

ESCOLA DE GUERRA NAV

Curso C-PEM/98

Partido

Solução do P-III-7 (Mo) Monografia

Apresentada por

JOSÉ ROANEZ ANDRADE DA SILVA
.....Professor
.....

NOME E POSTO



RIO DE JANEIRO

19...98.....

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA NAVAL



- O SERVIDOR CIVIL NA MARINHA -

JOSÉ ROANEZ ANDRADE DA SILVA
Professor

2: 66102

8: 100713

MB - EGN
BIBLIOTECA
31/08/2000
N.º 5.154.

SILVA, José Roanez Andrade da, 1938 - .

O Servidor Civil na Marinha / José Roanez Andrade da Silva - Rio de Janeiro : EGN, 1998.
ix, 53f.

Monografia: C-PEM, 1998.

Bibliografia: f. B-1 - B-4

1. Pessoal. Legislação 2. Servidor Público Civil. I. Escola de Guerra Naval (Brasil). II. Título.

EXTRATO

Monografia analisa o papel do servidor civil na MB, sua postura profissional, sua existência perante à legislação vigente, sua produtividade e participação no âmbito administrativo e operativo.

As influências da reforma administrativa, as mudanças impostas pelo MARE e a prospectiva de um Plano de Carreira compatível em todos os níveis: básico, médio e superior.

Tema: O Servidor Civil na Marinha

Título: O SERVIDOR CIVIL NA MARINHA

Tópicos a Abordar:

- Análise do Plano de Carreira do Servidor Civil, enfocando a continuidade do conhecimento (memória viva);
- O relacionamento entre civis e militares - equivalência;
- Postura do Servidor Civil em OM;
- Definição de responsabilidades, suas interação, integração e cooperação;
- Atribuições entre o Ministério da Marinha e o MARE;
- Análise da legislação vigente e prospectiva em face das alterações originárias da Reforma Administrativa, ora em curso;
- Situação atual dos funcionários públicos e proposta de um plano funcional amplo, considerando as diversas formas de mão-de-obra disponíveis na área industrial da Marinha.

Proposição: Analisar o atual Plano de Carreira do Servidor Civil ante à legislação vigente, e estudar as possibilidades em se elaborar melhorias funcionais em níveis básico, médio e superior, considerando as diversas mãos-de-obra, principalmente, na área industrial, em face de algumas alterações, ora em curso, oriundas da Reforma Administrativa; redefinir responsabilidades e atribuições ao servidor civil em uma OM, segundo os interesses do Ministério da Marinha e o MARE.

N.º de Palavras: 9.960

SUMÁRIO

	FOLHA
Introdução.....	vi
CAPÍTULO 1 - ASPECTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS DA ADMINISTRAÇÃO PESSOAL NO SERVIÇO PÚBLICO.....	1
- SEÇÃO I - SÍNTESE HISTÓRICA.....	1
- SEÇÃO II - A EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL CIVIL NA MARINHA.....	6
CAPÍTULO 2 - O SERVIDOR CIVIL NO CONTEXTO DA MARINHA.....	9
- SEÇÃO I - AS ATIVIDADES NO SERVIÇO PÚBLICO.....	9
- SEÇÃO II - AS ATIVIDADES DO SERVIÇO PRIVADO.....	9
- SEÇÃO III - A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR CIVIL.....	10
- SEÇÃO IV - O RELACIONAMENTO ENTRE CIVIS E MILITARES.....	11
- SEÇÃO V - A ESTABILIDADE E A FLEXIBILIDADE ADMINISTRATIVA DO PESSOAL CIVIL E O MARE.....	12
CAPÍTULO 3 - OS SERVIDORES PÚBLICOS E SEUS REGIMES NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	16
- SEÇÃO I - O REGIME ESTATUTÁRIO.....	17
- SEÇÃO II - O REGIME TRABALHISTA.....	20
- SEÇÃO III - O REGIME JURÍDICO ÚNICO.....	23
CAPÍTULO 4 - A REFORMA DO APARELHO DO ESTADO E AS MUDANÇAS CONSTITUCIONAIS.....	24
Principais pontos da Reforma.....	24
Estabilidade.....	30
Remunerações.....	31
A reforma e os benefícios e a sociedade..	33
O regime jurídico.....	35
- SEÇÃO I - OS BENEFÍCIOS DA REFORMA E O SERVIDOR - CIVIL E A EMENDA CONSTITUCIONAL E AS MUDANÇAS SOCIAIS: REMUNERAÇÃO, REGIME JURÍDICO.....	36
Ainda sobre a Estabilidade.....	36
Ainda sobre a Remuneração.....	37
- SEÇÃO II - DIRETRIZES DA NOVA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DO MARE.....	39
CAPÍTULO 5 - A REORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS DE ESTADO.....	44
- SEÇÃO I - A IMPORTÂNCIA DAS CARREIRAS DE ESTADO.....	44

CAPÍTULO 6	CONCLUSÃO E SUGESTÕES.....	48
ANEXO A - LEI Nº 8.112,	DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990...	A-1
BIBLIOGRAFIA.....		B-1

INTRODUÇÃO

O momento nacional caracteriza-se por freqüentes transfigurações de natureza política , social e econômica.

Convivemos num clima social onde se avultam indefinições em assuntos que irão moldar o futuro do país.

As reformas questionadas pelo Governo Federal, a Reforma Administrativa, ora em curso, a redifinição de responsabilidades e atribuições em atualizar os dispositivos constitucionais sobre a Administração Pública, abordando, entre outras, temos a revisão das regras da estabilidade do servidor público, a permissão da pluralidade em regimes jurídicos de admissão de servidores e a regulamentação mais rigorosa para a fixação dos tetos de remuneração e outras mutações que necessárias se fazem para o andamento e enxugamento da máquina administrativa do país.

Outro fato que não pode ser olvidado é que as Forças Armadas, no desempenho de sua destinação constitucional, têm contato, ao longo do tempo, com a interação, integração e a participação de servidores civis, os quais atuam ao lado dos militares, constituindo uma força uniforme e íntegra que se completam e interdependem.

É bom que não esqueçamos, também, que o desenvolvimento científico e tecnológico no campo militar, as funções de apoio, principalmente, na área de atuação dos servidores civis, têm se tornado cada vez mais complexas, exigindo da

Administração Naval um redobrado esforço no sentido em responder, com presteza e eficiência, à essa necessidade.

Estamos a par, ainda, que à DPCvM, a quem, inicialmente, cabe incumbir-se do pleno "exercício das atividades do pessoal civil da MB", está sujeita à orientação não só da própria Administração Naval, mas, especialmente, agora, ao Plano de Reestruturação e Melhoria da Gestão do MARE, seguindo as instruções oriundas do Programa de Qualidade e Participação na Administração Pública - QPAP -, instituído pelo Presidente da República, em novembro de 1996, é o instrumento de aplicação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado e do Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade.

Tais instrumentos legais hão de introduzir, no setor público, mudanças de valores e comportamentos preconizados pela administração pública gerencial; viabilizar a revisão dos processos de trabalho do Governo Federal, com vistas a sua maior eficiência. Este programa tem por finalidade, ainda, dinamizar a política de modernização administrativa do MARE, enfocando duas categorias de ação em reestruturação e qualidade.

Estas melhorias funcionais que estão sendo elaboradas em níveis básico, médio e superior em face, principalmente, das transformações tecnológicas que se sucedem, constantemente.

Ao mesmo tempo, o conjunto dessas transformações tem acentuado as desigualdades sociais e, essencialmente, tem

provocado o aumento da distância salarial entre servidores em níveis técnicos, nas diversas áreas de atuação.

Sendo assim, o esforço da implementação deste programa assume na Administração Pública federal caráter estratégico em razão de seu fundamento básico que é o de gerar benefícios para todas as instâncias da sociedade, aos cidadãos, propiciando-lhes melhor qualidade de vida; ao setor produtivo, assegurar a infra-estrutura necessária ao seu funcionamento e desenvolvimento; aos servidores públicos, proporcionar melhores condições de trabalho, assim como oportunidades em participação e reconhecimento; melhoria da qualidade profissional e promoções e, finalmente, aos órgãos públicos, especificamente a MB, possibilitar o resgate vontade e o compromisso dos servidores públicos, inclusive daqueles que ocupam cargos em nível estratégico das organizações.

Levando em conta os aspectos, que cercam o assunto, o trabalho está desenvolvido, enfocando, sucintamente os seguintes tópicos: Administração Pessoal no Serviço Público; a Reforma Administrativa, ora em curso, redefinições de responsabilidades e atribuições ao Servidor Civil em uma OM.; analisar o atual Plano de Carreira do Servidor Civil ante à legislação vigente e estudar, em face das alterações já consagradas pela reforma, as possibilidades em se elaborar melhorias funcionais em todos os níveis, considerando as diversas mão-de-obra, principalmente, na área industrial

em face das alterações oriundas da Reforma Administrativa, identificando possíveis soluções.

Com esta abordagem e à luz das conclusões, será possível chegarmos às recomendações que melhor possam atender à autonomia.

CAPÍTULO 1

ASPECTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS DA ADMINISTRAÇÃO PESSOAL NO SERVIÇO PÚBLICO

SEÇÃO 1 - SÍNTESE HISTÓRICA

São denominados por servidores públicos todas as pessoas físicas que estão a serviço remunerado de pessoas jurídicas de Direito Público.

O posicionamento dos servidores públicos, ou mais comumente dos funcionários públicos, tem sido sempre um problema de natureza constitucional. A menção à existência jurídica de agentes administrativos, de pessoas físicas servindo a Administração, faz-nos lembrar de dois marcos importantes: o da Constituição Francesa de 1791 e da Constituição do Império de 1824, por onde se garantia acesso.

Aos cargos públicos era prevista a correspondente responsabilidade funcional.

Observa-se que, no período do Império, havia uma diferenciação no ato da contratação de funcionários civis dos militares, em decorrência da natureza de suas próprias funções. Quando se tratava do pessoal civil, toda vez que fosse necessário criar ou prover um cargo, já existente, era expedido o competente decreto, decisão, ou uma carta imperial.

Quanto aos militares, a tropa possuía uma organização e uma disciplina adequada as suas atividades, nos quartéis e em campanha.

Na Constituição republicana de 1891, dispositivos específicos consolidaram-se: o de livre acesso aos cargos públicos, o da legalidade do emprego e fixação dos vencimentos, o da proibição das acumulações remuneradas, o da garantia dos cargos inamovíveis, - patentes e postos -, o da aposentadoria por invalidez e o da responsabilidade por abusos e omissões, todos firmando relação jurídica.

Já, com a Constituição de 1934, a idéia estatutária ganhou corpo e substância, abrindo-se capítulo especial - "Dos Funcionários Públicos" -, onde eram enumerados princípios e normas (art. 174), recomendando, determinativamente, a votação de "Estatuto", assegurando, assim, estabilidade no emprego, após dois anos mediante concurso, após dez anos para os, livremente, nomeados, invocando, nas demissões, a "justa causa ou motivo de interesse público", sob tutela jurisdicional.

Passou a "justa causa ou motivo de interesse público" a ter suporte no mandamento constitucional em qualquer caso após a apuração por meio de inquérito administrativo ou sentença judiciária, garantindo, assim, a plena defesa e o contraditório, generalizando o princípio de que "todos quantos exerçam cargos públicos, seja qual for a forma de pagamento, integram o quadro dos funcionários públicos,

passando a ter direitos capitulados e resguardantes do arbítrio governamental.

A Carta de 1937, dogmática por excelência, manteve os mesmos princípios e normas. Contudo, quanto às acumulações ou ao direito em acumular, dentro do espírito autoritário que a orientava (art. 159), vedou de maneira categórica, deixando com o legislador ordinário a regulamentação do preceito

Logo mais, no entanto, atendendo a realidade jurídica de tampo histórico (Dec.-Lei n. 1713, de 28.10.1939) promulgou-se o Estatuto dos Funcionários Civis da União, aplicável em extensão ao Ministério Público, Magistério, pessoal legislativo e judiciário, ao Distrito Federal, Estados-Membros e Municípios.

Constitui-se, na época, grande avanço doutrinário e técnico.

Técnico, definindo os conceitos de funcionário público e de cargo público (art. 2º e § 3º), capitulando, adequadamente, provimento e vacância, direitos e vantagens, deveres e ação disciplinar. Inovou, no entanto, no caso da disponibilidade (art. 157), por conveniência ou interesse público.

A constituição de 1946, embora liberal nos disciplinamentos mandamentais, quase nada alterou com respeito à posição do funcionário público, mantendo o que estava escrito nas Cartas de 1934 e 1937, provendo apenas modificações na permissão em acumular.

Estranhamente, nas disposições transitórias, para dizer o que não disse no texto constitucional (art. 24), mandou considerar em "disponibilidade remunerada" os que "acumulavam funções de magistério, técnicas ou científicas", levando ao problema da desacumulação.

Enumerando quais os cargos vitalícios, reduziu o prazo da estabilidade

Sem concurso, para cinco anos (art. 188, II), assegurou ao estável disponibilidade e aposentadoria compulsório aos setenta anos (art. 191, II) e facultativa aos trinta e cinco anos de serviço (art. 191, § 1º).

Permitiu a contagem de todo o tempo de serviço público, federal ou municipal, para todos os efeitos de disponibilidade e aposentadoria (art. 192), autorizando revisão dos proventos de inatividade, e firmando o princípio da responsabilidade solidária da Fazenda Pública (art. 194, parágrafo único), em oposição à Carta de 1891, quando a responsabilidade (art. 82) era do agente funcionário.

Nas duas que se seguiram, a de 1967 e a de 1969, as alterações não foram de importância na relação jurídica fundamental.

As inovações foram mais de técnicas e de sistema, e de ordenamento no que tange à organização própria do Poder Executivo.

Colocando o capítulo "Dos funcionários públicos" na parte que trata do Poder Executivo, o legislador nada mais fez que integrar, e não destacar, embora os princípios ge-

rais, em sua aplicabilidade, viessem atingir os dois outros poderes, o Legislativo e o Judiciário.

Com a execução do "Plano de Metas" (1955 - 1960) pelo Governo Juscelino Kubitschek, teve início a descentralização das atividades do setor público, por meio da criação de Entidades Administração Indireta, e a substituição de funcionários "estatutários", aqueles regidos pelo "Estatuto dos Funcionários Públicos", por "celetistas", aqueles regidos pela "Consolidação das Leis Trabalhistas". Foi o início do modelo da "administração para o desenvolvimento", em detrimento do modelo clássico da Administração Pública brasileira. Os funcionários "celetistas" alcançam, hoje, 80% do universo dos servidores públicos civis.

Esta tentativa de flexibilização do Estado, por meio do emprego da legislação comercial e civil, ocasionou a proliferação de tabelas especiais de emprego e de leis, decretos e portarias, com força normativa e prescrita, sobre os diversos assuntos da Administração Pública e de Entidades da Administração Indireta.

O modelo da "administração para o desenvolvimento" foi consolidado pela reforma provocada pela edição do Decreto-Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967.

A Reforma de 1967, serviu para o aperfeiçoamento e modernização do Serviço Público do nosso País, porém se esgotou, afetada, principalmente, pelas sucessivas crises econômicas que assolaram o País, nas duas últimas décadas, pelo emaranhado de leis, pela expansão de entidades da Ad-

ministração Indireta, pela prática generalizada de clientelismo político no serviço público e pelas novas posturas resultantes da Constituição de 1988.

Fez-se imprescindível e inadiável, então, uma nova reformulação do Serviço Público.

Nesse contexto, no dia 15 de março de 1990, o Governo empossado baixou diversos decretos-lei e medidas provisórias, a fim de imprimir nova tônica à Administração Pública Federal. Desse elenco de medidas, constam vários dispositivos que afetam todo o sistema de servidores públicos civis da União.

SEÇÃO II - A EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL CIVIL NA MARINHA

Originalmente, todos os servidores civis da Marinha (MB) eram "estatutários", isto é, regidos pelo "Estatuto de Funcionários Civis da União", Lei no. 1711, de 28 de setembro de 1952, e integravam o "Quadro Permanente (QP) do Pessoal Civil da Marinha.

Na década de setenta, a Marinha empreendia grandes esforços na modernização e no reaparelhamento dos meios flutuantes, no desenvolvimento e no incremento de sistemas operativos e na segurança a navegação.

Assim, a Marinha necessitava de grande número de servidores especializados e tecnicamente preparados, contudo se deparava com as condições não muito vantajosas oferecidas. Para recrutar pessoal no fluxo adequado as necessida-

des, a Marinha precisava agilizar o processo de contratação de servidores civis, oferecendo salários equivalentes aos do mercado de trabalho na área privada.

Surgem, então, facultados pelos dispositivos do Decreto-Lei no 200, de 25 de fevereiro de 1967, e do Decreto no. 74448, de 22 de agosto de 1974, servidores civis "LT" integrantes das "Tabela Permanente" (TP) e Tabela Especial de Emprego (TEE) do Pessoal Civil da Marinha", contratados nos termos da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), em caráter excepcional e por prazo determinado.

Posteriormente, os contratos passam a ser por prazos indeterminados. As TEE, de validade temporária, visavam apenas a contratação de especialistas e consultores técnicos.

No ano de 1984, a fim de oferecer melhor ordenamento à contratação e à administração do Pessoal Civil na Marinha, a Diretoria Geral de Pessoal da Marinha (DGPM), após um minucioso estudo, sugere ao Ministro da Marinha a adoção de regime de autonomia limitada, financeira e administrativa, para várias OM. Esta proposta foi concretizada pela aprovação da "Tabela de Emprego para as Organizações Militares com Autonomia Limitada (TAL), por meio do Decreto-Lei no. 92359 de 04 de fevereiro de 1986.

A "TAL" absorve a parcela regular, 8100 empregos, da TEE, alocados, principalmente, as áreas de pesquisa e desenvolvimento e as atividades de caráter industrial, comercial e de ensino.

Os restantes 1700 empregos são transformados em "Tabela de Especialista (TESP)", a partir do dia 1º de janeiro de 1989, após a aprovação presidencial da Exposição de Motivos no 077/88, de 20 de julho de 1988, da Secretaria da Administração Pública (SEDAP), sucessora do DASP na administração de servidores públicos civis.

Assim, até a próxima reformulação do sistema de Pessoal Civil da União, coexistirão na Marinha os servidores estatutários - QP, os admitidos por meio do concurso público realizado pela SEDAP-PR ou o antigo DASP e regidos pela CLT - TP, e os admitidos para a prestação de serviço da natureza eventual e regidos pela CLT - TAL e TESP.

CAPÍTULO 2

O SERVIDOR CIVIL NO CONTEXTO NA MARINHA

SEÇÃO I - AS ATIVIDADES NO SERVIÇO PÚBLICO

As atividades no Serviço Público são as:

- típicas do Estado; e
- correlatas com o setor privado.

As atividades típicas do Estado são aquelas indesejáveis, típicas, exclusivas e permanentes do Estado.

São elas: Polícia Federal, Finanças e Controle, Auditoria Fiscal do Tesouro Nacional, Diplomacia, Orçamento, etc.

SEÇÃO II - AS ATIVIDADES DO SERVIÇO PRIVADO

As atividades correlatas com o setor privado são aquelas que, embora da responsabilidade do Estado, encontram correspondência no setor privado, tais como: ensino, saúde, transporte, agricultura informática, recursos humanos, etc.

Das definições acima mencionadas, observa-se que a totalidade dos servidores civis dos quadros da Marinha exerce atividades correlatas com o setor privado. Na MB, apenas as atividades inerentes a Orçamento e Finanças são típicas do Estado, todavia os servidores civis responsáveis por elas não pertencem ao quadro do pessoal civil da Marinha.

Já, nas Forças Armadas, contudo, se sabe que todas as atividades são vinculadas ao exercício de cargos e funções, ao contrário da prática usual nos demais setores públicos

SECAO III - A REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR CIVIL

A experiência de HAWTHORNE, realizada sob a coordenação de ELTON MAYO, veio a demonstrar que o pagamento, ou ainda a recompensa salarial, não é o único fator decisivo na satisfação do trabalhador, isto é, o homem é motivado, não apenas por estímulos econômicos e salariais, mas, especialmente, por recompensas sociais, simbólicas e não materiais.

Em face da ausência de recompensas sociais proporcionadas pelo "status" decorrente dos postos e graduações dos militares, os civis tendem a realçar o padrão de vida individual com maior intensidade, como indicador de recompensa social.

Sabe-se que é o salário que define o padrão de vida dos servidores. Portanto, o mesmo tem que ser justo e, também, competitivo, a nível do mercado.

Devido à similaridade de perfis de profissionais necessários às suas atividades correlatas, o setor público, nele incluída a Marinha, disputa com o setor privado os servidores disponíveis.

Ao oferecer salários mais baixos, a Marinha perde bons servidores para os concorrentes do setor privado e tende a só conseguir manter ou recrutar os menos competentes.

SEÇÃO IV - O RELACIONAMENTO ENTRE CIVIS E MILITARES

O comportamento dos trabalhadores está condicionado a normas e padrões sociais. Segundo ELTON MAYO, as pessoas são motivadas, principalmente, pela necessidade de reconhecimento, de aprovação social e de participação nas atividades dos grupos sociais com os quais convivem.

Todos os militares, inicialmente, freqüentam as escolas ou centros de formação. Suas carreiras, seus deveres e obrigações, suas possibilidades e suas atribuições são, claramente, delineados desde o início, favorecendo o surgimento de grupos informais em seu seio. Assim, todos partilham objetivos e ideais.

Os servidores civis começam a desempenhar suas atividades assim que admitidos, pois, eles são contratados para uma função específica. Somente, suas obrigações e atribuições são definidas. O processo de contratação e envolvimento imediato numa função específica não dificulta a formação de grupos informais, dificulta, sim, a integração do civil nos grupos informais já existentes.

As estruturas das carreiras civil e militar são, essencialmente, diferentes.

A diferença, na forma de administrar o pessoal militar e civil, é fator gerador de efeitos negativos, no campo psicossocial.

Além disto, os entraves burocráticos para o recrutamento e a contratação parecem ter relegado a uma posição secundária os servidores civis da Marinha.

Muito das funções possíveis em serem ocupadas pelos civis não o são. As funções mais nobres são reservadas a militares.

Em 1980, houve a implantação do Corpo Auxiliar Feminino (CAF), e do Serviço Geral de Manutenção (SGR), dentro do Corpo de Praças da Armada (CPA), em 1982, ambos ilustram bem o fato.

Por maior que o conhecimento do servidor, a importância do seu trabalho, seu tempo de serviço ou qualquer outro fator, ele tem sido, normalmente, chefiado por um militar, nem sempre satisfatoriamente capacitado a fazê-lo.

SEÇÃO V - A ESTABILIDADE E A FLEXIBILIDADE ADMINISTRATIVA DO PESSOAL CIVIL E O MARE.

A continuidade e a eficiência da administração nortearam o princípio da estabilidade no estado contemporâneo. A Constituição Federal assegura a estabilidade ao servidor e não ao cargo.

Normalmente, as atividades administrativas são rotineiras e requerem pessoas conhecedoras e familiarizadas com os atos. Os servidores, na Marinha são, muita vez, obrigados a trabalhar com assuntos sigilosos, o que torna, mais ainda, a rotatividade de pessoal altamente prejudicial ao serviço. Assim, convém a Marinha fortalecer a motivação,

incentivando esses servidores a permanecerem nessas funções.

Entretanto, as OM, que desenvolvem atividades industriais, comerciais e de pesquisa e desenvolvimento, necessitam de flexibilidade administrativa para poder contratar e demitir servidores, de acordo com os imperativos da demanda. São as OM com a "TAL".

Os grandes projetos navais, como por exemplo, a construção de Fragatas e Corvetas, influenciam, decisivamente, a obrigação de pessoal do Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro (AMRJ), do Centro de Eletrônica da Marinha (CRTRM), do Centro de Armas Almirante Otacilio Cunha (CAAOC) e do Instituto de Pesquisas da Marinha (IpqM).

A Coordenadoria de Projetos Especiais (COPESP) é uma OM singular, por empregar profissionais de alto nível de conhecimento no desenvolvimento das pesquisas, a nível de mestrado e doutorado, e não os encontram com facilidade no mercado, tem dificuldade em fazer uso da flexibilidade em contratar, proporcionada pela tabela de emprego aprovada pelo Ministro da Marinha. Devido ao sigilo que envolvem essas pesquisas e a complexidade das mesmas, é primordial evitar que haja grande rotatividade desse pessoal. Assim, a COPESP necessita oferecer salários compatíveis com a formação dos profissionais de que precisa para, além de os atrair, mantê-los, evitando os inconvenientes da ciranda profissional.

A Marinha, na verdade, necessita contar tanto com a flexibilidade para contratação, a fim de poder atender às necessidades de pessoal de projetos especiais.

O MARE está encarregado de fazer uma nova estruturação no sistema atual dos servidores civis da União, alicerçando-se, principalmente, no teor que estabelece a Reforma do Aparelho do Estado e as Mudanças Constitucionais, ora em curso, bem como aquelas que se acham já aprovadas em princípio, a fim de que seja possível colocar-se uma Administração Pública Eficiente.

O objetivo da reforma é permitir que a administração pública torne-se mais eficiente e ofereça ao cidadão mais serviços, com maior qualidade. Ou seja, fazer mais e melhor com os recursos disponíveis. A redução de custos será perseguida ao mesmo tempo em que se promove a contínua revisão e aperfeiçoamento das rotinas e processos de trabalho, simplificando procedimentos até então atuantes, desburocratizando e estabelecendo metas e indicadores de desempenho e de satisfação do cidadão.

Em contrapartida, a reforma do aparelho do Estado é fundamental para assegurar a estabilidade do Plano Real: o governo precisa coibir o desperdício, sempre crescente, e racionalizar o gasto público. O que o governo almeja com a reforma é impedir que os gastos aumentem, consumindo os recursos do Estado, sem que haja uma contrapartida de eficiência e qualidade nos serviços prestados. A atual Constituição impõe obstáculos de difícil remoção para a aplicação

de políticas voltadas para a cobrança em desempenho do serviço público e para a racionalização de das despesas.

A melhoria da eficiência exigirá, também, a descentralização dos serviços, aproximando-os da sociedade e, obviamente, do cidadão, retirando do Estado atividades que possam ser melhor executadas por entidades públicas apoiadas pelo Estado. Será indispensável, também, redefinir os mecanismos de controle convencionais, voltados para o controle de processos, burocratizado e ineficaz, redirecionando-os para a avaliação de resultados. Hoje, o país conta com uma administração mais transparente, tem consciência do tamanho do problema e as decisões a serem tomadas pelo Congresso Nacional poderão refletir o que pensa a sociedade.

CAPÍTULO 3

OS SERVIDORES PÚBLICOS E SEUS REGIMES NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, em seu artigo, determinou que o legislador ordinário de cada unidade política da Federação - União, Estados, Distrito Federal e Municípios - instituísse um regime jurídico único para seus respectivos servidores públicos civis.

No caso específico da União, o Presidente da República, nos termos do artigo 61 da Constituição Federal, encaminhou ao Congresso Nacional, o Projeto de Lei no. 4.058, de 1989, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União.

Em contrapartida, existem, ainda hoje, para os servidores públicos civis da União, dois grandes regimes jurídicos, provenientes da Constituição de 1969 ou por ela aceitos e mantidos, que são: o regime estatutário, instituído pela Lei no. 1711, de 28-10-52; e o regime trabalhista, cujas relações de trabalho são regidas, no Brasil, pela Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida por (CLT), promulgada no dia 1^o de maio de 1943, pelo Decreto-lei no. 5.452.

Em face da complexidade de que se reveste o tema em comento, examinaremos "de per si", os regimes Estatutário,

Trabalhista e Jurídico, nesta seqüência, anexando à bibliografia o regime jurídico único.

SEÇÃO I - O REGIME ESTATUTÁRIO

Perscrutando-se a história brasileira dos regimes jurídicos dos servidores públicos civis, observamos que ela nunca foi modelar.

Já, em 1865, havia registro de servidores "acidentais" que, mais tarde, viriam a ser os "extra-numerários", terrível fruto do empreguismo, que recebeu focos de lamentável legalidade com a Lei no. 284, de 28-10-36, e, logo depois, com o Decreto-lei no. 240, de 04-02-38, que os classificou em "mensalistas", "diaristas" e "tarefeiros".

Com a edição do primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, através do Decreto-lei no. 1.713, de 28-10-39, foi feito um esforço para imprimir uma disciplina coerente ao serviço público no País, em pouco tempo completamente prejudicado e desfigurado pelo o uso e abuso das contratações sob o regime trabalhista, criando uma multidão de "celetistas".

O segundo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, editado pela Lei no. 1.711, de 28-10-52, ainda em vigor, sofreu diversas alterações, entre as quais, destacamos a do art. 214, que trata da prisão administrativa, revogado pelas disposições constantes do art. 5º, inciso LXI, da nova Constituição, que assegura: "...ninguém será preso

senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade Judiciária competente...".

Sob o aspecto doutrinário, o regime estatutário vigente, que rege o funcionalismo federal, caracteriza-se em ser um conjunto de regras laborais instituídas, ou seja, ditas unilateralmente pelo poder público através da Lei no. 1.711, de 28-10-52, com o propósito de estabelecer os direitos, os deveres e todas as demais condições de exercícios e de afastamento de cargos públicos por cidadãos que, neles investidos, passam a se denominar funcionários públicos.

A maior parte dos doutrinadores enfatiza a vantagem e a conveniência, para a Administração, em manter o regime estatutário com a primazia sobre os demais, em ser mais consentâneo com a própria natureza da função pública, exercida pela Administração, no que diz respeito à estabilidade das relações jurídicas e continuidade dos serviços públicos e, ainda, a possibilidade de alterações unilaterais das regras fixadas para os funcionários, etc.

Entretanto, a grande maioria dos doutrinadores não explica porque a União permitiu, através da Lei no. 6.185, de 1974, que os funcionários (estatutários) optassem pelo regime trabalhista, proporcionando-lhes inúmeros direitos e vantagens caso se exonerassem do Estatuto para, na própria União, filiarem-se à Consolidação das Leis do Trabalho.

Para alguns, essa seria uma forma de a União exonerar-se dos alegados fardos que tanto lhe pesam e, ainda, outras

inconveniências administrativas, que a filiação estatutária de seu pessoal lhe acarretava.

Para outros, a adoção do regime trabalhista significava expediente para burlar a regra da admissão pelo mérito, a gosto do paternalismo e do empreguismo, que sempre sacrificaram o serviço público, a pretexto de trazer ao serviço público a flexibilidade e a eficiência da empresa privada, em matéria de administração pessoal.

Na realidade, toda aquela imaginada eficiência que seria proporcionada ao serviço público, pela adoção do regime trabalhista, acabou se revelando uma formidável falácia, posto que, uma vez empregado público, era quase impossível despedir o celetista, que, afinal, acabou por se equiparar em estabilidade ao antigo funcionário público.

Vale lembrar que, para tanto, muito contribuiu a jurisprudência protecionista, que passou a exigir não apenas uma "causa justa" ordinária para a dispensa, mas também um "justo motivo" extraordinário, cuja difícil prova incumbia à Administração Pública oferecer.

Os defensores do regime estatutário dizem que a contratação de pessoal para o preenchimento de empregos públicos, constitui uma porta escancarada para o empreguismo, para o nepotismo, e para a crônica, barganha de empregos públicos por parte dos políticos ávidos em exhibir prestígio: uma triste modalidade em corrupção praticada abertamente, sem o menor pejo, em quase todos os níveis da administração do País, em prejuízo de gerações e gerações de

brasileiros desapadrinhados, que contavam apenas com os seus méritos para o acesso ao serviço público.

Somos, também, receptivos ao entendimento esposado por inúmeros autores, de que o legislador constitucional de 1988, diante dessas insustentáveis deformações ocasionadas no serviço público, resolveu restituir a pureza doutrinária tradicional aos regimes jurídicos dos servidores públicos e, ao mesmo tempo, afirmam a autonomia dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para instituírem seus próprios regimes e não mais se demitirem de seu "poder-dever" em o fazer.

SEÇÃO II - O REGIME TRABALHISTA

A Lei no. 6.185, de 11-12-74, com respaldo no artigo 109 da Constituição Federal de 1967, estabeleceu a natureza jurídica do vínculo empregatício dos servidores públicos civis da Administração Federal direta e autárquica, o qual poderia regresse por disposições estatutárias ou pela legislação trabalhista.

O artigo 2º da supracitada lei definiu que, para as atividades inerentes ao Estado como Poder Público sem correspondência no setor privado, compreendidas nas áreas de Segurança Pública, Diplomacia, Tributação, Arrecadação e Fiscalização de tributos federais e contribuições previdenciárias, e no Ministério Público, as nomeações dos servidores ficariam restritas à Lei no. 1.711 de 28-10-52.

Agora, para as atividades não compreendidas no artigo acima referido, só se admitiriam servidores regidos pela legislação trabalhista, sem os direitos de greve e sindicalizado, aplicando-lhes as normas que disciplinam o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Foi permitido, também, aos funcionários públicos estatutários, a oportunidade de optarem pelo regime trabalhista com as principais vantagens inerentes a este regime, tais como, o 13º terceiro salário, conversão de um terço do período de férias a que tiverem direito em abono pecuniário, etc.

Na época da vigência da Constituição de 1967, a jurisprudência reconhecia, apenas, a existência de dois regimes para os servidores públicos civis da Administração Federal direta e autárquica - o estatutário e o da legislação trabalhista -, um excluindo o outro (Lei nº. 6.185, de 1974, art. 1º).

Cabe, ainda, assinalar que, além dos funcionários públicos e dos servidores regidos pela legislação trabalhista, ocupantes de empregos incluídos em Tabelas Permanentes, com apoio no artigo 106 da Constituição Federal de 1967, pode-se distinguir, ainda, dentre os servidores públicos, os admitidos para serviços temporários e os contratados em regime especial.

Os primeiros são admitidos, eventualmente, e em caráter transitório para a realização de serviços que escapam à rotina administrativa, como a execução direta de uma obra

pública ou o atendimento de situações emergenciais que possam ocasionar prejuízos ou comprometer a segurança de pessoas, obras, bens ou equipamentos.

Os segundos são profissionais especializados de cujos serviços a Administração necessita, em caráter temporário ou não, quer para preenchimento de claros eventuais nos seus quadros, quer para o exercício de funções técnicas para as quais não foram criados cargos.

Dessa forma, quando o Estado admitia servidores com respaldo na legislação trabalhista, ele despojava-se das prerrogativas da soberania e se igualava a qualquer empregador; por isso mesmo, também, lhe assistia o direito protestativo em dispensar empregados contratados por tempo indeterminado, sujeitando-se às conseqüências legais, dedutivas em reclamação trabalhista.

Atualmente, com o advento da Constituição Federal de 1988, foi instituído o Regime Jurídico Único para os servidores civis da Administração Pública direta, autárquica e das fundações públicas, e em conseqüência, segundo o magistério emérito administrativa HELY LOPES MEIRELES, isto significa ter sido afastado o regime trabalhista.

Doutrinariamente, depreendemos que essa rejeição ao regime trabalhista decorre de uma lenta sedimentação histórica, doutrinária e jurisprudência, que consagrou o regime estatutário como aquele que é próprio dos entes públicos em suas relações com os seus servidores, podendo-se afirmar, à vista dos princípios que o informam que ele representa uma

conquista da sociedade no processo de democratização do poder.

Na Marinha, aos servidores integrantes da Tabela Permanente, aplica-se em termos, a legislação trabalhista, posto que outras regras em direito administrativo são, também, aplicáveis. Esses servidores, desde que preencham os pressupostos legais, poderão optar pelo regime jurídico único a ser instituído.

Agora, para os integrantes da Carreira do Magistério Superior, de que trata o Decreto no. 94.664, de 1987, poderá ser facultada a opção pelo regime jurídico único, desde que atendidos os requisitos legais.

Aos demais servidores da Marinha, integrantes da Tabela de Autonomia Limitada - TAL; Tabela de Especialistas - TESP; Tabela Temporária do Magistério - TTM e Fundo de Desenvolvimento para Ensino Profissional Marítimo - FDEPM, regidos somente pela legislação trabalhista, aplicar-se-ia, S.M.J., o disposto no artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal.

SEÇÃO III - REGIME JURÍDICO ÚNICO:

Em face de seu extraordinário volume em conteúdo, houveremos por bem colocá-lo em anexo, para que possamos ter mais espaço a fim de alcançarmos nosso mister.

CAPÍTULO 4

A REFORMA DO APARELHO DO ESTADO E AS MUDANÇAS CONSTITUCIONAIS

A reforma do aparelho do Estado requer aprovação de mudanças na Constituição, primeiramente, para que possa haver a sua completa implementação. Todavia, a reforma não se limita à revisão de dispositivos constitucionais. Abrange, também, a revisão de outras leis e normas, a concepção de novos instrumentos de gestão e de formas inovadoras de organização da administração, procurando assimilar o que há de mais avançado nas teorias e métodos em administração, na experiência internacional e na própria trajetória da administração pública brasileira. Os principais projetos e medidas já em andamento na administração federal são os seguintes:

Principais pontos da Reforma

Os principais pontos que a Reforma Constitucional almeja realizar são esses:

- "dotar os órgãos centrais do Estado de maior capacidade de formulação e acompanhamento das políticas públicas, especialmente através da criação de novas carreiras e fortalecimento das existentes, voltadas para a formulação de políticas públicas e a regulação, de modo a assegurar o recrutamento contínuo,

nos próximos anos, de quadros com alta capacitação técnica;

- rever as estruturas e competências dos órgãos e entidades da administração federal, visando a redução de níveis hierárquicos, a adoção de formatos organizacionais mais leves e flexíveis e a descentralização de competências para Estados e Municípios;
- estimular o planejamento estratégico em todos os órgãos e entidades, compreendendo a definição de missão, objetivos e metas, conjugada à implantação de indicadores de desempenho e de processos contínuos de melhoria da gestão;
- descentralizar e melhorar o desempenho gerencial na prestação de serviços públicos na área social, mediante implantação de "Organizações Sociais", sem vinculação administrativa com o Estado, contudo fomentadas com recursos públicos e controladas por contrato de gestão;
- fortalecer a capacidade regulatória do Estado, particularmente sobre os setores produtivos objeto de privatização de empresas estatais, mediante criação de "Agências Regulatórias", especialmente nas atividades exploradas por concessão estatal;
- melhorar o desempenho na prestação de serviços públicos típicos de Estado, em atividades como arrecadação, segurança e previdência social, mediante implantação de Agências Executivas, com maior auto-

nomia administrativa e controle com ênfase nos resultados alcançados, mediante contrato de gestão;

- profissionalizar o servidor, com treinamento permanente, avaliação em desempenho e participação em programas de melhoria contínua dos processos de trabalho;
- racionalizar e readequar o perfil e a distribuição do quadro de servidores, com a fixação da lotação necessária de servidores em cada órgão ou entidade e o remanejamento, treinamento ou afastamento de servidores desnecessários;
- modernizar a legislação do servidor público e rever privilégios, propondo ao Legislativo emendas à legislação vigente e à própria Constituição, contemplando, particularmente, o estabelecimento de restrições às aposentadorias precoces e a revisão de benefícios descabidos, fixados na legislação vigente;
- controlar custos, por meio da implantação de sistemas de informações gerências, particularmente para o acompanhamento de despesas, de modo a tornar claro para os administradores públicos o custo real de suas unidades e programas;
- rever a legislação que rege as compras e contratações, visando a obtenção de preços melhores e a agilização de procedimentos requeridos;

- aplicar as tecnologia da informática à melhoria da gestão, de modo a possibilitar a disseminação do trânsito de documentos por meio eletrônico e o acesso com rapidez, pelos gerentes, à informação no formato adequado as necessidades do processo decisório."

Essas são metas a serem alcançadas e posteriormente implantadas, assim que sejam votadas e aprovadas pelo Congresso Nacional todas as medidas provisórias que tratam destes assuntos em pauta.

A Sociedade ganha com a Reforma, inicialmente, uma administração pública eficiente, isto é, o Estado será capaz de gerar mais benéficos, na forma de prestação de serviços à sociedade, com os mesmos recursos disponíveis. Haverá, também, o equilíbrio das contas nos Estados e Municípios que terão condições legais em promover, de forma mais eficaz seus processos de ajustamento das contas públicas. Esse ajustamento é necessário e a sociedade, em questão, só tem a ganhar, ainda que possam haver custos sociais localizados com o desligamento de servidores. O Estado deixa de ser um obstáculo à retomada do desenvolvimento econômico, pois, hoje, o setor privado já se ajustou e está voltando a investir. As experiências bem sucedidas, no mundo inteiro, mostram que é fundamental uma burocracia ágil, moderna, direcionado à capacidade de planejar e promover as condições necessárias para o crescimento sustentado e socialmente justo.

Outro fato de suma importância, os serviços públicos com qualidade, isto é, a retirada de normas e controles desnecessários, a flexibilização de gestão e a ênfase no desempenho vão ajudar a administração pública a oferecer serviços melhores, com maior qualidade. O serviço público poderá assimilar o que há de positivo na experiência de gestão das organizações e empresas mais modernas, direcionado a sua atuação para a satisfação do cidadão/contribuinte.

Em se tratando da Reforma, a pessoa mais interessada nela há de ser o Servidor Público, pois, à sua pessoa são direcionadas inúmeras ameaças ou mudanças, portanto, o servidor ganhará, em primeiro plano, o respeito da sociedade com quem convive, pois, a opinião pública tem, hoje, uma imagem muito negativa dele. É imprescindível que se possa reverter esta imagem, a sociedade precisa saber que a maioria dos servidores trabalha muito e é dedicada ao ideal em servir ao público. Em face disso, não se deve temer medidas que visam favorecer a sua profissionalização.

Ele terá certeza de que seu trabalho é necessário e imprescindível. É preciso, também, que os servidores tenham claro que a função do Estado não é dar empregos, mas prestar os serviços que a sociedade, o contribuinte, necessitam. Dessa forma, não faz sentido manter empregos desnecessários.

O servidor terá seu desenvolvimento profissional estimulado, pois serão implementados programas de treinamento

em massa e sistemas de promoção do servidor vinculados a cursos de aperfeiçoamento. Seu quadro será renovado, isto é, com a abertura de concursos e a organização de carreiras ira renovar, paulatinamente, o quadro de servidores, com a entrada de sangue novo, representando, assim, um avanço nas condições de trabalho e na qualidade dos serviços, pois, as condições de trabalho vão melhorar. Em outras palavras, novos métodos de gestão, maior autonomia e profissionalização da gerência, indicadores de desempenho, sistemas de avaliação permanente do servidor e dos órgãos, serão projetos que deverão, a longo prazo, produzir uma verdadeira revolução gerencial no serviço público, que, hoje, está muito defasado em relação às organizações privadas.

Sabe-se que a Proposta de Emenda Constitucional no. 173, que trata da reforma do aparelho do Estado, foi encaminhada pelo Governo ao Congresso Nacional, em agosto de 1995, tendo sido objeto de Substitutivo, elaborado pelo deputado Moreira Franco, onde foram mantidas - e mesmo ampliadas - muitas das propostas básicas do texto original e negociadas, no âmbito do Congresso, alguns dos dispositivos de maior sensibilidade política. O Substitutivo, aprovado em votação de 1º turno, contém inúmeras importantes alterações ao texto constitucional, da qual podem ser destacadas, pela sua importância para o prosseguimento da reforma, os itens que se seguem e se referenciam à Estabilidade, principalmente, mostrando seus enfoques mais importantes.

Estabilidade

- "o tempo de exercício exigido para a aquisição da estabilidade é ampliado de dois para três anos e se torna obrigatória a avaliação de desempenho do servidor, no estágio probatório, como requisito para estabilidade em pauta;
- poderá ocorrer a perda do cargo, pelo servidor estável, por insuficiência de desempenho, apurada mediante avaliação periódica;
- poderá, ainda, ocorrer a perda do cargo pelo servidor estável, quando a despesa com pessoal ultrapassar limite previsto na Constituição vigente (art. 169) e regulamentado, atualmente, pela Lei Complementar no. 82/95;
- a adoção desta medida só será permitida se, previamente, for promovida a redução em pelo menos 20% das despesas com cargos em comissão e a demissão dos servidores admitidos sem concurso público, aos quais não tenha sido concedida a estabilidade, nos termos da Constituição de 1988;
- os servidores estáveis, que vierem a ser dispensados, receberão indenização correspondente a uma remuneração por ano de serviço e os cargos que ocupavam, deverão ser obrigatoriamente extintos, proibida a criação de cargos com atribuições iguais ou assemelhadas durante um período de quatro anos;

- os servidores que exerçam atividades exclusivas de Estado, que requeiram garantias especiais, poderão ser objeto de regulamentação diferenciada para a perda do cargo; o texto constitucional estabelece que estas garantias deverão alcançar, pelo menos, as atividades de fiscalização e arrecadação tributária, previdência e do trabalho, controle interno, segurança pública, diplomacia, advocacia e defensoria pública; outros cargos poderão, também, merecer garantias especiais, desde que previstos na lei;
- servidor estável poderá ser colocado em disponibilidade com proventos proporcionais, no caso de extinção ou de declaração de desnecessidade do seu cargo."

Remunerações

- "- fica instituído teto de remuneração único para os três Poderes e para União, Estados, Distrito Federal e Municípios, correspondente ao subsídio dos Ministros do Supremo Tribunal Federal; na nova regra, o teto não permite nenhuma exceção: engloba, efetivamente, todas as parcelas remuneratórias, inclusive as vantagens pessoais e incide sobre os proventos e pensões, além de alcançar as situações de acumulação de remunerações e proventos;

- os reajustes e alterações de remuneração só poderão ocorrer mediante aprovação de projeto-de-lei, sujeito ao veto presidencial; ou seja, o Legislativo e o Judiciário perdem a prerrogativa da autofixação da remuneração dos seus servidores;
- a isonomia deixa de constar do texto constitucional: passa a ser questão de ordem administrativa e não mais objeto de questionamentos e reivindicações na Justiça."

O Regime Jurídico dos Servidores, segundo o texto constitucional "deixa de estabelecer a obrigatória instituição de regime jurídico único para os servidores da administração direta, autárquica e funcional; dessa forma, a União, Estados, Distrito Federal e Municípios poderão, a seu critério, adotar mais de um regime, inclusive o regime celetista, de modo a melhor atender às peculiaridades de cada segmento da administração".

Outro fato novo é "o que se refere aos Contratos de Gestão que poderão ser celebrados, nos órgãos e entidades da Administração Pública, para ampliar a sua autonomia, inclusive para a definição da remuneração dos seus servidores; a autonomia ampliada, entretanto, fica vinculada a um controle mais rigoroso e efetivo, realizado pelo contrato de gestão e direcionado para a avaliação dos resultados alcançados".

Em se tratando das estatais, há que se observar um quesito de importância fundamental que é a "flexibilização

de gestão " que será permitida com a adoção de legislação diferenciada para as empresas "estatais", principalmente, em relação às licitações e contratos, pois, a lei estabelecerá o "estatuto da empresa estatal", exploradora de atividades econômicas, definindo, assim, mecanismos diferenciados de controle e de ampliação da sua autonomia.

Ainda, em se falando sobre a "reforma" que o aparelho do Estado está realizando, não se deve deixar em esclarecer quais são as mudanças que acontecerão na "Constituição". Essas mudanças ocorrerão nos seguintes pontos, tidos e havidos como principais:

- " fim da obrigatoriedade de adoção de um regime jurídico único para os servidores;
- mudanças das regras que regem a estabilidade dos servidores; maior transparência, na política de remuneração;
- maior flexibilidade de gestão na administração."

A reforma e os benefícios e a sociedade

O governo espera que a reforma conduza a uma administração pública mais eficiente, com serviços públicos de qualidade e com capacidade técnica de contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país. Espera, também, que a reforma facilite o equilíbrio das contas, especialmente dos Estados e Municípios, reduzindo desperdícios. Além disso, quando alcançarmos uma administração mais eficiente, estaremos, também, valorizando o servidor e con-

quistando o respeito e confiança da sociedade pelo seu trabalho.

Sabe-se que a reforma do aparelho do Estado não se conclui com a aprovação das emendas constitucionais. Essas emendas constitucionais são, apenas, um momento de um processo muito mais amplo. Outros projetos importantes estão sendo implementados, no âmbito do Governo Federal para que se possa alcançar todos objetivos a que lançou o próprio Governo. Dentre alguns que estão ligados diretamente ao Servidor Público, podemos citar:

- " a criação de novas carreiras e a abertura de concursos para a admissão de servidores, com alto nível de qualificação, nos ministérios, autarquias e fundações da União;
- a implantação de novos modelos institucionais para a organização dos serviços prestados pelo Estado;
- a reestruturação organizacional e o desenvolvimento de métodos de gestão inovadores, voltados para a qualidade na administração pública, com a participação do servidor;
- a oferta de programas de treinamento em massa para todos os servidores;
- a implantação do planejamento de objetivo e metas e de indicadores de desempenho e de eficiência, nos órgãos da administração."

O regime jurídico

Sabe-se que a pretensão do governo é o fim da obrigatoriedade adoção de um único regime jurídico para os servidores. Ou seja, poderá existir mais de um regime jurídico, se a União, os Estados ou os Municípios, assim, o quiserem. Será possível, inclusive, a adoção do regime da CLT, utilizado nas empresas estatais e no setor privado. O objetivo é permitir maior flexibilidade gerencial, conforme as peculiaridades de cada setor.

Como se conhece, também, o regime jurídico é a lei com base na qual são definidos os direitos, deveres e demais parâmetros que devem regular o relacionamento entre empregado e empregador. O chamado "Regime Jurídico Único" - RJU - é o regime jurídico dos servidores públicos civis da administração direta, das autarquias e das fundações, instituído pela Lei no. 8.112/90. O RJU regula a relação entre os servidores públicos e a administração. A este regime incorporaram-se, por ocasião de sua criação, em 1990, os funcionários públicos que eram regidos pela antiga Lei no. 1.711/52 (o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União) e os empregados públicos que eram regidos pelo regime celetista.

É bom ressaltar-se que a permissão de vários regimes não poderá desorganizar a administração, eles vão, sim, organizar a administração a atenderem à necessidade de adequar o regime jurídico às necessidades de cada segmento do aparelho do Estado. Em outras palavras, poderão ser criados

regimes diferenciados ou adotado o regime celetista, conforme as características de cada área de atividade. Nas áreas onde estas mesmas características aproximam-se mais do que é encontrado no setor privado, por exemplo, poderá ser adotado o regime celetista.

Os servidores estatutários não poderão ser enquadrados no regime celetista, caso ele seja adotado, pois, tal regime será utilizado para a contratação de novos servidores em atividades onde este regime seja o mais adequado. Os servidores que, já, estão no regime da lei no. 8.112/90 poderão continuar como estatutários.

SEÇÃO I - OS BENEFÍCIOS DA REFORMA E O SERVIDOR -CIVIL E A EMENDA CONSTITUCIONAL E AS MUDANÇAS SOCIAIS: REMUNERAÇÃO, REGIME JURÍDICO

Ainda sobre a Estabilidade

O Governo não é contra a estabilidade, quando ela representa uma efetiva garantia do Estado para o exercício das suas funções, por intermédio de seus servidores. O que o Governo não quer, realmente, é a estabilidade como puro e simples privilégio dos servidores. Por isso, o Governo defende o aperfeiçoamento dos dispositivos que regulam a estabilidade em nossa Constituição.

A estabilidade é uma proteção para o Estado. O servidor público estável, no seu trabalho, é um agente dos poderes públicos. Ele age em nome do Estado e por esta razão

pode estar sujeito a pressões e conflitos no momento em que, para fazer cumprir a lei e as decisões do Estado, ele contraria interesses. Mas, esta proteção deve ser entendida como garantia, uma garantia do Estado e não como um privilégio ou um "direito individual do servidor".

A estabilidade torna-se prejudicial no momento em que deixa de ser tratada como garantia da administração para ser entendida como um privilégio ou um "direito" do servidor. Para uma boa gestão, na administração, ninguém pode deixar de ser cobrado pelo seu desempenho e compromisso com o trabalho. A estabilidade não pode ser um obstáculo ao afastamento dos maus servidores.

Ela não vai acabar. Será aperfeiçoada de modo a se tornar compatível com a cobrança de desempenho do servidor e com a necessidade em reduzir o excesso de quadros. Ou seja, o Governo vai rever as condições em que a estabilidade é concedida, conforme as características de cada atividade do Estado.

Ainda sobre a Remuneração

Sabe-se que a isonomia está retirada do texto constitucional, contudo não deixará de orientar a política remuneratórias da administração.

A isonomia é o princípio segundo o qual servidores que desempenhem as mesmas funções em diferentes órgãos devem receber a mesma remuneração. Ou seja, a administração pública não deve permitir a existência de discrepância entre

um órgão e outro ou entre um poder e outro, na fixação do salário dos seus servidores, uma vez que todos são servidores de um único Estado.

Persistem inúmeros desequilíbrios na estrutura de remuneração dos servidores, cuja correção vai exigir uma maior transparência e coordenação entre os diversos setores da administração.

Sabe-se que a isonomia foi retirada do texto da Constituição, nas mudanças sociais, já consagradas pela "reforma" administrativa. Ela permitia a proliferação de demandas na Justiça pela equiparação de vencimentos. Se o problema for enfrentado dessa forma, nunca se alcançará de fato a isonomia, porque sempre que um setor conseguir, isoladamente, a tal equiparação de vencimentos, imediatamente, outro pleiteará o mesmo, sucessivamente. Segundo o governo, a correção dos desequilíbrios só poderá ocorrer a longo prazo, na medida em que existam recursos disponíveis.

Outro fato importante é o que se refere aos reajustes dos servidores, pois na fixação deles ou qualquer alteração na remuneração dos servidores, os três Poderes, Executivo, Legislativo e Judiciário, ficam obrigados a apresentar projeto de lei, sujeito à sanção pelo Presidente da República.

Atualmente, sabe-se que muitas destas mudanças, no Legislativo e no Judiciário são promovidas por meio de atos internos, dificultando a transparência e o equilíbrio entre os Poderes. Esta medida vai contribuir, positivamente, para

a efetiva adoção de uma política de isonomia, na administração pública.

SEÇÃO II - DIRETRIZES DA NOVA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DO MARE

Têm-se conhecimento que as principais diretrizes da nova política de recursos humanos estão sendo desenvolvidas e implementadas pelo MARE, visando a reestruturação das carreiras que irão compor e fortalecer o núcleo estratégico do Estado e na política de capacitação, objetivando elevar o potencial laborativo de todos os servidores.

A política de recursos humanos da Administração Pública Federal insere-se no processo mais amplo de Reforma do Estado, onde já citamos algumas, no Capítulo 2, dessa monografia.

Com a redefinição de seu papel, ficarão concentradas no Estado atividades relacionadas com formulação, controle e avaliação de políticas públicas que pressuponham o poder do Estado, transferindo-se as atividades que podem ser controladas pelo mercado e a execução de serviços que não envolvem o exercício do Poder de Estado mas, que devem ser subsidiados pelo próprio Estado - como é o caso da educação, saúde, cultura e pesquisa científica - para o setor privado e para o setor público não-estatal, respectivamente.

Essa redefinição do papel do Estado pode ser observada no quadro apresentado a seguir:

DELIMITAÇÃO DA ÁREA DE ATUAÇÃO DO ESTADO

	ATIVIDADES EXCLUSIVAS DE ESTADO	SERVIÇOS SOCIAIS E CIENTÍFICOS	PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS PARA MERCADO
ATIVIDADE PRINCIPAL	ESTADO Enquanto Pessoal	 PUBLICIZAÇÃO	 PRIVATIZAÇÃO
ATIVIDADES AUXILIARES			
			

A reorganização das atividades do Estado tem um reba-
timento que diz respeito à composição do quadro pessoal. Os
profissionais, atuando em setores voltados para a produção
de bens e serviços para o mercado, setor que será transfe-
rido do Estado para o setor privado por meio do processo de
privatização, serão administrados com base em regras vigen-
tes para o setor privado, não se constituindo em funcioná-
rios públicos. O mesmo se aplica para os profissionais,
atuando na área de serviços sociais e científicos, que será
transferida mediante o processo de publicização para enti-
dades em direito privado sem fins lucrativos integrantes do
setor público não-estatal.

Os servidores públicos, portanto integrantes de car-
reiras de Estado, serão apenas aqueles cujas atividades es-
tão voltadas para as atividades exclusivas de Estado, rela-
cionadas com a formulação, controle e avaliação de políti-
cas públicas e com a realização de atividades auxiliares
como manutenção, segurança e atividades de apoio diversas,

será dada continuidade ao processo de terceirização, transferindo-as para entidades privadas.

O MARE almeja que o fortalecimento dos profissionais, atuando nas áreas exclusivas de Estado seja um requisito para garantir a qualidade e a continuidade da prestação de serviços e o alcance do interesse público com a descentralização da prestação de atividades do Estado. O novo papel do Estado pressupõe, assim, o fortalecimento das carreiras voltadas para a formulação, controle e avaliação de políticas públicas, bem como, para atividades exclusivas de Estado. Uma vez que as novas funções estão relacionadas com decisões estratégicas de Estado, as carreiras a serem fortalecidas são as de nível superior associadas ao desempenho de tais competências.

A necessidade de fortalecimento das carreiras de nível superior voltadas para as novas funções de Estado é agravada pelo diagnóstico do atual quadro de pessoal. Os cargos de nível superior ocupados representam, apenas, 35% do total de cargos ocupados do Poder Executivo Federal. Apenas no Ministério da Educação, no Ministério das Relações Exteriores e na Advocacia Geral da União, a relação entre o número de servidores nível superior e o total de servidores do órgão é equivalente ou superior a 50%.

Adicionalmente, existe um número reduzido de servidores nas áreas formuladoras de políticas, que pressupõem poderes de Estado: apenas 6% do total de servidores atua nas

áreas de fiscalização, polícia, diplomacia, jurídica e orçamento, planejamento e gestão pública.

Na política remuneratória, identifica-se que os servidores de nível superior, exercendo atividades nas áreas relacionadas ao novo papel do Estado, ganham menos que os seus pares no setor privado, ao contrário do que ocorre com os que se encontram nas atividades de apoio. Um dos objetivos da nova política de recursos humanos consistirá na reversão deste quadro, danoso para uma gestão mais efetiva e eficaz da "coisa pública".

A política de recursos humanos da Administração Pública Federal, visando dotar o Estado de quadro de pessoal capacitado para desempenhar suas novas funções, inclui quatro elementos básicos: "a política de concursos, a revisão da política remuneratória das carreiras de Estado, a reorganização das carreiras e a política de capacitação". Esta última, por sua marcante especificidade, será abordada, separadamente.

Está sendo, ainda, definida pelo MARE "uma programação de concursos anuais com quantitativos definidos para as carreiras voltadas para atividades exclusivas de Estado, visando possibilitar uma constante renovação do quadro de pessoal e auxiliar o planejamento das atividades e do orçamento pelos gerentes. Com a previsão anual de concursos, o gerente passa saber de antemão os quantitativos adicionais de pessoal com que poderá contar, planejando, assim, a dis-

tribuição das tarefas, bem como os gastos adicionais com o pessoal".

Essa definição dos quantitativos para os concursos estão sendo considerados diversos fatores: "o tempo em que o órgão deixou de realizar concursos, uma previsão de aposentadoria dos servidores em exercício, as necessidades do órgão e as vagas disponíveis no momento de sua realização. Os órgãos que deixaram de realizar concurso por mais tempo terão uma previsão maior para concurso no início, que ao longo do tempo será reduzida para a quantidade de reposição dos aposentados".

Outro ponto de suma valia que está sendo estudado pelo MARE é a revisão da política remuneratória das carreira de nível superior, que, já, havéramos citado. Pois esta revisão visa, principalmente, esses impasses:

- " atenuar a diferença salarial existente entre os servidores do setor público e os seus equivalentes do setor privado;
- corrigir distorções na estrutura remuneratória;
- aperfeiçoar instrumentos que associam a remuneração ao desempenho do servidor;
- evitar qualquer tipo de indexação à inflação passada;
- manter sob controle o impacto dos gastos com pessoal no orçamento."

No processo de revisão dos salários estão incluídas carreiras já existentes ou recém-criadas associadas à for-

mulação, implementação e gestão de políticas públicas. O aumento do salário inicial dessas carreiras é fundamental para atração de pessoas qualificadas. A distorção provocada pela reduzida amplitude salarial dessas carreiras deverá ser equacionada num momento posterior, pois, pelas regras atuais, aumentos no salário final da carreira beneficiam sobretudo os inativos, aumentando o impacto de um maior reajuste sobre as contas públicas.

O índice de reajuste não é uniforme para todas as carreiras e tem definido com base em dois critérios: "comparação com os salários do setor privado e definição de salários iguais para carreiras e cargos com atividades iguais ou semelhantes, não tendo como base a inflação passada".

A revisão da remuneração será complementada com o aperfeiçoamento dos instrumentos que associam a remuneração ao desempenho do servidor, em conformidade com os princípios da administração gerencial, voltada para resultados. Nesse sentido, julga-se relevante que a parte do salário do servidor seja associado a prêmios por desempenho e um número de vagas de cargos em comissão seja ocupado, exclusivamente, por servidores públicos efetivos, tendo em vista que os cargos em comissão - DAS - são um instrumento que a administração pública dispõe, anualmente, para premiar os melhores funcionários, alçando-os aos mais altos postos.

CAPÍTULO 5

A REORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS DE ESTADO

SEÇÃO I - A IMPORTÂNCIA DAS CARREIRAS DE ESTADO

Sabe-se que uma carreira pode ser caracterizada por três elementos essenciais.

Primeiro, refere-se a um conjunto de cargos que se submetem a regras comuns no que se refere ao ingresso, à promoção entre as diversas classes, à lotação e movimentação entre órgãos do Poder Executivo Federal e à remuneração dos seus integrantes.

Segundo, seus integrantes detém um repertório comum em qualificações e habilidades.

Terceiro, esse sistema organizado de regras aplica-se aos servidores que representam o quadro de pessoal permanente do Estado, exercendo, portanto, suas atividades típicas em diversas áreas e em níveis básico, médio e superior.

Na reorganização do sistema de carreiras em nível superior, enfrenta-se o desafio de conciliar o caráter permanente das carreiras com o mutável das necessidades do Estado, derivado das alterações no ambiente onde exerce suas atividades, ou seja, o desafio em fazer coexistir um sistema de regras organizado e geral é enfrentado com necessidade em flexibilizar a gestão do pessoal.

Estamos a par de que a conciliação do carretar permanente das carreiras com as crescentes mudanças no ambiente, onde o Estado exerce suas atividades, está sendo processada em duas formas: pela definição de regras genéricas, embora flexíveis, para as carreiras e pelo aumento da capacidade de seus integrantes para se adaptar a novas situações.

Temos conhecimento, também, que, para flexibilizar as regras gerais relativas às carreiras, estão sendo definidas atribuições amplas e com elementos comuns e regras gerais e uniformes relativas à remuneração, promoção e aposentadoria.

Tal medida, ainda se conhece, irá permitir, futuramente, a redução do número de carreiras, principalmente, civis do Estado para algo em torno de apenas cinco: os diplomatas, os fiscais, os administradores civis, os procuradores e os policiais. Com isso, aumenta-se o campo de atuação de seus integrantes, facilitando o seu remanejamento e a administração da carreira, de acordo com as necessidades do Estado. Esse processo envolve, como sabemos, tanto carreiras que estão sendo criadas quanto aquelas já existentes.

É fácil compreender outro fato, também, de suma valia que o Estado deseja realizar tais mudanças em face tentar investir nos servidores públicos, para corrigir as distorções, ainda, reinantes, uma vez que as atribuições amplas possibilitam aos integrantes das carreiras ter exercício em diversos órgãos do Poder Executivo Federal, razão pela qual estão sendo criados instrumentos que garantem a unidade da

carreira, bem como a sua consolidação em cada órgão. Foi definido um Órgão Supervisor para as carreira, visando assegurar parâmetro uniformes nos aspectos relacionados a concurso, capacitação profissional e acompanhar o desenvolvimento profissional de seus integrantes, elementos que caracterizam uma carreira como tal. Esse Órgão Supervisor será responsável pela organização da carreira sob o ponto de vista profissional, em decorrência de sua maior proximidade com as atividades específicas desempenhadas por seus integrantes.

CAPÍTULO 6

CONCLUSÃO E SUGESTÕES

Ao elaborarmos nosso trabalho, fizemos uma síntese histórica onde apresentamos a figura do Servidor Civil, desde sua criação. Há mais de cinquenta anos espera a Administração Federal um Plano de Carreira que possa atenuar esse problema persistente na vida funcional do Servidor Público Civil, inclusive na Marinha. Houve três iniciativas que se frustraram por falhas em concepção doutrinária e, principalmente, pela ausência de critérios de progressão fundamentados no mérito e no esforço do servidor, incluindo-se o que diz respeito ao acesso de direção e de assessoramento superior.

Portanto, não podemos voltar a incorrer nos erros passados. Temos que melhorar o Serviço Público da União e, em particular o Servidor Civil, na Marinha, para tal além dos Regimes Estatutário, Celetista e Jurídico Único atuantes, há que se estabelecer mecanismos que assegurem que não tornaremos à caótica e desacreditada situação do Funcionalismo Público atual.

Sabemos que a Marinha, em maio do ano em curso, apresentou um Anteprojeto de Lei, por meio da EM nº. 38/MM, de 01 de junho de 1998, apoiado na recente aprovada Reforma Administrativa, em via de ser promulgada, trazendo assim um significativo passo nessa direção, ao "firmar no parágrafo 9º do art. 37 da Constituição Federal a possibilidade

de ampliação da autonomia direta, com regulamentação por lei ordinária."

A Marinha, há alguns anos, "estabeleceu um gerenciamento, como se tem conhecimento, diferenciado para as organizações militares responsáveis pela prestação de serviços às instituições navais, nas áreas industrial, de apoio de base, de pesquisa, dentre outras." Tais organizações, denominadas genericamente de Organizações Militares Prestadoras de Serviço (OMPS), têm como metas principais o aumento da produtividade, a redução de custos e a eliminação de mão-de-obra ociosa, o que vem ao encontro do preconizado na política vigente.

Sabemos, também, que "o esforço da Marinha para o constante aprimoramento de seus procedimentos administrativos não pode completar-se, em função da rigidez da legislação que normatiza a Administração pública." Entretanto, "as modificações implementadas pela Reforma Administrativa, visando o desenvolvimento da produtividade do serviço público, vem permitir a adoção das medidas com o intuito de garantir um crescimento administrativo com qualidade."

É importante frisar que a administração gerencial procura, sem se afastar do estado de direito, adequar as organizações públicas às contingências específicas de lugar e momento, emprestando-lhes sobretudo maior agilidade e eficiência; prioriza, portanto, os resultados. Tenta, igualmente, recuperar a identificação dos cidadãos com o Estado, voltando-o a eles. Faz da transparência e do controle cida-

dão alavancas da eficácia dessas organizações. Introduz, também, mecanismos de quase-mercado ou concorrência administrada com vistas a aprofundar os ganhos da eficiência.

A Marinha já a realiza, portanto, "esse modelo avançado de gerenciamento já em prática pela Força poderá ficar completo e será elemento decisivo na preparação da Instituição para enfrentar desafios futuros." Essa nova forma em conduzir a administração pública que vem surgindo, progressivamente, das reformas propostas pelo atual governo e das políticas implementadas pelo Ministério de Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) fundamenta-se necessária e essencialmente na "profissionalização" e na "valorização do servidor público". Assim, uma "nova política de recursos humanos" está sendo implementada para atender aos papéis assumidos pelo Estado, de caráter regulatória e de articulação dos agentes econômicos, sociais e políticos - de crescente importância no mundo contemporâneo - além do aprimoramento na formulação de políticas públicas e na prestação dos serviços públicos.

Temos conhecimento de que os planos de carreira estão sendo estruturados em classes hierarquizadas segundo a natureza e a complexidade das tarefas, fazendo-se a distribuição escalonada dos cargos e empregos entre as classes e a promoção na carreira tem-se baseado em avaliação de desempenho e aprovação em cursos específicos.

Outro ponto fundamental é a nova organização das carreiras que atende às necessidades da administração e se ba-

seia nas atribuições dos cargos, buscando-se, sempre que possível, o enriquecimento do trabalho, tornando as atribuições mais amplas, podendo ser genéricas, quando vinculadas ao exercício de atividades comuns de toda administração, ou específicas de um ou mais órgãos ou entidades, dependendo das atribuições.

Apresentamos uma proposição onde alicerçamos alguns tópicos estruturais para que se possa projetar um Plano de Carreira do Servidor Civil, tendo como base o já existente ante à legislação vigente, observando os pontos essenciais, também, já aprovados pela Reforma Administrativa.

Dentre esses, destacamos os imprescindíveis para alcançarmos nosso objetivo: - continuidade administrativa da Marinha a seu corpo de Servidores Civis, com "lato e strictu sensu";

- maior investimento no Servidor Civil, capacitando-o por meio de cursos progressivos e profissionalizantes, visando a melhoria da qualidade técnica-científica;
- flexibilidade das regras gerais às carreiras funcionais nas áreas técnicas, científicas e industriais;
- avaliação contínua para a valoração do Servidor Civil, visando-lhe a graduação profissional;
- incentivar a participação mais ativa dos servidores civis, na administração naval, valendo-se da maior capacitação individual; e

- reformulação dos regimentos internos, de forma a conciliar a estrutura administrativa militar (em linha) com a estrutura técnica (matricial).

Compreendemos que a política de capacitação, sem dúvida, representa um complemento importante dos instrumentos que associam a remuneração ao desempenho do Servidor no sentido de que as avaliações em desempenho serão feitas, tendo como base a qualificação do servidor para o desempenho de suas tarefas e o programa de capacitação suprirá as insuficiências detectadas nas respectivas avaliações de desempenho.

Essa avaliação, estando associada à remuneração e à capacitação assume um papel fundamental, na política de recursos humanos, atualmente, proposta pelo governo.

Estamos a par que, ainda este ano, passa a atuar no cenário governamental o Ministério da Defesa, portanto, em paralelo surge, acreditamos, um fato paradoxal, que é o corpo de funcionários, isto é, os servidores públicos que comporão o quadro desse novo Ministério. Sabemos que, em face da Reforma Administrativa, o governo quer 'privatizar' certos órgãos funcionais, passando a "terceiros" esse mister, portanto, aparece o quê do problema: de onde sairão os componentes - servidores públicos - que estarão trabalhando, a partir do momento em que o referido Ministério começar a atuar?

Cremos que, em face da política econômica vigente, não deva ser criado um novo "quadro" de servidores, pois tal medida seja uma "antítese" à política do governo.

Em consequência desse impasse, acreditamos que o Governo possa aproveitar os servidores já existentes e essenciais para tal seara, alocando-os nessa nova área funcional, mantendo, assim, a sua política econômica, em não onerar as despesas, tidas e havidas como insuportáveis, resolvendo, inicialmente, a problemática do servidor público, ameaçado em ser transferido para outras áreas governamentais necessitadas. Cremos, portanto, ser essa a solução imediata para tal contingência.



Diário Oficial

IMPrensa Nacional

BRASÍLIA — DF

 REPÚBLICA
FEDERATIVA
DO BRASIL

ANO CXXXVI - Nº 52

QUARTA-FEIRA, 18 DE MARÇO DE 1998

NÃO PODE SER VENDIDO
SEPARADAMENTE

Sumário

	PÁGINA
ATOS DO PODER LEGISLATIVO	1
ATOS DO PODER EXECUTIVO	14
RESIDÊNCIA DA REPÚBLICA	18
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA (*)	22
MINISTÉRIO DO EXÉRCITO	23
MINISTÉRIO DA FAZENDA (*)	25
MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES (*)	39
MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E DO ABASTECIMENTO	39
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO (*)	42
MINISTÉRIO DA CULTURA	47
MINISTÉRIO DO TRABALHO	50
MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL	51
MINISTÉRIO DA SAÚDE (*)	54
MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA (*)	55
MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO	66
MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES	71
MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO (*)	75
MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO	79
ENTIDADES DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO DAS PROFISSÕES LIBERAIS	79
PODER LEGISLATIVO	81
PODER JUDICIÁRIO	81
ÍNDICE	83

(*) N. da DUOF: órgãos sujeitos à publicação no caderno eletrônico.

Atos do Poder Legislativo

(Publicação consolidada da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, determinada pelo art. 13 da Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997)

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

Capítulo Único DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Art. 4º É proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.

TÍTULO II DO PROVIMENTO, VACÂNCIA, REMOÇÃO, REDISTRIBUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO

Capítulo I DO PROVIMENTO

Seção I Disposições Gerais

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I - a nacionalidade brasileira;
- II - o gozo dos direitos políticos;
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V - a idade mínima de dezoito anos;
- VI - aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º As pessoas portadoras de deficiência têm assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

§ 3º As universidades e instituições de pesquisa científica e tecnológica federais poderão prover seus cargos com professores, técnicos e cientistas estrangeiros, de acordo com as normas e os procedimentos desta Lei. (Parágrafo incluído pela Lei nº 9.515, de 20.11.97)

Art. 6º O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder.

Art. 7º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art. 8º São formas de provimento de cargo público:

- I - nomeação;
- II - promoção;
- III - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- IV - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- V - readaptação;
- VI - reversão;
- VII - aproveitamento;
- VIII - reintegração;
- IX - recondução.

Seção II Da Nomeação

Art. 9º A nomeação far-se-á:

I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira;

II - em comissão, inclusive na condição de interino, para cargos de confiança vagos. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único O servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, internamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 10 A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Parágrafo único Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção III Do Concurso Público

Art. 11 O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada

inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 12. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial da União e em jornal diário de grande circulação.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Seção IV Da Posse e do Exercício

Art. 13. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em licença prevista nos incisos I, III e V do art. 81, ou afastado nas hipóteses dos incisos I, IV, VI, VIII, alíneas "a", "b", "d", "e" e "f", IX e X do art. 102, o prazo será contado do término do impedimento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º A posse poderá dar-se mediante procuração específica.

§ 4º Só haverá posse nos casos de provimento de cargo por nomeação. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º No ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 6º Será tornado sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º deste artigo.

Art. 14. A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Parágrafo único. Só poderá ser empossado aquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

Art. 15. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º É de quinze dias o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O servidor será exonerado do cargo ou será tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança, se não entrar em exercício nos prazos previstos neste artigo, observado o disposto no art. 18. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º A autoridade competente do órgão ou entidade para onde for nomeado ou designado o servidor compete dar-lhe exercício. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º O início do exercício de função de confiança coincidirá com a data de publicação do ato de designação, salvo quando o servidor estiver em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, hipótese em que recará no primeiro dia útil após o término do impedimento, que não poderá exceder a trinta dias da publicação. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 16. O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no documento individual do servidor.

Parágrafo único. Ao entrar em exercício, o servidor apresentará ao órgão competente os documentos necessários ao seu assentamento individual.

Art. 17. A promoção não interrompe o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data de publicação do ato que promover o servidor. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 18. O servidor que deva ter exercício em outro município em razão de ter sido movido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório terá, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das

atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º Na hipótese de o servidor encontrar-se em licença ou afastado legalmente, o prazo que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento. (Parágrafo remanejado alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º É facultado ao servidor declinar dos prazos estabelecidos no caput. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

§ 1º Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento do sistema de carreira, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.

§ 2º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29.

§ 3º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção V Da Estabilidade

Art. 21. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.

Art. 22. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Seção VI Da Transferência

Art. 23. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção VII Da Readaptação

Art. 24. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

ANTÔNIO EUSTAQUIO CORRÊA DA COSTA
Diretor-Geral



Imprensa Nacional
S/O Quadra 8, Lote 800, CEP 70804-900, Brasília-DF
Telefone: PABX (061) 313-8400
COCAMF 00394494/0016-12

DIÁRIO OFICIAL
SEÇÃO 1

Destinado à publicação de Ato Normativos

JOSÉ GERALDO GUERRA
Coordenador-Geral de Produção Industrial

HELENA LÚCIA COCHLAR DA SILVA ARAÚJO
Chefe da Divisão Comercial

CATARINA ACIOLI DE FIGUEIREDO
Chefe da Divisão de Jornais Oficiais - Editora
Registro Profissional nº 1160/07/23/DF

Publicações: os originais devem ser entregues no Núcleo de Seleção e Registro de Materiais, no horário das 8h às 16h. Qualquer reclamação deve ser encaminhada, por escrito, à Divisão de Jornais Oficiais, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a publicação.
Atenção: Valem o preço de sua elevação e não incluem os suplementos, que podem ser adquiridos separadamente.

ASSINATURA TRIMESTRAL

	Diário Oficial			Diário da Justiça		
	Seção 1	Seção 2	Seção 3	Seção 1	Seção 2	Seção 3
Retirada na IN	59,24	18,58	55,75	69,69	140,55	56,91
PORTE (ECT)						
Superfície	33,00	19,80	33,00	59,40	85,80	29,70
Aéreo	88,44	54,12	88,44	149,16	298,32	88,44

I - N - F - O - R - M - A - Ç - Õ - E - S					
VENDA AVULSA (JORNAL E JORNAL)		ASSINATURAS (JORNAL E JORNAL)		PUBLICAÇÃO DE MATERIAIS	
FAX	FOFNE	FAX	FOFNE	FAX	FOFNE
(061) 313-8676	(061) 313-8985	(061) 313-8676	(061) 313-8980	(061) 313-8948	(061) 313-8913
Preço do centavo para publicação de materiais					
R\$ 14,78					

TÍTULO III DOS DIREITOS E VANTAGENS

Capítulo I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Parágrafo único. Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário-mínimo.

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

§ 1º A remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão será paga na forma prevista no art. 62.

§ 2º O servidor investido em cargo em comissão de órgão ou entidade diversa da de sua lotação receberá a remuneração de acordo com o estabelecido no § 1º do art. 93.

§ 3º O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

§ 4º É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

Art. 42. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito dos respectivos Poderes, pelos Ministros de Estado, por membros do Congresso Nacional e Ministros do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo único. Excluem-se do teto de remuneração as vantagens previstas nos incisos II e VII do art. 61.

Art. 43. A menor remuneração atribuída aos cargos de carreira não será inferior a 1/40 (um quarenta avos) do teto de remuneração fixado no artigo anterior.

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 45. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento.

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário serão previamente comunicadas ao servidor e descontadas em parcelas mensais em valores atualizados até 30 de junho de 1994. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A indenização será feita em parcelas cujo valor não exceda dez por cento da remuneração ou provento. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A reposição será feita em parcelas cujo valor não exceda 25% da remuneração ou provento. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º A reposição será feita em uma única parcela quando constatado pagamento indevido no mês anterior ao do processamento da folha. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado, ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, ou ainda aquele cuja dívida relativa a reposição seja superior a cinco vezes o valor de sua remuneração terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Os valores percebidos pelo servidor, em razão de decisão liminar, de qualquer medida de caráter antecipatório ou de sentença, posteriormente cassada ou revista, deverão ser repostos no prazo de trinta dias, contados da notificação para fazê-lo, sob pena de inscrição em dívida ativa. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 48. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.

Capítulo II DAS VANTAGENS

Art. 49. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

- I - indenizações;
- II - gratificações;
- III - adicionais;

§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2º As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nas condições indicadas em lei.

Art. 50. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou fundamento.

Seção I Das Indenizações

Art. 51. Constituem indenizações ao servidor:

- I - ajuda de custo;
- II - diárias;
- III - transporte.

Art. 52. Os valores das indenizações, assim como as condições para a sua concessão estabelecidos em regulamento.

Subseção I Da Ajuda de Custo

Art. 53. A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge/companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º Correm por conta da administração as despesas de transporte do servidor e da família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais.

§ 2º A família do servidor que falecer na nova sede será assegurada ajuda de custo de transporte para a localidade de origem, dentro do prazo de 1 (um) ano, contado do óbito.

Art. 54. A ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do servidor, conforme dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a 3 (três) meses.

Art. 55. Não será concedida ajuda de custo ao servidor que se afastar do cargo reassumindo-o, em virtude de mandato eletivo.

Art. 56. Será concedida ajuda de custo àquele que, não sendo servidor da União, nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio.

Parágrafo único. No afastamento previsto no inciso I do art. 93, a ajuda de custo será pelo órgão cessionário, quando cabível.

Art. 57. O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de 30 (trinta) dias.

Subseção II Das Diárias

Art. 58. O servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as despesas extraordinárias com hospedagem, alimentação e locomoção urbana, conforme dispuser em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela motivação quando deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o servidor não fará jus a diárias.

§ 3º Também não fará jus a diárias o servidor que se deslocar dentro da mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião, constituídas por municípios limítrofes e regularmente instituídas, ou em áreas de controle integrado mantidas com países limítrofes, cuja jurisdição competência dos órgãos, entidades e servidores brasileiros considere-se estendida, salvo se houver pernoite fora da sede, hipóteses em que as diárias pagas serão sempre as fixadas para os afastamentos dentro do território nacional. (Parágrafo acrescentado dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 59. O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, ficará obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias recebidas em excesso, no prazo previsto no caput.

Subseção III Da Indenização de Transporte

Art. 60. Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regulamento.

Seção II Das Gratificações e Adicionais

Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

- I - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento, (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- II - gratificação natalina;
- III - adicional por tempo de serviço;
- IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

- V - adicional pela prestação de serviço extraordinário,
- VI - adicional noturno,
- VII - adicional de férias;
- VIII - outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho

Subseção I**Da Retribuição pelo Exercício de Função de Direção, Chefia e Assessoramento**
(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 62. Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial é devida retribuição pelo seu exercício (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97).

Parágrafo único. Lei específica estabelecerá a remuneração dos cargos em comissão de que trata o inciso II do art. 9º. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Subseção II**Da Gratificação Natalina**

Art. 63. A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

Parágrafo único. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Art. 64. A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. (VETADO).

Art. 65. O servidor exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 66. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Subseção III**Do Adicional por Tempo de Serviço**

Art. 67. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de cinco por cento a cada cinco anos de serviço público efetivo prestado à União, às autarquias e às fundações públicas federais, observado o limite máximo de 35% incidente exclusivamente sobre o vencimento básico do cargo efetivo, ainda que investido o servidor em função ou cargo de confiança. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Subseção IV**Dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Atividades Penosas**

Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

§ 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

Art. 69. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 70. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica.

Art. 71. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

Art. 72. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substância radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Parágrafo único. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

Subseção V**Do Adicional por Serviço Extraordinário**

Art. 73. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.

Subseção VI**Do Adicional Noturno**

Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 73.

Subseção VII**Do Adicional de Férias**

Art. 76. Independentemente de sobrecarga, será pago ao servidor, por ocasião das férias um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

Parágrafo único. No caso de o servidor exercer função de direção, chefia, assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo adicional de que trata este artigo.

Capítulo III**DAS FÉRIAS**

Art. 77. O servidor fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, at máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que a legislação específica. (Redação dada pela Lei nº 9.525, de 3.12.97)

§ 1º Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos 12 (doze) meses de exercício.

§ 2º É vedado levar a conta de férias qualquer falta ao serviço.

§ 3º As férias poderão ser parceladas em até três etapas, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração pública. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.525, de 3.12.97)

Art. 78. O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período, observando-se o disposto no § 1º deste artigo.

§ 1º (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º O servidor exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.216, de 13.8.91)

§ 4º A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.216, de 13.8.91)

§ 5º Em caso de parcelamento, o servidor receberá o valor adicional previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal quando da utilização do primeiro período. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.525, de 3.12.97)

Art. 79. O servidor que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas gozará 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proíto em qualquer hipótese a acumulação.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 80. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. O restante do período interrompido será gozado de uma só observação o disposto no art. 77. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV**DAS LICENÇAS****Seção I****Disposições Gerais**

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

- I - por motivo de doença em pessoa da família,
- II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro,
- III - para o serviço militar,
- IV - para atividade política,
- V - para capacitação, (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- VI - para tratar de interesses particulares;
- VII - para desempenho de mandato classista.

§ 1º A licença prevista no inciso I será precedida de exame por médico ou junta médica oficial.

§ 2º (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.

Art. 82. A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

Seção II**Da Licença por Motivo de Doença em Pessoas da Família**

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge, companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horas na forma do disposto no inciso II do art. 44. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até 2 (dois) dias, podendo ser prorrogada por até trinta dias, mediante parecer de junta médica oficial e, exceto estes prazos, sem remuneração, por até noventa dias. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção III

Da Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge

Art. 84. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

§ 1º A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração.

§ 2º No deslocamento de servidor cujo cônjuge ou companheiro também seja servidor público, civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, poderá haver exercício provisorio em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autarquia ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção IV

Da Licença para o Serviço Militar

Art. 85. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

Parágrafo único. Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias sem remuneração para reassumir o exercício do cargo.

Seção V

Da Licença para Atividade Política

Art. 86. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de três meses. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção VI

Da Licença para Capacitação

(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 88. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 89. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 90. (VETADO).

Seção VII

Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

Art. 91. A critério da Administração, poderá ser concedida ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licença para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração, prorrogável uma única vez por período não superior a esse limite. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos dois anos do término da anterior ou de sua prorrogação. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção VIII

Da Licença para o Desempenho de Mandato Classista

Art. 92. É assegurado ao servidor o direito a licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, observado o disposto na alínea "c" do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - para entidades com até 5 000 associados, um servidor. (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - para entidades com 5 001 a 30 000 associados, dois servidores. (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - para entidades com mais de 30 000 associados, três servidores. (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição, e por uma única vez.

Capítulo V
DOS AFASTAMENTOS

Seção I

Do Afastamento para Servir a Outro Órgão ou Entidade

Art. 93. O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade o Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

II - em casos previstos em leis específicas. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 1º Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, mantido o ônus para o cedente nos demais casos. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 2º Na hipótese de o servidor cedido à empresa pública ou sociedade de economia mista, nos termos das respectivas normas, optar pela remuneração do cargo efetivo, a entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 3º A cessão far-se-á mediante Portaria publicada no Diário Oficial da União. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 4º Mediante autorização expressa do Presidente da República, o servidor do Poder Executivo poderá ter exercício em outro órgão da Administração Federal direta que não tenha quadro próprio de pessoal, para fim determinado e a prazo certo. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 5º Aplicam-se à União, em se tratando de empregado ou servidor por ela requisitado, as regras previstas nos §§ 1º e 2º deste artigo, conforme dispuser o regulamento, exceto quando se tratar de empresas públicas ou sociedades de economia mista que recebam recursos financeiros do Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial da sua folha de pagamento de pessoal. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção II

Do Afastamento para Exercício de Mandato Eletivo

Art. 94. Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato federal, estadual ou distrital, ficará afastado do cargo;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de vereador:

a) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;

b) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

§ 1º No caso de afastamento do cargo, o servidor contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse.

§ 2º O servidor investido em mandato eletivo ou classista não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o mandato.

Seção III

Do Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior

Art. 95. O servidor não poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial, sem autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal.

§ 1º A ausência não excederá a 4 (quatro) anos, e finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência.

§ 2º Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos servidores da carreira diplomática.

§ 4º As hipóteses, condições e formas para a autorização de que trata este artigo, inclusive no que se refere a remuneração do servidor, serão disciplinadas em regulamento. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 96. O afastamento de servidor para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere dar-se-á com perda total da remuneração.

Capítulo VI
DAS CONCESSÕES

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;
II - por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor;
III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de:

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. (Parágrafo remanejado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 99. Ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênera, em qualquer época, independentemente de vaga.

Parágrafo único. O disposto neste artigo estende-se ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.

Capítulo VII DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 100. É contado para todos os efeitos o tempo de serviço público federal, inclusive o prestado às Forças Armadas.

Art. 101. A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;

III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;

IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

VIII - licença:

a) a gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

c) para o desempenho de mandato classista, exceto para efeito de promoção por merecimento;

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

f) por convocação para o serviço militar;

IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18;

X - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;

XI - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere. (Incluso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

I - o tempo de serviço público prestado aos Estados, Municípios e Distrito Federal;

II - a licença para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor, com remuneração;

III - a licença para atividade política, no caso do art. 86, § 2º;

IV - o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou distrital, anterior ao ingresso no serviço público federal;

V - o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;

VI - o tempo de serviço relativo a tiro de guerra;

VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea "b" do inciso VIII do art. 102. (Incluso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O tempo em que o servidor esteve aposentado será contado apenas para nova aposentadoria.

§ 2º Será contado em dobro o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operação de guerra.

§ 3º É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente a mais de um cargo ou função de órgão ou entidades dos Poderes da União, Estado, Distrito Federal, Município, autarquia, fundação pública, sociedade de economia mista e empresa pública.

Capítulo VIII DO DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 104. É assegurado ao servidor o direito de requerer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

Art. 105. O requerimento será dirigido à autoridade competente para decid-lo encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 106. Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Art. 107. Caberá recurso:

- I - do indeferimento do pedido de reconsideração;
- II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 108. O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 (trinta) dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

Art. 109. O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Art. 110. O direito de requerer prescreve:

I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;

II - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 111. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 112. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art. 113. Para o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, na repartição, ao servidor ou a procurador por ele constituído.

Art. 114. A administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando errados de ilegalidade.

Art. 115. São fixados e improrrogáveis os prazos estabelecidos neste Capítulo, salvo motivo de força maior.

TÍTULO IV DO REGIME DISCIPLINAR

Capítulo I DOS DEVERES

Art. 116. São deveres do servidor:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II - ser leal às instituições a que servir;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza.

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo.

b) a expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) as requisições para a defesa da Fazenda Pública.

VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via

hierárquica e apreciada pela autoridade superior à qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Capítulo II DAS PROIBIÇÕES

Art. 117. Ao servidor é proibido:

- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II - retirar, sem prévia ausência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III - recusar fé a documentos públicos;
- IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V - promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição;
- VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII - coagir ou abdicar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- X - participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XV - proceder de forma desidiosa;
- XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. *(Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

Capítulo III DA ACUMULAÇÃO

Art. 118. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 3º Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade. *(Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

Art. 119. O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, exceto no caso previsto no parágrafo único do art. 9º, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva. *(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer entidades sob controle direto ou indireto da União, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica. *(Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.292, de 12.7.96)*

Art. 120. O servidor vinculado ao regime desta Lei, que acumular licitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos. *(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

Capítulo IV DAS RESPONSABILIDADES

Art. 121. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, dolo culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 46, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a F. Pública, em ação regressiva.

§ 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será exercida até o limite do valor da herança recebida.

Art. 123. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

Art. 124. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, independentes entre si.

Art. 126. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Capítulo V DAS PENALIDADES

Art. 127. São penalidades disciplinares:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão;
- IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- V - destituição de cargo em comissão;
- VI - destituição de função comissionada.

Art. 128. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento e a causa da sanção disciplinar. *(Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de preceito constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave. *(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

Art. 130. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão pode ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Art. 131. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não cometer infração disciplinar nesse período.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - crime contra a administração pública;
- II - abandono de cargo;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- VI - insubordinação grave em serviço;
- VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI - corrupção;
- XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

Art. 133. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua autoridade imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência da hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata. O processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases. *(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração. *(Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

II - instrução sumária, que compreende indiciamento, defesa e relatório. *(Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

III - julgamento. *(Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)*

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicação em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 163 e 164. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a litude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 167. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos Títulos IV e V desta Lei. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 134. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.

Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Parágrafo único. Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do art. 35 será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 136. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

Parágrafo único. Não poderá retornar ao serviço público federal o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI.

Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

Art. 140. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 133, observando-se especialmente que: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - a indicação da materialidade dar-se-á: (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

a) na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias; (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses; (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento. (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 141. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

TÍTULO V DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Capítulo I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurando ao acusado ampla defesa.

§ 1º Compete ao órgão central do SIPEC supervisionar e fiscalizar o cumprimento do disposto neste artigo. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Constatada a omissão no cumprimento da obrigação a que se refere o caput do artigo, o titular do órgão central do SIPEC designará a comissão de que trata o art. 149. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º A apuração de que trata o caput, por solicitação da autoridade a que se refere, pode ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente temporário pelo Presidente da República, pelos presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, no âmbito do respectivo Poder, órgão ou entidade, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmando a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 145. Da sindicância poderá resultar:

- I - arquivamento do processo;
- II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
- III - instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 146. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

Capítulo II DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

Art. 147. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o primeiro, desde que não concluído o processo.

Capítulo III DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar a responsabilidade do servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontra investido.

Art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, como companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 150. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

Art. 151. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

- I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão.
- II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório.
- III - julgamento

Art. 152. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do posto, até a entrega do relatório final.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Seção I Do Inquérito

Art. 153. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 154. Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

Art. 155. Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, esclarecimentos, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 156. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.

Art. 157. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

Art. 158. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se inferirem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

Art. 159. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos arts. 157 e 158.

§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.

§ 2º O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 160. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

Parágrafo único. O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 161. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição.

§ 2º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis.

§ 4º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de 2 (duas) testemunhas.

Art. 162. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar a comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 163. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias a partir da última publicação do edital.

Art. 164. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para defesa.

§ 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará servidor como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 165. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumir peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art. 166. O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

Seção II Do Julgamento

Art. 167. No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

§ 1º Se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo.

§ 2º Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.

§ 3º Se a penalidade prevista for a demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, o julgamento caberá às autoridades de que trata o inciso I do art. 141.

§ 4º Reconhecida pela comissão a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 168. O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo único. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

Art. 169. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

§ 2º A autoridade julgadora que der causa à prescrição de que trata o art. 142, § 2º, se responsabilizará na forma do Capítulo IV do Título IV.

Art. 170. Extinta a possibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Art. 171. Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição.

Art. 172. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado, pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade aplicada.

Parágrafo único. Ocorrida a exoneração de que trata o parágrafo único, inciso I do art. 3º, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

Art. 173. Serão assegurados transporte e diárias:

I - ao servidor convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;

II - aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

Seção III Da Revisão do Processo

Art. 174. O processo disciplinar poderá ser revisado, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.

§ 2º No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art. 175. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 176. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 177. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Ministro de Estado

autoridade equivalente, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.

Parágrafo único. Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 149.

Art. 178. A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 179. A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 180. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art. 181. O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade, nos termos do art. 141.

Parágrafo único. O prazo para julgamento será de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

Art. 182. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo único. Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

TÍTULO VI DA SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR

Capítulo I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 183. A União manterá Plano de Seguridade Social para o servidor e sua família.

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo em comissão que não seja, simultaneamente, ocupante de cargo ou emprego efetivo na administração pública direta, autárquica e fundacional, não terá direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social, com exceção da assistência à saúde. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.647, de 13 de abril de 1993)

Art. 184. O Plano de Seguridade Social visa a dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes finalidades:

- I - garantir meios de subsistência nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão;
- II - proteção à maternidade, à adoção e à paternidade;
- III - assistência à saúde.

Parágrafo único. Os benefícios serão concedidos nos termos e condições definidos em regulamento, observadas as disposições desta Lei.

Art. 185. Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem:

I - quanto ao servidor:

- a) aposentadoria;
- b) auxílio-natalidade;
- c) salário-família;
- d) licença para tratamento de saúde;
- e) licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;
- f) licença por acidente em serviço;
- g) assistência à saúde;
- h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias.

II - quanto ao dependente:

- a) pensão vitalícia e temporária;
- b) auxílio-funeral;
- c) auxílio-reclusão;
- d) assistência à saúde.

§ 1º As aposentadorias e pensões serão concedidas e mantidas pelos órgãos ou entidades aos quais se encontram vinculados os servidores, observado o disposto nos arts. 189 e 224.

§ 2º O recebimento indevido de benefícios havidos por fraude, dolo ou má-fé, implicará devolução ao erário do total auferido, sem prejuízo da ação penal cabível.

Capítulo II DOS BENEFÍCIOS

Seção I Da Aposentadoria

Art. 186. O servidor será aposentado

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, e proporcionais nos demais casos;

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente

- a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) se mulher, com proventos integrais;
- b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério se professor, e 25

(vinte e cinco) se professora, com proventos integrais;

c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

§ 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

§ 2º Nos casos de exercício de atividades consideradas insalubres ou perigosas, bem como nas hipóteses previstas no art. 71, a aposentadoria de que trata o inciso III, "a" e "c", observará o disposto em lei específica.

§ 3º Na hipótese do inciso I o servidor será submetido à junta médica oficial, que atestará a invalidez quando caracterizada a incapacidade para o desempenho das atribuições do cargo ou a impossibilidade de se aplicar o disposto no art. 24 (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 187. A aposentadoria compulsória será automática, e declarada por ato, com vigência a partir do dia imediato àquele em que o servidor atingir a idade-limite de permanência no serviço ativo.

Art. 188. A aposentadoria voluntária ou por invalidez vigorará a partir da data da publicação do respectivo ato.

§ 1º A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses.

§ 2º Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

§ 3º O lapso de tempo compreendido entre o término da licença e a publicação do ato da aposentadoria será considerado como de prorrogação da licença.

Art. 189. O provento da aposentadoria será calculado com observância do disposto no § 3º do art. 41, e revisto na mesma data e proporção, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade.

Parágrafo único. São estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Art. 190. O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço, se acometido de qualquer das moléstias especificadas no art. 186, § 1º, passará a perceber provento integral.

Art. 191. Quando proporcional ao tempo de serviço, o provento não será inferior a 1/3 (um terço) da remuneração da atividade.

Art. 192. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 193. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 194. Ao servidor aposentado será paga a gratificação natalina, até o dia vinte do mês de dezembro, em valor equivalente ao respectivo provento, deduzido o adiantamento recebido.

Art. 195. Ao ex-combatente que tenha efetivamente participado de operações bélicas, durante a Segunda Guerra Mundial, nos termos da Lei nº 5.315, de 12 de setembro de 1967, será concedida aposentadoria com provento integral, aos 25 (vinte e cinco) anos de serviço efetivo.

Seção II Do Auxílio-Natalidade

Art. 196. O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto.

§ 1º Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro.

§ 2º O auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente não for servidora.

Seção III Do Salário-Família

Art. 197. O salário-família é devido ao servidor ativo ou ao inativo, por dependente econômico.

Parágrafo único. Consideram-se dependentes econômicos para efeito de percepção do salário-família

I - o cônjuge ou companheiro e os filhos, inclusive os enteados até 21 (vinte e um) anos de idade ou, se estudante, até 24 (vinte e quatro) anos ou, se inválido, de qualquer idade;

II - o menor de 21 (vinte e um) anos que, mediante autorização judicial, viver na companhia e às expensas do servidor, ou do inativo;

III - a mãe e o pai sem economia própria.

Art. 198. Não se configura a dependência econômica quando o beneficiário do salário-família perceber rendimento do trabalho ou de qualquer outra fonte, inclusive pensão ou provento da aposentadoria, em valor igual ou superior ao salário-mínimo.

Art. 199. Quando o pai e mãe forem servidores públicos e viverem em comum, o salário-família será pago a um deles, quando separados, será pago a um e outro, de acordo com a distribuição dos dependentes.

SEÇÃO I

Parágrafo único. Ao pai e à mãe equiparam-se o padrasto, a madrastra e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

Art. 200. O salário-família não está sujeito a qualquer tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, inclusive para a Previdência Social.

Art. 201. O afastamento do cargo efetivo, sem remuneração, não acarreta a suspensão do pagamento do salário-família.

Seção IV Da Licença para Tratamento de Saúde

Art. 202. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Art. 203. Para licença até 30 (trinta) dias, a inspeção será feita por médico do setor de assistência do órgão de pessoal e, se por prazo superior, por junta médica oficial.

§ 1º Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

§ 2º Existindo médico no órgão ou entidade no local onde se encontra ou tenha exercício em caráter permanente o servidor, e não se configurando as hipóteses previstas nos parágrafos do art. 230, será acerto atestado passado por médico particular. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º No caso do parágrafo anterior, o atestado somente produzirá efeitos depois de homologado pelo setor médico do respectivo órgão ou entidade, ou pelas autoridades ou pessoas de que tratam os parágrafos do art. 230. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º O servidor que durante o mesmo exercício atingir o limite de trinta dias de licença para tratamento de saúde, consecutivos ou não, para a concessão de nova licença, independentemente do prazo de sua duração, será submetido a inspeção por junta médica oficial. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 204. Findo o prazo da licença, o servidor será submetido a nova inspeção médica, que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

Art. 205. O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em serviço, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas no art. 186, § 1º.

Art. 206. O servidor que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido a inspeção médica.

Seção V Da Licença à Gestante, à Adotante e da Licença-Paternidade

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Art. 208. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

Art. 209. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Seção VI Da Licença por Acidente em Serviço

Art. 211. Será licenciado, com remuneração integral, o servidor acidentado em serviço.

Art. 212. Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único. Equipara-se ao acidente em serviço o dano

- I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo,
- II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Art. 213. O servidor acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, à conta de recursos públicos.

Parágrafo único. O tratamento recomendado por junta médica oficial constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexistirem meios e recursos adequados em instituição pública.

Art. 214. A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

Seção VII Da Pensão

Art. 215. Por morte do servidor, os dependentes fazem jus a uma pensão mensal de valor correspondente ao da respectiva remuneração ou provento, a partir da data do óbito, observado o limite estabelecido no art. 42.

Art. 216. As pensões distinguem-se, quanto à natureza, em vitalícias e temporárias.

§ 1º A pensão vitalícia é composta de cota ou cotas permanentes, que somente se extinguem ou reverterem com a morte de seus beneficiários.

§ 2º A pensão temporária é composta de cota ou cotas que podem se extinguir ou reverter por motivo de morte, cessação de invalidez ou maioridade do beneficiário.

Art. 217. São beneficiários das pensões:

I - vitalícia:

- a) o cônjuge,
- b) a pessoa desquitada, separada judicialmente ou divorciada, com percepção de pensão alimentícia,
- c) o companheiro ou companheira designado que comprove união estável como entidade familiar,
- d) a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor,
- e) a pessoa designada, maior de 60 (sessenta) anos e a pessoa portadora de deficiência, que vivam sob a dependência econômica do servidor,

II - temporária:

- a) os filhos, ou enteados, até 21 (vinte e um) anos de idade, ou, se inválidos, enquanto durar a invalidez,
- b) o menor sob guarda ou tutela até 21 (vinte e um) anos de idade,
- c) o irmão órfão, até 21 (vinte e um) anos, e o inválido, enquanto durar a invalidez, que comprovem dependência econômica do servidor,
- d) a pessoa designada que viva na dependência econômica do servidor, até 21 (vinte e um) anos, ou, se inválida, enquanto durar a invalidez.

§ 1º A concessão de pensão vitalícia aos beneficiários de que tratam as alíneas "a" e "c" do inciso I deste artigo exclui desse direito os demais beneficiários referidos nas alíneas "d" e "e".

§ 2º A concessão da pensão temporária aos beneficiários de que tratam as alíneas "a" e "b" do inciso II deste artigo exclui desse direito os demais beneficiários referidos nas alíneas "c" e "d".

Art. 218. A pensão será concedida integralmente ao titular da pensão vitalícia, exceto se existirem beneficiários da pensão temporária.

§ 1º Ocorrendo habilitação de vários titulares à pensão vitalícia, o seu valor será distribuído em partes iguais entre os beneficiários habilitados.

§ 2º Ocorrendo habilitação às pensões vitalícia e temporária, metade do valor caberá ao titular ou titulares da pensão vitalícia, sendo a outra metade rateada em partes iguais, entre os titulares da pensão temporária.

§ 3º Ocorrendo habilitação somente à pensão temporária, o valor integral da pensão será rateado, em partes iguais, entre os que se habilitarem.

Art. 219. A pensão poderá ser requerida a qualquer tempo, prescrevendo-se tão-somente as prestações exigíveis há mais de 5 (cinco) anos.

Parágrafo único. Concedida a pensão, qualquer prova posterior ou habilitação tardia que implique exclusão de beneficiário ou redução de pensão só produzirá efeitos a partir da data em que for oferecida.

Art. 220. Não faz jus à pensão o beneficiário condenado pela prática de crime doloso de que tenha resultado a morte do servidor.

Art. 221. Será concedida pensão provisória por morte presumida do servidor, nos seguintes casos:

- I - declaração de ausência, pela autoridade judiciária competente;
- II - desaparecimento em desabamento, inundação, incêndio ou acidente não caracterizado como em serviço;
- III - desaparecimento no desempenho das atribuições do cargo ou em missão de segurança.

Parágrafo único. A pensão provisória será transformada em vitalícia ou temporária conforme o caso, decorridos 5 (cinco) anos de sua vigência, ressalvado o eventual reaparecimento do servidor, hipótese em que o benefício será automaticamente cancelado.

Art. 222. Acarreta perda da qualidade de beneficiário

- I - o seu falecimento,
- II - a anulação do casamento, quando a decisão ocorrer após a concessão da pensão ao cônjuge,
- III - a cessação de invalidez, em se tratando de beneficiário inválido,
- IV - a maioridade de filho, irmão órfão ou pessoa designada, aos 21 (vinte e um) anos de idade,
- V - a acumulação de pensão na forma do art. 225,
- VI - a renúncia expressa.

Art. 223. Por morte ou perda da qualidade de beneficiário, a respectiva cota reverterá

I - da pensão vitalícia para os remanescentes desta pensão ou para os titulares da pensão temporária, se não houver pensionista remanescente da pensão vitalícia.

II - da pensão temporária para os co-beneficiários ou, na falta destes, para o beneficiário da pensão vitalícia.

Art. 224. As pensões serão automaticamente atualizadas na mesma data e na mesma proporção dos reajustes dos vencimentos dos servidores, aplicando-se o disposto no parágrafo único do art. 189.

Art. 225. Ressalvado o direito de opção, é vedada a percepção cumulativa de mais de duas pensões.

Seção VIII Do Auxílio-Funeral

Art. 226. O auxílio-funeral é devido à família do servidor falecido na atividade ou aposentado, em valor equivalente a um mês da remuneração ou provento.

§ 1º No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão do cargo de maior remuneração.

§ 2º (VETADO).

§ 3º O auxílio será pago no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, por meio de procedimento sumaríssimo, à pessoa da família que houver custeado o funeral.

Art. 227. Se o funeral for custeado por terceiro, este será indenizado, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 228. Em caso de falecimento de servidor em serviço fora do local de trabalho, inclusive no exterior, as despesas de transporte do corpo correrão à conta de recursos da União, autarquia ou fundação pública.

Seção IX Do Auxílio-Reclusão

Art. 229. À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores:

I - dois terços da remuneração, quando afastado por motivo de prisão, em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão;

II - metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda de cargo.

§ 1º Nos casos previstos no inciso I deste artigo, o servidor terá direito à integralização da remuneração, desde que absolvido.

§ 2º O pagamento do auxílio-reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

Capítulo III DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Art. 230. A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família, compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, prestada pelo Sistema Único de Saúde - SUS ou diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou, ainda, mediante convênio ou contrato, na forma estabelecida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º Nas hipóteses previstas nesta Lei em que seja exigida perícia, avaliação ou inspeção médica, na ausência de médico ou junta médica oficial, para a sua realização o órgão ou entidade titular, preferencialmente, convênio com unidades de atendimento do sistema público de saúde, ou entidades sem fins lucrativos declaradas de utilidade pública, ou com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Na impossibilidade, devidamente justificada, da aplicação do disposto no parágrafo anterior, o órgão ou entidade promoverá a contratação da prestação de serviços por pessoa jurídica, que constituirá junta médica especificamente para esses fins, indicando os nomes e especialidades dos seus integrantes, com a comprovação de suas habilitações e de que não estejam respondendo a processo disciplinar junto à entidade fiscalizadora da profissão. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV DO CUSTEIO

Art. 231. O Plano de Seguridade Social do servidor será custeado com o produto da arrecadação de contribuições sociais obrigatórias dos servidores ativos e inativos dos três Poderes da União, das autarquias e das fundações públicas. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.463-23, de 27.2.98)

§ 1º A contribuição do servidor, diferenciada em função da remuneração mensal, bem como dos órgãos e entidades, será fixada em lei.

§ 2º O custeio das aposentadorias e pensões e de responsabilidade da União e de seus servidores. (Redação dada pela Lei nº 8.688, de 21.7.93)

§ 3º A contribuição mensal incidente sobre os proventos será apurada considerando-se as mesmas alíquotas e faixas de remuneração estabelecidas para os servidores em atividade. (Parágrafo acrescentado pela Medida Provisória nº 1.463-23, de 27.2.98)

TÍTULO VII

Capítulo Único DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

Art. 232. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)

Art. 233. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)

Art. 234. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)

Art. 235. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)

TÍTULO VIII

Capítulo Único DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 236. O Dia do Servidor Público será comemorado a vinte e oito de outubro.

Art. 237. Poderão ser instituídos, no âmbito dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, os seguintes incentivos funcionais, além daqueles já previstos nos respectivos planos de carreira:

I - prêmios pela apresentação de ideias, inventos ou trabalhos que favoreçam o aumento de produtividade e a redução dos custos operacionais;

II - concessão de medalhas, diplomas de honra ao mérito, condecoração e elogio.

Art. 238. Os prazos previstos nesta Lei serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

Art. 239. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.

Art. 240. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;

b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

c) de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical à que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria;

d) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

e) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 241. Consideram-se da família do servidor, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem do seu assentamento individual.

Parágrafo único. Equipara-se ao cônjuge a companheira ou companheiro, que comprove união estável como entidade familiar.

Art. 242. Para os fins desta Lei, considera-se sede o município onde a repartição estiver instalada e onde o servidor tiver exercício, em caráter permanente.

TÍTULO IX

Capítulo Único DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 243. Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes da União, dos ex-Territórios, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação.

§ 1º Os empregos ocupados pelos servidores incluídos no regime instituído por esta Lei ficam transformados em cargos, na data de sua publicação.

§ 2º As funções de confiança exercidas por pessoas não integrantes de tabela permanente do órgão ou entidade onde têm exercício ficam transformadas em cargos em comissão, e mantidas enquanto não for implantado o plano de cargos dos órgãos ou entidades na forma da lei.

§ 3º As Funções de Assessoramento Superior - FAS, exercidas por servidor integrante de quadro ou tabela de pessoal, ficam extintas na data da vigência desta Lei.

§ 4º (VETADO).

§ 5º O regime jurídico desta Lei é extensivo aos serventuários da Justiça, remunerados com recursos da União, no que couber.

§ 6º Os empregos dos servidores estrangeiros com estabilidade no serviço público, enquanto não adquirirem a nacionalidade brasileira, passarão a integrar tabela em extinção, do respectivo órgão ou entidade, sem prejuízo dos direitos inerentes aos planos de carreira aos quais se encontram vinculados os empregos.

§ 7º Os servidores públicos de que trata o caput deste artigo, não amparados pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, poderão, no interesse da Administração e conforme critérios estabelecidos em regulamento, ser exonerados mediante indenização de um mês de remuneração por ano de efetivo exercício no serviço público federal. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 8º Para fins de incidência do imposto de renda na fonte e na declaração de rendimentos, serão considerados como indenizações isentas os pagamentos efetuados a título de indenização prevista no parágrafo anterior. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 9º Os cargos vagos em decorrência da aplicação do disposto no § 7º poderão ser extintos pelo Poder Executivo quando considerados desnecessários. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 244. Os adicionais por tempo de serviço, já concedidos aos servidores abrangidos por esta Lei, ficam transformados em anuênio.

Art. 245. A licença especial disciplinada pelo art. 116 da Lei nº 1.711, de 1952, ou por outro diploma legal, fica transformada em licença-prêmio por assiduidade, na forma prevista nos arts. 87 a 90.

Art. 246. (VETADO).

Art. 247. Para efeito do disposto no Título VI desta Lei, haverá ajuste de contas com a Previdência Social, correspondente ao período de contribuição por parte dos servidores celetistas abrangidos pelo art. 243. (Redação dada pela Lei nº 8.162, de 8.1.91)

Art. 248. As pensões estatutárias, concedidas até a vigência desta Lei, passam a ser mantidas pelo órgão ou entidade de origem do servidor.

Art. 249. Até a edição da lei prevista no § 1º do art. 231, os servidores abrangidos por esta Lei contribuirão na forma e nos percentuais atualmente estabelecidos para o servidor civil da União conforme regulamento próprio.

Art. 250. O servidor que já tiver satisfeito ou vier a satisfazer, dentro de 1 (um) ano, as condições necessárias para a aposentadoria nos termos do inciso II do art. 184 do antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, aposentar-se-á com a vantagem prevista naquele dispositivo. (Veto mantido pelo Congresso Nacional e promulgado no D.O.U. de 19.4.91)

Art. 251. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 252. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente.

Art. 253. Ficam revogadas a Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e respectiva legislação complementar, bem como as demais disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1990; 169ª da Independência e 102ª da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Pedro Malan
Antonio Kandir
Luiz Carlos Bresser Pereira

Atos do Poder Executivo

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.622-33, DE 13 DE MARÇO DE 1998 (*)

Dispõe sobre o número de cargos de Natureza Especial, de cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores e de Funções de Confiança existentes nos órgãos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências.

(ANEXO À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.622-33, DE 13 DE MARÇO DE 1998)

CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE CONFIANÇA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL

CARGO/FUNÇÃO	QUANTITATIVOS
NATUREZA ESPECIAL	76
SUBTOTAL	76
DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIORES	
DAS-6	145
DAS-5	665
DAS-4	1.908
DAS-3	2.841
DAS-2	6.256
DAS-1	7.278
SUBTOTAL	19.096
FUNÇÃO GRATIFICADA	
G-1	8.957
G-2	8.430
G-3	11.510

SUBTOTAL	28.897
CARGO COMISSIONADO DE TELECOMUNICAÇÕES *	
CCT-V	38
CCT-IV	53
CCT-III	43
CCT-II	53
CCT-I	63
SUBTOTAL	280
CARGO COMISSIONADO DE ENERGIA ELÉTRICA *	
CCE-V	32
CCE-IV	33
CCE-III	26
CCE-II	20
CCE-I	19
SUBTOTAL	130

CARGO/FUNÇÃO	QUANTITATIVOS
FUNÇÃO COMISSIONADA DO BANCO CENTRAL *	
FDS-1	1
FDE-1	39
FDE-2	46
FDT-1	246
FDO-1	531
FCA-1	11
FCA-2	39
FCA-3	17
FCA-4	112
FCA-5	229
FTS-1	12
FTS-2	86
FTS-3	56
SUBTOTAL	1.436
CARGO COMISSIONADO DE PETRÓLEO *	
CCP-V	19
CCP-IV	36
CCP-III	8
CCP-I	39
SUBTOTAL	102
TOTAL	48.986

* Níveis e quantitativos sujeitos a alterações, sem aumento de despesa, consoante legislação específica.

(*) Republicado em parte, por ter saído com incorreção, no D.O de 14/3/98 pág. 8, Seção 1.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.643, DE 17 DE MARÇO DE 1998

Altera a redação dos arts. 31 e 44 da Lei nº 9.473, de 22 de julho de 1997, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da lei orçamentária de 1998.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Os arts. 31 e 44 da Lei nº 9.473, de 22 de julho de 1997, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 31.

VI - financiamento aos Estados e ao Distrito Federal destinado a ações complementares à implantação dos dispositivos da Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

§ 4º Os empréstimos e financiamentos para custeio e investimentos agropecuários destinados aos mini e pequenos produtores rurais e suas cooperativas e associações, à formação de estoques reguladores e estratégicos, obedecidos aos limites e condições estabelecidos em lei e pelo Conselho Monetário Nacional, e o financiamento aos Estados e ao Distrito Federal, ao abrigo da Lei nº 9.424, de 1996, poderão ser lastreados também com recursos não previstos no § 1º." (NR)

"Art. 44.

XI - financiamento aos Estados e ao Distrito Federal destinado a ações complementares à implantação dos dispositivos da Lei nº 9.424, de 1996.

" (NR)

Art. 2º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 17 de março de 1998; 177ª da Independência e 110ª da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Pedro Malan
Paulo Renato Souza
Antonio Kandir

BIBLIOGRAFIA

- BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. São Paulo, Atlas, 1989. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]. n. 191-A, de 05 de outubro de 1988.
- _____. Leis, decretos etc. Decreto no. 67. 326 de outubro de 1970. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 05 de outubro de 1970. Dispõe sobre o sistema de pessoal civil na administração federal e da' outras providencias, p. 5. 570-572.
- _____. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 27 de fev. 1967. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e da' outras providencias. p. 1480.
- _____. Decreto-lei nº. 1341 de 22 de agosto de 1974. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 23 ago. 1974. Dispõe sobre a implantação gradualista do Plano de Classificação de Cargos de que trata a Lei no. 5.645, de 10 de setembro de 1970, e da' outras providencias. Publicado no BOL. Do M.M. no. 36/74.
- _____. Decreto-lei no. 2.280 de 16 de dezembro de 1985. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 17 dez. 1985. Cria, mediante transformação, empregos na Administração federal e nas autarquias federais e da' outras providencias. Publicado no BOL. do M.M. 01/86.
- _____. Decreto-lei no. 2.403 de 21 de dezembro de 1987. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 22 dez. 1987. Fixa diretrizes do Sistema de Carreira do Serviço Civil da União e dos Territórios Federais e da' outras providencias. Publicado no BOL. do M.M. no. 01/87.
- _____. Leis, decretos etc. Leis, decretos etc. Decreto-lei nº. 900 de 29 de setembro de 1969. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 05 out. 1969. Altera disposições do Decreto-lei 200 de 25 de fevereiro de 1969, e da' outras providencias. Publicado no BOL. M.M. no. 42/69.

BRASIL. Lei nº. 1711 de 28 de outubro de 1952, Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], 04 de nov. 1952. Promulga dispositivo de projeto que se transformou na Lei no. 1.711 de 28 de outubro de 1952. p. 115-16.

_____. Lei nº. 5. 645 de 10 de dezembro de 1970. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], 11 de dez. 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos e serviços civis da União e das autarquias federais e das outras providências. p. 1-4.

_____. Lei nº. 6. 185 de 11 de dezembro de 1974. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 13 dez. 1974. Dispõe sobre servidores públicos civis da administração federal direta e autarquias, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício e dá outras providências. p. 309-22 (Coleção de Leis).

_____. Lei nº. 8.027 de 12 de abril de 1990. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 13 abr. 1990. Dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e Fundações Públicas e das outras providências. Publicado no BOL. Do M.M. no 05/90.

_____. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Cadernos MARE da Reforma do Estado. Programa da Qualidade e Participação na Administração Pública. Caderno 4. MARE : Brasília - DF/ 1997.

_____. Cadernos MARE da Reforma do Estado. Plano de Reestruturação e Melhoria da Gestão do MARE. Programa de Reestruturação e Qualidade. Caderno 5. MARE : Brasília - DF/ 1997

_____. Cadernos MARE da Reforma do Estado. A Reforma do Aparelho do Estado e as Mudanças Constitucionais. Caderno 6. MARE : Brasília - DF / 1997.

_____. Caderno MARE da Reforma do Estado. A Nova Política de Recursos Humanos. Caderno 11. MARE : Brasília - DF / 1997.

_____. Caderno MARE da Reforma do Estado. Questões sobre a Reforma Administrativa. Caderno 10. MARE : Brasília - DF /1997.

_____. Ministério da Marinha. Consultoria Jurídica da Marinha. Parecer nº 010, de 22 de maio de 1998. Aplicação do parágrafo 8º do artigo 37 da Constituição Federal no âmbito do Ministério da Marinha.

BRASIL. Ministério da Marinha. Diretoria de Pessoal Civil da Marinha. CIVILMARINST 10-01 - Afastamento de Servidores. Brasília, 1980.

_____. CIVILMARINST 10-02 - Recrutamento e seleção. Brasília, 1980.

_____. CIVILMARINST 20-01 - Exoneração de Estatutário. Brasília, 1988.

_____. CIVILMARINST 30-08 - Gerenciamento dos contratados das tabelas de especialistas e de emprego para as OM com Autonomia Limitada. Brasília, 1988.

_____. CIVILMARINST 40-05 - Dispensa do servidor LT. Brasília, 1988.

_____. Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Portaria nº 0079, de 27 de fevereiro de 1997. Aprova as normas reguladoras para a execução, pelo Ministério da Marinha, do Decreto-Lei nº 2.302, de 9 de dezembro de 1987, no Sistema de Ensino Naval.

_____. Escola de Guerra Naval. EGN-215 - Guia para a elaboração de ensaios e monografias. Rio de Janeiro, 1998

_____. Ministro da Marinha. Exposição de Motivos nº 38, de 1º de junho de 1998. Anteprojeto de Lei da Reforma Administrativa.

_____. Portaria Ministerial nº 0337, de 14 de junho de 1991. Aprova as normas reguladoras para a execução do Decreto-Lei nº 2.382, de 9 de dezembro de 1987, no Sistema de Ensino Naval.

_____. Presidência da República. Secretaria de Planejamento e Coordenação. Regime Jurídico Único e Sistema de Carreira do Pessoal Civil da União. Rio de Janeiro, IBGE, 1989.



00182880005154

O Servidor civil na Marinha

9-E-82

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA NAVAL
Biblioteca



00182880005154

O Servidor civil na Marinha

9-E-82