desempenho das funções para que é admitido, remuneração essa que é atendida por verba global orçamentária" (*Rev. do Serviço Público*, número de fevereiro de 1938, pág. 118).

Assim, não sendo funcionários públicos, os extranumerários não foram incluídos no Estatuto mesmo porque já possuem uma lei orgânica, que é o decreto-lei n. 240, de 4 de fevereiro de 1938.

O projeto de Estatuto, organizado em 1920, pela comissão nomeada pelo Presidente Epitácio Pessoa, incluía, também, entre os funcionários públicos os empregados das Caixas Econômicas, subordinadas ao Ministério da Fazenda.

Da mesma sorte, o decreto italiano n. 2.863, de 20 de dezembro de 1932, estatuiu: "Gli impiegati ed agenti addetti ai servizi telegrafici, telefonici, radiotelegrafici e radioauditivi, esercitati in concessione da società private sono considerati pubblici ufficiali a tutti gli effetti di legge".

Importava isso em outorgar, também, aos empregados de empresas concessionárias de serviços públicos a qualidade de funcionários do Estado.

A crítica de Antônio Longo, professor da Universidade de Palermo, é, porem, de tal forma irresponsável, que se nos afigura inutil reprodu-

zi-la ou desenvolvê-la (Cnf. *Rivista di Diritto Pubblico*, vol. de 1923).

Por isso, também, os empregados de entes autárquicos ou das empresas concessionárias de serviços públicos não estão incluídos no raio de ação deste Estatuto. Embora exerçam função de utilidade pública, tais empregados não possuem o requisito essencial que é o exercício de cargo público criado em lei.

Vem a seguir a justificação, capítulo por capítulo, dos dispositivos constantes do Estatuto, de modo a permitir perfeito entendimento da matéria.

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

O Título I contem "Disposições Preliminares", definindo e delimitando o âmbito e o alcance do Estatuto. O art. 1.º estabelece que este rege "o provimento dos cargos públicos, os direitos e vantagens, deveres e responsabilidades dos funcionários públicos civis da União". Assim dispo, visa o Estatuto deixar claro que os seus dispositivos têm aplicação, exclusivamente, ao pessoal civil e, mais, que só regula os direitos e deveres dos funcionários públicos e não os de outros cidadãos que, não providos em cargos federais, exerçam, a qualquer título, funções de caráter público.

O art. 2.º define o que se deve entender por funcionário público: é a pessoa legalmente investida em cargo público. Nesta definição afastou-se o Estatuto das correntes teóricas em matéria administrativa, que fazem depender tal qualidade de vários outros fatores, como o caráter permanente do emprego, etc.; preferiu seguir, a respeito, o conceito adotado pela Constituição, ao qual se ateu, em obediência ao ensinamento de Stainof: *la définition du fonctionnaire est liée plutôt à un système du droit positif* (*Le Fonctionnaire*, Paris, 1937, pág. 25).

O art. 3.º introduz uma novidade, empregando pela primeira vez, em nossa legislação, o termo *Serviço Civil Federal*, que define como "o conjunto das atividades civis diretamente a cargo da União". Não pareceu acertado manter a expressão Serviço Público Federal, até aqui adotada, por ser esta assás lata, abrangendo outros serviços, além dos diretamente exercidos pelo Estado. E' o que esclarece Ugo Forti, no passo adiante: "L'espressione pubblico servizio comprende due casi: quello dell'attività esercitata dalla pubblica amministrazione e quello dell'attività esercitata dal

privato" (*Diritto Amministrativo*, Napoli, 1931, vol. I, pág. 264). A própria Constituição Federal prevê e admite, por sua vez, a possibilidade de concessão de serviços públicos, como se vê do artigo 32, parágrafo único. Não podia, por consequência, ser adotado um termo que abrange campo muito mais amplo do que o pretendido.

O Serviço Civil, expressão consagrada na América do Norte e na Inglaterra, compreende nesses países, simplesmente, os funcionários do Poder Executivo, assumindo, entre nós, no Estatuto, um conceito mais amplo, por isso que abrange o conjunto das atividades civis diretamente a cargo do Estado. É que, inspirado no ideal democrático, busca o governo conceder a todos os servidores, indistintamente, os mesmos direitos e deveres, as mesmas regalias e obrigações. Daí estabelecer o art. 7.º que os princípios do Estatuto são extensivos aos funcionários do Poder Legislativo, à Magistratura, serventuários da Justiça e membros do Ministério Público, desde que não colidam com os dispositivos constitucionais.

Ainda pela mesma razão, prescreve o art. 8.º que o Estatuto Federal deverá servir de norma para a elaboração dos Estatutos dos funcionários estaduais e municipais. Não colhe quanto a este dispositivo a possível alegação de atentado à autonomia dos Estados, dado que é ponto incontroverso que as garantias conferidas pela Carta Constitucional não se referem tão somente aos funcionários federais, mas, por igual, abrangem os funcionários dos Estados e dos Municípios. Tais garantias têm o mesmo caráter que as prescrições constitucionais referentes aos direitos dos cidadãos, não obrigando, portanto, apenas, à União, mas também, aos Poderes Estaduais e Municipais. Logo, devendo os Estatutos locais ter como conteúdo obrigatório o art. 156 da Constituição, e sendo o Estatuto Federal, até certo ponto, uma lei interpretativa dos preceitos ali contidos, força é convir que a adoção deste, como base e padrão dos demais, se impunha como consequência natural e lógica.

Os demais artigos do título têm por fim caracterizar, nitidamente, para imprimir-lhes a necessária uniformidade, o que se deve incluir nos regulamentos e regimentos, deixando àqueles as prescrições "necessárias à aplicação geral e uniforme das leis" e a estes a organização das repartições e fixação de normas para o funcionamento das mesmas. Embora a rigor não constituam tais definições matéria pertinente ao Estatuto, que tem

por escopo "reger o provimento dos cargos públicos e o regime jurídico a que devem obedecer os funcionários", forçoso é concluir que inadiável se tornava tal especificação, para pôr termo às dúvidas, muito legítimas, que existiam no assunto.

DO PROVIMENTO E VACÂNCIA DOS CARGOS PÚBLICOS

O Título II disciplina a matéria referente aos cargos públicos, abrangendo capítulos distintos, onde trata minudentemente, de tudo que, mediata ou imediatamente, diz respeito aos cargos federais, desde a definição destes, regulamentação da capacidade para a função pública, normas relativas à seleção e nomeação de candidatos ao Serviço Federal e caracterização da posse e do exercício, até a vacância do cargo.

No Capítulo I, o art. 9.º, completando a definição de funcionário, constante do art. 2.º, conceitua os cargos federais como os "criados por lei, em número certo, com denominação própria e pagos pelos cofres da União". Tal definição está subordinada à cláusula restritiva — "para os efeitos do presente Estatuto", — porque não só seria assás difícil, quiçá impossível, uma definição universal de cargo público, como também porque, instituindo esse conceito, visou o Estatuto não compreender certas espécies de cargos não remunerados pelos cofres públicos, como, por exemplo, os dos serventuários de justiça, que, assim, ficaram excluídos do seu âmbito. Efetivamente, tais servidores gozam de situação especialíssima, ocupam lugar próprio na administração pública e não podem, por isso mesmo, sem grave erro, ser equiparados aos funcionários que recebem remuneração dos próprios cofres do Estado. Para regular-lhes os direitos e obrigações, deve ser baixada lei especial, a exemplo do que foi feito com o pessoal extranumerário. Agir de modo contrário, seria pretender medir pela mesma bitola grandezas heterogêneas. Vale notar que a cláusula restritiva, perfilhada pelo Estatuto, foi a adotada no projeto francês de 25 de maio de 1909, que assim rezava: "sont considérés fonctionnaires, pour l'application de la présente loi, tous ceux que occupent dans un service public de l'Etat, un emploi permanent".

Nos demais artigos constantes do capítulo são ratificados princípios da Lei do Reajustamento, mantida a classificação bi-partida dos cargos públicos, o princípio das profissões e das carreiras

e confirmando integralmente o postulado de que a criação, transformação ou supressão de cargos só será feita com indicação expressa, em cada caso, do ministério, do quadro, e da nomenclatura, observada a tabela de padrões de vencimentos em vigor. Visa esta última disposição impedir que se volva à situação caótica anterior ao reajustamento, quando a criação de cargos se fazia sem nenhum critério racional, estabelecendo-se nomenclatura multiforme e exótica, com os mais arbitrários níveis de remuneração.

O artigo 15 consagra o princípio da formação racional das carreiras, estatuidando que o número de cargos de uma classe será maior que o da classe imediatamente superior, regra essa de irrecusável alcance prático.

Pelo § 2.º desse artigo os cargos criados, em carreiras já existentes, serão incorporados às classes respectivas, pois, do contrário, se desvirtuaria o princípio firmado de profissionalização das carreiras, criando-se cargo isolado com identidade de atribuições.

DO PROVIMENTO

Cogita do "Provimento" o Capítulo II. E o faz proclamando, de início, a acessibilidade dos cargos públicos a todos os brasileiros, observadas as restrições e condições de capacidade prescritas nas leis e regulamentos ou instruções emanadas dos órgãos incumbidos de selecionar os candidatos.

Assim dispondo, o Estatuto interpreta devidamente a Constituição Federal, tornando certo que "as condições de capacidade" a que se refere a Carta Política não dizem respeito, unicamente, à capacidade *intellectual*, como alhures tem sido sustentado, mas, ao invés, devem ser entendidas na *acepção jurídica*, compreendendo a soma dos requisitos estabelecidos em lei ou a aptidão legal para o desempenho de cargo público. A subordinação às condições prescritas nas instruções emanadas dos órgãos técnicos visa possibilitar maior flexibilidade, de sorte a permitir perfeita seleção dos candidatos ao Serviço Civil.

Ratifica, a seguir, o Estatuto o postulado de que as nomeações para os cargos federais cabem, ressalvadas as restrições estabelecidas na Constituição, ao Presidente da República e cataloga, após, os meios de provimento dos cargos, que perfazem o total de sete: nomeação, promoção, transferência, reintegração, readmissão, reversão

de aposentados e aproveitamento de funcionários em disponibilidade. Esta especificação vem suprir séria lacuna da nossa legislação, pois que, embora existissem alguns dispositivos sobre o assunto, eram eles imprecisos, confusos e lacunosos, além de se encontrarem perdidos no tumulto de inúmeras leis esparsas.

O art. 20 prevê os diferentes requisitos que integram a *capacidade* para o serviço, entre os quais merecem especial destaque o que fixa a idade mínima em dezoito anos e os que exigem a prova de aptidão para o exercício do cargo e a habilitação em concurso.

DA VACÂNCIA

O Capítulo III refere-se à "Vacância". Poderá parecer inútil ou supérfluo estabelecer no Estatuto quais os casos em que esta ocorre. Assim não é, contudo, por isso que da inexistência de dispositivo legal a respeito, tem decorrido uma série de confusões altamente prejudiciais, considerando-se, por vezes, vagos para efeitos de substituição e outros, cargos dos quais apenas se encontra afastado, por qualquer motivo, o respectivo titular. O Estatuto visou pôr um paradeiro a tais confusões, fixando de maneira clara e definitiva quais as hipóteses em que o funcionário perde totalmente a ligação com o cargo e ocorre a vacância efetiva deste. Assim fazendo, quiz, também, deixar claro quais os casos em que é necessária a expedição de título declaratório da vacância e os em que esta decorre, automaticamente, do próprio ato ou fato que a determina. Correlatamente tratou o Capítulo de estabelecer e fixar os casos de dispensa de função gratificada, a cujo respeito existia também grande confusão na prática.

DOS CONCURSOS

O Capítulo IV dispõe sobre o provimento dos cargos, estabelecendo os diferentes modos por que pode o mesmo ocorrer e catalogando, a seguir, no art. 20, as condições de capacidade para o provimento, entre as quais avulta a exigência de concurso, dispensável somente quando se tratar de cargos isolados.

Inútil repisar os argumentos a favor do concurso. Já a Lei do Reajustamento adotara esse meio como básico e imprescindível para a escolha dos candidatos ao funcionalismo. Efetivamente,

é essa a única maneira prática e eficiente para recrutamento de pessoal capaz e apto. Tem, além de outras vantagens indiscutíveis, a de afastar inteiramente a interferência perniciosa da política na escolha e seleção do funcionalismo. O sistema de *livre escolha*, tão do agrado dos cabos eleitorais e dos chefes políticos, do regime passado, não pode prevalecer, hoje, quando se cogita com fervor de obter dos quadros públicos o máximo de rendimento, pelo emprego de pessoal idôneo.

Além disso, assegurando a Constituição a acessibilidade dos cargos públicos a todos os brasileiros, a instituição do concurso se impunha como consequência indeclinável, por isso que de outro modo seria burlada a garantia constitucional. Só o concurso pode, efetivamente, possibilitar a todos a disputa de emprego nos quadros da administração. O Estado Novo, essencialmente democrático, não podia deixar de perfilhar esse princípio, tão desprezado pela licenciosidade do regime anterior, que, sob a máscara de um liberalismo falso e corrupto colocava nas mãos de meia dúzia de protegidos e afilhados a disposição dos cargos públicos, que se distribuíam ou se negociavam, como se constituíssem um patrimônio dos respectivos titulares.

O art. 28, estabelecendo que os concursos serão de provas, de títulos, ou de provas e títulos, vem, também, interpretar o dispositivo constitucional, onde alguns procuraram ver uma proibição à exigência concomitante e simultânea capitulada no final do artigo. É de ver que a disjuntiva "ou" empregada na letra *b* do art. 156 do Estatuto Político teve por escopo dar flexibilidade ao texto, permitindo a escolha entre uma e outra forma, o que não seria possível se houvesse empregado a copulativa "e". Não houve, em absoluto, nem podia ter havido, o intuito de proibir o uso de fórmula mixta. Só a interpretação gramatical ou filológica do texto — hoje inteiramente afastada pela hermenêutica científica — poderia ver no preceito amplo e aberto aquela proibição.

O art. 32, isentando do limite de idade para inscrição em concurso e para nomeação os que já forem funcionários federais, marca também uma grande conquista da classe, constituindo, até certo ponto, um prêmio e um incentivo aos servidores que, na ânsia de aperfeiçoamento e melhoria, busquem, pelo concurso, galgar posições mais elevadas.

DAS NOMEAÇÕES

O Capítulo V, referindo-se às nomeações, estabelece, de início, que estas serão feitas de três modos distintos :

- a) a título precário, para estágio probatório;
- b) em comissão, quando se tratar de cargo isolado, que deva ser provido nesse caráter ;
- c) em caráter interino.

O estágio probatório foi estabelecido, de modo geral, pela Lei do Reajustamento e vem agora, no Estatuto, devidamente regulamentado. Efetivamente, tardou o Brasil em adotar semelhante estágio que em outros países, como na América do Norte, Itália e Bélgica, por exemplo, constitui, praticamente, uma *segunda fase* das provas de seleção a que se devem submeter os candidatos à função pública. O simples concurso, feito antes de nomeação provisória, não deve nem pode bastar para a admissão definitiva. É preciso que o funcionário demonstre *em serviço* a sua real e efetiva capacidade para o desempenho do cargo.

Poderá, no entanto, parecer à primeira vista que, diante do novo conceito de estabilidade, que permite a dispensa do funcionário ineficiente ou inepto, razão não ha para que se conserve o estágio probatório. Assim não é, contudo, por isso que a demissão por inépcia do funcionário que disponha de estabilidade, dependerá sempre de processo administrativo, enquanto que a demissão do funcionário em estágio poderá ser feita automaticamente, ao término do prazo ou mesmo antes, se a inaptidão se manifestar clara e irrecusável. Arma-se, destarte, o Estado de meios imediatos de defesa contra o mau funcionário, impedindo que este adquira a garantia de permanência no serviço público.

O art. 35 constitui, também, inovação das mais necessárias. É comum, ainda hoje, pleitearem-se nomeações com fundamento em concursos caducos. O Estatuto não podia, por consequência, silenciar o assunto, razão por que taxativamente vedou "a nomeação de candidato habilitado em concurso, após a expiração do prazo de sua validade". Realmente, se os prazos de validade não são arbitrariamente fixados, mas obedecem a um critério superior cientificamente orientado, é bem de ver que, uma vez vencido o termo, não deve mais prevalecer a classificação feita, para justificar a investidura. Isso impor-

taria em uma burla ao limite de validade estabelecido e seria, além disso, flagrantemente ilegal, porquanto, exigindo a Constituição o concurso para o ingresso no Serviço Civil, é óbvio que, esgotado o prazo e inexistente o concurso por caducidade, ilegítima será a investidura.

Quanto à nomeação interina, não podia, também, o Estatuto deixar de prescrever certas e determinadas exigências. Até aqui tais nomeações eram feitas *ad libitum* das autoridades, sem dependência de qualquer requisito. O Estatuto passou a subordinar o provimento interino à prova dos requisitos capitulados nos *itens* I a VI e VIII do art. 20, entre os quais se encontra o de prova de *sanidade física*. É uma exigência que visa defender o interesse da administração, por isso que, pelo Estatuto, o interino terá direito a licença, com vencimentos integrais, para tratamento de saúde, e, correlatamente, preservar os próprios funcionários contra a possível nomeação de portadores de moléstias contagiosas.

Ainda estabelece o Estatuto que as nomeações em caráter interino só poderão ser feitas para as classes iniciais das carreiras ou em cargos isolados, mas, em qualquer hipótese, somente quando não haja candidatos habilitados em concurso. Trata-se de uma determinação de irrecusável e indiscutível alcance porque não será razoável permitir a nomeação interina, desde que haja candidatos devidamente habilitados em concurso, aguardando investidura.

O § 2.º do art. 38, estabelecendo que o exercício interino não isenta o ocupante do cargo da prestação de concurso, visou pôr um dique à avalanche de pedidos, que neste sentido foram formulados ao Conselho Federal do Serviço Público Civil e continuam a aportar ao D. A. S. P., de funcionários interinos que persistem em desconhecer o dispositivo constitucional, que a nenhum título dispensa o concurso para o provimento de cargos de carreira.

DAS FIANÇAS

O Capítulo VI, concernente às fianças, além de esclarecer várias dúvidas existentes na legislação anterior, contem inovação de marcada importância, no tocante à permissão de fiança em apólices de seguro de fidelidade funcional, emitidas por institutos oficiais ou companhias legalmente autorizadas a explorar no país essa modalidade de seguro. Até agora, só aos ricos ou pro-

tegidos era dado desempenhar funções para cujo exercício não pudesse o Estado dispensar a prestação da fiança. O Estatuto, admitindo o seguro de fidelidade, vem de encontro ao mais puro ideal democrático, possibilitando aos humildes e pequenos o desempenho daqueles cargos, mediante o pagamento de um prêmio ao alcance de todas as bolsas.

O § 4.º do art. 39, estabelecendo que o responsável por alcance ou desvio de material não fica isento da ação administrativa e criminal que couber, ainda que o valor da fiança seja superior ao prejuízo por ventura verificado, dirime, de modo claro e insofismável, certa hesitação que a esse respeito existia, em face da legislação vigente. Por outro lado, é irrecusável a procedência da medida cristalizada no Estatuto, pois não seria razoável, sob qualquer aspecto, que se permitisse ao funcionário praticar alcances e desvios somente porque a fiança prestada garante o ressarcimento do prejuízo sofrido pelos cofres públicos. Acresce notar que, permitido o seguro de fidelidade, haveria, de qualquer modo, na hipótese de crime, prejuízo certo para o instituto ou empresa seguradora e, além disso, vige integralmente, na esfera penal, o princípio de que a restituição do objeto subtraído ou a reparação do dano não dirime, nem justifica, a responsabilidade do agente.

Ainda quanto à fiança merece referência a inovação do Estatuto, que fez a prestação dessa garantia preceder à posse no cargo. Sem dúvida é inovação de grande importância. Eis que devendo aquela exigência ser cumprida antes de se iniciar a atividade do funcionário, é bem de ver que a ocasião própria para o oferecimento da prova desse requisito é, justamente, o momento da posse, quando é oferecida a prova dos demais requisitos exigidos em lei.

DA POSSE

Trata o Capítulo VII da posse. E o faz com muita clareza e precisão, explicando, de início, que essa formalidade só será cumprida para a investidura do cidadão em cargo ou função gratificada, estabelecendo, categoricamente, no parágrafo único do art. 40 que não haverá posse nos casos de promoção, ou designação para o desempenho de função não gratificada. Destina-se tal preceito a pôr cobro à praxe, um tanto espalhada nas repartições, de se dar posse por qualquer motivo, até mesmo no caso de funções de cunho secundário, não remuneradas.

O art. 41, consolidando dispositivos de leis esparsas, cataloga as diversas autoridades a quem incumbe dar posse aos cidadãos nomeados, incluindo mesmo alguns cargos e funções alheias ao âmbito do Estatuto, com o intuito de pôr termo à situação dúbia e confusa até agora vigente. Firmou-se, como regra, o princípio de que, para dar posse, os competentes são os Diretores ou Chefes do Serviço do Pessoal, discriminando-se, a seguir, as exceções decorrentes da Constituição ou da própria natureza das repartições onde devam servir os empossados.

Como formalidade para a posse continuará o regime de assinatura de um termo, em que a pessoa nomeada ou designada prometa cumprir fielmente os deveres do cargo, sendo esse termo, cujo modelo será padronizado, arquivado, depois dos competentes registros, no Serviço do Pessoal.

Estabeleceu-se, ainda, que, ao empossar-se, receberá a pessoa nomeada um exemplar da Constituição, outro do Estatuto dos Funcionários, bem como uma coleção completa de leis, regulamentos, regimentos e instruções que lhe sejam necessárias ao bom desempenho do cargo. Colimasse obviar, assim, o erro de querer-se exigir do funcionário a fiel observância das leis e regulamentos, sem fornecer-lhe os elementos imprescindíveis ao seu conhecimento, sabido como é, quão difícil se torna, por vezes, em meio à nossa legislação tumultuária e esparsa, a descoberta de leis sobre determinados assuntos. Pelo Estatuto, todas as leis, regulamentos, regimentos e instruções que lhe sejam uteis para o desempenho do cargo dever-lhe-ão ser entregues, desde logo. Desnecessário parece encarecer a vantagem de semelhante iniciativa.

O art. 45, de modo terminante e incisivo, impõe à autoridade que der posse o dever de verificar se foram satisfeitas todas as condições estabelecidas em lei ou regulamento para a investidura no cargo, inclusive a fiança, quando exigida. Foi esse o meio encontrado para fiscalizar o cumprimento das determinações legais, no que concerne à investidura. A posse só deverá ser dada após a apresentação, pelo cidadão, à autoridade competente, das provas exigidas pelo Estatuto ou pelo regulamento.

Foi mantido o prazo de trinta dias para a tomada da posse, facultando-se, ainda, a prorrogação por espaço de tempo não superior a 90 dias. Esta, porém, deverá ser requerida dentro do prazo legal para a posse e a sua concessão fica ao

arbitrio da autoridade competente, que poderá concedê-la ou negá-la, tendo em vista as alegações do peticionário.

DO EXERCÍCIO

O Capítulo VIII regula o "Exercício", que se caracteriza pela permanência do funcionário em serviço. No Estatuto, o exercício independe de qualquer formalidade, advem automaticamente da própria apresentação do funcionário para desempenhar as suas funções. Todavia, o início, a interrupção e o reinício do exercício deverão ser obrigatoriamente lançados na Caderneta do Funcionário, feitas as necessárias comunicações ao serviço do pessoal.

Estabelece o Estatuto, como regra, que o exercício deverá ter lugar na repartição em cuja lotação houver, de fato, ocorrido a vaga, exigindo para que o funcionário possa servir ou trabalhar em local ou repartição diferente daquele em que tiver exercício pela lotação, prévia e expressa autorização do Presidente da República, devendo o pedido indicar *comprovadamente* o motivo do afastamento e o período de sua duração. Pretende, deste modo, o Estatuto golpear cerce o abuso das requisições para servir em gabinetes e outras que constituem, via de regra, mera simulação, para permitir ao máu funcionário, com a isenção de ponto, a faculdade de transformar o emprego público em um *seguro de renda*, pois, a tanto importa o comparecimento à repartição, simplesmente, no "dia do pagamento", para assinatura da folha e percepção de vencimentos. As circulares da Presidência, mormente a última, n. 7/38, embora tenham concorrido para determinar a redução do número de "requisições" e "dispensas de comparecimento" não lograram, ainda, acabar, de vez, com semelhante abuso, que está a exigir medida severa e radical. A providência consignada no Estatuto, de comprovação do motivo do afastamento, parece capaz, de solucionar definitivamente a questão.

Ainda o art. 57 visa coibir outro abuso, estabelecendo que não poderá exceder de quatro anos, contados da data da entrada em exercício, a permanência do funcionário em comissão no estrangeiro. Têm fim, deste modo, as comissões por "tempo indeterminado", tão comuns na nossa prática administrativa.

O art. 58 e seu parágrafo contemplam os casos dos funcionários afastados de suas fun-

ções para exercício de mandato político, distinguindo entre o de natureza *executiva* e o legislativo. No primeiro caso, o funcionário será considerado em exercício enquanto durar o mandato; no segundo, o tempo será contado apenas durante o período das sessões. Incontestáveis a procedência e o acerto de tais prescrições por isso que, estando no desempenho de função relevante, não seria justo prejudicar o funcionário, sendo, por outro lado, altamente moralizadora a disposição que, no caso de mandato legislativo, determina a contagem do exercício apenas no período das sessões.

DA PROMOÇÃO

O Capítulo IX, que cogita da "Promoção", é, sem dúvida alguma, um dos mais importantes do Estatuto, por encerrar matéria de excepcional relevância.

Até a Lei n. 284, de 1936, imperava no assunto um critério falho e injusto. O empenho político, o pistolão, decidiam do merecimento, com sacrifício dos bons funcionários que não dispunham de proteção eficiente ou de padrinhos prestigiosos. A Lei do Reajustamento lançou o embrião, a base de uma reforma radical do critério até então adotado, preparando o terreno para o Regulamento de Promoções aprovado pelo Decreto n. 2.290, de 23 de janeiro do corrente ano.

Esse regulamento foi adotado em suas linhas gerais no Estatuto, por isso que, indubitavelmente, consubstancia medidas de acerto indiscutível. A avaliação do merecimento pela apuração das três condições — fundamentais, essenciais e complementares, — é de se manter intangível, dado que constitui irrecusavelmente um princípio que conduz à real verificação do mérito, permitindo recompensar, com justiça, os que maior dedicação revelarem no serviço público.

As ligeiras modificações feitas pelo Estatuto, no sistema seguido, não lhe alteram em absoluto a estrutura, mas se atêm a pontos meramente secundários, destinando-se a afastar certos percalços que ainda se opunham à perfeita execução do Regulamento, evitar dúvidas que se esboçaram na primeira fase de sua aplicação e fixar medidas tendentes a possibilitar maior brevidade no processamento das promoções, cercando das maiores cautelas o julgamento pelos chefes de serviço, afim de impedir a distribuição de notas arbitrárias ou injustas, por proteção ou benevolência, dos que

ainda não se integraram no verdadeiro sentido de sua missão, conspurcando a elevada função julgadora que lhes é atribuída.

Os arts. 77 e 78, reproduzindo o Regulamento de Promoções, ratificam o postulado de que ao funcionário é vedado pedir, por qualquer forma, a sua promoção, sob pena de advertência, determinando que as recomendações, pedidos e solicitações de terceiros, em favor do funcionário, devidamente verificada a sua autenticidade, importarão na diminuição dos pontos atribuídos em consequência da apuração de seu merecimento.

Confirmando essa tese, visou o Estatuto assegurar mais e mais a justiça do julgamento, a par de considerar altamente censurável o procedimento do funcionário que, em detrimento de seus colegas, pleiteia a atribuição de um merecimento ao qual não faça jús. O trabalho de equipe e o fomento ao espírito de cooperação seriam atingidos em cheio se não se peiasse a arremetida ilícita de tais funcionários.

Igualmente, a punição se impõe como sintoma revelador, que é da falta de confiança na ação do Governo Nacional, que procurou cercar das maiores garantias o processamento das promoções, criando, com o fim de assegurar perfeito êxito do sistema adotado, uma verdadeira rede de órgãos especializados: os serviços do pessoal, as comissões de eficiência e o D. A. S. P.

O art. 79, subordinando a promoção, por merecimento ou antiguidade, à posse de diploma considerado obrigatório por lei para o exercício profissional inerente à carreira a que pertencer o funcionário, é uma consequência do princípio constitucional da regulamentação das profissões liberais.

Já o Governo Provisório, instituído pela Revolução de 1930, cogitara da matéria, que hoje deve, mais do que anteriormente, após o advento do Estado Novo, ser tomada na devida extensão, em face do sistema corporativo adotado pela Carta Política de 10 de novembro.

DA TRANSFERÊNCIA

Provê sobre a "Transferência" o capítulo X. A Lei do Reajustamento, no art. 35, previra, apenas, a hipótese de transferência ou permuta entre funcionários de carreiras diferentes, subordinando-a à prestação de provas de habilitação. Verificando, porém, a insuficiência do preceito, que não podia nem devia ser interpretado como veda-

tivo das transferências entre cargos da mesma carreira de quadros ou ministérios diferentes, o Conselho Federal do Serviço Público Civil ampliou o alcance do dispositivo, aplicando-o, por analogia, às outras transferências.

O Estatuto supre a lacuna, regulando, de forma perfeita, todas as hipóteses em que será possível a transferência, admitindo-a, tanto a pedido do funcionário como no interesse da administração, a juízo do Governo.

Nesta última hipótese ela constitui uma decorrência lógica do princípio da readaptação que, muitas vezes, só poderá ter lugar com o aproveitamento em carreira ou profissão diversas.

A transferência entre cargos de carreira só é permitida no Estatuto, para a mesma classe, medida salutar e de irrecusável alcance prático, tendente a impedir totalmente a burla dos princípios orientadores da lei de promoções.

A pedido do funcionário, admite-se a transferência, porque não pareceu justo, ou pelo menos vantajoso, à administração, coagi-lo a trabalhar em serviço ao qual não se adapte ou em lugar que lhe não convenha. É uma medida sábia, de alto alcance e de real vantagem para o serviço, que tenderá necessariamente a desenvolver-se e aperfeiçoar-se, quando o funcionário trabalhe com boa vontade, em matéria de sua predileção.

No interesse do serviço, a transferência visa permitir maior flexibilidade no jogo dos quadros e repartições, constituindo uma consequência natural do princípio da readaptação que, muitas vezes, só poderá ter lugar com o aproveitamento em carreira ou profissão diversas.

A transferência entre cargos de carreira só é permitida, no Estatuto, para a mesma classe, com o objetivo de assegurar os princípios orientadores da lei de promoções.

DA READAPTAÇÃO

Reveste-se de especial relevo, no Estatuto, a instituição da Readaptação do funcionário, atendidos os seus "pendores vocacionais, capacidade física e nível intelectual", pelo cunho particular de interesse que apresenta.

Repousa esse instituto em fundamentos científicos de "psico-técnica" e traz, em seu arcabouço, uma soma razoável de possibilidades para os servidores do Estado.

Estudando as faculdades do homem, sob o ponto de vista de sua aplicação ao trabalho, per-

mite a ciência psico-técnica pesquisar no indivíduo as aptidões e qualidades que lhe são peculiares, adaptando-o então, a elas, e, conseqüentemente, aumentando e melhorando a sua produção de trabalho.

O espírito pragmático e dinâmico de Henry Ford, cujo nome simboliza, no conceito universal, o poder realizador do homem, foi dos primórdios a conciliar a teoria da readaptação do indivíduo segundo seus pendores, partindo do princípio de que o trabalho é a condição primacial da vida. E dos resultados que advieram para a coletividade americana dizem eloquentemente a ressonância no meio econômico e as imitações sucessivas. Pois bem, o presente Estatuto veio integrar essa regra, altamente salutar e de grande alcance moral, na legislação pátria.

De fato, inúmeros são os casos de pessoas desviadas, por erro inicial, de seus verdadeiros pendores, disso resultando, muitas vezes, conceitos menos verdadeiros acerca de suas capacidades, que, melhor conduzidas, atingirão, por certo, outro resultado.

Por outro lado, a depreciação natural da *condição-vida* subordinada, como se acha, à ação do tempo, produz a incapacidade do homem para determinada função, sem que, todavia, o impossibilitado de trabalhar em outro mister. O mesmo pode suceder a um funcionário, em consequência de acidente.

Oferece-lhe, pois, o novo instituto da readaptação a solução para qualquer dos casos figurados, dando ao servidor público o ensejo de buscar uma atividade condizente com a sua formação e tendência.

Como se verifica, está a readaptação intimamente relacionada com o princípio fundamental da Lei do Reajustamento — formação de carreiras profissionais — e mantém correlação com o capítulo da estabilidade do funcionário.

É de destacar-se ainda o alcance moral da inovação, que se inspirou na verdade e na justiça, para permitir a reabilitação do funcionário considerado inútil em determinado setor, mas que o não é, de fato, si se lhe atenderem aos "pendores vocacionais".

Do ponto de vista de economia é indiscutível a eficácia da "Readaptação", que possibilita ao Estado, ao invés de aposentar um servidor presumida ou parcialmente incapaz, aproveitar-lhe as energias em outro ramo de atividade que mais se ajuste às conveniências de ambos.

Atende-se mais para o drama social e moral que se desenrola no individuo bem formado que, sentindo-se em condições de trabalhar e produzir, se vê obrigado a aceitar a aposentadoria. Esta, de prêmio que é, será encarada como humilhação, cujas consequências são imprevisíveis. Surgiriam nessa altura o dever social do Estado de intervir no sentido de amparar o seu funcionário, e o novo instituto de readaptação o permite, de maneira positiva e racional.

DA REMOÇÃO

O Capítulo XII trata da remoção, definindo-a como "o ato que desloca o funcionário para outro serviço ou repartição".

O Capítulo reforça e regula os princípios básicos contidos no art. 32 da Lei do Reajustamento que pôs termo ao dogma, da "inamovibilidade", que constituia um dos polifacéticos "direitos adquiridos" do funcionalismo. O Estatuto mantém a remoção, por conveniência do serviço, a juízo do Governo, admitindo-a, também, a pedido do funcionário.

Regulou a matéria de maneira sucinta e clara, indicando, expressamente, as diversas autoridades competentes para determinar a remoção, pondo termo à obscuridade até aqui reinante. Quando a remoção for de um para outro serviço ou repartição, dentro do mesmo quadró, a portaria será expedida pelos diretores gerais da administração e, quando para outro órgão integrante das repartições ou serviços, caberá a expedição do ato respectivo ao chefe da repartição ou de serviço.

DA PERMUTA

A "Permuta" constitui o objeto do Capítulo XIII e é conceituada como uma dupla transferência ou uma dupla remoção, conforme o caso.

Não havia razão para suprimir a faculdade de permuta, desde que se cercasse o interesse do serviço de todas as garantias, afim de pô-lo a coberto de qualquer prejuízo. Não seria justificável obrigar o funcionário, sem razão plausível, a trabalhar em um local onde se sentisse constrangido ou submetê-lo a um serviço contrário à sua índole e a seu gosto. Permitiu-se, por isso mesmo, a permuta, estabelecendo, contudo, várias medidas assecuratórias do interesse da administração.

O art. 93 estatue que a permuta só poderá ser feita mediante *pedido escrito* dos interessados, afim de pôr o funcionalismo ao abrigo de maiores garantias.

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

As funções gratificadas constituem o objeto do Capítulo XIV. Entende-se por função gratificada a instituída em lei, regulamento ou regimento, para atender aos encargos de chefia, e outros que não aconselhem a criação de cargos públicos, e que o funcionário desempenha, como extensão das atribuições próprias de seu cargo e carreira.

O conceito de "função", criado pela Lei do Reajustamento, numa fórmula nova e feliz, foi integralmente mantido no Estatuto, como se vê da definição acima transcrita, mas se esclareceu com precisão, que serão gratificadas somente aquelas funções expressamente assim instituídas em lei, regulamento ou regimento. Não é qualquer função desempenhada pelo servidor que permite atribuir-se a este o pagamento de gratificação. Esta só é devida quando existir, a respeito, disposição taxativa.

Cumpra assinalar, ainda, que o conceito da Lei do Reajustamento foi perfilhado, porque substancia providência de acendrada justiça, determinando, ao invés da criação de *cargos* para a direção de repartições e serviços, a simples designação de um dos componentes da lotação respectiva para o exercício da função, com economia para os cofres públicos e grande vantagem para o funcionalismo.

DAS SUBSTITUIÇÕES

Quanto às substituições, previstas no Capítulo XV, foi mantido, em suas linhas gerais, o decreto-lei n. 618, do corrente ano, feitas pequenas alterações aconselhadas pela prática. É que esse decreto se integra perfeitamente no plano de racionalização delineado pela Lei n. 284, de 1936, cujo sistema não mais permite a designação de funcionário de uma classe de determinada carreira para exercer, no impedimento do efetivo, cargo de classe imediatamente superior da mesma carreira. Hoje, não se pode mais identificar a função pela classe, mas sim, pela carreira a que o mesmo pertence, de sorte que as atribuições inerentes a uma carreira podem ser cometidas indis-

tintamente aos componentes das suas diferentes classes. A lotação das repartições deve ser constituída de tal sorte a se suprirem as necessidades eventuais.

Assim, o art. 96, estabelecendo que gratificação de função caberá a quem nela estiver legalmente investido, firmou, contudo, o princípio de que terá direito à gratificação de função o funcionário que se ausentar em virtude de férias, nojo, gala de casamento, serviços obrigatórios por lei ou de atribuições decorrentes de sua função.

Dispondo nesse sentido, o Estatuto corrige a lei anterior, que negava ao substituto e ao substituído quaisquer vantagens, nos casos de afastamentos pelos motivos enumerados. Realmente um estudo melhor da matéria convenceu da inexistência daquele preceito, que mandava não pagar a gratificação de função. Quem se ausenta para prestar serviços obrigatórios por lei, por nojo, casamento ou férias, não pode, nem deve sofrer qualquer prejuízo pecuniário.

Ainda contempla o artigo um novo caso, não previsto na legislação vigente: a ausência do funcionário para a prática de atribuições decorrentes da sua função. Até aqui, o funcionário que fosse tomar parte em congressos científicos, em razão mesmo de sua função, desde que se afastasse desta, ficaria privado da gratificação respectiva. O projeto corrige essa falha, facultando o afastamento com remuneração integral.

Por outro lado, assegurando o pagamento de gratificação nos afastamentos determinados pelos motivos expostos, não quiz, contudo, o projeto prejudicar o funcionário substituído, assegurando a este, também, o pagamento da gratificação respectiva. É o que prescreve o art. 101, pondo-se em harmonia com o princípio geral que reconhece direito à gratificação de função ao servidor, que realmente a exercer.

Outra inovação importante do Capítulo é a faculdade agora reconhecida ao funcionário provido em cargo isolado de exercer interinamente outro cargo da mesma natureza, o que, até então, se vedava de modo terminante. Era, indiscutivelmente, um critério injusto porque si se permitia aos estranhos ao quadro do funcionalismo, independente de provas de aptidão ou de capacidade, o provimento interino, razão maior haverá para facultá-lo ao funcionário que se submeteu a concurso e vem dando demonstração diuturna de sua eficiência e capacidade. O Estatuto permite o solucionamento de inumeros casos concretos, que

atorméntavam a administração, como os dos assistentes de professores e ajudantes de tesoureiros, os quais eram, indubitavelmente, os mais indicados para substituir, respectivamente, os professores e os tesoureiros. Quanto aos cargos de carreira, não foi possível adotar a mesma orientação, por ferir de frente o princípio de especialização profissional.

DO APROVIMENTO DE FUNCIONARIOS POSTOS EM DISPONIBILIDADE

Situação precária e da qual deve o Estado cuidar é, sem dúvida alguma, a do funcionário posto em disponibilidade em virtude da supressão do respectivo cargo.

Por essa razão, determina o Estatuto que os funcionários nessas condições têm preferência absoluta para o preenchimento de todas as vagas que se verificarem nos quadros do funcionalismo, qualquer que seja a forma de provimento, inclusive a de promoção por antiguidade.

Parecerá, à primeira vista, que esse critério não é justo, porque pode prejudicar o funcionário a quem caberia a vaga a ser provida mediante promoção por antiguidade.

Na realidade, entanto, a medida proposta é calcada nos princípios de justiça e acarretará notável economia para os cofres públicos. Em primeiro lugar, porque o funcionário que tenha sido posto em disponibilidade, pela supressão do cargo que ocupava, tem, regra geral, um grande decréscimo de vencimentos, o que para ele constitue uma penalidade de que não se fez merecedor, porque nenhuma culpa lhe cabe pela supressão do cargo.

Muito mais justo e humano é, portanto, o seu aproveitamento imediato, para que se corrija essa situação de inferioridade.

Para um funcionário que aguarda promoção no gozo de todas as vantagens do cargo, é muito menos prejudicial a espera de outra vaga do que para o que está em disponibilidade, com redução das vantagens pecuniárias e perda de tempo de efetivo exercício, que somente será contado para efeito de aposentadoria.

Cabe, ainda, ressaltar que grande será a economia dos cofres públicos si houver o imediato aproveitamento dos funcionários em disponibilidade, porque estes, mau grado os proventos reduzidos que percebem, constituem como que um quadro *suplementar*, remunerado, mas que nenhum serviço presta, enquanto naquela situação.

Estabelece o Estatuto que o aproveitamento, depende, sempre, de prévia inspeção médica, dar-se-á, tanto quanto possível, em cargo de natureza e vencimentos iguais aos do cargo que o funcionário ocupava quando foi posto em disponibilidade.

Consigna, ainda, que, si o aproveitamento se verificar em cargo de vencimentos inferiores aos proventos da disponibilidade, o funcionário terá direito à respectiva diferença.

Nos casos de haver sido a disponibilidade aplicada como penalidade, na forma do art. 157 da Constituição, o aproveitamento só poderá ser feito após verificação, em processo regular, de terem cessado os motivos que a determinaram.

DA REINTEGRAÇÃO

Medidas várias consagrou o Estatuto sobre a "reintegração", para que não mais se processasse a mesma independentemente de normas assecutorias dos direitos do Estado e do funcionário.

Definida a reintegração, como "o ato pelo qual ex-funcionário reingressa no serviço público com ressarcimento de prejuízos sofridos, uma vez apurada em processo regular a ilegalidade do ato de sua destituição ou a improcedência das razões que a determinaram", declara o Estatuto que a mesma se fará em virtude de decisão administrativa ou sentença judicial passada em julgado, procedendo-se, neste último caso, na forma que for prescrita na sentença.

De acordo com o Estatuto, a reintegração se fará no mesmo cargo anteriormente ocupado pelo reintegrado ou, si aquele houver sido transformado, no resultante dessa transformação.

Quando o cargo tiver sido extinto, a reintegração será feita em outro, respeitada a habilitação profissional e, no caso de impossibilidade de assim se proceder, será o funcionário declarado em disponibilidade, com proventos iguais ao vencimento que percebia na época de sua demissão.

Dispõe, finalmente, o Estatuto que, efetivada a reintegração, será destituído de plano, ou reconduzido ao cargo que anteriormente ocupava, o funcionário provido na vaga deixada pelo que fora destituído, sem direito a qualquer indenização, não ficando, contudo, sujeito à reposição das importâncias a que tiver feito jús.

DA READMISSÃO

O instituto da readmissão nasceu da necessidade de estabelecer-se, em lei, a diferenciação entre esse e o da reintegração, de modo a evitar-se a confusão entre ambos, comumente observada. O primeiro se caracteriza pelo fato de nenhum onus acarretar à União, ao passo que o segundo tem conceituação oposta, ocasionando, sempre, ressarcimento de prejuízos.

De modo explícito e formal, deixam-se conhecer, no presente Estatuto, um e outro, destacando-se-lhes precisamente as particularidades que os distinguem.

A readmissão resguarda apenas o direito do funcionário ao "tempo líquido de efetivo exercício contado para aposentadoria e se processa, a juízo do Governo", quando verificado não mais subsistirem os motivos determinantes do ato que destituiu o funcionário.

Distinguem-na ainda outros característicos, tais como o de se poder efetivar em outro cargo, "respeitada a habilitação profissional" e o de depender da "existência de vaga, a ser preenchida por merecimento".

DA REVERSÃO DE APOSENTADOS

E' este um instituto de direito público que, si não é novo, porque de ha muito se verificam reversões de aposentados, é, pelo menos, pela primeira vez regulado de modo preciso com fundamentos racionais, indispensáveis à perfeita observância dos princípios de organização do serviço público, postos em prática com a vigência da lei n. 284, de 28 de outubro de 1936.

Várias são as condições de cujo implemento o Estatuto faz depender a reversão.

Assim, é indispensável que o aposentado não tenha idade superior a cinquenta e oito anos e que, mediante processo regular, fique comprovado não subsistirem os motivos determinantes da aposentadoria.

As outras exigências têm em mira assegurar a reversão do aposentado para cargo de carreira profissional igual ao que exercia antes da aposentadoria, ou em cargo isolado para o qual tenha habilitação, e a defender os interesses dos demais funcionários, para que, com a reversão, não sejam estes prejudicados em seus direitos.

DÓS DIREITOS E VANTAGENS

Desde que o Estatuto dispõe sobre os direitos e vantagens do funcionário, sistematizando e prescrevendo normas tendentes a fixá-los, de modo positivo, indispensável se tornou, preliminarmente, fazer a discriminação dos mesmos, afim de que, particularmente, deles tratasse.

Assim, o título III "Direitos e vantagens", foi subdividido nos seguintes capítulos: do vencimento e da remuneração; das gratificações; das diárias; das ajudas de custo; das férias; das licenças; das concessões; da estabilidade; da disponibilidade; da aposentadoria; da acumulação e da assistência ao funcionário. E em cada um desses capítulos é, minudentemente, tratado o assunto respectivo.

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

De início, define o Estatuto o que seja vencimento e remuneração:

Vencimento — é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo correspondente ao padrão fixado em lei.

Remuneração — é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, correspondente a dois terços do padrão de vencimentos e mais as quotas ou percentagens que, por lei, lhe tenham sido atribuídas, ou, no caso de funcionário de carreira de diplomata, do vencimento do cargo acrescido da representação.

O vencimento não é, pois, um favor concedido pelo Estado; é uma obrigação. E, como a toda obrigação deve corresponder um direito, e reciprocamente, o Estado somente deve pagar vencimento àquele que, no cumprimento de sua obrigação precípua, lhe presta os serviços a que se obrigou.

O direito do funcionário à percepção de vencimento ou de remuneração decorre, portanto, do efetivo exercício do cargo, ressalvados os casos que o Estatuto prevê.

O vencimento a que tem direito o funcionário é, como ficou dito, o de seu cargo. Este, entretanto, pode ser em comissão e exercido por funcionário investido em outro cargo de provimento efetivo. Nesse caso, é claro, o efetivo exercício, que dá direito à percepção do vencimento, é o do cargo em comissão, pelo que o funcionário nessas

condições receberá o vencimento respectivo, perdendo o do cargo efetivo, salvo opção, que lhe é permitida.

O Estatuto especifica, detalhadamente, os casos em que o funcionário sofrerá descontos em seu vencimento ou remuneração, estabelecendo um critério rígido de modo a evitar abusos que redundem em prejuízo do serviço.

O efetivo exercício do funcionário deve ser sempre apurado à vista do "ponto", ou seja "o registo pelo qual se verificarão, diariamente, as entradas e saídas do funcionário em serviço".

Esse registo, consoante ensina a experiência longa e acurada das empresas particulares, deve ser, de preferência, mecânico, cuja precisão e segurança evitam burlas, protetoras do máo funcionário, em detrimento do que cumpre à risca os seus deveres.

O Estatuto deixou a cargo dos regimentos a fixação:

- I. Para a repartição, do período de trabalho diário;
- II. Para cada função, do número de horas diárias de trabalho;
- III. Para uma e outra, o regime econômico de trabalho em turmas consecutivas, quando for aconselhável, indicando o número certo de horas de trabalho exigíveis por semana.

De fato, a matéria consubstanciada nos três *itens* acima é essencialmente regimental. O horário estabelecido, porem, não é fixo. Desde que as necessidades do serviço o exijam, poderá o período de trabalho ser antecipado ou prorrogado, a juízo da autoridade competente.

Coerente com a orientação que adotou, o Estatuto determina que sejam remuneradas todas as horas de serviço extraordinário, abandonando-se, assim, o antigo processo de nunca ser pago o trabalho da primeira hora. Remunerar *todas* as horas, da prorrogação ou antecipação de expediente não é um favor do Estado. É um dever.

Funcionários ha, que, em virtude das funções que desempenham, não podem estar sujeitos ao "ponto", o que, entanto, não significa dispensa de comparecimento ao expediente. Os regimentos das repartições indicarão quais os funcionários nessas condições, ficando a regra, desde logo, prevista no Estatuto.

E' dever do Estado defender os interesses dos funcionários no que concerne aos respectivos meios de subsistência — o vencimento ou a remuneração — pelo que não podem os mesmos, como propõe o Estatuto, ser objeto de arresto, sequestro ou penhora, ressalvados os casos de quotas de subsistência fixadas em sentença judicial passada em julgado e de dívidas à Fazenda Nacional.

Não se descuidou também o Estatuto de regular a situação do funcionário, preso preventivamente, ou em virtude de sentença sujeita a recurso, pronunciado em processo judicial, ou afastado do serviço em virtude de inquérito administrativo, mandando que se lhe atribuam dois terços do vencimento ou da remuneração, até a sentença definitiva, quando receberá o terço restante, no caso de absolvição.

DAS GRATIFICAÇÕES

Atualmente, são frequentes os abusos e desrespeito à lei, nos diversos setores da administração, no que se refere ao abono de gratificações ao funcionário, de vez que estas são concedidas, na maior parte das vezes, a título gracioso, sem que revistam o aspecto característico da gratificação, qual seja o da remuneração de trabalhos especiais e extraordinários.

Atendendo à premente e inadiável necessidade de coibir abusos, prevê o Estatuto, e discrimina, os únicos casos em que poderá o funcionário perceber gratificação.

Assim, somente será admitida a atribuição de gratificação ao funcionário nos seguintes casos :

- a) pelo exercício em determinadas zonas ou locais ;
- b) pela execução de trabalhos de natureza especial, com risco da vida ou da saúde ;
- c) pela prestação de serviços extraordinários ;
- d) pela prestação de serviços especiais ;
- e) pela elaboração ou execução de trabalhos técnicos, científicos ou de utilidade para o serviço público ;
- f) a título de representação, quando em serviço ou estudo no estrangeiro, ou quando designado para fazer parte de órgão legal de deliberação coletiva.

Determina, ainda, o Estatuto o prévio empenho da despesa, e a obrigatoriedade da publicação no *Diário Oficial*, das folhas de pagamento de quaisquer gratificações e, como corolário dessas exigências, veda o empenho de despesa para pagamento de gratificações por serviço extraordinário, com o objetivo de remunerar outros serviços ou encargos, bem como o pagamento de importância superior ao período do serviço realmente prestado, embora o empenho comporte a despesa.

Afim de assegurar o pleno cumprimento dessas normas moralizadoras, é cominada punição disciplinar ao funcionário que receber importância relativa a serviço extraordinário que não haja prestado e ao que atestar falsamente a prestação desse serviço.

As demais normas desse capítulo visam, ainda, proporcionar os necessários meios à execução fiel do que, em linhas gerais, ficou exposto, salientando-se a que veda a qualquer funcionário o recebimento simultâneo de mais de uma gratificação e a que pune o que se recusar, sem justo motivo, à prestação de serviço extraordinário.

DAS DIÁRIAS

Imprescindível se fazia que a legislação sistematizasse as linhas gerais concernentes ao abono de diárias ao funcionário público, para que, de uma vez, ficasse afastada a possibilidade de serem estas atribuídas a qualquer título, sem justo motivo.

O fundamento das diárias é o de que ao funcionário que se afasta de sua sede para o desempenho de atribuições que lhe forem cometidas, deve o Estado dar os meios com que possa fazer face às despesas de alimentação e pousada. Trata-se, portanto, de indenização das despesas a que o funcionário está sujeito.

Ficou, destarte, estabelecido o princípio de que as diárias serão percebidas pelo funcionário que se deslocar de sua sede, ou seja, cidade, vila ou localidade onde o mesmo tem exercício para o desempenho de atribuições que lhe forem cometidas.

O abono da diária não se verificará, todavia, quando o deslocamento do funcionário constituir exigência permanente do seu cargo, ou função.

Ficou adotado o seguinte critério para o cálculo das diárias a serem abonadas ao funcionário :

a) diária integral, quando passar mais de doze horas fora da sua sede;

b) meia-diária, quando passar de seis a doze horas.

Estabelece, ainda, o Estatuto que as diárias serão pagas depois que o funcionário provar o seu deslocamento da sede.

DAS AJUDAS DE CUSTO

Embora aceitável, em geral, a legislação anterior, sobre ajudas de custo, ressentia-se a mesma de vários defeitos que deveriam ser, no interesse da administração, imediatamente corrigidos. Foi esse o principal escopo do Estatuto no que concerne ao assunto.

A ajuda de custo compreende:

- a) transporte do funcionário e de sua família;
- b) despesas de viagem;
- c) despesas de primeiro estabelecimento.

Para cada uma dessas partes o Estatuto dá normas especiais, especificando os casos e proporções em que cabem as mesmas.

Finalmente, declara ser da competência do Presidente da República, a fixação da ajuda de custo que deve ser paga ao funcionário designado para serviço ou estudo no estrangeiro.

A grande vantagem dessa medida é evitar-se a multiplicidade de critérios na fixação de ajudas de custo dessa natureza. Não se trata, todavia, de norma passível de alimentar exageradamente os encargos para o Chefe do Governo, porque pouco frequentes são aqueles casos.

DAS FÉRIAS

Em relação às férias anuais a que tem direito o funcionário, o Estatuto trouxe inovações de grande alcance.

A primeira dessas inovações e a de maior interesse para o serviço e para o funcionário é a de que as férias devem ser, todos os anos, obrigatoriamente gozadas.

É médico-social o fundamento dessa obrigatoriedade e tem íntima conexão com os princípios gerais delineados pelo decreto-lei n. 204, de 25

de janeiro de 1938, que criou, nos serviços de pessoal, a secção de assistência social.

Como se vê, o Estatuto modificou inteiramente o conceito de férias, que não constituem mais um favor do Estado, mas uma obrigação, ditada pelos novos rumos da medicina-social.

Deve o Estado zelar, cuidadosamente, pela saúde de seus servidores, para que deles possa, em compensação aos benefícios que lhes confere, exigir o máximo de rendimento, em proveito do serviço público.

Ao funcionário que, durante um ano inteiro de efetivo exercício, está sujeito a severo regime de trabalho que o Estado pode exigir, deve ser dado certo período de repouso, para a recomposição de energias, gastas no desempenho de suas funções.

A vigente legislação, todavia, admite as férias desde que o funcionário delas se queira utilizar e não haja prejuízo para o serviço.

É essa uma norma que não devia ser mantida, porque também é do interesse do serviço que o funcionário repouse anualmente durante certo período de tempo, em proveito da própria saúde e, por conseguinte, no da produção no desempenho de suas atribuições.

Nenhum prejuízo sofrerá o funcionário em férias, pois durante o período das mesmas perceberá integral remuneração e será considerado como em efetivo exercício.

Para que possa ser fielmente observada a obrigatoriedade do gozo de férias o Estatuto determina que, em dezembro de cada ano, os chefes de serviço façam organizar a escala pela qual os funcionários sob suas ordens entrarão em férias no ano seguinte.

Se o fundamento das férias é o de permitir que o funcionário readquira, em dias consecutivos de repouso, as energias que espendeu no desempenho de suas funções, é claro que o Estatuto não pode permitir que seja levada à conta de férias qualquer falta eventual de comparecimento do funcionário ao serviço.

Outra modificação efetuada pelo Estatuto é a da fixação do período de férias, que de quinze dias úteis, passou a ser de vinte dias consecutivos. Na realidade, tais períodos se equivalem porque, em regra, quinze dias úteis representam dezoito, dezenove ou vinte dias consecutivos. O objetivo dessa modificação foi o de se evitar que o funcionário dê preferência a épocas em que feriados e domingos se intercalam em maior número aos dias

úteis, e que, na escala antes mencionada, fossem desse modo favorecidos estes ou aqueles servidores da Nação.

DAS LICENÇAS

No que concerne a licenças ao funcionário o Estatuto, abandonando o velho, cômodo, mas inaceitável processo da compilação de leis esparsas e do estabelecimento de normas destinadas, tão somente, a conceder favores, sem que, como fundamento, pudesse ser invocada qualquer razão — de ordem social ou científica, — procurou fixar, de início, teses em torno das quais girassem as medidas propostas.

Discriminados os casos em que o funcionário público pode ser licenciado, tratou o Estatuto, particularmente, de cada uma dessas modalidades de licença, procurando regê-las tendo sempre em vista o respectivo fundamento social.

Admitem-se cinco casos em que se pode verificar a licença do funcionário :

- 1.º Para tratamento de saúde, quando acometido de moléstia ou acidentado no exercício de suas atribuições ;
- 2.º Por motivo de moléstia em pessoas de sua família ;
- 3.º Quando convocado para serviço militar ;
- 4.º Para tratar de interesses particulares, e
- 5.º Quando se tratar de funcionária casada com funcionário ou militar, sujeito a remoção.

Inicialmente, cabe salientar que o Estatuto modifica, totalmente, o conceito da licença para tratamento de saúde. Não é mais um favor do Estado. É um dever imposto pelos princípios de humanidade e de organização perfeita de serviço.

No tocante às licenças por moléstia ou acidente, teve-se em vista que o imperfeito estado de saúde do funcionário interessa de fundo ao serviço público, porque a produção em tais condições, ha de ser, forçosamente, sobremodo reduzida, em prejuízo da administração. Indispensável se tornava, pois, em alguns casos, compeli-lo o funcionário a se licenciar e em outros facilitar-lhe os meios para tanto. É indiscutível o prejuízo da administração e a ofensa aos princípios gerais de higiene, que decorrem da presença, em

serviço, de funcionário doente, especialmente si atacado de moléstia contagiosa.

Por isso, o Estatuto pune o funcionário que, nesta situação e ciente de seu estado, comparecer à repartição ou deixar de solicitar licença, e declara incumbir ao chefe do serviço, sob pena de responsabilidade, providenciar para a realização *ex-officio* da inspeção médica, quando tiver notícia da existência de algum funcionário naquele caso.

Na hipótese de moléstia comum é, também, do interesse do Estado o licenciamento do funcionário, porque a meses ou anos de produção reduzida, pela precariedade do estado de saúde, preferível será o seu afastamento total, por período em regra geral reduzido.

De acordo com as legislações anteriores, era impossível à administração proceder da forma ora prevista e isso porque o funcionário sofria tal corte em seus vencimentos que somente recorria à licença quando a tanto obrigado. No momento em que, enfermo, mais necessitava de recursos estes lhe ficavam reduzidos ao mínimo.

O Estatuto declara que o funcionário licenciado para tratamento de saúde terá direito ao vencimento ou à remuneração integral, até doze meses.

Indispensável se tornava, porém, que daí não pudessem nascer abusos. E o projeto previu-os, preveniu-os e deu os meios de coibi-los.

Assim, ficou estabelecido que o funcionário licenciado para tratamento de saúde deverá reasumir o exercício de suas funções logo que for julgado em condições de o fazer, pela inspeção médica a que se submeter, voluntariamente ou *ex-officio*.

Mister se fazia, ainda, incentivar o funcionário a tratar da própria saúde.

Determinou, por isso, o Estatuto que o funcionário licenciado sofreria os descontos de um terço da remuneração do 13.º ao 18.º mês de licença e de dois terços nos seis meses subsequentes, disposições todavia que não abrangem o caso do funcionário acidentado no exercício de suas atribuições ou atacado de moléstia adquirida em serviço.

Prescreveu, também, com o mesmo intuito, que o funcionário licenciado não contará tempo de serviço para nenhum efeito. Justifica-se plenamente essa disposição, porque não é, também, justo que se dê tratamento absolutamente igual a funcionários em exercício e licenciados.

Estabelece o Estatuto, finalmente, que, decorridos 24 meses, o funcionário será novamente submetido a inspeção e aposentado, si ficar provado que persistem os motivos determinantes do seu licenciamento.

Na parte concernente à licença concedida ao funcionário por motivo de moléstia em pessoa de sua família, normas foram traçadas com fundamento, todas, nos bons princípios de assistência social.

Para a concessão de licenças de tal natureza, são sempre indispensáveis estes requisitos :

1) que a pessoa viva na dependência do funcionário e conste dos assentamentos individuais deste ;

2) que esteja gravemente enferma ou tenha premente necessidade de se tratar em localidade diversa da do exercício do funcionário.

Nenhum desconto sofrerá durante os três primeiros meses, o funcionário assim licenciado.

Na hipótese de licença para tratar de interesses particulares, concedida somente quando não houver inconveniente para o serviço, dar-se-á a perda total de vencimento ou remuneração. Igualmente perderá todo o vencimento ou remuneração a funcionária casada com funcionário ou militar, que se licenciar para acompanhar o marido quando este for removido, sem ser a seu pedido.

Dispõe, finalmente, o capítulo, que será acrescentado ao tempo de serviço do funcionário que, na data de entrada em vigor do Estatuto, já tenha satisfeito as condições estabelecidas nos arts. 1.º e 7.º da Lei n. 42, de 15 de abril de 1935, o período correspondente à licença especial não gozada.

DAS CONCESSÕES

O Estatuto teve em mira distinguir *favores de benefícios*, concedidos ao funcionalismo.

Aqueles deixaram não só de ser reconhecidos, mas foram abolidos expressamente, permanecendo estes ampliados, porque plenamente justificáveis.

Esses benefícios, que o Estado concede ao funcionário, foram enfeixados no capítulo "Das Concessões", onde são regulados em linhas gerais.

A primeira dessas concessões é a que permite ao funcionário faltar ao serviço, até oito dias, sem prejuízo dos vencimentos, por motivo do seu casa-

mento, de nojo, de falecimento do cônjuge, filhos, pai, mãe e irmãos.

Outro grande benefício atribuído ao funcionário consigna o projeto : ao que se licenciar para tratamento de saúde, e pretender viajar, poderá ser concedido transporte, inclusive para as pessoas de sua família, descontando-se em cinco prestações mensais a despesa realizada.

Poderá ser, também, concedido transporte à família de funcionário que falecer fora de sua sede, no desempenho de serviço público.

Aos funcionários que lidam com valores em moeda corrente, sujeitos, portanto, a frequentes e pequenos enganos, admite o Estatuto seja prestado um auxílio, fixado em lei, para compensar as diferenças de caixa.

Declara, ainda, que as casas de propriedade da União, que não forem necessárias ao serviço público, poderão ser cedidas, por aluguel, aos funcionários, na forma da regulamentação que for adotada.

Um benefício de grande alcance consigna este capítulo, quando estabelece que ao cônjuge ou filhos do funcionário que falecer será concedida, a título de funeral, importância equivalente a um mês de vencimento, ou remuneração, e que será paga, pela respectiva repartição pagadora, mediante apresentação do atestado de óbito.

Como interessante forma de incentivo aos funcionários para a produção de trabalhos de utilidade ao serviço público, e aperfeiçoamento de seus próprios conhecimentos, prescreve o Estatuto que o Governo poderá conceder prêmios aos respectivos autores, dentro dos recursos orçamentários disponíveis.

Quanto aos descontos na remuneração, foram mantidas as normas anteriores, que o Governo em boa hora determinou no decreto-lei n. 312, de 3 de março de 1938.

Tem em mira, pois, o Estatuto prosseguir na coibição de abusos de certas empresas de crédito, explorando o funcionalismo público, na prática da mais condenável agiotagem.

Por essas razões, indiscutível é a necessidade da permanência de normas severas reguladoras dessa concessão, para que se não transforme em instituto prejudicial aos interesses do funcionário.

Finalmente, como incentivo ao aperfeiçoamento do funcionalismo e como medida protetora dos que já se acham matriculados em estabelecimentos de ensino, determina o Estatuto que, ao funcionário estudante, removido ou transferido,

por conveniência de serviço, seja assegurada matrícula em estabelecimento congênere do local de sede de sua nova repartição ou serviço, em qualquer época e independentemente da existência de vaga.

DA ESTABILIDADE

O Capítulo VIII define a estabilidade do funcionário, determinando-lhe os prazos em que a mesma se consolida: dois anos para os que hajam ingressado ou venham a ingressar, mediante concurso e dez, para os demais casos.

Como inovação, figura o direito que se reserva o Estado de exigir de seu servidor a correspondência, em esforço e dedicação ao serviço público, aquilo que lhe é proporcionado em direitos e vantagens, consequência natural do regime estabelecido com o advento do Estado Novo, que se caracteriza pelo dinamismo construtor.

Evidentemente, não é admissível, em boa lógica, que ao Poder Público, na quadra que atravessamos, onde a competição humana se avoluma no sentido de um ideal de aperfeiçoamento, não restem meios de procurar os elementos mais aproveitáveis para consecução dos seus elevados objetivos.

Arguir-se em campo oposto o velho e arcáico preceito jurídico que assegura direitos individuais é incidir-se em vício fundamental, inadmissível à luz das modernas teorias de direito público.

O Estado, para recompensar o bom e fiel servidor, tem obrigação de punir o máo, sem o que gera-se o ambiente de descrença e inquietação, incompatível com o progressivo desenvolvimento dos serviços públicos, em suas múltiplas e amplas finalidades.

A Administração Pública precisa ser composta de elementos uteis para inspirar a confiança ao povo, cujos direitos disciplina, coordena e ampara.

E só será obtido esse objetivo, salutar e fecundo, com o saneamento e expurgo dos "faltosos, inéptos ou incapazes" de que trata o dispositivo já analisado.

Consagra-se também o princípio de que a estabilidade deve estar ligada principalmente ao serviço, de modo que ao Governo ficará o direito de, pelo instituto ora criado da "Readaptação", aproveitar o funcionário onde se tornem mais eficientes as suas aptidões.

DA DISPONIBILIDADE

No capítulo referente à disponibilidade, procurou o Estatuto estabelecer os princípios gerais que devem reger esse instituto de direito público, traçando regras que assegurem melhor a situação do funcionário posto em disponibilidade.

Verificar-se-á a disponibilidade do funcionário em duas hipóteses: como penalidade, ou em virtude da supressão do cargo que ocupar, desde que não seja possível o seu imediato aproveitamento.

No primeiro caso, o Estatuto refere-se à penalidade estabelecida pelo art. 157 da Constituição.

Foram estabelecidas normas tendentes à objetivação do preceito constitucional, o que ainda não havia sido feito, apesar de sua urgente necessidade.

Ficou estabelecido, como medida de absoluta justiça e defesa dos funcionários postos em disponibilidade, que os proventos aos mesmos atribuídos não poderão ser inferiores a um terço do vencimento ou remuneração percebida quando em atividade.

Esse dispositivo visa evitar que entre funcionários postos em disponibilidade, haja, como ora é comum, muitos com proventos de poucas dezenas de mil réis, que absolutamente não podem satisfazer às despesas de subsistência daqueles e de sua família.

Medida justa e oportuna é a que, finalmente, consigna o Estatuto quando determina que o período relativo à disponibilidade é considerado como de efetivo exercício para efeito da aposentadoria.

DA APOSENTADORIA

O capítulo referente à "Aposentadoria" foi tratado com especial carinho no Estatuto. Estabelecendo um vasto plano de assistência social, procurando amparar o funcionário em todas as vicissitudes, não podia o Estatuto deixar de considerar com suma atenção a matéria concernente à aposentadoria, de sorte a assegurar o máximo possível ao servidor público no terreno de seu bem estar futuro, garantindo-lhe tranquilidade plena ante os fantasmas da invalidez, da exaustão, da velhice e da moléstia.

Não se satisfaz, por isso, o Estatuto em perfiar e reproduzir os benefícios consignados na

Constituição; não se limitou à aposentadoria com remuneração integral, por invalidez, após trinta anos de serviço ou em consequência de acidente no trabalho. Foi mais longe. Foi além: estabeleceu a aposentadoria compulsória, com vencimentos integrais, do funcionário que completar trinta e cinco anos de serviço, esteja ou não válido, e, ainda, no caso de estar o servidor público atacado de moléstias contagiosas e outras como a alienação mental, a lepra, o cancer, a cegueira, a tuberculose pulmonar aberta e, em casos especiais a paralisia.

Assim procedendo, não se poderá acoiar de inconstitucional o Estatuto, pelo fato de ter ido além das prescrições estabelecidas na Carta Política, por isso que esta se limita a estabelecer um *mínimo de garantias*, cuja ampliação fica ao critério da lei ordinária. O que esta não pode é restringir o que a Constituição garante, mas não lhe é defeso, em absoluto, ampliar as vantagens fundamentais estabelecidas.

Acresce notar que o Estatuto alterou medularmente o instituto, dando sempre à aposentadoria o caráter *compulsório*, tendo em vista que não é conveniente ao serviço conservar na lotação das diversas repartições funcionários inválidos.

A aposentadoria aos trinta e cinco anos, independentemente de invalidez, repousa, em primeiro lugar, no pressuposto de que ao cabo desse tempo de serviço o funcionário, exausto, tem fatal e necessariamente muito diminuída a sua capacidade de trabalho, sendo justo que ceda a outro o seu posto, mormente porque, tendo mais de trinta anos de exercício, a aposentadoria lhe é concedida com remuneração integral. Por outro lado, tendo sido suprimida a licença-prêmio, pareceu acertado permitir ao funcionário justo repouso, após a prestação regular de serviço à administração pública, pelo longo lapso de tempo estabelecido.

A remuneração integral aos aposentados, em virtude de moléstia contagiosa, constituía também um imperativo de humanidade e justiça, visto que não seria coerente, ou pelo menos defensável, quando o funcionário mais necessita da assistência do Estado, levá-lo à aposentadoria com redução, às vezes assás sensível, de seus vencimentos.

Em certos casos isso importaria em condenar o servidor a não poder curar-se, por falta de numerário suficiente, e, mesmo, à morte mais rápida, pela fome ou falta de assistência médica. Ainda se justifica a concessão de vencimentos

integrais como prevenção e defesa do resto do funcionalismo, pois que o servidor atacado de moléstia infecciosa, podendo aposentar-se sem prejuízo pecuniário, não terá interesse em ocultar o seu estado, como hoje ocorre com grave risco para os demais funcionários e a coletividade em geral.

Na definição do acidente no trabalho, que também justifica o direito à remuneração sem desconto, procurou o Estatuto fixar nitidamente o *nexo causal* entre o trabalho e o evento, chegando mesmo a equiparar ao acidente propriamente dito a doença profissional, caracterizada como sendo a que se deve atribuir com relação de causa e efeito às conclusões inerentes ao serviço ou a fatos nele ocorridos, bem como a agressão sofrida pelo funcionário, quando no exercício de suas atribuições, desde que o agressor não tenha agido em legítima defesa.

As demais providências constantes do capítulo visam estabelecer a uniformização e racionalização das medidas adotadas, já quanto à apuração do tempo de serviço, já quanto ao cálculo dos proventos ou processo para a comprovação de invalidez ou acidente, tomando-se, a tal respeito, as maiores cautelas possíveis, para salvaguarda do erário público, determinando-se que o laudo médico deverá mencionar a natureza e a sede da moléstia ou lesão e declarar expressamente si o funcionário se encontra em condições de invalidez para o desempenho das atribuições do seu cargo.

Para o cálculo proporcional dos vencimentos, nos casos de invalidez simples, foi mantida a taxa atual, que manda efetuar-lo na base de 1/30 por ano de serviço sobre a remuneração total, em obediência ao que expressamente determina a Constituição.

Esse critério não é o mais acertado, pois que a tendência moderna se inclina em direção ao seguro social, fazendo variar o benefício em razão do tempo e dos prêmios pagos pelo beneficiário. Entretanto, ela não pode lograr acolhida no Estatuto, por contrária à disposição expressa da Carta Política.

Vale salientar, ainda, que o novo instituto de readaptação, incluído no Estatuto, trouxe, também, à aposentadoria um conceito radicalmente oposto ao até então vigente. Hoje, a invalidez, para a aposentadoria, não mais se refere ao cargo, mas ao *serviço público*, visto que o funcionário poderá ser aproveitado em outra função na qual seja possível readaptá-lo.

Quanto ao processamento da aposentadoria, procurou o Estatuto simplificá-lo o mais possível, ao ponto de suprimir, por supérfluo, o registo posterior no Tribunal de Contas. Era preciso pôr paradeiro definitivo à morosidade de tais processos, que sacrificava o funcionário atingido com a aposentadoria, restringindo-lhe os proventos a um míngua "abono provisório", até que se liquidasse definitivamente o tempo de serviço.

Como se vê das medidas adotadas, das quais se fez ligeira síntese, o Estatuto foi pródigo neste passo em favorecer e amparar o funcionalismo.

DA ACUMULAÇÃO

E' expressa a regra traçada no art. 159 da Constituição de 10 de novembro de 1937 :

"E' vedada a acumulação de cargos públicos remunerados da União, dos Estados e dos Municípios".

Pelo decreto-lei n. 24, de 30 de novembro de 1937, foi o assunto regulado em suas minúcias, para que o mandamento constitucional tivesse fiel execução.

Elaborado o Estatuto, forçoso seria que nele fosse tratado, pela sua natureza. Foram assim, trasladadas com as modificações exigidas pela experiência, as disposições daquele decreto-lei, sem que, todavia, tais alterações atingissem a estrutura deste nem se puzessem em choque com o preceito da Carta Magna.

Este capítulo faz uma inovação interessante, referente aos funcionários aposentados, que não poderão aceitar qualquer cargo ou função federal, estadual ou municipal, sob pena de ser-lhes cassada a aposentadoria.

A favor do regime ora adotado no Estatuto, ha o argumento decisivo de que o aposentado é, perante a lei, um inválido para a função pública, donde não se poder admitir que venha a aceitar cargo ou função federal, estadual ou municipal, continuando a perceber do Estado os proventos decorrentes da aposentadoria.

Outro dispositivo inovador, de absoluta necessidade, tendente a evitar abusos frequentes, é o que proibe ao funcionário receber dentro de cada ano civil, além de seu vencimento ou remuneração, a título de multa, quota-parte, serviços de fiscalização e inspeção, ou outra vantagem que, sob qualquer pretexto, lhe seja atribuída, impor-

tância superior ao limite máximo estabelecido em lei.

DA ASSISTÊNCIA AO FUNCIONÁRIO

O Estado Novo se impôs o dever de instituir e desenvolver a assistência social em ordem a que se possa criar, no ânimo da coletividade que trabalha e produz, um ambiente de bem estar, confiança e respeito, do qual advirão os melhores frutos.

A série de medidas já adotadas, em outros setores da atividade humana, para obtenção desse fim superior, estava a exigir do Poder Público fossem tais providências ampliadas de forma a abranger também aqueles que militam na causa pública.

O problema, na complexidade dos seus detalhes, oferece aspectos os mais variados, notadamente no que concerne à saúde e condições de trabalho dos servidores do Estado.

Por isso é que se estabeleceu um vasto plano de assistência social, abrangendo todas as modalidades de previdência e incentivando, de outro passo, as regras salutaras do cooperativismo.

O programa sistemático de higienização dos locais de trabalho, conjugado às medidas de assistência médico-hospitalar ao funcionalismo público, é providência da mais alta significação no seio da grande classe, que se sentirá protegida e orientada.

E' a medicina preventiva, com a qual equiparase o Brasil aos países onde as conquistas sociais atingiram o mais elevado grau.

Tem amplas e irrestritas finalidades.

A educação física e moral foi também objeto da maior atenção no Estatuto, no qual se generalizam as concessões às famílias dos funcionários, com o intuito de defender-lhes a saúde e estabelecer-lhes tranquilidade de espírito.

No campo intelectual, são inúmeras as vantagens que oferece o Estatuto, possibilitando a todos, sem distinções nem preferências pessoais, o aperfeiçoamento dos conhecimentos que possuem.

Os concursos de monografias, as viagens de estudos e observações no estrangeiro ecoarão, por certo, da melhor forma, no seio do funcionalismo, público, despertando-lhe o verdadeiro espírito de competição, no seu mais puro e elevado sentido.

O espírito associativo, que se procurou educar e desenvolver, promovendo meios para recreio

coletivo dos funcionários, fora das horas de trabalho, trará consequências benéficas a todos, disciplinando hábitos e costumes.

E', numa frase, o rejuvenescimento das energias físicas, morais e intelectuais dos que trabalham para a Nação, com o principal e único propósito de elevá-la e dignificá-la para figurar, entre as primeiras, no concerto universal.

DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES

DOS DEVERES

Merece destaque este capítulo, em que são definidos e delimitados os deveres dos servidores do Estado, dentro de regras inflexíveis de moralidade administrativa.

Calcado no princípio de autoridade, por que se rege, o Estado Novo tem por principal escopo a ordem e a disciplina, indispensáveis, em qualquer ramo da atividade humana, à consecução de um fim superior de organização de trabalho.

O clima anterior de desritmia nacional em que se agitava o país, onde os costumes e vícios políticos se desmediram, produziu, como era de esperar, efeitos dissolventes da disciplina no seio do funcionalismo, originando-se disso uma falsa compreensão de deveres, enquanto as situações de favoritismo se incrementavam.

E' fora de dúvida que as consequências desse fenômeno vieram alcançar até aqueles que se orientavam pelo verdadeiro prisma de compreensão funcional, gerando um clima de insegurança e incredulidade.

E o serviço público sofria na sua execução e perfeição, merecendo mesmo as críticas mais acerbas pela sua morosidade ou estagnação.

O funcionário baixara de nível no conceito público, chegando mesmo a ser considerado, com flagrante injustiça à maioria da classe, como parasita do Estado.

Assim, o Estatuto que lhe proporciona medidas acauteladoras de seus direitos, auscultando-lhe as necessidades e provendo-as racionalmente, resguarda-o das críticas tendenciosas, definindo-lhe, com precisão, os deveres de cujo cumprimento decorrerá a elevação do seu conceito moral e intelectual.

São estabelecidas regras rígidas, mas humanas, e que nenhuma dificuldade encontrarão, por certo, em seu futuro cumprimento.

DAS RESPONSABILIDADES

As responsabilidades dos funcionários estão caracterizadas devidamente em capítulo próprio, complementar do Título IV do Estatuto.

Enumeradas seguidamente, mostram ao servidor o que lhe cumpre zelar e defender, para corresponder à confiança que o Estado lhe deposita.

Aos que, por força das atribuições peculiares a seus cargos, são depositários de valores da União, reserva o Estatuto dispositivo especial que lhes precisa as responsabilidades, de modo a permitir-lhes a perfeita execução de seus encargos.

Relaciona-se com este o capítulo seguinte, referente às penalidades e ação disciplinar, onde está prevista a sanção penal em harmonia com o grau de responsabilidade.

DAS PENALIDADES E DA AÇÃO DISCIPLINAR

Condensa este capítulo do Estatuto as regras a que se sujeitará a ação disciplinar, estabelecendo a escala gradativa das penalidades que ao funcionário poderão ser aplicadas e discriminando as autoridades competentes para impô-las.

O sistema anterior, de legislação esparsa e de normas especiais para cada ministério, repartições ou serviços, trazia em si o grave erro de, além da falta de sistematização, dar tratamento desigual aos funcionários do Estado, como se, perante ele, não fossem todos iguais, já pelos direitos que lhes assistem, já pelos deveres que devem ter.

O Estatuto manteve, ampliando, o que existia na legislação anterior, extendendo a sua aplicação a todo o funcionalismo público civil da União.

Evitou-se, ainda, pela precisa discriminação de penas e de competência para aplicá-las, o abuso de poder, resguardando-se, destarte, os direitos dos funcionários, protegendo-se os que cumprem fielmente suas obrigações e facultando-se ao Estado meios de punição dos que, esquecidos de seus deveres, causam prejuízo à administração e a seus colegas.

A ação disciplinar do Estado deve ser rígida e inflexível. E se, como é proposta, salvaguarda de quaisquer abusos os bons elementos, atingirá, forçosa e unicamente, os que não retribuem os benefícios e vantagens que lhes são assegurados.

Não se referem ao bom funcionário as normas reguladoras de ação disciplinar e imposição de penalidades, como ao bom cidadão nunca são aplicados os rígidos preceitos do Código Penal.

DOS ORGÃOS DE COORDENAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Não poderia o Estatuto deixar de consignar um capítulo especial sobre os órgãos de coordenação e aperfeiçoamento do serviço público.

São eles :

a) O Departamento Administrativo do Serviço Público (D. A. S. P.), órgão constitucional da Presidência da República, destinado a cooperar com os poderes públicos nos assuntos referentes à organização, coordenação, execução, fiscalização e aperfeiçoamento dos serviços públicos federais, bem como a selecionar os candidatos aos cargos públicos e promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários. A esse órgão incumbe, ainda, a fiscalização do exato cumprimento das leis, regulamentos, regimentos, instruções e normas de serviço.

b) As Comissões de Eficiência, uma em cada ministério, afim de, perfeitamente articuladas com o D. A. S. P., facilitarem a execução do que a este se atribue ;

c) Os serviços do pessoal dos ministérios, incumbidos da coordenação sistemática dos assuntos relativos aos funcionários e extranumerários, bem como da execução e fiscalização das medidas de caráter administrativo, econômico e financeiro, que a respeito forem adotadas.

Todos esses órgãos e outros que a lei instituir com o mesmo objetivo estarão em direta coordenação entre si, sem prejuízo da subordinação administrativa a que estiverem sujeitos.

DO DIREITO DE PETIÇÃO

Reconhece o Estatuto ao funcionário o direito de petição, declarando ser lícito ao mesmo "requerer, representar, pedir reconsideração e recorrer", dentro das normas da urbanidade.

A utilização desse direito, todavia, ha de estar subordinada a regras tendentes a coibir abusos e tumultos no que concerne ao assunto.

Tais regras destinam-se a citar, principalmente :

1) que o funcionário requeira à autoridade em cuja alçada não se compreende a decisão ;

2) que a solicitação não seja encaminhada sinão por intermédio da autoridade a que estiver diretamente subordinado o funcionário ;

3) que se repitam, sem limites, os pedidos de reconsideração e os recursos de atos ou decisões.

Para a consecução desse objetivo, fixa o Estatuto normas indispensáveis, as quais, porem, não restringem aquele direito de petição, que ao funcionário é reconhecido.

Determina, tambem, o Estatuto que o funcionário só poderá recorrer ao Poder Judiciário depois de esgotados todos os recursos da esfera administrativa, visando, com isso, estabelecer no espírito do funcionalismo público, a confiança na justiça administrativa, para cuja moralidade tambem foram traçadas normas.

Dispõe, ainda, o Estatuto sobre a prescrição do direito de pleitear na esfera administrativa e sobre a interrupção dos prazos para aquela fixados.

Finalmente, estabelece o prazo de noventa dias, no máximo, para julgamento dos recursos, afim de evitar-se que o funcionário seja prejudicado por demoras na decisão de assuntos do seu interesse.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

O primeiro artigo deste capítulo consagra a data de 28 de outubro para comemoração do Dia do Funcionário Público.

E' uma justa maneira de evocar sempre a promulgação da Lei do Reajustamento — passo inicial e decisivo da racionalização do serviço público.

Foi, realmente, a partir desse advento grandioso que começou o funcionário a constituir preocupação constante do Estado, que, por muitas e variadas formas, o assiste, amparando-o nos seus verdadeiros interesses, desenvolvendo-lhe o espírito associativo no sentido elevado e sadio de colaborar na obra de reconstrução nacional.

Hoje, a nossa organização estatal tem por base o perfeito funcionamento da máquina administrativa sobre que assentam as suas realizações.

Por isso, faz-se mister a conjugação de todos os esforços nesse sentido, para manter-se o conveniente equilíbrio.

E', pois, para tanto, necessário que se entrem perfeitamente serviços e servidores do Estado.

Dai a série de medidas que vem tomando o Poder Público, das quais, evidentemente, ressalta e avulta o presente Estatuto.

Segue-se, em dispositivo especial, a obrigatoriedade da adoção da Caderneta do Funcionário, uma das grandes inovações da Lei n. 284, de 28 de outubro de 1936. Necessitava o funcionário possuir, tal como o militar e o próprio empregado de empresas particulares, um documento que lhe servisse, não só de prova de identidade, mas constituísse, ainda, um resumo fiel, sempre à mão, de sua vida funcional.

O Estatuto se limitou a manter os dispositivos existentes sobre o assunto, estabelecendo ainda a entrega da caderneta ao funcionário no ato da posse e determinando, em cada caso, as épocas próprias para as diversas anotações.

Outra norma altamente moralizadora é a que consigna o Estatuto, vedando o pagamento de pessoal por conta de saldos de verba fixa, verba material, depósitos, fiscalização, inspeção, rendas internas, patrimoniais, caixas de economia e recursos semelhantes.

Eloquente é a necessidade de tal proibição, para que venha a ser integralmente cumprido o preceito constitucional que determina a unidade orçamentária e manda incorporar-se à receita todos os tributos, rendas e suprimentos de fundos, incluídas na despesa todas as dotações necessárias ao custeio dos serviços públicos.

Consigna, ainda, o Estatuto, neste capítulo, a possibilidade de ser estabelecido o regime do tempo integral, para os cargos que a lei determinar, do que, aliás, já cogitara a Lei n. 284, de 28 de outubro de 1936, firmando, de maneira taxativa, a proibição, para o funcionário sujeito a esse regime, de exercer outra atividade pública ou particular.

Não carece, pois, de justificação o alcance moralizador dessa providência.

A revogação da Lei n. 42, de 15 de abril de 1935, que regula a concessão da chamada "licença-prêmio", é consequência da ordem de vantagens reais outorgadas no Estatuto.

A amplitude com que foram encaradas as concessões das licenças para tratamento de saúde, as que mais se coadunam com a feição social de assistência sempre mantida no Estatuto, ditava a cassação dessa última que é, antes, uma "licença-favor".

Concedida ao funcionário que durante dez anos não faltar ao serviço, importa em premiá-lo

pelo exercício de um dever a que é obrigado por lei, e nisso está, evidentemente, o seu fraco fundamento, lógico e moral.

Não é admissível premiar-se alguém pelo fato de satisfazer o mais comezinho dos deveres.

A falta de assiduidade, sim, deve ser punida por constituir transgressão de dever imposto pela moral e pela lei.

Descanso ao funcionário, são as férias anuais, de que trata o capítulo próprio, com especial atenção.

Produto de um liberalismo excessivo e sem fundamento, a licença-prêmio não poderia permanecer na legislação do Estado Novo.

Concluindo, Senhor Presidente, apoia-se este Departamento na ampla e minuciosa justificação de todos os capítulos, acima oferecida, para avançar a afirmativa de que, sob bons auspícios, será recebido o Estatuto que tenho a honra de passar às mãos de Vossa Excelência.

Aproveito a oportunidade para renovar a Vossa Excelência os protestos do meu mais profundo respeito.

Luiz Simões Lopes
PRESIDENTE

DECRETO N. , DE DEZEMBRO DE 1938

Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

TÍTULO I

Disposições preliminares

Art. 1.º O presente ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO, expedido na conformidade do art. 156 da Constituição, regerá as condições de provimento nos cargos federais, os direitos e vantagens, os deveres e responsabilidades dos funcionários civis da União, bem como prescreverá normas orientadoras do Serviço Público que, diretamente, digam respeito aos mesmos.

Art. 2.º Funcionário público é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 3.º O conjunto das atividades civis, diretamente exercidas pela União, constitui o Serviço Civil Federal, que será executado por funcionários públicos, cujos cargos constem de quadros fixos, e por pessoal extranumerário.

Art. 4.º A execução dos serviços públicos será determinada por disposições legais, regulamentares ou regimentais e por decisões e instruções, baixadas pelas autoridades competentes.

Art. 5.º Os regulamentos, no que se refere ao Serviço Civil Federal, consubstanciarão as medidas necessárias à aplicação geral e uniforme das leis.

Parágrafo único. Os regulamentos serão baixados por decreto do Presidente da República.

Art. 6.º Os regimentos determinarão a competência, a jurisdição e a composição das repartições, estabelecendo normas para o seu funcionamento.

Parágrafo único. Os regimentos serão assinados pelo Ministro de Estado e aprovados por decreto do Presidente da República.

Art. 7.º Os princípios do presente Estatuto são extensivos aos funcionários do Poder Legislativo, aos membros da Justiça, do Ministério Público e do Magistério, desde que não colidam com os dispositivos constitucionais.

Art. 8.º Os princípios do presente Estatuto servirão de norma para a elaboração dos Estatutos dos funcionários públicos civis estaduais e municipais.

TÍTULO II

Provimento e vacância dos cargos públicos

CAPÍTULO I

DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 9.º Cargos públicos para os efeitos deste Estatuto são os criados por lei, em número certo, com denominação própria e pagos pelos cofres da União.

Parágrafo único. O vencimento dos cargos públicos obedecerá à tabela de padrões previamente fixada em lei.

Art. 10. Os cargos públicos são de carreira ou isolados.

Parágrafo único. São cargos de carreira os que integram classe e correspondem a uma profissão; cargos isolados os que não podem integrar-se em classe, por corresponderem a certa e determinada função.

Art. 11. Classe é um agrupamento de cargos de igual padrão de vencimento e mesma profissão.

Art. 12. Carreira é um conjunto de classes escalonadas segundo os padrões de vencimentos adotados e se caracteriza pela profissão.

Parágrafo único. As atribuições inerentes a uma carreira podem ser cometidas, indistintamente, aos funcionários de suas diferentes classes.

Art. 13. Quadro é um conjunto de carreiras e cargos isolados.

Art. 14. A criação, transformação ou supressão de cargos públicos só será feita com indicação expressa, em cada caso, do Ministério, do quadro, da nomenclatura e do número de cargos, observada a tabela de padrões de vencimento em vigor.

Art. 15. Na criação ou transformação das carreiras, será mantida uma proporção conveniente entre as classes que as constituírem, obedecido o princípio fundamental de que o número de cargos de uma classe será maior que o da classe imediatamente superior.

§ 1.º Quando se tratar de criação de carreiras, respeitar-se-ão os níveis de remuneração atribuídos a profissões correlatas.

§ 2.º Os cargos criados em carreiras já existentes serão incorporados às classes respectivas, obedecido o que preceitua este artigo.

Art. 16. Não haverá equivalência entre as diferentes carreiras.

CAPÍTULO II

DO PROVIMENTO

Art. 17. Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, observadas as restrições e condições de capacidade prescritas nas leis e regulamentos ou instruções emanadas dos órgãos incumbidos de selecionar os candidatos.

Art. 18. Compete ao Presidente da República prover, por decreto, os cargos públicos federais, ressalvadas as exceções constitucionais.

Art. 19. Os cargos públicos são providos por:

- I. Nomeação;
- II. Promoção;
- III. Transferência;
- IV. Reintegração;
- V. Readmissão;
- VI. Reversão de aposentados;
- VII. Aproveitamento de funcionários postos em disponibilidade.

Art. 20. O candidato ao provimento em cargo público deverá satisfazer os seguintes requisitos indispensáveis:

- I. Ser brasileiro;
- II. Estar no gozo dos direitos civis e políticos;
- III. Ter completado dezoito anos de idade;
- IV. Haver cumprido as obrigações e os encargos para com a segurança nacional;
- V. Ter boa conduta;
- VI. Provar que:

a) goza de boa saúde atual;

b) possui a necessária aptidão para o exercício da função.

VII. Ter-se habilitado previamente em concurso, salvo quando se tratar de cargos isolados para os quais não haja essa exigência;

VIII. Ter prestado fiança, quando o exigir a função do cargo;

IX. Ter atendido às condições especiais prescritas para determinados cargos ou carreiras.

Parágrafo único. Os itens I, II, III, IV e VII deste artigo não se aplicam nos casos dos itens IV a VII do do art. 19.

CAPÍTULO III

DA VACÂNCIA

Art. 21. A vacância do cargo decorrerá de:

- a) exoneração;
- b) demissão;

- c) promoção ;
- d) transferência ;
- e) disponibilidade ;
- f) aposentadoria ;
- g) nomeação para outro cargo ;
- h) falecimento.

Art. 22. A vacância em virtude de decreto de exoneração poderá ser :

- a) a pedido do funcionário ;
- b) a critério do governo, quando a investidura for em cargo de comissão.

Art. 23. Mediante decreto de demissão, dar-se-á a vacância :

- a) por abandono do cargo ;
- b) no interesse da administração ;
- c) a bem do serviço público ;
- d) quando não satisfeitas as condições exigidas durante o estágio probatório.

Art. 24. Quando se tratar do exercício de função, gratificada ou não, dar-se-á a vacância, mediante ato da autoridade competente, por :

I. Dispensa da função :

- a) a pedido do funcionário ;
- b) a critério da autoridade ;

II. Destituição, na forma do art. 252 deste Estatuto.

Art. 25. Efetuada a promoção, transferência, disponibilidade como pena disciplinar, ou aposentadoria do funcionário, verificar-se-á automaticamente a vacância do cargo que o mesmo ocupava, a qual não dependerá, como no caso de falecimento, de ato que a declare.

Art. 26. Nos casos de nomeação do funcionário para outro cargo, não efetuada por transferência ou readaptação haverá sempre ato declaratório da vacância, do anteriormente ocupado.

Parágrafo único. Não obedecerão a esse princípio as hipóteses de nomeação de funcionário para cargo de provimento em comissão, e de ocupante de cargo isolado, de provimento efetivo, para outro.

CAPÍTULO IV

DOS CONCURSOS

Art. 27. Ninguém poderá inscrever-se em concurso sem provas de identidade e de ser brasileiro, além das que forem exigidas pelo órgão competente.

Art. 28. Os concursos serão de provas, de títulos, ou de provas e títulos, conforme determinar o órgão competente.

Art. 29. Os concursos poderão ser exclusivamente de títulos, quando a habilitação para o exercício da função depender de um ou mais cursos especiais, considerando-se, como título preponderante, a prova habil de conclusão, do

curso ou cursos, levando-se em conta a respectiva classificação.

§ 1.º A classificação, feita mediante atribuição de pontos, será revista sempre que novos concorrentes concluírem o curso ou cursos.

§ 2.º Considerar-se-á curso para os fins deste artigo, apenas o que for legalmente instituído.

Art. 30. Os regulamentos determinarão :

I. As carreiras em que o ingresso dependerá de cursos de especialização ;

II. Aquelas em que o ingresso se processará, mediante concurso, entre os funcionários de carreiras de nível inferior ;

III. As carreiras cujas funções, além de outras exigências legais ou regulamentares, somente possam ser exercidas pelos portadores de certificados de conclusão de curso secundário fundamental ou complementar e diplomas de conclusão de curso superior ou profissional, expedidos por institutos de ensino oficiais ou oficialmente reconhecidos ;

IV. As condições que, em cada caso, devem ser preenchidas para o provimento dos cargos isolados.

Parágrafo único. Enquanto não forem expedidos os regulamentos, as determinações deste artigo serão estabelecidas nas instruções de concurso.

Art. 31. A idade para a inscrição em concurso e o prazo de validade deste serão fixados, de acordo com a natureza das atribuições da carreira ou cargo, nas instruções respectivas.

Art. 32. Não ficarão sujeitos a limite de idade para inscrição em concurso e para nomeação, os que já forem funcionários públicos federais.

Parágrafo único. O disposto neste artigo é extensivo a extranumerários mensalistas e diaristas que contem, pelo menos, doze meses de efetivo exercício.

Art. 33. Realizado o concurso, será expedido, pelo órgão competente, o certificado de habilitação.

CAPÍTULO V

DAS NOMEAÇÕES

Art. 34. As nomeações serão feitas :

I. A título precário, para estágio probatório, quando se tratar de qualquer cargo público de provimento efetivo, ainda que preenchido por concurso ;

II. Em comissão, quando se tratar de cargo isolado que, em virtude de lei, assim deva ser provido ;

III. Em caráter interino :

a) no impedimento do ocupante efetivo de cargo isolado ;

b) em cargo vago de classe inicial de carreira, para o qual não haja candidato legalmente habilitado.

Art. 35. É vedada a nomeação de candidato habilitado em concurso, após a expiração do prazo de sua validade.

Art. 36. Estágio probatório é o período de vinte e quatro meses de efetivo exercício do funcionário nomeado

para qualquer cargo público de provimento efetivo, isolado ou de carreira, durante o qual é apurada a conveniência ou não de sua confirmação, mediante a verificação dos seguintes requisitos:

- I. Identidade moral;
- II. Disciplina;
- III. Assiduidade;
- IV. Dedicção ao serviço;
- V. Aptidão para o cargo.

§ 1.º Alem de encaminharem ao Serviço do Pessoal o Boletim do Merecimento, os chefes de repartição ou serviço, nos quais sirvam funcionários que estejam sujeitos ao estágio probatório, informarão reservadamente, à Comissão de Eficiência, sobre os mesmos, tendo em vista os requisitos enumerados nos itens I a V deste artigo.

§ 2.º A vista dessas informações, a Comissão de Eficiência manifestar-se-á favorável ou contrariamente à confirmação.

§ 3.º Julgando o parecer da Comissão de Eficiência, o Ministro de Estado, si considerar aconselhável a demissão do funcionário, encaminhará ao Presidente da República o respectivo decreto; em caso contrário, a confirmação não dependerá de qualquer novo ato.

§ 4.º A apuração dos requisitos de que trata este artigo deverá processar-se de modo que a demissão do funcionário possa verificar-se antes de decorridos vinte e quatro meses de exercício no cargo.

Art. 37. Serão providos por livre escolha do Presidente da República os cargos isolados, respeitadas as restrições legais e regulamentares.

§ 1.º Continuará no gozo de todos os direitos o funcionário efetivo nomeado para exercer cargo em comissão.

§ 2.º São exigíveis, no provimento por livre escolha, os requisitos previstos no art. 20.

Art. 38. Quando se tratar de vaga em classe inicial de carreira, ou em cargo isolado, poderá ser feito o preenchimento, em caráter interino, enquanto não houver candidato habilitado em concurso, atendidos os itens I, II, III, IV, V, VI e VIII do art. 20.

§ 1.º O funcionário de carreira não poderá ser provido interinamente em outro cargo.

§ 2.º O exercício interino de um cargo, cujo provimento dependa de concurso, não isenta dessa exigência o seu ocupante, para nomeação efetiva, qualquer que seja o seu tempo de serviço público.

§ 3.º Todo aquele que ocupar interinamente cargo, cujo provimento efetivo dependa de habilitação prévia em concurso, será inscrito, *ex-officio*, no primeiro que se realizar para cargos da respectiva profissão.

§ 4.º A aprovação da inscrição dependerá da satisfação, por parte do interino, de todas as exigências contidas nas instruções que regularem o concurso.

§ 5.º Homologadas as inscrições, serão imediatamente demitidos os interinos que tiverem deixado de cumprir o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 6.º Após a homologação da classificação dos candidatos que se tiverem submetido a concurso, serão imediatamente exonerados os interinos inabilitados.

CAPÍTULO VI

DAS FIANÇAS

Art. 39. A posse do cidadão nomeado para cargo cujo provimento exija, por prescrição legal ou regulamentar, prestação de fiança, dependerá da satisfação desse requisito.

§ 1.º A fiança poderá ser prestada:

- I. Em moeda corrente nacional;
- II. Em títulos da Dívida Pública da União;
- III. Em apólices de seguro de fidelidade funcional, emitidas por institutos oficiais ou companhias legalmente autorizadas a explorar, no país, essa modalidade de seguro.

§ 2.º O funcionário não poderá ter liberada a sua fiança, antes da tomada de contas pelo órgão competente.

§ 3.º O funcionário que tiver prestado fiança, para garantia do exercício de um cargo, não precisará prestar outra, ficando apenas sujeito a reforçá-la, si for o caso, quando nomeado para outro cargo afiançado.

§ 4.º O responsável por alcance ou desvio de material não fica isento da ação administrativa e criminal que no caso couber, ainda que o valor da fiança seja superior ao prejuízo porventura verificado.

CAPÍTULO VII

DA POSSE

Art. 40. Posse é o ato que investe o cidadão em cargo ou em função gratificada.

Parágrafo único. Não haverá posse nos casos de promoção e de designação para o desempenho de função não gratificada.

Art. 41. São competentes para dar posse:

I. O Presidente da República, aos Ministros de Estado e aos dirigentes dos órgãos que lhe são diretamente subordinados, ao Procurador Geral da República e ao Contador Geral da República;

II. O Supremo Tribunal Federal, aos seus Ministros;

III. Os Tribunais de Apelação, aos desembargadores e o respectivo Presidente aos Juizes, Suplentes e Serventuários da Justiça;

IV. O Ministro da Justiça, aos Procuradores Gerais da República, do Distrito Federal e do Território do Acre;

V. O Procurador Geral, aos membros do Ministério Público da União e os Procuradores Gerais do Distrito Federal e do Território do Acre, aos membros do Ministério Público local;

VI. O Tribunal de Contas, ao seu Presidente, e este, aos membros do Corpo Especial e do Ministério Público;

VII. As autoridades designadas nos respectivos regimentos, aos membros e funcionários dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República;

VIII. Os Chefes ou Diretores do Serviço de Pessoal, nos demais casos.

Art. 42. A posse verificar-se-á mediante a assinatura de um termo em que a pessoa nomeada ou designada prometa cumprir fielmente os deveres do cargo ou da função.

Parágrafo único. O termo, também assinado pela autoridade que der posse, será arquivado, depois dos competentes registros, no Serviço do Pessoal.

Art. 43. A posse não poderá ser tomada por procuração.

Art. 44. Por ocasião da assinatura do termo, o empossado receberá um exemplar da Constituição da República, outro do Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União, e uma coleção completa de leis, regulamentos, regimentos e instruções que lhe sejam necessárias ao desempenho do cargo ou da função.

Art. 45. A autoridade que der posse ficará obrigada, sob pena de responsabilidade, a verificar se foram satisfeitas as condições estabelecidas, em lei ou regulamento, para a investidura no cargo ou na função, inclusive a prestação da fiança, quando exigida.

Art. 46. O cidadão nomeado deverá tomar posse do cargo no prazo máximo de trinta dias, contados da data da publicação, no órgão oficial, do decreto de nomeação.

§ 1.º Esse prazo poderá ser prorrogado até sessenta dias, a juízo da autoridade competente, por solicitação escrita do interessado.

§ 2.º Se a posse não se verificar dentro do prazo inicial e da prorrogação, será expedido decreto tornando sem efeito a nomeação.

CAPÍTULO VIII

DO EXERCÍCIO

Art. 47. O exercício é a permanência do funcionário em serviço.

§ 1.º O início, a interrupção e o reinício do exercício serão obrigatoriamente registados na Caderneta do Funcionário.

§ 2.º O registro, feito no serviço ou repartição em que estiver lotado o funcionário, será imediatamente comunicado ao Serviço do Pessoal respectivo e às autoridades interessadas no seu conhecimento.

Art. 48. O chefe da repartição ou do serviço em que for lotado o funcionário é a autoridade competente para dar-lhe exercício.

Art. 49. O exercício do cargo ou da função terá início dentro do prazo de trinta dias, contados:

I. Da data da posse, nos casos de nomeação e designação;

II. Da data da publicação oficial do ato, no caso de remoção ou transferência.

§ 1.º O prazo previsto neste artigo poderá ser prorrogado, por solicitação do interessado e a juízo da autoridade competente, desde que não exceda de trinta dias, contados das datas indicadas nos itens I e II.

§ 2.º O funcionário removido ou transferido, quando licenciado, terá trinta dias, a contar da terminação da licença, para entrar em exercício.

Art. 50. O funcionário promovido poderá continuar em exercício na repartição em que estiver servindo.

Parágrafo único. O funcionário nomeado deverá ter exercício na repartição em que houver vaga na lotação.

Art. 51. O funcionário não poderá, sob qualquer pretexto e a qualquer título, ter exercício em serviço ou repartição diferente daquele em que estiver lotado, salvo os casos previstos neste Estatuto ou prévia autorização do Presidente da República, para fim determinado.

Parágrafo único. O pedido de autorização deverá indicar, expressamente, o motivo que o justifique e o prazo do afastamento do funcionário da repartição ou do serviço em que estiver lotado.

Art. 52. Entende-se por lotação o número de funcionários de cada carreira e de cargos isolados que devem ter exercício em cada repartição ou serviço.

Art. 53. O cidadão empossado deverá apresentar ao serviço do pessoal respectivo, antes de entrar em exercício, os elementos necessários à abertura do assentamento individual.

Art. 54. O funcionário que não entrar em exercício dentro do prazo, será demitido do cargo ou dispensado da função.

Art. 55. Salvo os casos previstos no presente Estatuto, o funcionário que interromper o exercício por trinta dias consecutivos será demitido por abandono de cargo.

Art. 56. O número de dias que o funcionário gastar em viagem, para entrar em exercício, constitui período de trânsito e será considerado, para todos os efeitos, como de efetivo exercício.

Parágrafo único. O período de trânsito será contado da data do desligamento do funcionário.

Art. 57. Não poderá exceder de quatro anos, contados da data de entrada em exercício, a permanência do funcionário em comissão no estrangeiro.

Parágrafo único. Excetuados os funcionários da carreira de diplomata, nenhum outro poderá ser designado para a mesma comissão no estrangeiro antes de decorrer o prazo de quatro anos de efetivo exercício no Brasil.

Art. 58. O funcionário que for eleito para desempenhar mandato eletivo será considerado em exercício, para todos os efeitos, exceto quanto à percepção de vencimento ou remuneração.

Parágrafo único. Em caso de mandato legislativo será considerado em exercício apenas durante o período das sessões.

CAPÍTULO IX

DA PROMOÇÃO

Art. 59. Promoção é o ato pelo qual o funcionário tem acesso, em caráter efetivo, à classe imediatamente superior àquela que ocupa na carreira a que pertence.

Art. 60. As promoções obedecerão alternadamente ao critério da antiguidade de classe e do merecimento, exceto quanto à classe final de cada carreira; neste caso, obedecerão, exclusivamente, ao critério do merecimento.

Parágrafo único. Será declarado, expressamente, no respectivo decreto, o critério a que a promoção obedeceu.

Art. 61. Compete privativamente às Comissões de Eficiência elaborar as propostas de promoção, observadas as disposições do presente Estatuto e do regulamento que vigorar.

Parágrafo único. Cabe aos serviços do pessoal apurar os elementos necessários ao processamento das promoções.

Art. 62. A promoção por antiguidade recairá no funcionário mais antigo na classe, na data da vaga originária, e cujo nome constará da indicação apresentada pela Comissão de Eficiência.

Art. 63. A promoção por merecimento, inclusive à classe final da carreira, recairá no funcionário escolhido, pelo Presidente da República, dentre os que figurem na lista apresentada ao Ministro de Estado pela Comissão de Eficiência.

Art. 64. É indispensável para promoção, inclusive à classe final da carreira, que o funcionário tenha o interstício de dois anos de efetivo exercício na classe.

Parágrafo único. Nos casos de transferência, não será exigida a contagem de novo interstício na classe para a qual for o funcionário transferido.

Art. 65. À promoção por merecimento às classes intermediárias de cada carreira, só poderão concorrer os funcionários colocados nos dois primeiros terços de sua classe, por ordem de antiguidade, na data da vaga originária.

Art. 66. Na apuração do tempo líquido de efetivo exercício, para determinação do interstício, da antiguidade de classe, do tempo de serviço no ministério e no serviço público federal, não serão contadas as faltas ou o afastamento decorrente de:

- I. Licença ao funcionário incorporado para a prestação de serviço militar;
- II. Férias;
- III. Nojo;
- IV. Gala de casamento;
- V. Juri e outros serviços obrigatórios por lei;
- VI. Exercício de outro cargo, de provimento em comissão.

Art. 67. O merecimento de cada funcionário será apurado em pontos negativos e positivos, segundo o preenchimento de condições definidas em regulamento.

§ 1.º O merecimento é adquirido na classe; promovido o funcionário, recomeçará a apuração do merecimento a contar do ingresso na nova classe.

§ 2.º O funcionário transferido trará o merecimento apurado na classe a que pertencia.

Art. 68. A antiguidade, o interstício e a condição de estar o funcionário compreendido nos dois primeiros terços da classe, serão apurados na data da vacância.

§ 1.º Verifica-se a vaga originária:

- I. Na data do falecimento do ocupante do cargo;
- II. Na data da publicação do decreto que transferir, aposentar, demitir ou exonerar, ou declarar em disponibilidade o ocupante do cargo;
- III. Na data da publicação do decreto que declarar extinto cargo excedente, cuja dotação permitirá o preenchimento de cargo vago;
- IV. Na data da publicação da lei que criar um cargo e conceder dotação para seu provimento, ou na de que determinar apenas esta última medida, se o cargo estiver criado.

§ 2.º Verificada a vaga originária, serão, na mesma data, consideradas abertas todas as que decorrerem do seu preenchimento, dentro da carreira.

Art. 69. A antiguidade de classe do funcionário promovido, por antiguidade ou merecimento, será contada da data em que houver ocorrido a vaga originária, de acordo com o seu efetivo exercício na classe a que pertencia.

Art. 70. A antiguidade será determinada pelo tempo líquido de efetivo exercício do funcionário na classe a que pertencer.

Parágrafo único. Será contado como antiguidade de classe o tempo interino de serviço, desde que entre este e o efetivo não tenha havido interrupção de exercício.

Art. 71. Nas promoções por antiguidade, entre funcionários com a mesma antiguidade de classe, será promovido o que tiver mais tempo de serviço efetivo no ministério e, no caso de novo empate, no serviço público federal; persistindo o empate, a promoção caberá ao mais idoso.

Art. 72. O tempo líquido de efetivo exercício do funcionário será apurado em dias.

Art. 73. As promoções serão processadas e realizadas em épocas fixadas em regulamento.

Art. 74. Não poderá ser promovido, quer por antiguidade, quer por merecimento, o funcionário que estiver suspenso disciplinar ou preventivamente.

§ 1.º No caso da promoção por antiguidade, a vaga será preenchida pelo funcionário que lhe seguir na classificação.

§ 2.º Quando da averiguação dos fatos determinantes da suspensão preventiva não resultar punição, ou esta se limitar às penas de advertência ou repreensão, o funcionário impedido de ser promovido por antiguidade será promovido na primeira vaga que deva ser preenchida por esse critério, retroagindo o respectivo ato, para todos os efeitos, à data em que a promoção teria ocorrido se não se houvesse dado a suspensão preventiva.

Art. 75. Será declarado sem efeito, em benefício daquele a quem cabia, de direito, a promoção, o ato que promover, indevidamente, o funcionário.

§ 1.º O funcionário promovido indevidamente não ficará obrigado a restituir o que a maior tiver recebido.

§ 2.º O funcionário a quem cabia a promoção será indenizado da diferença de vencimento ou remuneração a que tiver direito, correndo a despesa pela verba própria.

Art. 76. Os chefes de serviço que demonstrarem parcialidade no julgamento do merecimento serão punidos pelo Ministro de Estado com as penas de repreensão ou suspensão, mediante representação da Comissão de Eficiência.

Art. 77. É vedado ao funcionário pedir, por qualquer forma, sua promoção, sob pena de ser advertido por escrito pela autoridade solicitada.

Parágrafo único. Não se compreendem na proibição deste artigo os recursos interpostos pelo funcionário, relativamente à apuração de antiguidade ou merecimento.

Art. 78. As recomendações, pedidos e solicitações de terceiros em favor da promoção do funcionário, devidamente apurada sua autenticidade, importarão na diminuição dos pontos atribuídos em consequência da apuração de seu merecimento.

Parágrafo único. Comprovada a existência de recomendações, pedidos e solicitações, a Comissão de Eficiência

cia procederá na conformidade do que estiver estabelecido no regulamento.

Art. 79. Não poderá ser promovido, por antiguidade ou merecimento, o funcionário que não possuir diploma exigido em lei para o exercício profissional inerente à carreira a que pertencer.

CAPÍTULO X

DA TRANSFERÊNCIA

Art. 80. Transferência é uma das modalidades de provimento de cargo público.

Art. 81. As transferências poderão ser feitas:

- I. Entre carreiras da mesma denominação, de quadros ou de ministérios diferentes;
- II. Entre carreiras diferentes;
- III. De cargo isolado de provimento efetivo para cargo de carreira;
- IV. De cargo de carreira para cargo isolado de provimento efetivo;
- V. Entre cargos isolados de provimento efetivo.

Art. 82. As transferências processar-se-ão:

- I. A pedido do funcionário, se houver conveniência para o serviço;
- II. A juízo do Governo, no interesse da administração.

Parágrafo único. A transferência só poderá ser feita para cargo do mesmo padrão de vencimento.

Art. 83. São condições indispensáveis às transferências a pedido:

- a) para o caso previsto no item I do art. 81: pareceres dos respectivos serviços de pessoal;
- b) para os casos previstos nos itens II e III do art. 81: pareceres dos respectivos serviços de pessoal; prestação de provas de habilitação determinadas pelo Departamento Administrativo do Serviço Público;
- c) para os casos previstos nos itens IV e V do art. 81: satisfação dos requisitos exigidos para o provimento no cargo pretendido.

Parágrafo único. A transferência a pedido, para cargo de carreira, só poderá ser feita para vaga a ser provida por merecimento.

Art. 84. A transferência a juízo do Governo, prevista no item II, do art. 82, será feita mediante proposta do Departamento Administrativo do Serviço Público ao Presidente da República, atendendo aos interesses da administração, inclusive para fins de readaptação funcional.

Parágrafo único. Nos casos de readaptação funcional a transferência obedecerá exclusivamente às normas determinadas pelo Departamento Administrativo do Serviço Público, para cada caso concreto.

CAPÍTULO XI

DA READAPTAÇÃO

Art. 85. Readaptação é o melhor aproveitamento do funcionário em funções compatíveis com sua capacidade física, nível intelectual e pendores vocacionais.

Art. 86. A readaptação, que será compulsória, verificar-se-á:

- a) quando ocorrer acidente ou modificação das condições de saúde do funcionário, que diminuam a sua eficiência para as funções, não o impossibilitando, entretanto, de exercer outras;
- b) quando o nível mental ou cultural do funcionário não corresponder às exigências das funções;
- c) quando se verificar que as funções atribuídas ao funcionário não correspondem aos seus pendores vocacionais;
- d) quando o funcionário não possuir a habilitação profissional exigida em lei para o cargo que ocupa.

Art. 87. A readaptação terá lugar pela atribuição de novos encargos ao funcionário, respeitadas as funções inerentes à carreira a que pertencer, ou mediante transferência de carreira.

Parágrafo único. A readaptação, por transferência de carreira, será feita por proposta do Departamento Administrativo do Serviço Público ao Presidente da República e não dependerá da prestação das provas previstas na alínea b do art. 83.

CAPÍTULO XII

DA REMOÇÃO

Art. 88. Remoção é o ato que desloca o funcionário para outra repartição ou serviço.

Art. 89. A remoção só poderá ser feita:

- I. De uma para outra repartição ou serviço, dentro do mesmo quadro;
- II. De um para outro órgão integrante das repartições ou serviços.

Parágrafo único. Em qualquer caso, porém, a remoção só poderá ser feita respeitada a lotação de cada repartição ou serviço.

Art. 90. A remoção processar-se-á:

- I. A pedido do funcionário;
- II. A juízo da administração.

Art. 91. A remoção prevista no item I do art. 89, será feita mediante portaria dos diretores gerais de administração, mesmo quando for a pedido.

§ 1.º A remoção prevista no item II, do art. 89, será feita mediante portaria do chefe da repartição ou do serviço.

§ 2.º Nos ministérios em que não houver diretores gerais de administração, a remoção prevista no item I, do art. 89, será feita pelo serviço de pessoal.

CAPÍTULO XIII

DA PERMUTA

Art. 92. Permuta é uma dupla transferência ou dupla remoção.

Art. 93. A permuta só será feita mediante pedido escrito dos funcionários interessados.

Art. 94. A transferência e a remoção por permuta serão processadas de acordo com o que prescreve este Estatuto nos Capítulos X e XII.

CAPÍTULO XIV

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 95. Função gratificada é a instituída em lei para atender aos encargos de chefia e outros que não justifiquem a criação de cargos públicos.

Art. 96. O desempenho de função gratificada será atribuído ao funcionário mediante ato expresso de designação.

Parágrafo único. Os regimentos indicarão as autoridades competentes para fazer as designações.

Art. 97. Terá direito à gratificação de função o funcionário que se ausentar em virtude de férias, nojo, gala de casamento, serviços obrigatórios por lei ou de atribuições decorrentes da sua função.

Parágrafo único. A gratificação de função será percebida cumulativamente ao vencimento ou remuneração do cargo que efetivamente o funcionário exercer.

CAPÍTULO XV

DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 98. A substituição de funcionários em cargos e funções gratificadas fica subordinada aos seguintes princípios gerais:

I. Só haverá substituição remunerada no impedimento legal e temporário do ocupante de cargo isolado e de função gratificada;

II. A substituição automática, que não será remunerada, é a prevista em lei, regulamento ou regimento.

Art. 99. Somente a substituição remunerada depende da expedição de ato de autoridade competente.

Art. 100. A substituição remunerada em cargo isolado só terá lugar quando imprescindível em face das necessidades do serviço.

Parágrafo único. O substituto, funcionário ou não, será nomeado, em caráter interino, para exercer o cargo, enquanto durar o impedimento do respectivo ocupante, sem que nenhum direito lhe assista ao provimento efetivo.

Art. 101. A substituição do ocupante de cargo isolado, provido em comissão, será feita por decreto do Presidente da República, percebendo o substituto, durante o tempo em que o exercer, o vencimento ou remuneração do cargo.

Art. 102. Quando o ocupante de cargo isolado ou de função gratificada estiver, eventualmente, por motivo de férias, gala, nojo, pena disciplinar ou processo administrativo, impedido de exercer as respectivas funções, poderá ser designado, pela autoridade competente, para exercê-las, outro funcionário, ao qual serão atribuídos os vencimentos do cargo ou a gratificação de função respectiva.

CAPÍTULO XVI

DO APROVEITAMENTO DE FUNCIONÁRIOS POSTOS EM DISPONIBILIDADE

Art. 103. Os funcionários postos em disponibilidade terão preferência absoluta para o preenchimento de todas as vagas que se verificarem nos quadros do funcionalismo, qualquer que seja a forma do provimento, inclusive a de promoção por antiguidade.

§ 1.º O aproveitamento dar-se-á, tanto quanto possível, em cargo de natureza e vencimento iguais aos do cargo que o funcionário ocupava quando foi posto em disponibilidade.

§ 2.º Em nenhum caso poderá efetuar-se o aproveitamento sem que, mediante inspeção médica, fique provada a capacidade do funcionário posto em disponibilidade para o exercício das novas funções.

Art. 104. Se o funcionário posto em disponibilidade não tomar posse do cargo em que foi aproveitado, dentro do prazo legal, será expedido decreto tornando sem efeito a nomeação e cassando a disponibilidade, com perda de todos os direitos de sua anterior situação.

Art. 105. Quando a disponibilidade houver sido aplicada como penalidade, na forma do art. 157 da Constituição Federal, o aproveitamento só poderá ser feito após verificação, em processo, de terem cessado os motivos que a determinaram.

CAPÍTULO XVII

DA REINTEGRAÇÃO

Art. 106. Reintegração é o ato pelo qual o ex-funcionário reingressa no serviço público, com ressarcimento de prejuízos, uma vez apurada, em processo, a ilegalidade do ato de sua demissão ou a improcedência das razões que a determinaram.

Parágrafo único. Em nenhum caso poderá efetuar-se reintegração sem que, mediante inspeção médica, fique provada a capacidade para o exercício das funções.

Art. 107. A reintegração far-se-á em virtude de decisão administrativa ou sentença judicial, passada em julgado.

Parágrafo único. Para cumprimento da decisão ou da sentença, o ex-funcionário será reintegrado no cargo que anteriormente ocupava.

Art. 108. Se o cargo, anteriormente ocupado pelo ex-funcionário, tiver sido transformado, a reintegração far-se-á no cargo resultante dessa transformação.

§ 1.º Se houver sido extinto o cargo anteriormente ocupado, a reintegração deverá ser feita em outro cargo, respeitada a habilitação profissional.

§ 2.º Verificada a impossibilidade de ser feita a reintegração e estando provido o cargo anteriormente ocupado

pelo ex-funcionário, será este posto em disponibilidade com os proventos iguais ao vencimento que percebia quando foi demitido.

CAPÍTULO XVIII

DA READMISSÃO

Art. 109. Readmissão é o ato pelo qual o ex-funcionário efetivo reingressa no serviço público, sem direito a ressarcimento de qualquer prejuízo, assegurada, apenas, a contagem do tempo líquido de efetivo exercício, em cargos anteriores, para a aposentadoria.

Parágrafo único. Em nenhum caso poderá efetuar-se readmissão sem que, mediante inspeção médica, fique provada a capacidade para o exercício da função.

Art. 110. O ex-funcionário só poderá ser readmitido a juízo do Governo, quando ficar apurado em processo que não mais subsistem os motivos determinantes de sua demissão, ou verificado que não ha inconveniente para o serviço público, quando a exoneração se tenha processado a pedido.

Art. 111. A readmissão far-se-á de preferência no cargo anteriormente exercido pelo ex-funcionário, podendo entretanto, ser feita em outro, respeitada a habilitação profissional, dependendo, em qualquer caso, da existência de vaga, a ser preenchida por merecimento, quando se tratar de cargo de carreira.

CAPÍTULO XIX

DA REVERSÃO DE APOSENTADO

Art. 112. Reversão é o ato pelo qual o aposentado reingressa no serviço público, após verificação em processo de que não subsistem os motivos determinantes da sua aposentadoria.

§ 1.º Em nenhum caso poderá efetuar-se reversão sem que, mediante inspeção médica, fique provada a capacidade para o exercício das funções.

§ 2.º O aposentado não poderá reverter à atividade se contar mais de cinquenta e oito anos de idade.

Art. 113. A reversão do aposentado far-se-á, de preferência, ao mesmo cargo.

§ 1.º Em casos especiais, a juízo do Governo, e respeitada a habilitação profissional, poderá o aposentado reverter a outro cargo.

§ 2.º Tratando-se de cargo de carreira, a reversão ficará condicionada à existência de vaga a ser provida por merecimento.

Art. 114. A reversão dará direito, para nova aposentadoria, à contagem do tempo em que o funcionário esteve aposentado.

TÍTULO III

Direitos e vantagens

CAPÍTULO I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 115. Vencimento é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em Lei.

Art. 116. Remuneração é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, correspondente a dois terços do padrão de vencimento e mais as quotas ou percentagens que, por lei, lhe tenham sido atribuídas, ou, no caso de funcionários da carreira de diplomata, do vencimento do cargo acrescido da representação.

Art. 117. Somente nos casos previstos no presente Estatuto poderá o funcionário que não estiver no exercício do seu cargo, de provimento efetivo ou em comissão, perceber vencimento ou remuneração.

Art. 118. O funcionário nomeado para exercer cargo isolado, provido em comissão, perderá o vencimento ou a remuneração do cargo que efetivamente ocupar.

Parágrafo único. Quando o vencimento ou a remuneração do cargo que efetivamente ocupar for superior ao do cargo de provimento em comissão, o funcionário poderá optar por aquele.

Art. 119. O funcionário perderá :

I. O vencimento ou a remuneração do dia, quando não comparecer ao serviço, salvo o caso previsto nos parágrafos 2.º e 3.º deste artigo.

II. Um terço do vencimento ou da remuneração diária, quando comparecer ao serviço dentro da hora seguinte à marcada para o início dos trabalhos ou quando se retirar antes de findo o período do trabalho.

§ 1.º No caso de faltas sucessivas serão computadas para o efeito do desconto, os domingos e feriados intercalados.

§ 2.º O funcionário que, por doença, não puder comparecer ao serviço fica obrigado a fazer pronta comunicação de seu estado ao chefe direto, cabendo a este mandar examiná-lo, imediatamente, por médico da secção de assistência social ou, na falta deste, por outro qualquer médico.

§ 3.º À vista do atestado subscrito pelo médico designado para examinar o funcionário, em que esteja expressamente declarada a impossibilidade do comparecimento ao serviço, o funcionário não perderá o vencimento ou a remuneração, desde que as faltas não excedam de três durantes o mês.

§ 4.º Verificado, em qualquer tempo, ter sido gracioso o atestado médico, o Serviço do Pessoal promoverá imediatamente a punição dos responsáveis, incorrendo em demissão sumária, a bem do serviço público, os que forem funcionários e, em cassação da licença para clinicar, os médicos particulares, sem prejuízo da responsabilidade criminal que, no caso, couber.

Art. 120. Ponto é o registo pelo qual se verificarão, diariamente, as entradas e saídas dos funcionários em serviço.

Parágrafo único. Para registo do ponto serão usados, de preferência, meios mecânicos.

Art. 121. Os regimentos determinarão :

- I. Para a repartição, o período de trabalho diário ;
- II. Para cada função, o número de horas diárias de trabalho ;

III. Para uma ou outra, o regime econômico de trabalho em turmas consecutivas, quando for aconselhável, indicando o número certo de horas de trabalho exigíveis por semana.

§ 1.º O período de trabalho poderá ser antecipado ou prorrogado pelos chefes de repartição ou serviço.

§ 2.º No caso de antecipação ou prorrogação desse período, serão remuneradas todas as horas de serviço extraordinário.

§ 3.º Os regimentos indicarão os funcionários que, em virtude das atribuições que desempenham, não estão sujeitos a ponto.

§ 4.º Nos registos de ponto deverão ser lançados todos os elementos necessários à apuração da frequência.

Art. 122. E' vedado dispensar do ponto o funcionário considerado à disposição de autoridades, repartição ou gabinete, bem como abonar-lhe faltas ao serviço.

Parágrafo único. A infração do disposto neste artigo determinará a responsabilidade da autoridade que tiver expedido a ordem, sem prejuízo da ação disciplinar que for cabível.

Art. 123. Nos dias úteis, só por determinação expressa do Presidente da República poderão deixar de funcionar as repartições públicas ou ser suspensos os seus trabalhos antes do encerramento normal.

Art. 124. Para efeito de pagamento, apurar-se-á a frequência do seguinte modo:

- I. Pelo ponto;
- II. Pela forma determinada nos regimentos quanto aos funcionários não sujeitos a ponto.

Parágrafo único. Haverá um boletim padronizado para a comunicação da frequência.

Art. 125. As reposições devidas pelo funcionário, e as indenizações por prejuízo que causar à Fazenda Nacional, serão descontadas do vencimento ou da remuneração, não podendo o desconto exceder a sua quinta parte.

Art. 126. O vencimento ou a remuneração dos funcionários não poderá ser objeto de arresto, sequestro ou penhora, salvo em se tratando:

- I. De quota de subsistência fixada em sentença judicial passada em julgado;
- II. De dívidas à Fazenda Nacional.

Art. 127. Receberá, apenas, dois terços do vencimento ou da remuneração, até a sentença passada em julgado, o funcionário:

- I. Preso preventivamente;
- II. Preso em virtude de sentença sujeita a recurso;
- III. Pronunciado em processo judicial.

§ 1.º Se o funcionário for absolvido, receberá a parte restante do vencimento ou da remuneração.

§ 2.º As disposições deste artigo e do parágrafo primeiro aplicar-se-ão ao funcionário que estiver afastado do serviço, em virtude de processo administrativo.

Art. 128. A partir da data do decreto que o promover, ao funcionário licenciado ou não ficarão assegura-

dos os direitos, vencimento ou remuneração decorrentes da promoção, ressalvada a contagem de antiguidade, que será feita a partir da data da vacância.

Art. 129. Só será permitida procuração para efeito de recebimento de vantagens quando o funcionário se encontrar fora da sede ou comprovadamente impossibilitado de locomover-se.

Art. 130. E' proibido ao funcionário outorgar procuração em causa própria para efeito de percepção de vantagens.

CAPÍTULO II

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 131. Concede-se gratificação ao funcionário:

- I. Pelo exercício em determinadas zonas ou locais;
- II. Pela execução de trabalhos de natureza especial, com risco da vida ou da saúde;
- III. Pela prestação de serviços extraordinários;
- IV. Pela prestação de serviços especiais;
- V. Pela elaboração ou execução de trabalhos técnicos, científicos ou de utilidade para o serviço público; e
- VI. A título de representação, quando em serviço ou estudo no estrangeiro, ou quando designado para fazer parte de órgão legal de deliberação coletiva.

Art. 132. A gratificação pelo exercício em determinadas zonas ou locais e pela execução de trabalhos de natureza especial, com risco da vida ou da saúde, será determinada em lei.

Art. 133. A gratificação pela prestação de serviços extraordinários ou especiais será arbitrada, previamente, pelo chefe da repartição ou serviço.

Art. 134. A gratificação pela elaboração ou execução de trabalhos técnicos, científicos ou de utilidade para o serviço público será arbitrada pelo Ministro de Estado, após a sua conclusão.

Art. 135. A gratificação, a título de representação, ao funcionário designado para o serviço ou estudo no estrangeiro será arbitrada, exclusivamente, pelo Presidente da República, se não estiver prevista em lei.

Parágrafo único. Somente o Presidente da República poderá fazer designação para serviço ou estudo no estrangeiro.

Art. 136. A gratificação, a título de representação, para o funcionário designado para fazer parte de órgão legal de deliberação coletiva, será fixada em lei, ficando, porém, entendido que será devida por sessão a que comparecer, respeitado o limite máximo para a percepção de vantagens pelos cofres públicos.

Art. 137. Nenhuma gratificação poderá ser paga sem prévio empenho da despesa.

§ 1.º O registo da despesa ficará dependente da publicação da folha de pagamento de qualquer gratificação no **Diário Oficial**.

§ 2.º Será responsabilizado e punido o chefe de repartição ou serviço que ordenar a prestação de serviço extraordinário ou especial sem que disponha do necessário crédito.

Art. 138. É vedado empenhar despesa para pagamento de gratificação por serviço extraordinário, com o objetivo de pagar outros serviços ou encargos, ou, ainda, importância superior ao período do serviço realmente prestado, embora o empenho comporte a despesa.

§ 1.º O funcionário que receber importância relativa a serviço extraordinário que não prestou, será obrigado a restituí-la de uma só vez, ficando ainda sujeito a punição disciplinar.

§ 2.º Ficará igualmente sujeito a punição disciplinar:

I. O funcionário que atestar falsamente a prestação de serviço extraordinário;

II. O funcionário que se recusar, sem justo motivo, à prestação de serviço extraordinário.

Art. 139. A gratificação correspondente a cada dia de serviço extraordinário ou especial não poderá exceder a metade do vencimento diário.

Parágrafo único. No caso de remuneração, o cálculo será feito na base do padrão de vencimento do cargo.

Art. 140. Nenhum funcionário, a qualquer título e sob qualquer pretexto, poderá receber mais de uma gratificação simultaneamente.

CAPÍTULO III

DAS DIÁRIAS

Art. 141. O funcionário que se deslocar de sua sede para o desempenho de atribuições que lhe forem cometidas, perceberá uma diária a título de indenização das despesas de alimentação e pousada.

§ 1.º Não caberá o abono da diária quando o deslocamento do funcionário constituir exigência permanente do seu cargo ou função.

§ 2.º Entende-se por sede a cidade, vila ou localidade onde o funcionário tem exercício.

Art. 142. O funcionário receberá:

I. Diária integral, quando passar mais de doze horas fora da sede;

II. Meia diária, quando passar de seis a doze horas fora da sede.

Art. 143. As diárias serão arbitradas pelo chefe da repartição ou do serviço, dentro dos limites dos créditos orçamentários que lhes forem concedidos.

Art. 144. A diária não poderá exceder a metade do vencimento diário.

Parágrafo único. No caso de remuneração, o cálculo será feito na base do padrão de vencimento do cargo.

Art. 145. O pagamento das diárias será feito depois que o funcionário comprovar seu deslocamento da sede.

CAPÍTULO IV

DAS AJUDAS DE CUSTO

Art. 146. A ajuda de custo é o auxílio concedido ao funcionário que, em virtude de transferência, remoção, no-

meação para cargo em comissão ou designação para função gratificada, passar a ter exercício em nova sede, com impossibilidade de conservar-se na mesma residência.

Art. 147. A ajuda de custo compreende:

I. Transporte do funcionário e de sua família;

II. Despesas de viagem;

III. Despesas de primeiro estabelecimento.

Art. 148. Para o transporte do funcionário e de sua família correrão por conta do Governo as despesas de passagens e despacho da bagagem.

§ 1.º Considerar-se-ão da família do funcionário, desde que vivam a suas expensas e constem da declaração de família:

I. O cônjuge;

II. Os filhos legítimos ou legitimados, os enteados, os sobrinhos e irmãos, menores de vinte e um anos ou incapazes;

III. As filhas, enteadas e irmãs solteiras ou viúvas;

IV. Os pais.

§ 2.º Poderá ser fornecida passagem, na classe inferior da condução que for utilizada, a um serviçal que acompanhe o funcionário.

§ 3.º Para a obtenção das passagens, o funcionário apresentará ao chefe da repartição ou do serviço de onde for desligado, uma relação das pessoas que o acompanharão na viagem, indicando o nome, a idade e o grau de parentesco.

§ 4.º Verificado que os nomes das pessoas indicadas constam da declaração de família, registada no assentamento individual, a repartição ou serviço requisitará o fornecimento das passagens, encaminhando a relação àquela em que o funcionário vai ter exercício para a devida fiscalização.

§ 5.º A repartição ou serviço requisitará igualmente o despacho da bagagem, cuja despesa não poderá exceder um terço da importância abonada para o preparo de viagem, correndo por conta do funcionário o excesso verificado.

§ 6.º O funcionário será obrigado a repor, de uma só vez, a importância correspondente ao transporte irregularmente requisitado, sem prejuízo da pena disciplinar que for aplicável.

Art. 149. Para as despesas de viagem, bem como para as de primeiro estabelecimento, o funcionário terá direito a importância que não poderá exceder de três meses do vencimento ou da remuneração.

§ 1.º Para fixação da ajuda de custo os chefes da repartição ou serviço terão em vista, em cada caso, as condições de vida na nova sede, a distância a percorrer, o tempo da viagem e os recursos orçamentários disponíveis.

§ 2.º Metade da ajuda de custo corresponderá às despesas de viagem, sendo paga adiantadamente, na repartição ou serviço de que for desligado o funcionário.

§ 3.º A outra metade da ajuda de custo corresponderá às despesas do primeiro estabelecimento, sendo paga ao funcionário somente depois de haver entrado em exercício, na nova repartição ou serviço, para o que será concedido o necessário crédito, por via telegráfica.

Art. 150. Não será concedida ajuda de custo:

I. Ao funcionário que se afastar da sua sede, ou a ela voltar, em virtude de mandato eletivo;

II. Ao que for posto à disposição de outro ministério, de governo estadual ou municipal;

III. Ao que for transferido ou removido a pedido, inclusive por permuta.

Parágrafo único. Dentro do período de dois anos do recebimento de ajuda de custo para despesas de viagem ou para primeiro estabelecimento, o funcionário obrigado a mudar de sede terá direito, apenas, ao auxílio para o seu transporte e de sua família, inclusive o despacho de bagagem.

Art. 151. Quando o funcionário for incumbido de determinado serviço, que o obrigue a permanecer fora da sede por mais de noventa dias consecutivos, poderá receber ajuda de custo, sem prejuízo das diárias que lhe couberem.

Parágrafo único. A importância dessa ajuda de custo será fixada na forma do § 1.º do art. 149, não podendo exceder da quantia relativa a um mês de vencimento ou remuneração.

Art. 152. Restituirá a ajuda de custo que tiver recebido:

I. O funcionário que não seguir para a nova sede dentro dos prazos fixados nos regimentos ou pelas autoridades competentes;

II. O funcionário que regressar da nova sede antes de terminado o desempenho da incumbência recebida;

III. O funcionário que abandonar o serviço ou pedir exoneração antes de terminado o desempenho da incumbência recebida.

§ 1.º Não ficará obrigado a restituir a ajuda de custo o funcionário que regressar da nova sede antes de terminado o desempenho da incumbência recebida, desde que o regresso seja determinado pela autoridade competente, ou por doença comprovada.

§ 2.º A restituição poderá ser feita parceladamente, a juízo do chefe da repartição ou serviço que houver concedido a ajuda de custo, salvo no caso de recebimento indevido, em que o funcionário, além do desconto integral em seu vencimento ou remuneração, ficará sujeito a pena disciplinar.

§ 3.º A responsabilidade pela restituição de que trata este artigo atinge exclusivamente a pessoa do funcionário.

Art. 153. Compete ao Presidente da República arbitrar a ajuda de custo que deve ser paga ao funcionário que designar para serviço ou estudo no estrangeiro.

CAPÍTULO V

DAS FÉRIAS

Art. 154. O funcionário terá direito, anualmente, a vinte dias consecutivos de férias.

§ 1.º Somente depois do primeiro ano de efetivo exercício adquirirá o funcionário direito a férias.

§ 2.º Os vinte dias de férias serão gozados obrigatória e seguidamente, observada a escala que for organizada.

§ 3.º E' proibido levar à conta de férias qualquer falta ao trabalho.

Art. 155. Durante as férias o funcionário terá direito a todas as vantagens que estiver percebendo, sendo considerado como em efetivo exercício.

Art. 156. Caberá ao chefe de repartição ou serviço organizar, em dezembro de cada ano, a escala de férias para o ano seguinte.

§ 1.º O chefe de repartição ou de serviço não estará sujeito à escala de férias.

§ 2.º O chefe de repartição ou serviço poderá alterar a escala, de acordo com as conveniências do serviço.

Art. 157. As férias correspondentes a um ano não poderão ser acumuladas às do ano seguinte.

Art. 158. O funcionário promovido, transferido ou removido, quando em gozo de férias, não será obrigado a apresentar-se antes de terminá-las.

Art. 159. E' facultado ao funcionário gozar de férias onde lhe convier, cumprindo-lhe, entretanto, comunicar, por escrito, o seu endereço eventual ao chefe da repartição ou serviço a que estiver subordinado.

Art. 160. E' facultado a funcionários da carreira de diplomata, na forma do que a lei determinar e quando estiverem em exercício no estrangeiro, gozar, no Brasil, férias, extraordinárias.

CAPÍTULO VI

DAS LICENÇAS

Art. 161. O funcionário público, efetivo ou em comissão, poderá ser licenciado:

I. Para tratamento de sua saúde, quando acometido de moléstia ou acidentado no exercício de suas atribuições;

II. Por motivo de moléstia em pessoa de sua família;

III. Quando convocado para serviço militar;

IV. Para tratar de interesses particulares;

V. Quando se tratar de funcionária casada com funcionário ou militar, sujeito a remoção.

Art. 162. Ao pessoal extranumerário que, na forma da legislação especial que o rege, tiver direito a esse benefício, e aos funcionários interinos, só será concedida licença para tratamento da própria saúde.

Art. 163. A licença deverá ser concedida:

I. Pelo Presidente da República, aos Ministros de Estado, aos dirigentes dos órgãos que lhe são diretamente subordinados, ao Procurador Geral da República e ao Consultor Geral da República;

II. Pelo Supremo Tribunal Federal, ao seu Presidente e demais Ministros;

III. Pelo Tribunal de Apelação, aos Desembargadores e seu Presidente, e por este, aos Juizes, Suplentes e Serventuários da Justiça;

IV. Pelo Procurador Geral, aos membros do Ministério Público da União e, pelos Procuradores Gerais do

Distrito Federal e do Território do Acre, aos membros do Ministério Público local;

V. Pelo Tribunal de Contas, ao seu Presidente e, por este, aos membros do Corpo Especial do Ministério Público;

VI. Pelas autoridades designadas nos respectivos regimentos, aos membros e funcionários dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República;

VII. Pelos chefes ou diretores de serviço do pessoal, nos demais casos.

Art. 164. O funcionário deverá aguardar em exercício a concessão da licença, quando requerida para tratamento de interesses particulares.

Art. 165. No requerimento de licença o funcionário deverá indicar o local onde pretende gozá-la.

Art. 166. Não será concedida a licença, salvo os casos previstos nos itens I, III e V do art. 161, e § 3.º do artigo 188:

I. Ao funcionário nomeado, transferido ou removido, antes de assumir o exercício;

II. Ao funcionário que a requerer depois de designado para qualquer trabalho;

III. Ao funcionário provido pela primeira vez em cargo público e que não o tenha exercido efetivamente, pelo menos, durante doze meses.

Art. 167. Nenhuma licença poderá exceder o prazo de vinte e quatro meses.

Art. 168. Finda a licença, o funcionário deverá reassumir, imediatamente, o exercício do cargo, salvo prorrogação anteriormente solicitada ou prescrição em contrário em virtude de inspeção médica.

Parágrafo único. O funcionário que infringir o disposto neste artigo ficará sujeito à perda total do vencimento ou remuneração, e a demissão, por abandono do cargo, se a ausência exceder de trinta dias.

Art. 169. A prorrogação deverá ser requerida antes de findo o prazo da licença.

§ 1.º O pedido de prorrogação deverá ser decidido dentro de oito dias.

§ 2.º Se o funcionário licenciado não obtiver o deferimento do pedido da prorrogação, será considerado ainda licenciado, no período compreendido entre a data da terminação da licença e a do conhecimento oficial do ato que houver denegado a prorrogação.

Art. 170. Em gozo de licença, o funcionário não contará tempo para nenhum efeito, exceto quando se tratar de licença concedida à gestante, caso em que será contado o tempo, exclusivamente para o efeito de aposentadoria.

Art. 171. O funcionário poderá gozar a licença onde lhe convier ou for estabelecido pelo exame médico, ficando, em qualquer hipótese, obrigado a comunicar o seu endereço ao chefe da repartição ou serviço a que estiver subordinado.

Art. 172. A autoridade que houver concedido a licença poderá determinar a volta do funcionário ao exercício, sempre que o exigirem os interesses nacionais.

Parágrafo único. Se a licença houver sido concedida para tratamento de saúde, será indispensável a inspeção médica, em que se comprove não subsistir o motivo da concessão.

Art. 173. A licença para tratamento de saúde será concedida a requerimento do funcionário ou **ex-officio**, após inspeção médica determinada pela autoridade competente.

Art. 174. Quando acometido de moléstia, o funcionário é obrigado, dentro do prazo de três dias, contados seguidamente da data em que houver interrompido o exercício, a fazer comunicação do seu estado ao chefe da repartição ou serviço.

§ 1.º Quando o funcionário estiver impossibilitado de escrever, a comunicação poderá ser feita por terceiro.

§ 2.º Encontrando-se o funcionário fora da sede de sua repartição ou serviço, deverá encaminhar a comunicação dentro do prazo fixado, ratificando-a, por telegrama, à autoridade competente.

§ 3.º O funcionário atacado de moléstia contagiosa que, ciente do seu estado, comparecer à repartição ou deixar de solicitar licença, será punido disciplinarmente.

§ 4.º Ao chefe da repartição ou serviço incumbido, sob pena de responsabilidade, providenciar para realização **ex-officio** da inspeção médica, quando tiver notícia da existência de algum funcionário atacado de moléstia ou quando receber a comunicação devida.

Art. 175. Para concessão de licença, será sempre indispensável a inspeção de saúde, que se realizará, de preferência, na residência do funcionário.

§ 1.º Para as licenças até noventa dias, as inspeções deverão ser feitas pelos médicos da secção de assistência social dos serviços de pessoal, admitindo-se, quando assim não for possível, laudos de outros médicos oficiais ou, ainda, e excepcionalmente, atestado passado por médico particular, com firma reconhecida.

§ 2.º As licenças superiores a noventa dias só poderão ser concedidas mediante inspeção por junta médica. Excepcionalmente, a juízo da administração, se não for conveniente a ida de junta médica à localidade de residência do funcionário, a prova de moléstia poderá ser feita mediante atestado médico, reservando-se a administração a faculdade de exigir a inspeção por outro médico ou por junta oficial.

§ 3.º O atestado médico e o laudo da junta deverão indicar minuciosamente e claramente a natureza e a sede do mal de que está atacado o funcionário.

§ 4.º Verificado, em qualquer tempo, ter sido gracioso o atestado médico ou o laudo da junta, o serviço do pessoal promoverá imediatamente a punição dos responsáveis, incorrendo em demissão sumária, a bem do serviço público, os que forem funcionários e, em cassação da licença para clinicar, os médicos particulares, sem prejuízo da responsabilidade criminal que no caso couber.

Art. 176. Será suspenso do exercício, com perda do vencimento ou da remuneração, o funcionário que se recusar à inspeção médica.

Parágrafo único. A suspensão cessará, uma vez efetuada a inspeção.

Art. 177. Para a concessão ou prorrogação da licença, o funcionário que se encontrar no estrangeiro poderá apresentar atestado médico, visado pela autoridade consular brasileira, reservando-se a administração a faculdade de exigir a inspeção por outro médico.

Art. 178. A licença será concedida pelo prazo que a inspeção médica considerar necessário ao restabelecimento da saúde do funcionário.

Parágrafo único. Findo esse prazo, o funcionário será novamente examinado pela junta médica, que determinará a sua volta ao serviço, a prorrogação da licença ou a aposentadoria.

Art. 179. Ao funcionário acidentado no exercício de suas atribuições ou atacado de moléstia adquirida em serviço, será concedida licença pelo tempo julgado necessário ao seu restabelecimento.

§ 1.º Entende-se por moléstia adquirida em serviço a que se deva atribuir, com relação de efeito e causa, às condições inerentes à este serviço ou a fatos nele ocorridos.

§ 2.º Acidente é o evento danoso que tenha como causa, mediata ou imediata, o exercício das atribuições inerentes ao cargo.

§ 3.º Considera-se, também, acidente a agressão sofrida pelo funcionário, quando no exercício de suas atribuições desde que o agressor não tenha agido em legítima defesa.

§ 4.º A comprovação do acidente deverá ser feita mediante investigação administrativa, instaurada **ex-officio** no prazo máximo de oito dias e indispensável para a concessão da licença.

Art. 180. O funcionário licenciado, para tratamento de saúde, terá direito ao vencimento ou à remuneração, até doze meses.

§ 1.º Se a licença se prolongar por mais de 12 meses, sofrerá o funcionário, no seu vencimento ou remuneração, os seguintes descontos:

- I. Um terço, do 13.º ao 18.º mês;
- II. Dois, nos seis meses subsequentes.

§ 2.º Nos casos previstos no art. 179 o funcionário terá direito ao vencimento ou à remuneração, qualquer que seja o prazo da licença, o qual não poderá exceder o máximo estabelecido no art. 167.

Art. 181. Decorridos 24 meses, o funcionário será novamente submetido à inspeção e, se ficar provado que persistem os motivos determinantes do seu licenciamento, aposentado.

Art. 182. O funcionário licenciado para tratamento de saúde é obrigado a reassumir o exercício, se for considerado apto em inspeção médica, realizada **ex-officio**.

Parágrafo único. O funcionário poderá, também, desistir da licença, desde que, mediante prévia inspeção médica, seja julgado apto para o desempenho de suas funções.

Art. 183. As licenças concedidas dentro de 60 dias do término da anterior, serão consideradas como prorrogação.

SECÇÃO I

Licença à gestante

Art. 184. À funcionária gestante será concedida licença, por três meses, com vencimentos ou remuneração.

Parágrafo único. A licença será concedida mediante inspeção médica, sempre indispensável.

SECÇÃO II

Licença por motivo de moléstia em pessoa da família

Art. 185. O funcionário poderá obter licença, por motivo de moléstia em pessoas de sua família, que vivam

na sua dependência e que constem de seu assentamento individual.

§ 1.º A licença será concedida somente quando a pessoa da família estiver gravemente enferma ou tiver presente necessidade de tratar-se em localidade diversa daquela em que tenha exercício o funcionário.

§ 2.º Provar-se-á a moléstia em inspeção médica, na forma prevista no art. 175.

§ 3.º A licença de que trata este artigo será concedida com vencimento ou remuneração até três meses; com os seguintes descontos no vencimento ou na remuneração:

- I. De 1/3, a que exceder de três, até seis meses;
- II. De 2/3, a que exceder de seis, até doze meses;
- III. Sem vencimento ou remuneração, do 13.º até o 24.º mês.

SECÇÃO III

Licença para o serviço militar

Art. 186. Ao funcionário que for convocado para o serviço militar será concedida licença, com vencimento ou remuneração, descontada, mensalmente, a importância que perceber na qualidade de incorporado.

§ 1.º A licença será concedida mediante comunicação do funcionário ao chefe da repartição ou do serviço, acompanhada de documento oficial provando a incorporação.

§ 2.º O funcionário desincorporado ficará obrigado a reiniciar, imediatamente, o exercício do cargo, sob pena de perder o vencimento ou remuneração, ficando, ainda, sujeito à pena de demissão, por abandono de cargo, se a ausência exceder de trinta dias.

SECÇÃO IV

Licença para tratamento de interesses particulares

Art. 187. O funcionário, depois de dois anos de efetivo exercício, poderá obter licença, sem vencimento ou remuneração, para tratar do seu interesse particular.

§ 1.º A licença poderá ser negada, quando o afastamento do funcionário for inconveniente ao interesse do serviço.

§ 2.º Só poderá ser concedida nova licença depois de decorridos dois anos da terminação da anterior.

§ 3.º O funcionário poderá, a qualquer tempo, reassumir o exercício, desistindo da licença.

SECÇÃO V

Licença a funcionárias casadas com funcionário ou militar

Art. 188. A mulher que exerça cargo público, casada com funcionário ou militar, sujeito a remoção, terá direito a licenças sem vencimento ou remuneração, a seu requerimento, quando o marido for removido, sem ser a pedido, para outro ponto do território nacional ou para o estrangeiro.

§ 1.º A licença será concedida mediante requerimento instruído com documentos que provem o alegado, e vigorará

rá pelo tempo que durar a comissão ou nova função de seu marido.

§ 2.º Nesta situação, a mulher não contará tempo para qualquer efeito.

§ 3.º Estende-se esta concessão ao funcionário casado com funcionária que for removida ou transferida sem ser a pedido.

SECÇÃO VI

Disposições gerais

Art. 189. Para efeito de aposentadoria será acrescido ao tempo de serviço dos funcionários que na data da entrada em vigor deste Estatuto já tenham satisfeito as condições estabelecidas nos artigos 1.º e 7.º da lei 42, de 13 de abril de 1935, o tempo concernente à licença especial não gozada.

Art. 190. Os funcionários licenciados na data da entrada em vigor deste Estatuto, continuarão no gozo das respectivas licenças, até o termo de seus prazos, obedecendo todas as condições previstas na legislação vigente ao tempo da concessão das referidas licenças.

CAPÍTULO VII

DAS CONCESSÕES

Art. 191. O funcionário poderá faltar ao serviço até oito dias, sem prejuízo do vencimento ou da remuneração:

- a) por motivo de seu casamento;
- b) por motivo de nojo, pelo falecimento do cônjuge, filhos, pai, mãe e irmãos.

Art. 192. Ao funcionário que se licenciar, para tratamento de saúde, e que pretender viajar, poderá ser concedido transporte, inclusive para as pessoas de sua família, nas condições estabelecidas no § 3.º, do art. 148, descontando-se em cinco prestações mensais a despesa realizada.

Art. 193. Poderá ser concedido transporte à família do funcionário, quando este falecer, fora de sua sede, no desempenho de serviço público.

§ 1.º A mesma concessão poderá ser feita à família do funcionário falecido no estrangeiro.

§ 2.º Só serão atendidos os pedidos de transporte formulados dentro do prazo de seis meses contados da data em que houver falecido o funcionário.

Art. 194. A família do funcionário será entendida na forma do § 1.º do art. 148.

Art. 195. Ao funcionário que, no desempenho de suas atribuições comuns, pagar ou receber em moeda corrente, poderá ser concedido um auxílio fixado em lei, para compensar as diferenças de caixa.

§ 1.º O auxílio não poderá exceder de cinco por cento do vencimento mensal do funcionário e será concedido dentro dos limites da dotação orçamentária própria.

§ 2.º No caso de remuneração, o cálculo será feito na base do padrão do vencimento do cargo.

Art. 196. As casas de propriedade da União, que não forem necessárias aos serviços públicos, poderão ser

concedidas, por aluguel, aos funcionários, na forma da regulamentação que for adotada.

Art. 197. O Governo poderá conferir prêmios, por intermédio do Departamento Administrativo do Serviço Público, e dentro dos recursos orçamentários disponíveis, aos funcionários autores de trabalhos considerados de interesse público, ou de proveito para a administração.

Art. 198. Ao cônjuge ou filhos do funcionário que falecer será concedida, a título de funeral, importância equivalente a um mês de vencimento ou remuneração.

Parágrafo único. O pagamento dessa concessão será efetuado pela respectiva repartição pagadora no dia em que lhe for apresentado o atestado de óbito pelo herdeiro do funcionário ou procurador legalmente habilitado, feita a prova de identidade.

Art. 199. Conceder-se-à permissão para os funcionários satisfazerem compromissos, mediante consignação em folha de pagamento, na forma do que a lei determinar.

Art. 200. O vencimento ou a remuneração dos funcionários, e os proventos atribuídos aos que estiverem em disponibilidade ou aposentados, não poderão sofrer descontos que não sejam os obrigatórios e os autorizados.

§ 1.º São descontos obrigatórios os referentes:

- I. A quantias devidas à Fazenda Nacional;
- II. A contribuições de Previdência e Assistência Social, previstas em lei, em favor de instituições oficiais;
- III. A contribuições fixadas em lei a favor da Fazenda Nacional;
- IV. A quota de subsistência de cônjuge ou filhos, determinada em sentença judicial passada em julgado.

§ 2.º São descontos autorizados os referentes:

- I. A fiança ou caução:
 - a) Para garantia do exercício do próprio cargo ou função;
 - b) Para garantia do aluguel da casa de residência do funcionário, comprovada com o contrato de locação;
- II. A aquisição de casa ou de terreno;
- III. A amortização e juros de empréstimos em dinheiro.

§ 3.º Os descontos obrigatórios terão preferência sobre os autorizados.

§ 4.º Nenhum desconto se fará sem que a consignação tenha sido previamente averbada.

Art. 201. A soma dos descontos obrigatórios com a dos descontos autorizados não poderá exceder mensalmente de trinta por cento do vencimento ou remuneração dos funcionários ou dos proventos dos aposentados ou em disponibilidade.

§ 1.º O limite de trinta por cento poderá ser elevado até cinquenta por cento, somente quando a consignação se destinar ao pagamento da amortização e juros relativos aos contratos para aquisição de casa ou de terreno.

§ 2.º A quota a que se refere o item IV do § 1.º do art. 200 poderá exceder as percentagens fixadas neste artigo.

Art. 202. O prazo máximo dos contratos relativos a empréstimos em dinheiro será de quarenta e oito meses.

Art. 203. A lei regulará as operações mediante con-signações, ficando a faculdade de transigir limitada a entidades oficiais.

Art. 204. Onde não existir serviço do pessoal, caberá às repartições pagadoras executar e fiscalizar os serviços de consignação.

Art. 205. Ao funcionário estudante, que for removido ou transferido, por conveniência do serviço, será assegurada matrícula em estabelecimento congênere no local de sede de sua nova repartição ou serviço, em qualquer época e independentemente da existência de vaga.

CAPÍTULO VIII

DA ESTABILIDADE

Art. 206. O funcionário adquire estabilidade:

I. Depois de dois anos de efetivo exercício, quando nomeado em virtude de concurso;

II. Depois de dez anos de efetivo exercício, nos demais casos.

Parágrafo único. O efetivo exercício, para os efeitos da estabilidade, será apurado pela forma exigida para a aposentadoria.

Art. 207. O funcionário que houver adquirido estabilidade só poderá ser demitido em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo.

§ 1.º A estabilidade não obrigará a União a tolerar a permanência em cargo público de funcionário faltoso, inepto ou incapaz.

§ 2.º A estabilidade diz respeito ao serviço público e não ao cargo, ressalvando-se ao Governo o direito de aproveitar o funcionário em outro cargo, tendo em vista as suas aptidões.

CAPÍTULO IX

DA DISPONIBILIDADE

Art. 208. O funcionário poderá ser posto em disponibilidade, mediante decreto:

I. Quando, estando no gozo das garantias de estabilidade, for o seu afastamento considerado de conveniência ou de interesse público, se não couber a pena de demissão;

II. Quando o cargo que ocupar for suprimido por lei e não se tornar possível o seu aproveitamento imediato em cargo equivalente, na forma do presente Estatuto.

§ 1.º Caberá a uma comissão disciplinar, designada pelo Ministro de Estado, apurar a conveniência do afastamento do funcionário, apresentando relatório circunstanciado.

§ 2.º O relatório da comissão disciplinar será julgado pelo Ministro de Estado.

Art. 209. Os proventos da disponibilidade serão proporcionais ao tempo de efetivo exercício, e calculados na razão de um trinta avos por ano de serviço público, não podendo, em caso algum, ser inferiores a um terço do vencimento ou remuneração percebido na atividade.

§ 1.º O efetivo exercício será apurado, para os efeitos da disponibilidade, pela forma exigida para a aposentadoria.

§ 2.º O serviço do pessoal comunicará imediatamente ao órgão pagador o tempo de serviço apurado e os proventos que couberem ao funcionário na disponibilidade.

Art. 210. Ao funcionário posto em disponibilidade se aplicam os dispositivos deste Estatuto referentes à aposentadoria, calculando-se os proventos na base do vencimento ou remuneração que o funcionário percebia na data do decreto de disponibilidade.

Art. 211. O período relativo à disponibilidade é considerado como de efetivo exercício unicamente para efeito da aposentadoria.

CAPÍTULO X

DA APOSENTADORIA

Art. 212. O funcionário será aposentado:

I. Quando atingir a idade de sessenta e oito anos;

II. Quando completar trinta e cinco anos de efetivo exercício;

III. Quando verificada a sua invalidez para o exercício da função, desde que não seja possível a sua readaptação;

IV. Quando invalidado em consequência de acidente ocorrido no exercício de suas atribuições ou atacado de moléstia adquirida em serviço;

V. Quando acometido de moléstia contagiosa ou outras, especificadas no artigo 217.

VI. Quando, depois de haver gozado vinte e quatro meses consecutivos de licença, para tratamento de saúde, for verificada a impossibilidade de sua readaptação e ficar provado não estar em condições de reassumir o exercício do cargo.

Art. 213. O funcionário será aposentado, automaticamente, quando atingir a idade de sessenta e oito anos, ou completar doze mil setecentos e setenta e cinco dias de serviço, correspondentes a trinta e cinco anos de efetivo exercício.

§ 1.º A lei poderá reduzir o limite de idade para funcionários das carreiras e cargos que determinar, tendo em vista a natureza especial de suas atribuições.

§ 2.º Caberá ao serviço do pessoal a iniciativa do expediente da aposentadoria, pela verificação do implemento da idade ou do tempo de exercício, referido neste artigo.

Art. 214. A lei poderá permitir a aposentadoria com vencimento ou remuneração, antes de trinta anos de efetivo exercício, para os funcionários de carreiras e cargos que determinar, tendo em vista a natureza especial de suas atribuições.

Art. 215. O funcionário que, em inspeção médica, for julgado inválido para o exercício da função que desempenha, será aposentado, verificada a impossibilidade da sua readaptação.

§ 1.º O processo da aposentadoria poderá ser iniciado a requerimento do funcionário, por determinação do serviço de pessoal ou da repartição ou serviço.

§ 2.º O laudo da inspeção médica deverá mencionar a natureza e a sede da moléstia ou lesão, declarando expressamente se o funcionário se encontra em condições de invalidez para o desempenho das atribuições do seu cargo.

Art. 216. O funcionário invalidado em consequência de acidente ocorrido no exercício de suas atribuições, ou atacado de moléstia adquirida em serviço, será aposentado com vencimentos, seja qual for o seu tempo de serviço.

§ 1.º Entende-se por moléstia adquirida em serviço a que se deva atribuir, com relação de efeito e causa, às condições inerentes a esse serviço, ou a fatos nele ocorridos.

§ 2.º Constitue acidente, nos termos deste artigo, qualquer evento danoso que tenha como causa, mediata ou imediata, o exercício das atribuições inerentes ao cargo.

§ 3.º Considera-se também acidente a agressão sofrida pelo funcionário, no exercício de suas atribuições, desde que o agressor não tenha agido em legítima defesa.

Art. 217. Será aposentado com vencimento ou remuneração o funcionário atacado de: alienação mental, cancer, cegueira, lepra, tuberculose pulmonar aberta e, em casos especiais, a paralisia, qualquer que seja seu tempo de serviço.

Art. 218. Os proventos da aposentadoria serão proporcionais ao tempo de efetivo exercício e calculados, na razão de um trinta avos por ano, sobre o vencimento ou remuneração da atividade, ressalvadas as hipóteses dos arts. 216 e 217.

Art. 219. Os proventos da aposentadoria não poderão ser superiores ao vencimento ou remuneração da atividade, nem inferiores a um terço desse vencimento ou remuneração.

Parágrafo único. Os proventos da aposentadoria dos funcionários da carreira de diplomata, serão calculados sobre a remuneração que perceberem no Brasil.

Art. 220. A contagem do tempo de efetivo exercício para a aposentadoria será feita em dias, observando-se o seguinte:

I. O número de dias de efetivo exercício apurado será convertido em anos, considerado sempre este como de trezentos e sessenta e cinco dias;

II. Feita a conversão de que trata o item anterior, os dias restantes, até cento e oitenta e dois, não serão computados, arredondando-se para um ano, quando excederem desse número;

III. Para a aposentadoria compulsória, por tempo de serviço, os trinta e cinco anos corresponderão exatamente a doze mil setecentos e setenta e cinco dias de efetivo exercício;

IV. Na apuração do tempo de efetivo exercício não serão computadas as faltas ou o afastamento decorrentes de:

- a) convocação para serviço militar;
- b) licença à funcionária gestante;
- c) férias;
- d) nojo;
- e) gala de casamento;
- f) juri e outros serviços obrigatórios por lei;
- g) o período relativo à disponibilidade;

h) o período de aposentadoria, no caso de reversão à atividade;

V. Aos juizes será computado integralmente o tempo do serviço prestado à magistratura estadual.

VI. Aos funcionários, no exercício das funções de Interventor Federal, ou, por nomeação do Presidente da República, de outras funções de governo ou de administração em qualquer parte do território nacional, será igualmente computado, por inteiro, o tempo em que exerceram tais funções;

VII. Será também considerado como de efetivo exercício, no serviço federal, um terço;

a) do período em que o funcionário tiver servido, como funcionário estadual ou municipal, antes de haver ingressado nos quadros do funcionalismo federal;

b) o período em que o funcionário tiver desempenhado, mediante prévia autorização do Presidente da República, funções de governo ou cargo em comissão, estaduais ou municipais;

VIII. Contar-se-á, ainda, integralmente, como de efetivo exercício, o período relativo ao desempenho de função legislativa federal, excluindo-se o de férias parlamentares, quando o funcionário deve reassumir o cargo;

IX. Será contado para a aposentadoria o número de dias que o funcionário tiver trabalhado como extranumerário.

Art. 221. As inspeções médicas serão assistidas por um representante do serviço do pessoal.

Art. 222. O funcionário deverá aguardar em exercício a inspeção médica, salvo se estiver licenciado.

Parágrafo único. Se a inspeção médica o declarar em condições de invalidez, o funcionário será afastado do exercício do cargo, a partir da data do laudo da junta médica, ou continuará afastado do exercício, na hipótese de encontrar-se licenciado.

Art. 223. Será suspenso, com perda do vencimento ou remuneração, o funcionário que se recusar à inspeção médica.

Parágrafo único. A suspensão cessará no dia em que se realizar a inspeção médica.

Art. 224. O ocupante de cargo isolado, provido em comissão, titular ou não de cargo de provimento efetivo, poderá ser aposentado, na forma deste Estatuto, se contar mais de 15 anos de exercício efetivo e ininterrupto, no cargo de provimento em comissão.

Art. 225. Decretada a aposentadoria, que não depende de exame e registo no Tribunal de Contas, serão feitas as anotações no assentamento individual e na Cadermeta do Funcionário, que continuará a pertencer ao aposentado.

CAPÍTULO XI

DA ACUMULAÇÃO

Art. 226. É vedada a acumulação remunerada de cargos, funções, ou de cargos e funções.

§ 1.º O disposto neste artigo compreende também a acumulação de cargos ou funções da União, com os dos Estados ou Municípios.

§ 2.º A proibição estende-se aos proventos da aposentadoria e da disponibilidade.

§ 3.º A proibição compreende, também, as entidades, que, não sendo diretamente administradas pelos governos federal, estaduais ou municipais, estejam na dependência desses governos e cuja direção seja exercida por pessoas por eles nomeadas ou que deles recebam contribuição prevista em lei.

Art. 227. Quando se verificar que o funcionário está acumulando, será ele demitido, de plano, de todos os cargos e funções, e obrigado a restituir aos cofres públicos as importâncias indevidamente recebidas.

Art. 228. Não se compreende na proibição deste Capítulo o recebimento de:

- I. Ajuda de custo;
- II. Diárias;
- III. Quebras de caixa;
- IV. Gratificação de função, prevista em lei;
- V. Gratificações:

- a) pelo exercício em determinadas zonas ou locais;
- b) pela execução de trabalhos de natureza especial, com risco da vida ou da saúde;
- c) pela prestação de serviços extraordinários;
- d) pela prestação de serviços especiais;
- e) pela elaboração ou execução de trabalhos técnicos, científicos ou de utilidade para o serviço público;
- f) a título de representação, quando em serviço ou estudo no estrangeiro;
- g) a título de representação, quando designado para fazer parte de órgão legal de deliberação coletiva; e
- h) adicionais, por tempo de serviço.

§ 1.º A acumulação dessas vantagens não poderá ultrapassar o limite máximo fixado em lei para a percepção, pelos cofres públicos, ressalvado, porém, o recebimento das vantagens enumeradas nos itens I e II e alíneas d, f e h do item V deste artigo.

§ 2.º O funcionário não poderá receber, dos cofres públicos ou não, dentro de cada ano civil, além de seu vencimento ou remuneração, a título de multa, quota parte, serviços de fiscalização e inspeção ou outra vantagem que, sob qualquer pretexto, lhe seja atribuída importância superior ao limite máximo estabelecido em lei.

§ 3.º O pagamento das vantagens a que se refere o parágrafo anterior ficará dependendo do julgamento final do processo e será feito juntamente com o vencimento ou remuneração referente ao mês em que se lhe fizer o respectivo crédito.

Art. 229. O funcionário não poderá exercer cargo ou função estadual ou municipal, em comissão, sem prévia e expressa autorização do Presidente da República.

Art. 230. Ao funcionário no exercício das funções de interventor federal, ou, por nomeação do Presidente da República, de outras funções de governo ou de administração em qualquer parte do território nacional, será permitido optar pelo vencimento ou remuneração do seu próprio cargo.

Art. 231. Os funcionários aposentados ou postos em disponibilidade não poderão aceitar qualquer cargo ou

função federal, estadual ou municipal, sob pena de ser cassada a aposentadoria ou disponibilidade.

Art. 232. Quando o funcionário ocupar cargo de padrão de vencimento igual ou superior ao limite de vantagens fixado em lei, nada mais poderá perceber, a qualquer título.

Parágrafo único. Fica, ressalvado, porém, o recebimento das vantagens enumeradas nos itens I e II e nas alíneas e, f e h do item V, do art. 228.

CAPÍTULO XII

DA ASSISTÊNCIA AO FUNCIONÁRIO

Art. 233. O Governo Nacional promoverá o bem estar e o aperfeiçoamento físico, intelectual e moral dos funcionários e de suas famílias.

Art. 234. Com essa finalidade serão organizados:

I. Um plano de assistência médico-social, compreendendo a previdência, diversas modalidades de seguro, assistência médico-dentária em ambulatórios, assistência hospitalar, sanatórios, colônias de férias e cooperativismo.

II. Um programa sistemático de higienização, conforto e preservação de acidentes nos locais de trabalho;

III. Cursos de aperfeiçoamento e especialização profissional, compulsórios ou não, a juízo do Governo;

IV. Cursos de extensão, conferências, congressos, publicações e trabalhos referentes ao serviço público;

V. Centros de educação física e cultural, para recreio e aperfeiçoamento moral e intelectual dos funcionários e suas famílias, fora das horas do trabalho;

VI. Viagem ao estrangeiro e visita a serviços particulares de utilidade pública, para especialização e aperfeiçoamento dos funcionários.

Art. 235. Os funcionários poderão, ainda, constituir-se em associações, para fins beneficentes, recreativos e de economia ou cooperativismo, sob a orientação direta do Estado.

Art. 236. O Governo Nacional estabelecerá, para cada caso, medidas de prevenção contra acidentes e defesa da saúde dos funcionários, as quais serão adotadas em caráter obrigatório.

TÍTULO IV

Deveres e responsabilidades

CAPÍTULO I

DOS DEVERES

Art. 237. O funcionário tem para com o Estado, deveres que se regulam pelo presente Estatuto e outras leis que forem expedidas, sem prejuízo das suas obrigações, como cidadão, para com a sociedade, impostas pelos preceitos constitucionais e legislação em vigor.

Parágrafo único. Cabe ao funcionário, como agente que é, do poder público, além dos deveres inerentes à natureza do cargo que ocupa, discriminados nas leis, regulamentos e regimentos, a obrigação de:

I. Comparecer à repartição às horas do trabalho ordinário e às do extraordinário, quando convocado, executando os serviços que lhe competirem ;

II. Prestar obediência aos seus superiores ;

III. Desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido.

IV. Guardar sigilo sobre assuntos da repartição e sobre quaisquer despachos, decisões ou providências, enquanto não for autorizada, por quem de direito, a respectiva divulgação ;

V. Representar aos seus chefes imediatos sobre todas as irregularidades de que tiver conhecimento e ocorrerem na repartição em que servir, ou às autoridades superiores por intermédio dos respectivos chefes, quando estes não tomarem em consideração suas representações ;

VI. Expor aos seus chefes as dúvidas que se oferecerem no exame dos documentos e papeis sujeitos ao seu estudo e os vícios que neles encontrar ;

VII. Tratar com urbanidade as partes, atendendo-as sem preferências pessoais ;

VIII. Assinar e rubricar, de modo inteligível, todos os atos, papéis, cálculos, notas e averbações que fizer e, bem assim, quaisquer escritas e informações, afim de tornar-se efetiva a sua responsabilidade ;

IX. Residir no logar onde exercer o seu cargo, podendo ser autorizada a residência em localidade vizinha, quando não resultarem inconvenientes para o serviço público ;

X. Amparar à família, tendo em vista os princípios constitucionais, instituindo, ainda, pensão que lhe assegure bem estar e o futuro ;

XI. Formular, apresentar e providenciar para que esteja sempre atualizada, no assentamento individual, a sua declaração de família ;

XII. Manter espírito de cooperação e solidariedade com os companheiros de trabalho ;

XIII. Trazer rigorosamente atualizada a sua coleção de leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviços ;

XIV. Zelar pela economia do material do Estado e pela conservação do que for confiado à sua guarda ou utilização ;

XV. Não frequentar os logares em que praticam vícios ou maus costumes ;

XVI. Apresentar-se decentemente trajado em serviço, e com o uniforme que for determinado para cada caso, zelando pela higiene individual do local onde trabalha.

Art. 238. Ao funcionário é proibido, sob pena disciplinar :

I. Censurar, pela imprensa ou outro qualquer meio, as autoridades administrativas ou criticar os atos da administração, podendo, todavia, em trabalho devidamente assinado, apreciá-los, sob o ponto de vista doutrinário, com o fito de cooperação e colaboração ;

II. Retirar ou levar consigo, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer livro, documento ou objeto existente na repartição ;

III. Entreter-se, durante as horas de trabalho, em qualquer conversação, leitura, escrita ou outra ocupação estranha ao serviço ;

IV. Altercar com as partes, cabendo-lhe apresentar queixa ao seu chefe imediato, no caso de ser desacatado ;

V. Deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada ;

VI. Atender a pessoas, na repartição, para tratar de assuntos particulares ;

VII. Promover ou tornar-se solidário com os promotores de manifestações de qualquer natureza, dentro da repartição ;

VIII. Exercer comércio entre os companheiros de serviço, promover ou subscrever listas de donativos, dentro da repartição ;

IX. Averbhar-se de suspeito nas questões que se suscitarem, embora seja parente, em qualquer gráu, das partes ou tenha interesse pessoal no caso.

Art. 239. E' proibido ao funcionário, sob pena de demissão :

I. Fazer contratos de natureza comercial ou industrial com o Governo, direta ou indiretamente, por si ou como representante de outrem ;

II. Dirigir bancos, empresas, sociedades industriais e comerciais, sejam ou não subvencionados pelo Governo, salvo cooperativas e outras associações de classe ;

III. Exercer, mesmo fora das horas do expediente, funções remuneradas em instituições ou casas comerciais que tenham quaisquer relações com o Governo ;

IV. Requerer ou promover a concessão de privilégios, garantias de juros ou outros favores semelhantes, federais, estaduais ou municipais, exceto privilégio de invenção própria ;

V. Comerciar, ou ter parte em sociedades comerciais, exceto como acionista, quotista ou comanditário, não podendo, em qualquer caso, ter funções de direção ou gerência ;

VI. Constituir-se em sindicato ;

VII. Aceitar a representação de Estado estrangeiro ;

VIII. Deixar de representar sobre ato ilegal, cujo cumprimento lhe caiba, sob pena de se tornar solidário com o infrator ;

IX. Ser procurador de partes ou intermediário junto a qualquer repartição, salvo o caso de procuração para efeito de recebimento de vantagens outorgadas por parente até 2.º gráu.

Art. 240. O funcionário em exercício ou aquele que tiver sido posto em disponibilidade ou aposentado, será demitido, a bem do serviço público, ou terá cassada a disponibilidade ou aposentadoria, se praticar a advocacia administrativa.

Art. 241. E' proibido ao funcionário, sob pena de demissão, além de outras em que possa incorrer, na forma de legislação penal :

I. Agir, por qualquer modo, em detrimento dos interesses do Estado e do regime constituído ;

II. Receber emolumentos, percentagens, comissões e quaisquer vantagens não previstas em lei ;

III. Solicitar, exigir ou receber, diretamente ou por intermédio de outrem, mesmo fora de suas funções mas

em razão delas, comissões, propinas, presentes ou vantagens de qualquer espécie ;

IV. Pedir, por empréstimo, dinheiro ou quaisquer valores a pessoas que tratem ou tenham interesse na reparação ou estejam sujeitas à sua fiscalização ;

V. Deixar de frequentar cursos ou submeter-se a provas de capacidade ou habilitação, exigidos para permanência no cargo ou acesso.

Art. 242. As proibições a que se referem os artigos anteriores são extensivas aos aposentados ou em disponibilidade, no que se lhes aplicar, sob pena de ser cassada a aposentadoria ou a disponibilidade.

Art. 243. Quem estiver em disponibilidade não poderá ausentar-se do país sem prévia licença do Ministro de Estado a que estiver subordinado, sob pena de ser cassada a disponibilidade.

CAPÍTULO II

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 244. O funcionário é responsável :

I. Por todos os danos ou prejuizos que, direta ou indiretamente, causar à Fazenda Nacional, por fraude, incuria, desleixo, ignorância ou culpa, indenizando-a, mediante desconto mensal até a quinta parte do seu vencimento ou remuneração, se não puder indenizá-la de uma vez ;

II. Pelos danos ou prejuizos que, podendo prevenir, deixar ocorrer, e pela evasão, desvio e aplicação indevida das rendas e dos créditos, orçamentários e adicionais, para os quais concorrer de qualquer modo ;

III. Deixar de participar à autoridade competente as irregularidades que chegarem ao seu conhecimento ;

IV. Pela falta de fiel entrega e por não prestar ou tomar contas, em tempo e prazo devidos, dos valores e objetos a seu cargo, guarda ou responsabilidade ;

V. Pela indulgência ou negligência em não responsabilizar, efetivamente, os seus subordinados ;

VI. E, em geral, pela falta de cumprimento de seus deveres, dentro dos prazos e normas estabelecidos nas leis, regulamentos e regimentos, e das ordens expedidas pelos chefes de serviço ou repartição.

Art. 245. O funcionário, em razão de suas atribuições especiais, responde ainda :

I. Pelas faltas, danos, avarias e quaisquer prejuizos que sofrerem os bens e os materiais sob sua guarda ou sujeitos ao seu exame, provando-se que foram ocasionados por culpa ou negligência sua ou por causa que poderia ter evitado ;

II. Pela falta das necessárias averbações nas notas de despacho, guias e outros documentos de receita, ou que tenham com elas relação, do que resulte sonegação ou insuficiência no pagamento do que for devido à Fazenda Nacional ;

III. Por qualquer erro de cálculo ou redução contra a Fazenda Nacional, ficando subrogados no direito desta contra a parte, ou dono da mercadoria, que recusar satisfazer o prejuizo resultante do erro.

Parágrafo único. Em qualquer dos casos dos itens anteriores, o funcionário indenizará a Fazenda Nacional mediante desconto mensal, até a quinta parte do seu vencimento ou remuneração, se não puder indenizar de uma vez.

Art. 246. Além da pena disciplinar que lhe couber, ficará o funcionário obrigado a indenizar os cofres públicos de qualquer importância que indevidamente tenha pago.

Art. 247. Será igualmente responsabilizado o funcionário que, fora dos casos expressamente previstos nas leis, regulamentos ou regimentos, cometer, a qualquer título, mesmo gratuitamente, a pessoas estranhas às repartições, o desempenho de trabalhos.

Art. 248. A responsabilidade administrativa não isenta o funcionário da responsabilidade civil e criminal, que no caso couber.

TÍTULO V

Das penalidades e da ação disciplinar

Art. 249. São penas disciplinares :

- I. Advertência ;
- II. Repreensão ;
- III. Suspensão ;
- IV. Multa ;
- V. Destituição de função ;
- VI. Disponibilidade ;
- VII. Demissão ;
- VIII. Demissão a bem do serviço público.

Art. 250. As penas de advertência e repreensão serão aplicadas por escrito, nos casos de negligência, desobediência ou falta de cumprimento dos deveres, conforme a gravidade da falta cometida.

Art. 251. A pena de suspensão será aplicada, no máximo, até noventa dias, em cada caso de falta grave ou reincidência de falta já punida com a pena de repreensão.

Art. 252. A destituição de função, como pena disciplinar, dar-se-á :

I. Quando o funcionário tiver sido punido com pena de suspensão ;

II. Quando se verificar que, por negligência ou benevolência, contribuiu para que se não apurasse, no devido tempo, a falta de outrem ;

III. Quando se verificar a falta de exação no desempenho da função.

Art. 253. A pena de multa será aplicada na conformidade e nos casos previstos na legislação.

Art. 254. A disponibilidade, como pena disciplinar, caberá quando o funcionário gozar de estabilidade e for verificado conveniente ou de interesse público o seu afastamento do cargo.

Art. 255. A demissão terá lugar quando o funcionário abandonar o seu cargo, incorrer em falta grave ou revelar-se faltoso, incapaz ou inepto para o serviço público.

Art. 256. O chefe da repartição, no cumprimento do dever de velar pela ordem e disciplina, pode aplicar aos funcionários as seguintes penas:

- I. Advertência;
- II. Repreensão;
- III. Suspensão até 30 dias;
- IV. Destituição de função quando tenha feito as respectivas designações.

§ 1.º Quando julgar insuficiente a suspensão, o chefe da repartição proporá à autoridade a que estiver imediatamente subordinado a aplicação de pena mais severa.

§ 2.º O chefe de serviço subordinado à autoridade indicada neste artigo poderá aplicar as penas de advertência, repreensão e suspensão até quinze dias, podendo, quando julgar conveniente, propor ao chefe da repartição a aplicação de pena mais severa.

Art. 257. No caso de desobediência formal, ou de desacato, quer dos funcionários, quer das partes, os chefes das repartições ou serviços poderão mandar autuá-los e encaminhá-los à autoridade competente, para procedimento na forma da lei.

Art. 258. As penas cominadas no presente Capítulo poderão ainda ser aplicadas:

- I. Pelo Presidente da República, até a de demissão;
- II. Pelo Ministro de Estado, até a de suspensão por noventa dias.

Art. 259. Qualquer pena poderá ser aplicada pela primeira vez, sem respeito à gradação estabelecida no art. 249, conforme a gravidade da falta.

Art. 260. Como medida preventiva, poderão os chefes de repartições suspender os funcionários até trinta dias, quando se tornar necessário afastá-los do exercício de seus cargos para averiguação de graves faltas, que lhes foram atribuídas, cabendo à autoridade que lhes for imediatamente superior prolongar a suspensão até noventa dias.

Parágrafo único. Se a averiguação das faltas não estiver concluída no prazo de noventa dias, cessarão os efeitos da suspensão preventiva.

Art. 261. O funcionário que for pronunciado em crime comum ou funcional, será suspenso do exercício do seu cargo até final condenação ou absolvição.

Parágrafo único. O período em que o funcionário esteve preso, até ser pronunciado ou impronunciado, será considerado como suspensão preventiva, prevista no artigo anterior.

Art. 262. São efeitos da suspensão:

- I. Como pena disciplinar, a perda de todas as vantagens e direitos;
- II. Como medida preventiva e em caso de pronúncia em crime comum ou funcional, a perda de um terço do vencimento ou remuneração.

Parágrafo único. O funcionário terá direito:

- I. À diferença de vencimento ou remuneração e à contagem do tempo de serviço, relativo ao período da suspensão:

a) quando da averiguação não resultar a sua punição ou esta se limitar às penas de advertência ou de repreensão e ainda quando impronunciado;

b) quando for absolvido em crime funcional;

II. À diferença de vencimento ou remuneração e à contagem do tempo de serviço relativo ao período em que a suspensão preventiva excedeu a suspensão aplicada em consequência das averiguações;

III. À diferença de vencimento ou remuneração de que tiver sido privado, quando absolvido em crime comum ou funcional;

Art. 263. Cabe aos Ministros de Estado e ao Diretor Geral da Fazenda Nacional no Distrito Federal e aos chefes de repartições federais nos Estados, decretar a prisão administrativa de todo e qualquer responsável pelos dinheiros e valores pertencentes à Fazenda Nacional ou que, por qualquer título, se acharem sob a guarda desta, nos casos de alcance, remissão ou omissão em fazer as entradas nos devidos prazos.

§ 1.º A autoridade que decretar a prisão deverá comunicar o fato imediatamente à Procuradoria da República.

§ 2.º O Ministro de Estado, o Diretor Geral da Fazenda Nacional ou os chefes de repartições federais nos Estados providenciarão no sentido de ser iniciado imediatamente e concluído, com urgência, o processo de tomada de contas, afim de ser remetido ao Tribunal de Contas para os fins devidos.

§ 3.º A prisão administrativa não poderá exceder de noventa dias, e cessará desde que o funcionário entre com a importância do alcance ou do prejuízo, para o que deverá ser intimado.

Art. 264. Processo administrativo é o que se forma das peças de inquérito realizado por uma comissão especialmente designada, para cada caso.

§ 1.º O processo administrativo precede obrigatoriamente a ação disciplinar de que possa decorrer a demissão do funcionário.

§ 2.º O Ministro de Estado, o Diretor Geral da Fazenda Nacional, o chefe da repartição federal no Estado poderão determinar a instauração de processo administrativo para apurar outras faltas de natureza grave, atribuídas a funcionário.

Art. 265. As penalidades que não devam ser impostas em virtude de processo administrativo serão aplicadas, pela autoridade competente, no próprio processo em que se apurar a infração, sem prejuízo da solução do assunto em curso e do registro da punição no assentamento individual do funcionário.

Art. 266. Quando ao funcionário se imputar crime praticado ou não na esfera administrativa, a autoridade que determinar a instauração do processo administrativo providenciará para que se instaure simultaneamente o inquérito policial.

Parágrafo único. As autoridades administrativas e policiais se auxiliarão para que ambos os processos se concluam, com todas as provas, dentro do prazo máximo de noventa dias, contados da data do seu início.

Art. 267. O funcionário que deixar de atender a qualquer exigência para cujo cumprimento seja marcado

prazo certo, terá suspenso o pagamento de seu vencimento ou remuneração, até que a satisfaça.

Art. 268. O funcionário removido, transferido, em férias ou licenciado, bem como o aposentado ou em disponibilidade, poderá ser punido por falta em que tiver incorrido quando se encontrava em exercício.

Art. 269. Deverão constar do assentamento individual as penalidades impostas ao funcionário, em virtude de falta de comparecimento às sessões de júri para que for sorteado.

Parágrafo único. Além da pena secundária imposta pela autoridade judiciária, serão considerados como de suspensão, com a perda do vencimento ou remuneração, os dias em que o funcionário tiver deixado de atender às convocações do juiz.

Art. 270. Serão cassadas por decreto do Presidente da República a aposentadoria e a disponibilidade, se ficar provado, em processo, que o que estiver aposentado ou em disponibilidade:

I. Se envolveu em atitudes subversivas contra a ordem pública e as instituições políticas do país;

II. Praticou falta grave no exercício das funções do cargo que ocupava, antes de ser decretada a aposentadoria ou disponibilidade;

III. Foi condenado por crime cuja pena importaria na demissão, se estivesse na atividade;

IV. Aceitou cargo ou função pública, federal, estadual ou municipal;

V. Deixou de assumir, dentro do prazo legal, estando em disponibilidade, o cargo no qual foi aproveitado.

Art. 271. O ato que demitir o funcionário do cargo ou função mencionará sempre o motivo.

§ 1.º São motivos de demissão:

I. O abandono do cargo;

II. O abandono da função, se o ato da designação tiver sido do Presidente da República;

III. A conduta irregular do funcionário, devidamente comprovada;

IV. A ineficiência ou a falta de aptidão para o serviço público.

§ 2.º São motivos de demissão a bem do serviço público:

I. O previsto no artigo 240;

II. A falta de idoneidade moral;

III. Lesar por qualquer forma os cofres públicos ou delapidar o patrimônio da Nação;

IV. Usar indevidamente os dinheiros públicos que lhe couber aplicar;

V. Receber propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie ou solicitá-las, diretamente ou por intermédio de outrem, mesmo fora de suas funções mas em razão delas.

Art. 272. Os regimentos dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República determinarão as autoridades para aplicar penalidades.

TÍTULO VI

Dos órgãos de coordenação e aperfeiçoamento

Art. 273. O Departamento Administrativo do Serviço Público, (D. A. S. P.) órgão constitucional da Presidência da República, destina-se a cooperar com os poderes públicos, nos assuntos referentes à organização, coordenação, execução, fiscalização e aperfeiçoamento dos serviços federais, bem como selecionar os candidatos aos cargos e promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários.

§ 1.º O D. A. S. P. fiscalizará os serviços públicos civis federais, verificando o exato cumprimento das leis, regulamentos, regimentos, instruções e normas de serviço.

§ 2.º Caberá ao D. A. S. P. resolver as dúvidas que se suscitarem na aplicação dos princípios, normas e disposições deste Estatuto.

§ 3.º As deliberações do D. A. S. P., aprovadas pelo Presidente da República, constituirão atos administrativos perfeitos e acabados, não podendo ser anulados por atos ou em virtude de decisões contrárias de outros órgãos administrativos.

Art. 274. Haverá em cada ministério, afim de facilitar a execução do que se atribue ao Departamento Administrativo, uma Comissão de Eficiência.

Art. 275. Haverá em cada ministério um serviço de pessoal, incumbido da coordenação sistemática dos assuntos relativos aos funcionários, bem como da execução das medidas de caráter econômico e financeiro, que a seu respeito forem adotadas.

Parágrafo único. Poderá haver serviços regionais de pessoal para atender às necessidades de determinadas regiões ou repartições.

Art. 276. Os órgãos de que trata este título, e aqueles que a lei instituir com o mesmo objetivo, estarão em direta coordenação entre si, sem prejuízo da subordinação administrativa a que estiverem sujeitos.

Art. 277. O presidente e diretores do D. A. S. P. e os membros das Comissões de Eficiência, dentro da esfera de suas atribuições, podem entender-se, diretamente, com toda e qualquer autoridade administrativa que lhes deva facultar os elementos e facilitar os meios precisos ao desempenho de suas atribuições.

TÍTULO VII

Do direito de petição

Art. 278. É permitido ao funcionário requerer ou representar, pedir reconsideração e recorrer, desde que o faça dentro das normas da urbanidade e em termos, observadas as seguintes regras:

I. Nenhuma solicitação, inicial ou não, qualquer que seja a sua forma, poderá:

a) ser dirigida a autoridade incompetente para decidir-la;

b) ser encaminhada, sinão por intermédio da autoridade a que estiver diretamente subordinado o funcionário.

II. O pedido de reconsideração será sempre dirigido à autoridade que tiver expedido o ato ou proferido a decisão.

III. O recurso será dirigido à autoridade a que estiver imediatamente subordinada a que expedira o ato ou proferira a decisão, e, sucessivamente, na escala ascendente, às demais autoridades;

IV. Nenhum pedido de reconsideração poderá ser renovado;

V. Só caberá recurso da reconsideração desatendida;

VI. Nenhum recurso poderá ser encaminhado mais de uma vez à mesma autoridade.

§ 1.º O funcionário só poderá recorrer ao Poder Judiciário depois de esgotados todos os recursos da esfera administrativa.

§ 2.º O funcionário que recorrer ao Poder Judiciário ficará obrigado a comunicar essa iniciativa ao seu chefe imediato, para que este providencie a remessa do processo ao juiz competente, como peça instrutiva da ação judicial.

§ 3.º Os pedidos de reconsideração e os recursos não têm efeito suspensivo.

Art. 279. O direito de pleitear, na esfera administrativa, prescreve a partir da data em que se publicou o ato impugnado, ou, quando for de natureza reservada, da data em que dele teve conhecimento o funcionário:

I. Em cinco anos, quanto aos atos que envolvem a demissão, aposentadoria ou disponibilidade do funcionário;

II. Em um ano, nos demais casos;

§ 1.º Os recursos ou pedidos de reconsideração, quando cabíveis e apresentados dentro dos prazos de que trata este artigo, interrompem a prescrição, até duas vezes no máximo, determinando a contagem de novos prazos a partir da data em que houve a publicação oficial do despacho denegatório ou restritivo do pedido.

§ 2.º A decisão final dos recursos, a que se refere o parágrafo anterior, deverá ser dada dentro do prazo máximo de noventa dias, contados da data do recebimento na repartição, e, uma vez proferida, será imediatamente publicada, sob pena de responsabilidade do funcionário infrator.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Art. 280. O dia 28 de outubro será consagrado ao "Funcionário Público".

Art. 281. Nenhum funcionário deixará de possuir a "Caderneta do Funcionário" em que constarão os elementos da sua identificação e se registrarão, obrigatoriamente, todos os atos e fatos da sua vida funcional.

§ 1.º A caderneta valerá, para todos os efeitos, como prova de identidade do seu portador.

§ 2.º A caderneta será emitida pelos serviços de pessoal em modelo padronizado.

§ 3.º A caderneta será fornecida gratuitamente.

Art. 282. É vedado ao funcionário trabalhar sob as ordens de parentes, até segundo grau, salvo quando se tratar de função de imediata confiança e de livre escolha, não podendo exceder de dois o número de auxiliares nessas condições.

Art. 283. É vedado exercer atribuições diversas das inerentes à carreira a que pertencer ou do cargo isolado que ocupar, ressalvadas as funções de chefia.

Art. 284. É vedado o pagamento de pessoal por conta de saldos de verba fixa, verba material, depósitos, fiscalização, inspeção, caixas de economia, rendas internas e patrimoniais e recursos semelhantes.

Parágrafo único. O ordenador da despesa será punido e responsabilizado pecuniariamente.

Art. 285. Poderá ser estabelecido o regime do tempo integral para os cargos que a lei determinar.

Parágrafo único. O funcionário ocupante de cargo sujeito ao regime do tempo integral não poderá exercer qualquer outra atividade pública, ou particular, sob pena de demissão.

Art. 286. Nenhuma gratificação, auxílio ou qualquer vantagem poderá ser paga ao funcionário ou extranumerário, além do vencimento, remuneração ou salário, sem publicação da folha pela repartição ou serviço que autorizou o pagamento, antes do prévio registo da despesa pelo Tribunal de Contas.

Art. 287. Nenhum imposto ou taxa gravará remuneração do funcionário e o salário do extranumerário.

§ 1.º Não se inclui, para os efeitos do presente artigo, o imposto de renda.

§ 2.º Os proventos da disponibilidade e os da aposentadoria e as pensões de montepio não poderão, igualmente, sofrer qualquer desconto por cobrança de imposto ou taxa.

Art. 288. São nulos de pleno direito, no todo ou em parte, os atos praticados em desacordo com o presente Estatuto, ou sem a sua observância.

Art. 289. Fica revogada a lei 42, de 15 de abril de 1935.

Art. 290. Fica revogada toda a legislação sobre licença ao funcionário público civil.

Art. 291. Ficam revogados todos os decretos, legislativos ou executivos, leis, regulamentos, regimentos, instruções e quaisquer atos administrativos, contrários ou que colidam, implícita ou explicitamente, com as prescrições do presente Estatuto.

Art. 292. O presente Estatuto entrará em vigor na data da sua publicação.