

Curso C-PEM/85

Partido

Solução do P-III-5 (Mo) MONOGRAFIA

Apresentada por

JOSÉ ESTANISLAU DE SOUZA

DOUTOR

NOME E POSTO



RIO DE JANEIRO

1985



**DESVINCULAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DO
PESSOAL CIVIL DA MARINHA DO DASP**

TEMA: DESVINCULAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DO PESSOAL CIVIL DA MARINHA DO DASP

Resumo e finalidade: O presente trabalho tem por finalidade o estudo do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (DASP), visando uma melhor compreensão, identificação, interpretação e organização do sistema, possibilitando a criação de uma nova estrutura funcional, tendo em vista a necessidade de maior eficiência, participação da Marinha no DASP e possíveis contribuições de áreas.

JOSÉ ESTANISLAU DE SOUZA
Assistente Jurídico

PROPOSTA: Estudo de possibilidades, com a finalidade de desvincular do sistema de pessoal civil da Marinha do Sistema de Administração Federal (DASP), bem como as vantagens e desvantagens de tal medida.

**MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA NAVAL**

- 1985 -



GN-00000634-9

MM-EGN
BIBLIOTECA
12/06/1986
N: 66.

EX.: 101862

DESVINCULADO DA ATIVIDADE DO
PESSOAL CIVIL DA MARINHA DO BRASIL

JOSE ESTANISLAU DE ALMEIDA
1905

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA MARINHA

1905



TEMA: DESVINCULAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DO PESSOAL CIVIL DA MARINHA DO DASP

Pontos a abordar: Possibilidades de desvinculação do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), enfocando suas implicações, conveniências, inconveniências e perspectivas ante a legislação vigente; possibilidade de criação de novos grupos de Categorias Funcionais; fluxo de carreira; remuneração do pessoal civil; participação da Marinha no SIPEC e possíveis contribuições na área do Conselho Federal de Administração Civil.

PROPOSIÇÃO: Estudar as possibilidades, ante a legislação vigente, da desvinculação do gerenciamento do pessoal civil da Marinha do Sistema da Administração Federal (SIPEC), bem como as vantagens e desvantagens de tal medida.

ÍNDICE

PROPOSIÇÃO.....	II
ÍNDICE.....	III
INTRODUÇÃO.....	IV
CAPÍTULO 1 - ASPECTOS JURÍDICOS.....	1
Considerações Preliminares.....	1
A Admissão.....	4
Quadro Permanente.....	8
Tabela Especial.....	11
Tabela Permanente.....	12
Conveniência do Regime Estatutário.....	13
CAPÍTULO 2 - O SERVIDOR CIVIL NO CONTEXTO DA MARINHA.....	16
Considerações Preliminares.....	16
Especificidade do Servidor Civil da Marinha.....	18
Dificuldades da Marinha.....	21
Criação de novos Grupos de Categorias Funcionais.....	22
CAPÍTULO 3 - A DESVINCULAÇÃO DO PESSOAL CIVIL DA MARINHA DO DASP.....	26
Considerações Preliminares.....	26
Desvinculação Total.....	27
Desvinculação Gradual.....	28
Desvinculação Parcial.....	29
CAPÍTULO 4 - CONCLUSÕES.....	34
LEGISLAÇÃO BÁSICA PERTINENTE.....	A-1
BIBLIOGRAFIA.....	B-1

INTRODUÇÃO

É sabido o fato de que, ao longo de sua história, a Marinha, como as demais Forças Armadas, tem contado com o efetivo apoio do pessoal civil, cuja atuação, na retaguarda do contingente militar, é de vital importância para a Marinha.

Ocorre, todavia, que nas últimas décadas, a Marinha e as demais Forças Armadas têm encontrado certas dificuldades no trato da administração desse pessoal. Englobado no imenso rol dos servidores civis da União, o pessoal civil da Marinha vem sendo administrado pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), tendo como Órgão Central o Departamento Administrativo do Pessoal Civil (DASP).

A despeito do excelente relacionamento das Autoridades Militares com a Direção do DASP, este não tem dado atendimento eficaz à Marinha. Afastada a MB do centro das decisões sobre o seu pessoal civil e impedida de obter qualquer solução, acaba por ver diminuída sua eficácia. Por outro lado, a administração centralizada do pessoal civil no seu órgão central - o DASP, fez com que esse pessoal perdesse seu prestígio.

O tema dessa monografia abrange a análise sobre a Desvinculação da Administração do Pessoal Civil da Marinha do DASP, sendo apontadas as vantagens e desvantagens decorrentes dessa medida para a Marinha. São enfocados, ainda, os aspectos jurídicos que envolvem o assunto, as Tabelas de pessoal existentes, o regime jurídico mais conveniente, as dificuldades que a Administração Naval se defronta com o gerenciamento de seu pessoal civil, bem como a possibilidade de criação de novos grupos de categorias específicas da Marinha, fluxo de carreira e remuneração do pessoal civil.

Em síntese, neste estudo são apresentados alguns subsídios, visando alcançar, de forma mais racional, uma solução

que melhor atenda à autonomia desejada pela Marinha no trato da administração de seu pessoal civil.

Para uma melhor compreensão deste estudo, o trabalho foi dividido em quatro capítulos, o primeiro diz respeito aos aspectos jurídicos, abrangendo algumas considerações sobre o Quadro Permanente, a Tabela Especial e a Permanente. O segundo capítulo fala do servidor civil no contexto da Marinha, com sua tipicidade, as dificuldades da Administração Naval e a criação de novos grupos de categorias. O terceiro capítulo abrange a Desvinculação em si, suas formas e aquela julgada mais adequada para a Marinha e, finalmente, o quarto capítulo com as conclusões.

CAPÍTULO 1

ASPECTOS JURÍDICOS

Considerações preliminares - Os primeiros passos para o estabelecimento de uma política de pessoal civil, no âmbito federal, foram dados no momento em que se organizou uma Comissão, sob a presidência do Ministro Maurício Nabuco, destinada a estudar e propor medidas para um reajustamento dos quadros do serviço público, dentro do plano traçado pela Lei nº 51, de 11 de maio de 1935. A chamada Comissão Nabuco apresentou seu relatório, que serviu de base aos trabalhos que culminaram na expedição da Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936, criadora do Conselho Federal de Serviço Público Civil, diretamente subordinado à Presidência da República, com atribuições semelhantes às do antigo Departamento Administrativo do Serviço Público.

Originou-se toda a transformação do Serviço Civil Federal da referida Lei nº 284, de 1936: a orientação dos quadros, as classes funcionais, a fixação dos deveres e direitos dos funcionários, a modificação no regime de vencimentos etc.

Já a história do Estatuto do Funcionário pode ser contada desde 1916. Ainda no tempo de Wenceslau Brás, realizou-se uma obra de consolidação das regras vigorantes (Decreto nº 12.296, de 1916). Mas o Estatuto sempre constituiu uma aspiração, tanto dos servidores como do governo, no sentido de regular-se o relacionamento de ambos, fixando-se os direitos e deveres dos funcionários, suas responsabilidades e seu regime disciplinar. Em 1921, nova tentativa verificou-se, desta vez por iniciativa do Presidente Epitácio Pessoa, sem contudo lograr êxito.

A Constituição de 1934 dispunha, no art. 170, que o Poder Legislativo deveria votar o Estatuto dos Funcionários Pú-

blicos.

Foi na ditadura do chamado Estado Novo que Getúlio Vargas, através do Decreto-lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939, expediu o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. A data do novo diploma regulador da vida funcional do servidor civil passou a ser celebrada, todos os anos (art. 266), como o Dia do Funcionário Público (28 de outubro).

O Estatuto dos Funcionários Públicos de 1939 dispunha, no art. 1º, que regularia as condições de provimentos dos cargos públicos, os direitos e vantagens, os deveres e responsabilidades dos funcionários públicos civis da União, dos Territórios e, no que coubesse, dos da antiga Prefeitura do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios. Suas disposições aplicavam-se também ao Ministério Público, ao Magistério e aos funcionários das Secretarias do Poder Legislativo e Judiciário, no que não colidissem com a Constituição de 1937, então vigente.

No dia 28 de outubro de 1952, o Presidente Getúlio Vargas sancionou, com alguns vetos, o projeto que fora pelo Executivo encaminhado ao Poder Legislativo e que se transformou na Lei nº 1.711, de 1952 (atual Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União). Esse diploma sofreu com o tempo algumas alterações e acréscimos, como adiante se verá. Regula o regime jurídico do funcionário civil federal, aplicando-se, por extensão, no que couber, aos servidores das autarquias e aos serventuários da Justiça (art. 252, inciso II). Aos membros do Magistério, do Ministério Público e da carreira diplomática, regidos por leis especiais, suas normas são aplicadas subsidiariamente (art. 253). Ao contrário do anterior, o Estatuto de 1952 não se estende, como norma supletiva, aos funcionários do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios. Estes têm sua legislação própria, também denominada "estatuto",

que segue, em linhas gerais, os preceitos do Estatuto Federal.

Atualmente, os servidores da Administração Direta se subdividem em funcionários públicos, servidores admitidos para serviços temporários, servidores contratados em regime especial e servidores contratados no regime da Consolidação das Lei Trabalhistas (CLT).

Funcionários Públicos são os servidores legalmente investidos nos cargos públicos da Administração Direta e sujeitos às normas do Estatuto. O que caracteriza o funcionário público e o distingue dos demais servidores é a titularidade de um cargo criado por lei, com denominação própria, em número certo e pago pelos cofres públicos. Pouco importa que o cargo seja de provimento efetivo ou em comissão, investindo nele o servidor é funcionário público, sob regime estatutário, portanto.

Os servidores admitidos para serviços temporários e os contratados para funções de natureza técnica especializada não ocupam cargos públicos e devem possuir, por força de mandamento constitucional, regime jurídico próprio, estabelecido em lei especial, isto é, diversa da que rege os funcionários públicos. Os primeiros são os admitidos eventualmente a título precário para a realização de serviços que fogem à rotina administrativa, como a execução direta de uma obra pública ou o atendimento de situação que possa ocasionar prejuízos ou comprometer a segurança de pessoas, obras, bens ou equipamentos (casos de emergência), ou, ainda, em casos de guerra, grave perturbação da ordem ou calamidade pública. Os segundos são os profissionais especializados de cujos serviços a Administração necessita, em caráter temporário ou não, quer para preencher claros momentâneos nos seus quadros, quer para exercer funções técnicas para as quais a lei não criou. A contra-

tação desses servidores não se confunde com a contratação de serviços profissionais de notória especialização porque estabelece um vínculo empregatício entre a Administração e o contratado, inexistente neste último caso.

Os servidores contratados no regime da CLT, também chamados empregados públicos, são os que prestam serviços à Administração Direta ou à Autarquia mediante contrato de trabalho nos termos e condições da legislação trabalhista.

Todas essas subespécies de servidores são inconfundíveis e distintas entre si, embora com as afinidades genéricas dos agentes públicos administrativos, mas, para fins de responsabilidades civis e criminais, todas se equivalem, isto é, todos esses agentes são considerados funcionários públicos.

A admissão - Ao estabelecer as condições de admissibilidade aos cargos públicos a todos os brasileiros, a Constituição excluiu expressamente os estrangeiros residentes no País, aos quais se aplica também o disposto no seu art. 153, § 1º, quanto à igualdade perante a lei (isonomia). Não quer isto dizer que o estrangeiro está impedido de servir à Administração, sob vínculo empregatício. Absolutamente. A vedação é só para a investidura em cargo público, sendo perfeitamente válida a sua admissão ou contratação na forma do art. 106 da Lei Maior.

Por outro lado, o mesmo art. 97 condiciona a admissibilidade aos cargos públicos ao preenchimento dos requisitos estabelecidos em lei. Com isso, fica a Administração autorizada a prescrever exigências quanto à capacidade física, moral, técnica, científica e profissional, que entender convenientes, como condições de eficiência, moralidade e aperfeiçoamento do serviço público.

No tocante ao concurso, sua obrigatoriedade é para a primeira investidura em cargo público, isto é, para o ingresso

em cargo isolado ou no cargo inicial da carreira. O concurso é o meio técnico de que se vale a Administração Pública para obter a moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço, e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, consoante determina o art. 97 da Constituição da República.

Desde a Constituição de 1967, os concursos públicos só podem ser de provas ou de provas e títulos, ficando, assim, afastada a possibilidade de seleção com base unicamente em títulos, como ocorreria na vigência da Constituição de 1946, que fazia igual exigência para investidura em cargos de carreira, silenciando, todavia, quanto à modalidade do concurso.

Os concursos não têm forma ou procedimento estabelecido na Constituição, mas é de toda conveniência que sejam precedidos de uma regulamentação legal ou administrativa, amplamente divulgada, para que os candidatos se inteirem de suas bases e matérias exigidas. Como atos administrativos, devem ser realizados pelo Executivo, através de bancas ou comissões examinadoras, regularmente constituídas com elementos capazes e idôneos, dos quadros do funcionalismo ou não, e com recurso para órgãos superiores, visto que o regime democrático é contrário a decisões administrativas soberanas e irrecorríveis. De qualquer forma, caberá sempre reapreciação judicial do resultado dos concursos, limitada ao aspecto da legalidade da constituição das bancas ou comissões examinadoras e dos critérios adotados para o julgamento e classificação dos candidatos. Isso porque nenhuma lesão de direito individual poderá ser excluída da apreciação do Poder Judiciário.

É conveniente, ainda, que as bancas ou comissões examinadoras, se constituída por funcionários, o sejam somente com os efetivos, para se assegurar a independência no julgamento, e afastar as influências estranhas. Outra cautela recomendá-

vel é a de não se colocar examinadores de hierarquia inferior à do cargo em concurso, ou que tenham menos títulos científicos ou técnicos que os eventuais candidatos, sem o que ficará prejudicada a eficiência das provas, além de constituir uma diminuição da autoridade dos concorrentes mais categorizados que os integrantes da banca.

Desde que o concurso visa selecionar os candidatos mais capazes, é inadmissível - e tem sido julgado inconstitucional - a concessão inicial de vantagens ou privilégios a determinadas pessoas ou categorias de funcionários, porque isto cria desigualdade entre os concorrentes.

A Administração é livre para estabelecer as bases do concurso e os critérios de julgamento, desde que o faça com igualdade para todos os candidatos, tendo ainda o poder de, a todo tempo, alterar as condições e requisitos de admissão dos concorrentes para melhor atendimento do interesse público.

Os candidatos, mesmo que inscritos, não adquirem direito à realização do concurso na época e condições inicialmente estabelecidas pela Administração; esses elementos podem ser modificados pelo Poder Público, como pode ser cancelado ou invalidado o concurso, antes, durante ou após a sua realização. E assim é, porque os concorrentes têm apenas uma expectativa de direito que não obriga a Administração a realizar as provas prometidas. Ainda mesmo a aprovação no concurso não gera direito absoluto à nomeação, pois que continua o aprovado com simples expectativa de direito à investidura no cargo disputado.

Vencido o concurso, o primeiro colocado adquire direito subjetivo à nomeação com preferência sobre qualquer outro, desde que a Administração se disponha a prover o cargo, mas a conveniência e a oportunidade do provimento fica à inteira discricção do Poder Público. O que não se admite é a nomeação

de outro candidato, que não o vencedor do concurso, haverá, pois, nesse caso, preterição do seu direito.

Após o concurso, segue-se o provimento do cargo, através da nomeação do candidato aprovado.

A nomeação é o ato de investidura do funcionário no cargo, o que se completa com a posse e o exercício.

A posse é a formalidade necessária da função pública. Por ela se deferem ao funcionário ou ao agente político as prerrogativas, os direitos e os deveres do cargo ou do mandato. Antes da posse, não há provimento do cargo, nem pode haver exercício da função pública. É a posse que marca o início dos direitos e deveres funcionais, como também gera as restrições, impedimentos e incompatibilidade para o desempenho de outros cargos, funções ou mandatos. Por isso mesmo, a nomeação regular só pode ser desfeita pela Administração antes da posse do nomeado.

O exercício do cargo é decorrência natural da posse. Normalmente a posse e o exercício são dados em momentos sucessivos e por autoridades diversas, mas casos há em que se reúnem num só ato, perante a mesma autoridade. É o exercício que marca o momento em que o funcionário passa a exercer legalmente suas funções e adquire direito às vantagens do cargo e à contraprestação pecuniária devida pelo Poder Público. Com a posse, o cargo fica provido e não poderá ser ocupado por outrem, mas o provimento só se completa com a entrada em exercício do nomeado. Se este não o faz na data prevista, a nomeação e, conseqüentemente, a posse tornam-se ineficazes, o que, juntamente com a vacância do cargo, deve ser declarado pela autoridade competente.

Observem por fim, que a exigência de prévia aprovação em concurso é para os cargos de provimento efetivo, ou seja, não temporário, não condicionado a uma relação de confiança entre

o nomeado e seus superiores hierárquicos. Daí porque é dispensado para preenchimento dos cargos declarados em lei de provimento em comissão, cuja principal característica é a confiabilidade que devem merecer seus ocupantes, por isso mesmo nomeáveis e exoneráveis livremente. Entretanto, lei federal de iniciativa exclusiva do Presidente da República poderá excepcionar a regra do art. 97, § 1º, da Constituição da República.

Quadro permanente - São os servidores regidos pelo Estatuto dos funcionários públicos, pelo qual se estabelece as relações jurídicas entre o funcionário público e a Administração, com base nos princípios constitucionais pertinentes e nos preceitos legais e regulamentares. Sob esse regime, a situação dos funcionários públicos não é contratual, mas, sim, estatutária.

Isso significa que o Poder Público não faz contrato com os funcionários, nem com eles ajusta condições de serviço e remuneração. Ao revés, estabelece unilateralmente, em leis e regulamentos, as condições de exercício das funções públicas; prescreve os deveres e direitos dos funcionários; impõe requisitos de eficiência, capacidade, sanidade, moralidade; fixa e altera vencimentos e tudo o mais que julgar conveniente para a investidura no cargo e desempenho de suas funções. Tais preceitos é que constituem o estatuto em sentido amplo. Pela investidura no cargo os funcionários ficam sujeitos às disposições estatutárias que lhes prescrevem obrigações e lhes reconhecem direitos, mas daí não decorre que a Administração se obrigue para com eles a manter o estatuto vigente ao tempo do ingresso no serviço público. Absolutamente, não. O Poder Público pode, a todo tempo e em quaisquer circunstâncias, mudar o estatuto, alterar as condições do serviço público, direitos ou obrigações dos servidores, desde que não ofenda ao mínimo

de garantias que a Constituição lhes assegura, porque o funcionamento é meio e não fim da Administração. O fim da Administração é o serviço público para a satisfação do interesse coletivo; o funcionalismo é apenas o instrumento de que se serve para atingir seus objetivos. Por isso o interesse público há de prevalecer sempre sobre o interesse individual dos funcionários. A atividade administrativa do Estado se dirige à realização do bem-comum, que forma o substrato de suas realizações. A função pública destina-se a servir ao Estado, e não ao funcionalismo. A organização dos serviços públicos obedece a necessidade objetiva da Administração e se modifica, unilateralmente, de modo a assegurar a eficiência e o rendimento de sua atuação. A natureza jurídica da função pública não se afasta desse critério finalístico, sujeitando os interesses legítimos do indivíduo à supremacia da conveniência geral.

A natureza dos poderes da Administração Pública a impede de os renunciar ou deixar de exercê-los em benefício da comunidade. Isso porque, as prerrogativas e encargos das entidades públicas se apresentam como poderes-deveres para com a coletividade, ou seja, o que é poder para a Administração é ao mesmo tempo dever para com a comunidade, no sentido de que ao Poder Público incumbe exercer sempre, em toda a extensão, as prerrogativas que lhes são inerentes para bem servir aos administrados. Nem se compreenderia que o Estado, a todo momento, abrisse mão de seus poderes administrativos em favor dos funcionários porque não há similitude entre os direitos individuais e os poderes públicos. O particular tem a liberdade de usar ou não do seu direito; o Poder Público não desfruta dessa regalia. Enquanto para o particular o poder de agir é uma faculdade, para Administração Pública é uma obrigação, desde que se apresente o ensejo de pô-lo a serviço da coletividade.

É por essas razões que, no regime estatutário, o servi-

dor não adquire direito à permanência das condições de serviço, do valor da remuneração, à amplitude dos direitos e dos limites das obrigações estabelecidas no estatuto sob o qual foi investido. No interesse do serviço público, aquelas condições e aquele valor podem ser alterados, ainda que em seu prejuízo pessoal; os seus direitos podem ser restringidos e as suas obrigações ampliadas, sem necessidade de sua aquiescência e sem que possa opor-se às modificações unilaterais da Administração. Não quer isto dizer, todavia, que em nenhuma hipótese se constituam direitos adquiridos em favor do funcionário nas suas relações de emprego com o Poder Público, porque sempre que o servidor estatutário, no regime da lei anterior, preencher as condições para a aquisição de um direito, não poderá ser prejudicado pela lei nova que alterar aquelas condições. Somente nessa hipótese será titular de um direito adquirido, amparado pela Constituição; se faltar um dia apenas para aquisição do direito quando entrar em vigor a lei nova, a sua situação passará a ser regida automaticamente por esta e não mais pela lei antiga, salvo expressa disposição em contrário. É bom notar, todavia, que inexiste direito adquirido contra a Constituição cujas normas, quando de eficácia plena, passam a regular desde logo as situações por elas abrangidas. Por isso mesmo, quando as alterações da ordem jurídica vigente são mais profundas, as Constituições novas costumam ter prazo de vacância relativamente longo.

Observamos, finalmente, que, ainda quando a Administração Pública, ao alterar normas estatutárias, procura atender a situações pessoais de seus servidores, através das chamadas opções, o regime estatutário não é desfigurado. E não o é porque, ao lhe conceder o direito de opção, o Poder Público não se obriga para com o funcionário a manter as condições pelas quais optou, pela simples razão de que não é lícito à Adminis

tração Pública renunciar aos poderes discricionários que a Constituição lhe outorga para organizar o seu funcionalismo, como antes aludido.

Dessa forma, mesmo nessa hipótese, nenhum vínculo contratual se forma entre o optante e a Administração. O que permanece e continua existir é a vinculação estatutária, que impõe ao Poder Público o dever de alterar, unilateralmente, as condições pelas quais o funcionário optou, sempre que exigir o interesse do serviço público.

Tabela Especial - São os servidores contratados sob o Regime Especial, modo pelo qual se estabelecem as relações jurídicas entre os servidores admitidos para serviços temporários, ou contratados para funções de natureza técnica especializada, e a Administração Pública, consoante disposto em lei própria. Essas subespécies dos agentes administrativos não se sujeitam ao Estatuto dos Funcionários Públicos nem aos preceitos da CLT, vale dizer, possuem um regime próprio, diverso do comum ao funcionalismo e do instituído nas leis trabalhistas, a fim de melhor atender às conveniências da Administração relativamente às atividades para as quais são recrutados - serviços temporários e funções técnicas especializadas. Foi exatamente isso o que o constituinte pretendeu dizer ao denominá-los servidores e não funionários e ao atribuir à lei especial, ou seja, outra que não a estatutária ou a trabalhista (CLT), a fixação dos preceitos reguladores de sua vinculação jurídica à Administração. Tratando-se de exceção às normas gerais que disciplinam as relações de emprego, não fosse a previsão Constitucional, a Administração somente poderia recrutar seus servidores no regime estatutário ou no trabalhista.

Todavia, justifica-se a dicotomia prevista no preceito constitucional porque no primeiro caso - serviços temporári-

os - a mão-de-obra, não especializada, é abundante, o que torna a oferta maior que a procura; já no segundo - funções técnicas especializadas - a situação se inverte, de modo que a Administração deve curvar-se às exigências do mercado de trabalho, mesmo porque os profissionais categorizados não se sujeitam normalmente a um regime estatutário e, por outro lado, o trabalhista (CLT) é o que menos convém ao serviço público.

A admissão é para as funções comuns ou funções técnicas não especializadas. Desse modo, mesmo que o serviço seja temporário, a hipótese será de contratação se as funções forem técnicas especializadas. Em qualquer caso, porém, não pode a lei postergar os direitos fundamentais assegurados pela Constituição aos trabalhadores em geral, como o salário-mínimo, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas e, principalmente, a previdência social.

Tabela Permanente - São os servidores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pela qual se estabelecem as relações jurídicas entre a Administração Pública e os servidores contratados sob a égide da CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Nesse regime, o vínculo empregatício é de natureza contratual, equiparando-se a Administração ao empregador comum, sem quaisquer prerrogativas especiais.

Assim sendo, não lhe é lícito alterar unilateralmente as condições pactuadas, diversamente do que ocorre no regime estatutário. Além disso, não pode estabelecer cláusulas discrepantes da legislação trabalhista, sob pena de nulidade, e se sujeita às alterações legais de aplicação impositiva e imediata e às decisões proferidas em dissídios coletivos.

Por tudo isso, o regime trabalhista é o menos indicado para o recrutamento do pessoal administrativo, devendo ser a-

dotado com parcimônia e somente em situações especialíssimas. Todavia, na sistemática constitucional vigente, é o único meio de que se pode valer a Administração Direta para, em caráter temporário, arregimentar servidores para funções não especializadas de natureza permanente uma vez que se acha abolido o sistema das nomeações interinas. Na Administração Indireta, o regime trabalhista é obrigatório para as empresas públicas e sociedades de economia mista, em razão do disposto no art. 170, § 2º, da Constituição da República.

Conveniência do Regime Estatutário - O regime estatutário é o que melhor atende aos interesses e necessidades do servidor público, outrora, foi a regra, não passando os demais regimes de exceções constitucionais autorizadas.

Com efeito, somente dispondo da faculdade de impor e alterar unilateralmente as normas disciplinadoras da vinculação jurídica de seu pessoal, poderá a Administração agir com inteira liberdade - limitada apenas pelos preceitos constitucionais pertinentes - para assegurar o pleno atendimento de seus objetivos, com a continuidade, a segurança e o rendimento desejados. É pois sob o regime estatutário que, em princípio, se organiza o pessoal necessário à execução dos serviços públicos, de modo que a maioria dos servidores encarregados das tarefas administrativas típicas é constituída pelos funcionários públicos, regidos pelas normas estatutárias. Daí porque, quando se fala do pessoal administrativo, usa-se o termo funcionalismo, e, também, porque a constituição trata separadamente dos funcionários públicos, que não se encontram amparados por uma legislação uniforme de âmbito nacional, estabelecendo normas de observância obrigatória pelas entidades estatais, na implantação dos respectivos regimes estatutários.

Todavia, as exigências para o preenchimento dos cargos

públicos, de um lado, e, de outro, as garantias que a Constituição outorga aos funcionários constituem entraves ao bom desempenho das atividades administrativas, nos casos em que a Administração necessita de mão-de-obra para serviços temporários ou de profissionais para funções técnicas especializadas, mas considera inoportuno ou inconveniente despojar-se de suas prerrogativas para recrutar esse pessoal no regime trabalhista. Foi para atender a esses casos que o constituinte de 1969, abrandando a rigidez da Constituição de 1967 (art. 104), proporcionou uma válvula de escape à Administração, ao admitir servidores distintos dos funcionários públicos e subtraídos às normas da CLT. Todavia, contendo exceções ao princípio do regime estatutário, com as características gerais que lhe imprime o texto constitucional, o atual art. 106 da Constituição da República deve ser interpretado restritivamente, no sentido de que a admissão em regime estatutário diverso dos funcionários públicos e a contratação à margem da legislação trabalhista só serão lícitas se reguladas em lei especial, objetivarem a execução de serviços de natureza temporária ou o exercício de funções técnicas especializadas, respectivamente. Faltando qualquer desses requisitos, a vinculação empregatícia se há de considerar regido pela CLT, já que, em nenhuma hipótese o servidor não investido em cargo público se equipara ao funcionário, amparado pelo estatuto próprio da entidade estatal a que pertence.

Finalizando este capítulo, podemos inferir, à luz da legislação básica pertinente, que a Administração pública, julgando da conveniência e oportunidade, poderá usar o seu poder discricionário e alterar, unilateralmente, as leis e regulamentos, as condições de exercício das funções públicas, prescrever outros deveres ou direitos para os servidores públicos, desde, é bom frisar, que não ofenda ao mínimo de garantias

que a Constituição lhes assegura, bem como o direito adquirido no tempo. Dessa forma, a necessidade objetiva da Administração, só de per si, é suficiente para justificar qualquer medida que venha alterar a situação dos servidores públicos.

CAPÍTULO 2

O SERVIDOR CIVIL NO CONTEXTO DA MARINHA

Considerações preliminares - Ao longo de sua história, o Ministério da Marinha, assim como as demais Forças Armadas, têm contado em seus quadros não somente com dedicados e abnegados militares, mas também com não menos valorosos elementos civis, cuja importância, não obstante reconhecida pelas Forças Armadas, não tem sido devidamente recompensada.

Uma Força Armada moderna tem de abranger uma complexa e multiforme rede de atribuições que engloba tanto a área da defesa nacional como também os espaços na esfera governamental; infiltrando-se, simbioticamente, na indústria, integrando-se com a universidade, intercalando-se com os setores de pesquisa, de ciência e de tecnologia, penetrando e permutando calor com os mais variados segmentos públicos e privados.

Dessa forma, uma Força Armada não tem uma missão estática na sociedade atual; seu dinamismo faz com que penetre nos mais diversos segmentos da sociedade e exerça neles uma função tanto de impulsão como de assimilação. Tal impulsão é motivada pelo incremento dado pelas Forças Armadas nas indústrias, centros tecnológicos, ao mesmo tempo que pratica uma assimilação das técnicas e experiências externas aos vínculos de uma Força Armada.

Assim sendo, nota-se que são enormes as atribuições de uma Força Armada e donde se conclui que se faz necessária uma grande força de trabalho para mover todas as engrenagens componentes de uma Força Armada. Força de trabalho esta, traduzida na grande quantidade de militares e servidores civis.

Se tal quantidade de trabalhadores fosse constituída, única e exclusivamente, de contingente militar, haveria um desacordo com os princípios básicos, até mesmo constitucionais,

da classe militar. É sabido que o estatuto dos militares (Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980) preceitua que os militares integrem uma classe especial de servidores públicos da Pátria, classe esta que, consoante com o já previsto no artigo 91 da Constituição Federal, tem por atribuição a defesa da Pátria e a garantia da lei e da ordem, devendo, então, o militar não se afastar de sua missão constitucional.

Todavia, o não atendimento das necessidades de pessoal civil tem levado o Ministério da Marinha, bem como as demais Forças Armadas, a buscar e adotar soluções alternativas, quase sempre impróprias, que se configuram por meio da:

- a) aplicação inadequada de efetivos militares, desviados de suas características profissionais;
- b) utilização inoportuna de serviços contratados, responsáveis pela elevação dos custos de manutenção; e
- c) contratações, em caráter excepcionais, que o Governo tem autorizado a título precário e que, em face da necessidade do serviço, perduram como se definitivas e permanentes fossem.

No que diz respeito à aplicação de efetivos militares, além do desvio de suas características profissionais, esta solução tem sido uma das principais causas do prejuízo que vem tendo o rendimento de algumas atividades da Marinha como, por exemplo, nos setores científico, técnico e administrativo. Esses setores exigem uma estabilidade razoável de seus militares; todavia, quando ocupado por militares, é freqüente as movimentações ocasionadas, de modo geral, para dar cumprimento a requisitos de carreira inadiáveis, além de que o mínimo de tempo exigido para o militar nas diversas comissões em terra não satisfaz às necessidades daquelas funções. Daí a imperiosa necessidade de a Marinha dispor de um efetivo significativo de servidores civis não apenas para os serviços de menor

conotação ou de apoio, mas também para proporcionar ligações mais efetivas com os setores em que é prevalente o elemento civil, quer por seu preparo específico, quer por suas características próprias, quer, ainda, por conveniência peculiar da nossa sociedade.

Especificidade do Servidor Civil da Marinha - O servidor civil da Marinha não está distante da imagem de um militar. A Marinha, que sempre primou pela fibra e pelo valor como característica principal dos homens que nela servem, é, por excelência, a maior cultora de legítimas tradições. Seu passado histórico nos relembra a sua glória e seu abnegado serviço à Pátria. Dentre as suas tradições, destaca-se, na vanguarda, o Espírito de Sacrifício que, de forma purificada, deve singularizar todo aquele que, com eficiência, busca aprimorar a eficiência do Poder Naval. A Marinha não pode acolher civis que não estejam inseridos nesse contexto.

O civil na Marinha deve estar em perfeita sintonia com o militar, exercendo suas funções com afinco e dedicação, vibrando não somente com seu único e exclusivo sucesso, mas também com o sucesso de todo o organismo responsável pelo Poder Naval, denominado Marinha do Brasil. Antes de mais nada, o importante é que se cunhe a imagem do servidor civil da Marinha como sendo a imagem de um homem com todas as características de um militar e só difira dele pelo simples fato de não estar fardado.

Lamentavelmente, a realidade nos mostra que não é apenas a farda que diferencia o civil do militar dentro da Marinha. Apesar de estarem ambos imbuídos do mesmo espírito de luta e de dedicação, somente o militar é receptáculo dos incentivos, financeiros ou não, oriundos dos Altos Escalões, e só o militar pode vislumbrar à sua frente uma carreira na qual

sua constante presteza ao serviço é recompensada com promoções a cargos superiores.

Ao contrário do militar, o servidor civil na Marinha não tem uma perspectiva de ascensão de postos em sua carreira, tampouco vislumbra a chance de ver seu eficiente trabalho ser convertido em incentivos. Na convivência com os militares, o pessoal civil tem, por consequência, oportunidade de comparação entre a forma como a Marinha administra o pessoal militar e o DASP administra o pessoal civil. Essa discrepância desenvolve, no pessoal civil, atitudes psicossociais nem sempre positivas. É bem de ver que a estruturação de carreira é essencialmente diferente para militares e civis, mas os princípios básicos de administração de pessoal são válidos e, genericamente, os mesmos para militares e civis.

A origem de todos esses problemas talvez esteja na falta de autonomia da Marinha no trato de seu pessoal civil, posto que seus servidores são administrados pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) e assim sendo são regidos pelas mesmas normas que regem os demais servidores civis dos demais Órgãos da Administração Federal.

Destarte, não obstante a sua tipicidade, o servidor da Marinha é equiparado, por exemplo, ao servidor da Escola de Farmácia de Alfenas, Superintendência da Borracha, Central de Medicamentos e Serviço Especial de Bolsas de Estudo, para citar, apenas, alguns de várias dezenas de outros órgãos do SIPEC, sem contar as três Forças Armadas.

Dessa forma, amarrado ao SIPEC, o gerenciamento da Administração do Pessoal Civil, exercido pela Diretoria do Pessoal Civil da Marinha (DPCvM), fica todo ele restrito ao trato de casuismo, ao contrário da Diretoria do Pessoal Militar da Marinha, a qual pode dedicar-se devotamente a problemas globais, enquanto que os casos individuais fluem na rotina do

dia-a-dia.

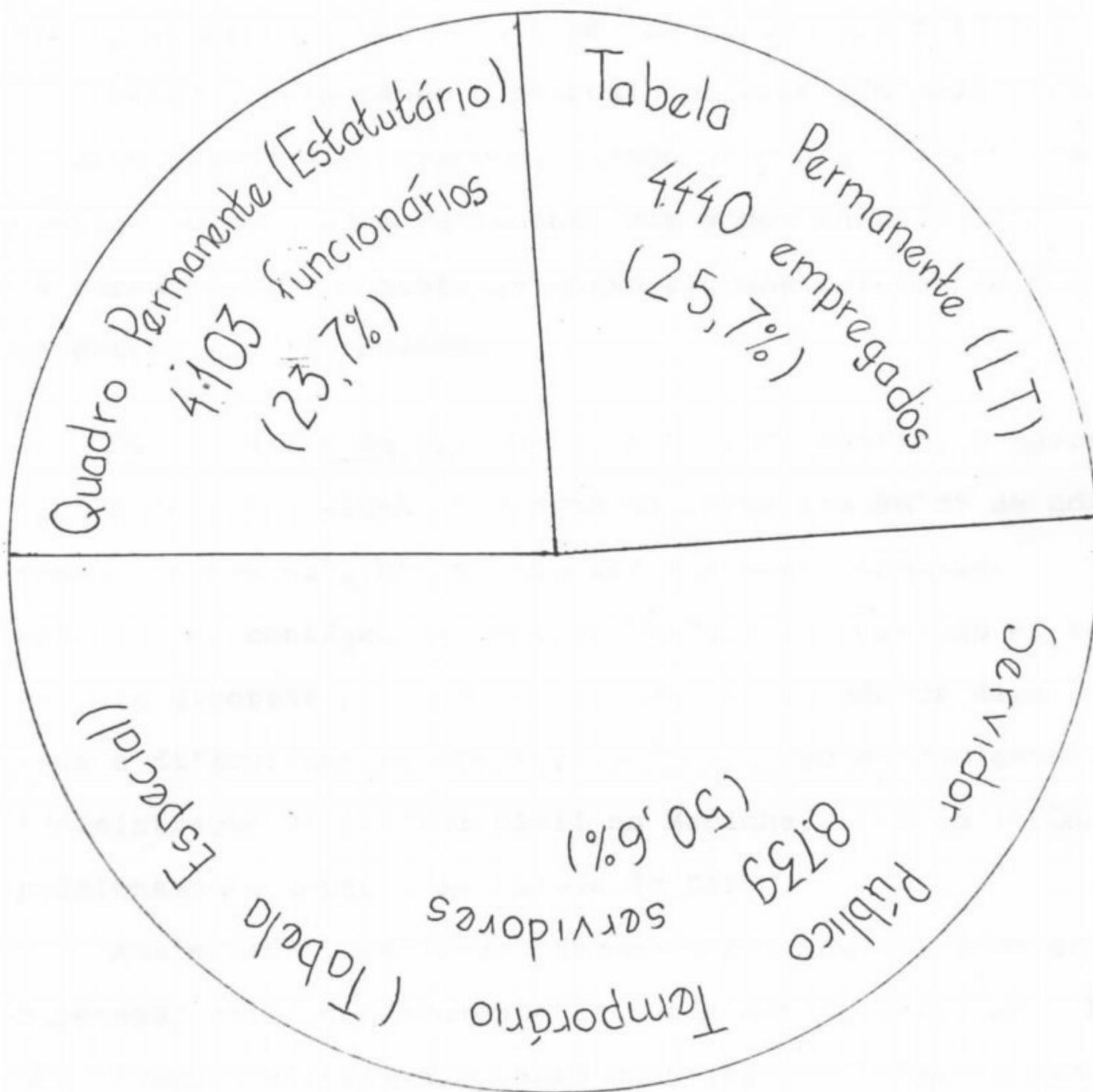
Não cabe à Marinha, mas sim ao DASP, de acordo com o Decreto-lei nº 200/67, as funções de recrutamento e seleção do pessoal civil assim como seu posterior cadastro, lotação e aperfeiçoamento. Essa anomalia vem, ao longo dos anos, causando alguns problemas à Administração Naval, como, por exemplo, a contratação de servidores civis, a qualquer título, sem ingressar por Concurso Público, diretamente por Órgãos da Marinha, com ou sem autorização ministerial. Esse tipo de contratação sempre foi uma constante preocupação da Alta Direção da Marinha. Em 18 de setembro de 1972, o Ministro da Marinha, através do Ofício nº 0927, determinava ao DGPM medidas rigorosas para por fim, daí por diante, nessas irregularidades. Da mesma forma, em 28 de novembro de 1975, o Ministro da Marinha, pela Portaria nº 1439, proibia a admissão de pessoal, a qualquer título ou pretexto, por conta dos recursos próprios das Organizações e Estabelecimentos Navais. Não obstante essa proibição, a necessidade do serviço impõe constantemente novas contratações.

Atada ao SIPEC, o servidor civil da Marinha só pode apresentar-se como um empregado totalmente desprestigiado. Além de perceber um baixo salário como o mesmo de milhares ou dezenas de milhares da mesma categoria em todo o país, não palmilha uma carreira onde, galgar os degraus, pudesse constituir o fator mais estimulante de sua profissão.

Por essa razão, isto é, por trabalhar com tanto afincamento em condições tão precárias de motivação, é que se realça o valor pessoal de nosso servidor e que, dele, poderemos esperar mais ainda, em um futuro em que somente à Marinha cabe orientar-lhe os passos.

Com um contingente de 17.282 servidores civis (efetivo atual), sendo 4.103 do Quadro Permanente (Estatufários) e 4.440

Funcionários Civis da Marinha



Estatutário..	4 103
LT..	4.440
Tabela Especial..	<u>8 739</u>
Total..	17.282

da Tabela Permanente (LT), constam ainda 8.739 elementos figurando em tabelas especiais, resultado da fragorosa disparidade entre o que paga o Poder Público e a retribuição no mercado de trabalho. Alguns exemplos são suficientes para uma exata compreensão da discrepância: um Técnico de Eletrônica, com o enquadramento, passaria receber, apenas treze por cento dos seus vencimentos; os seis níveis de Analistas de Sistema existentes no IPDIM, se enquadrados, passariam a receber, igualmente, apenas, vinte e cinco por cento de seus salários.

Mesmo considerando o pessoal compreendido pela lotação, nota-se grande discrepância, quando se compara a situação do contingente do Quadro Permanente com a dos chamados "LT" (Tabela Permanente), constata-se então algumas dezenas de diferença entre os dois regimes.

Dificuldades da Marinha - Em todo o cenário, a maior dificuldade que vislumbramos está na forma sistêmica de administração de pessoal. Não se concede uma mesma ordenação para mais de cem contingentes de trabalhadores, laborando em searas as mais diversas possíveis. Pelo exposto, podemos dizer que toda a dificuldade existente, no tocante ao gerenciamento da Administração do pessoal civil na Marinha, está no incômodo a prisionamento forçoso às normas do SIPEC.

Assim sendo, referida circunstância nos tolhe de arrumar o pessoal mais adequadamente às reais necessidades da Marinha, tanto qualitativa, quanto quantitativamente. Entendemos que, rompido o liame, tudo se faria com maior economia, melhor e mais justa retribuição ao pessoal.

Além do mais, é quase certo que todo o objetivo do Decreto nº 86.795, de 28/12/81, seja a imperiosa necessidade da manutenção da despesa com o funcionalismo civil, cerceando tanto o aumento do número de empregos, como, ainda, o preenchi-

mento de vagas anteriores à sua vigência. Todavia, a maior parte das vagas se verifica por aposentadoria ou morte, isto é, quando o servidor já se encontra posicionado em uma das últimas classes de sua carreira funcional. Por outro lado, a admissão só se faz válida, nos termos da lei vigente, na classe inicial. Assim, o não preenchimento imediato de tais vagas, em sua totalidade, que se deram lá no alto e em cadeia para baixo, (visto que apenas 1/3 das vagas pode ser objeto de progressão), resulta um desastroso congelamento de vagas. Com uma lotação, atualmente, de 17.282 empregos, ressen-te-se a Marinha de um total de, aproximadamente, 8.000 vagas estagnadas. Esta situação, de acordo com a sistemática antes aludida, só tende a piorar. Dessa forma, certamente, cai o padrão do servidor civil, aumentando, ainda mais, a carência de mão-de-obra especializada para os cargos que reclamam apreciável competência. Acrescente-se a isto, como implicação mais grave, o fato de que serviços da maior relevância e premente necessidade, vão sendo procrastinados, sem falar do impacto negativo sobre o planejamento e, por consequente, sobre os cronogramas inerentes às exigências de um Poder Naval eficaz.

Finalizando, insta acentuar que o fato de o servidor público estar engajado no contexto das responsabilidades de uma Força Armada, lado a lado com os militares, o reveste de uma tipicidade exclusiva e excepcional, no seio de todo o funcionalismo público nacional, que, por si só, justifica um tratamento diferenciado dos demais servidores dos Ministérios Civis.

Criação de novos Grupos de Categorias Funcionais - É viável e meramente administrativa a criação de novos Grupos Integrados por Categorias Funcionais com atividades específicas para o Ministério da Marinha. Para essa medida não é necessá-

rio o rompimento do vínculo ao SIPEC, e nem depende de alteração da atual legislação. Além disso, é condição essencial para justificar a desvinculação.

Com fundamento no art. 4º da Lei nº 5.465/70, a Administração Federal criou os Grupos abaixo, cujas características diferem substancialmente das demais:

- a) ATA-1900 - Atividades Aeroespaciais (atividades típicas do Ministério da Aeronáutica);
- b) CI-1800 - Controle Interno (atividade sistêmica específica, tecnicamente vinculada à SEPLAN);
- c) SP-1700 - Saúde Pública (atividades próprias do Ministério da Saúde, desmembradas dos Grupos NS-900 e NM-1000);
- d) PRO-1600 - Processamento de Dados (atividade desenvolvida em todos os Ministérios, não incluída em outros grupos);
- e) P-1500 - Planejamento (atividade sistêmica comum à Administração Federal, porém, não prevista nos demais Grupos e vinculada tecnicamente à SEPLAN);
- f) SI-1400 - Segurança e Informação (atividades desenvolvidas nos Ministérios Civis e Autarquias, porém, vinculadas ao SNI); e
- g) DACTA-1300 - Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo (atividade exclusiva do Ministério da Aeronáutica).

Dessa forma, em determinadas áreas, o Ministério da Marinha poderá ter Grupos que reúnam atividades específicas e essenciais, de caráter permanente, não previstas ou definidas em outros Grupos.

A estruturação de Grupos denominados Atividades Navais, Proteção Naval, Defesa Marítima, Controle de Tráfego Marítimo,

Construção Naval e outros integrados por Categorias Funcionais de nível superior e médio, novas ou desmembradas de outros grupos, é possível desde que aglutinem em seus conteúdos, técnicas e tarefas peculiares ao Ministério da Marinha e com algum grau de especificidade.

Todavia, é bom ressaltar que os novos Grupos, até então criados com base no art. 4º da Lei nº 5.645/70, não tiveram qualquer desvinculação do sistema em vigor, inclusive no que diz respeito à fixação de salários, que são os previstos na escala de referências aprovadas para a Administração Federal.

A despeito de existir a possibilidade de serem criados novos grupos, a questão salarial é o maior óbice ao atendimento das necessidades da Marinha, principalmente quando se trata do recrutamento de profissionais altamente qualificados.

Dessa forma, não obstante a possibilidade de criação de novos Grupos ou Categorias Funcionais, fica demonstrado que tal medida não solucionará o problema de pessoal civil, salvo se forem desvinculados do SIPEC e criados incentivos específicos para as diversas atividades desenvolvidas na Marinha.

Julgando o Ministério da Marinha pela conveniência e oportunidade da criação de novos Grupos ou Categorias Funcionais, algumas medidas iniciais deveriam ser tomadas com vista à missão constitucional da Marinha.

Essas medidas, resumidamente, podem ser alinhadas pelas ações seguintes:

- a) identificação das atividades que possuam grau determinado de exclusividade para o Ministério da Marinha;
- b) análise das atividades básicas e essenciais de caráter permanentes;
- c) levantamento das atividades desenvolvidas no âmbito do Ministério da Marinha

Após a identificação, análise e o levantamento das ativi-

dades, de forma global, conforme exposto acima, a Administração Naval terá que se definir quanto às reais conveniências, dentro das opções seguintes:

- a) criar Grupos constituídos de Categorias Funcionais específicas;
- b) desmembrar para Grupo da Marinha, Categorias Funcionais já existentes; e
- c) adotar a alternativa das Tabelas de Regime Especial para contratação de técnicos de níveis superior e médio para atender às diversas etapas de programas e projetos de construção e reparo navais.

Concluindo este Capítulo, podemos afirmar que a criação de novos Grupos de Categorias Funcionais específicos da Marinha, por si só, não solucionará o problema do pessoal civil. É apenas condição essencial para justificar a proposta da desvinculação, conforme veremos no capítulo seguinte ao tratarmos da desvinculação.

CAPÍTULO 3

DESVINCULAÇÃO DO PESSOAL CIVIL DA MARINHA DO DASP

Consideração preliminares - Atualmente, o Sistema de Administração do Pessoal Civil, instituído pelo Decreto nº 67.326/70, por força dos artigos 30 e 31 do Decreto-lei nº 200/67, define as atividades de administração do pessoal do Poder Executivo, organizando de forma sistêmica a aplicação da política de pessoal.

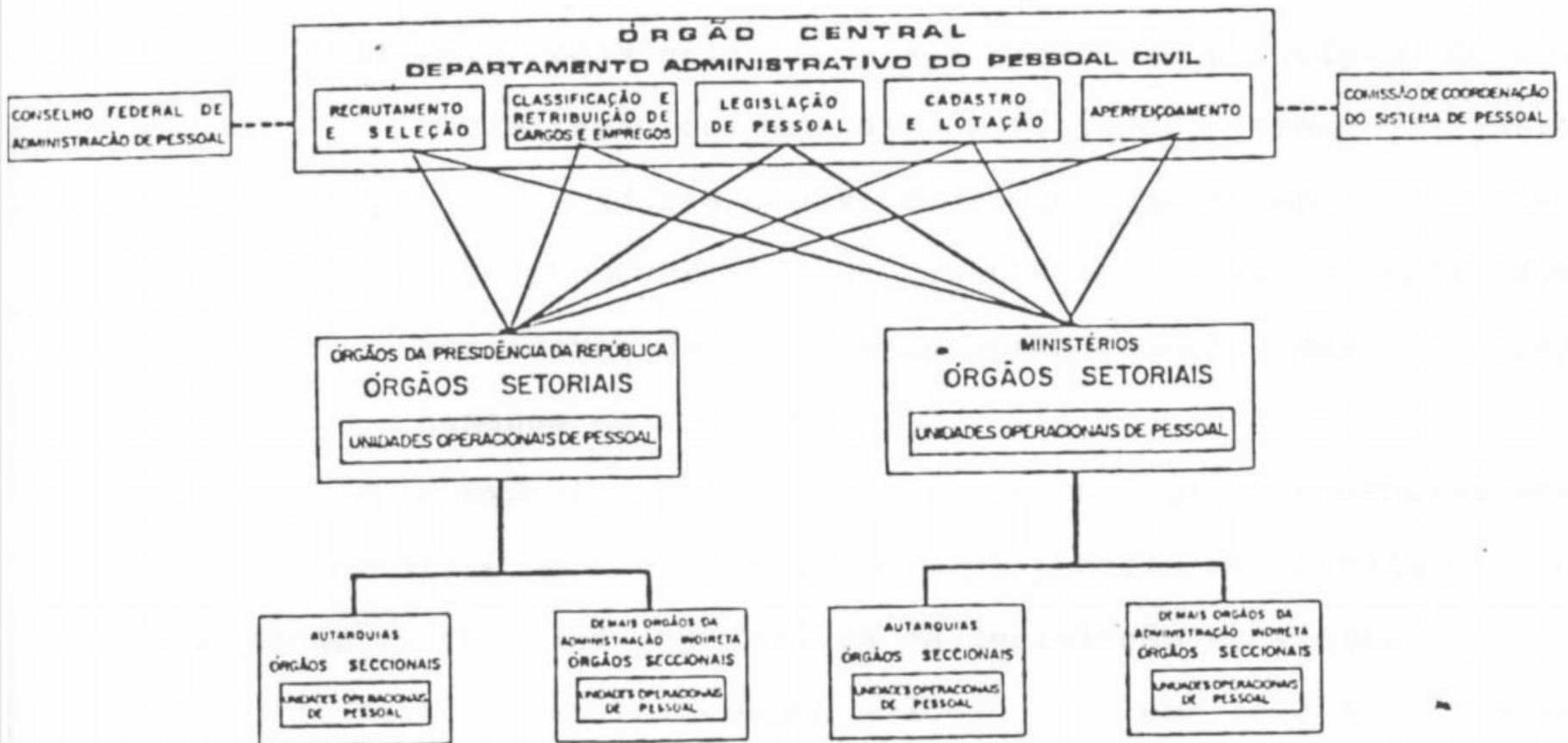
Assim sendo, o vínculo ao SIPEC decorre não só da sua forma sistêmica como, também, da legislação relativa a direitos e vantagens, recrutamento, seleção, aperfeiçoamento, classificação de cargos e empregos, vencimentos e salários, bem como os demais dispositivos pertinentes à carreira do pessoal civil.

Com exclusão das atividades de lotação e classificação de cargos e empregos, que são executadas de forma centralizada pelo DASP, bem como a política salarial, da competência da área econômica do Governo Federal, as demais atividades são exercidas pelos órgãos que compõem o SIPEC, sendo que a realização de concursos públicos vem sendo executado, por delegação de competência, pelos Ministérios e Autarquias Federais, nos casos de atendimento específico às áreas de atuação dos órgãos setoriais ou seccionais.

De acordo com o Decreto supracitado, incumbe ao DASP, como órgão central do sistema de pessoal, as seguintes tarefas:

- a) Cuidar dos assuntos referentes ao pessoal civil da União, apresentando medidas visando ao seu aprimoramento e maior eficiência;
- b) Submeter ao Presidente da República os projetos de regulamentos indispensáveis à execução das leis que dispõem sobre a função pública e os servidores civis da

SISTEMA DE PESSOAL



CONVENÇÕES



União;

- c) Zelar pela observância dessas leis e regulamentos, orientando, coordenando e fiscalizando sua execução, e expedir normas gerais obrigatórias para todos os órgãos;
- d) Estudar e propor sistema de classificação e de retribuição para o serviço civil, administrando sua aplicação;
- e) Recrutar e selecionar candidatos para os órgãos da Administração Direta e Autarquias, podendo delegar, sob sua orientação, fiscalização e controle, a realização das provas o mais próximo possível das áreas de recrutamento; e
- f) Zelar pela criteriosa aplicação dos princípios de administração de pessoal com vista ao tratamento justo dos servidores civis, onde quer que se encontre, bem como promover medidas visando ao bem-estar social dos servidores da União e ao aprimoramento das relações humanas no trabalho.

Pelo exposto, infere-se que o DASP é Órgão essencialmente normativo, que exerce uma enorme parcela de atividade de execução, face aos imperativos da legislação em vigor.

Para uma melhor compreensão do problema relativo à desvinculação da Administração do pessoal civil da Marinha do DASP, faz-se mister ordenar os seguintes tipos de procedimentos:

- a) Desvinculação Total;
- b) Desvinculação Gradual; e
- c) Desvinculação Parcial.

Desvinculação Total - Este tipo de procedimento, como alternativa apresentada para estruturar a administração do pessoal civil do Ministério da Marinha, é de todo inviável, ten-

do em vista o emaranhado de leis existentes que regem os servidores civis, bem como as suas implicações quanto a direitos adquiridos no tempo.

Dito procedimento, não obstante inviável, levaria a Administração Naval possuir sua própria e eficaz estrutura de pessoal civil, capaz de substituir, com evidentes vantagens e por meio de uma perspectiva de carreira com maiores atrativos, a atual estrutura administrativa, conservando tudo aquilo que foi obtido ao longo dos anos.

Desvinculação Gradual - Este procedimento, a despeito de ser mais viável de efetivar-se que o anterior, apresenta as mesmas inconveniências em comparação à Desvinculação Total, ou Sumária, ressalvada a necessidade de a Marinha desenvolver seu próprio sistema de pessoal civil de uma só vez.

Essa forma de desvinculação poderia ter aplicação, inicialmente, em relação aos aspectos de recrutamento, seleção e aperfeiçoamento, de maneira a capacitar, técnica e profissionalmente, o pessoal empregado nas diversas áreas de atividades de interesse do Ministério da Marinha. As demais tarefas administrativas, já executadas pela Marinha, embora sistêmicas, poderão continuar sendo exercidas sem que sejam modificadas as respectivas rotinas de execução.

Referido procedimento, para ser adotado, haveria necessidade de implantação concomitante de uma política salarial específica para o servidor civil do Ministério da Marinha, como que reconhecendo a sua tipicidade em relação aos demais servidores dos Ministérios Civis.

Tal forma vem sendo adotada na Administração Indireta, de vez que as empresas estatais adotam políticas salariais distintas, por força de suas atividades.

No tocante a vencimentos, poderia ser adotada uma políti

ca salarial, obedecendo aos tetos orçamentários fixados para a administração do pessoal civil do Ministério da Marinha.

Desvinculação Parcial - Dentre as alternativas apresentadas, esta, sem dúvida, é a mais próxima de ser alcançada, considerando-se que as funções sistêmicas de administração de pessoal são desenvolvidas, quase que em sua totalidade, pelos Ministérios, Autarquias e órgãos diretamente subordinados à Presidência da República, com exclusão daquelas que ainda são centralizadas pelo DASP e pela SEPLAN, como lotação, classificação de cargos e a política salarial.

No tocante à autonomia desejada para gerenciar as atividades relativas à lotação, recrutamento, seleção e aperfeiçoamento, depende, única e exclusivamente, de instrumento normativo, a nível de decreto, capaz de transferir para a Marinha as incumbências concernentes àquelas atividades, de forma que o Ministério da Marinha, com lotação fixada, em similitude do que ocorre com o militar, pudesse admitir o pessoal previamente recrutado, escolhendo os mais capazes, por meio de processo de seleção, realizando o seu aperfeiçoamento e promovendo a ascensão funcional dentro do conjunto de Categorias Funcionais que aglutinem em seus conteúdos, técnicos e tarefas peculiares às Atividades Navais; propiciando, dessa forma, estabelecer uma carreira capaz de premiar aqueles que, pelo sistema de mérito, melhor se destaquem.

Assim, seria o primeiro estágio para a busca de autonomia semelhante a que vigora para a carreira militar, permitindo o gerenciamento do pessoal civil dentro de teto orçamentário fixado, independentemente de qualquer aumento de despesa.

Insta acentuar que, além do exposto, é provável ser de conveniência a eliminação de alguns mandamentos, atualmente existentes na legislação em vigor:

- a) de transferências ou movimentações de servidores entre o Ministério da Marinha e os Ministérios Civis;
- b) de restrições para preenchimento de vagas na lotação;
- c) da regra da ascensão funcional de 1/3 de vagas; e
- d) de demais medidas de caráter restritivo.

A obtenção do primeiro estágio, com certeza, viria possibilitar em segundo estágio, a fixação de incentivos, face à condição "sui generis" do servidor da Marinha, e à estruturação de uma carreira não muito longe da escala hierárquica que o pessoal militar.

Assim sendo, no que diz respeito as demais funções como classificação de cargos, empregos e escalas de referências, o próprio tempo indicará a viabilidade de serem implantadas no Ministério da Marinha, de forma que, em futuro bem próximo, venham a ser totalmente englobadas no rol de conquistas a que se propõe a Marinha realizar.

Dentre as vantagens para a Marinha, em decorrência dessa medida, podemos enumerar as seguintes:

- a) dotação orçamentária para o Pessoal Civil à semelhança do adotado para com os militares, alocada anualmente, ficando a Marinha, por conseguinte, livre para admitir o pessoal de que necessite e quando dele necessitar, dentro da lotação fixada;
- b) abolição dos chamados Encargos Sociais dos servidores das Tabelas Permanente e Especial que acrescem em cerca de vinte e dois por cento o salário mensal de cada um. Essas duas Tabelas formam um contingente de setenta por cento da força de trabalho;
- c) maior economia, em resultado de lotação mais condizente com as reais necessidades;
- d) controle eficaz das transferências e movimentação; admissão pela aptidão e mais rápida;

- e) adiestramento mais adequado e abrangente, total estímulo ao pessoal, desprovido, atualmente, de motivação;
- f) preenchimento de todas as vagas existentes, sem a incômoda reserva de 1/3 para estrangeiros à Marinha;
- g) atendimento à singular tipicidade do servidor da Marinha; e
- h) avaliação mais compatível com o desempenho e mérito do servidor.

Dessa forma, a meta a alcançar é o desligamento sumário do atual sistema - SIPEC. Para tanto, dois instrumentos fundamentais parecem ser imprescindíveis para atingir a meta colimada: Regime Jurídico e Plano de Carreira.

No que diz respeito ao Regime Jurídico, faz-se mister a elaboração de estatuto próprio para os funcionários civis da Marinha. Nele se cogitava apenas dos servidores de carreira, visto que muitas das atuais categorias funcionais, atualmente existentes na Marinha, deixariam de figurar nas lotações das OM. Direitos e deveres, necessariamente, estariam enunciados no referido estatuto.

No tocante ao Plano de Carreira, é necessário um instrumento normativo que inclua todas as questões pertinentes a uma carreira configurada por uma ascensão bem definida e passível, por conseguinte, de despertar toda a motivação indispensável ao funcionário. O Plano de Carreira compreenderia, necessariamente, a estrutura, recrutamento, seleção, adiestramento e sistema de remuneração com os respectivos incentivos, bem como os deveres e responsabilidades dos funcionários.

Na imposição desses deveres, a Marinha deverá ter sempre presente o interesse da obtenção dos serviços.

Os estatutos mais recentes impõem uma série de deveres aos funcionários, como requisitos para o bom desempenho de

seus encargos e regular funcionamento dos serviços públicos. Dentre esses deveres, salientam-se por sua constância na legislação dos povos cultos, o de lealdade à Administração e o de obediência às ordens superiores.

O dever de lealdade, também denominado dever de fidelidade, exige de todo funcionário a maior dedicação ao serviço e o integral respeito às leis e à instituição, identificando-o com os superiores interesses da Marinha. Tal dever impede que o servidor atue contra os fins e os objetivos legítimos da Administração Pública, pois que se assim agisse incorreria em infidelidade funcional, que enseja a mais grave penalidade, que é a demissão, vale dizer, o desligamento compulsório da Marinha.

O dever de obediência impõe ao funcionário o acatamento às ordens legais de seus superiores e sua fiel execução. Tal dever resulta da subordinação hierárquica e assenta no princípio disciplinar, que informa toda organização administrativa.

Outros deveres poderiam ser especificados nesse estatuto, mas, já se acham compreendidos nos deveres de fidelidade e obediência. Com efeito, os deveres de lealdade e obediência constituem a matriz dos demais, porque neles se contêm as imposições exigidas para o exato desempenho da função pública, sendo redundantes e ociosas quaisquer outras especificações.

Quanto às responsabilidades, sabemos que os servidores públicos, ao desempenhar suas funções, podem cometer três tipos de infrações: a criminal, civil e administrativa.

No que concerne a infração penal, torna-se desnecessário qualquer definição no estatuto a ser elaborado, vez que a maioria dos crimes contra a Administração Pública está definida no Código Penal, em seus artigos 312 a 327, todavia, nada impede a Marinha de estabelecer outras infrações visando prote-

ger determinados interesses ligados à Segurança Nacional.

No tocante à responsabilidade civil, faz-se mister inserir no estatuto a obrigação do servidor reparar o dano causado à Marinha, por culpa ou dolo no desempenho de suas funções. A culpa se verifica na ação ou omissão lesiva, resultante de imprudência, negligência ou imperícia do servidor; o dolo ocorre quando o servidor deseja a ação ou omissão lesiva, ou assume o risco de produzi-la.

Insta acentuar que essencial para a existência da responsabilidade civil é que o ato culposo do servidor cause dano patrimonial à Marinha. Sem a ocorrência de dano patrimonial não há fundamento para a responsabilização civil, que visa, unicamente, à reparação material, pecuniária, da Marinha.

No que diz respeito a responsabilidade administrativa, basta a violação de normas internas da Marinha, pelo servidor sujeito ao estatuto e disposições complementares, estabelecidas em qualquer outro provimento regulamentar da sua função, para caracterizar o ilícito administrativo.

Finalizando este capítulo, podemos dizer que as razões expostas no decorrer do estudo sobre desvinculação do pessoal civil da Marinha do DASP, nos permite concluir que o problema exige solução com programação consistente e reivindica criatividade. Assim, cada providência a seu devido momento. A solução final deva ser tal, de forma a não provocar, nem perturbar a marcha normal do serviço.

CAPÍTULO 4

CONCLUSÕES

Pelo exposto ao longo deste estudo, podemos inferir que ao desvincular seu pessoal civil do DASP, a Marinha, que vem gerenciando com competência seu pessoal militar, gerenciaria, com êxito, seu pessoal civil, advindo com a desvinculação inumeráveis vantagens, tais como:

- a) abolição dos chamados Encargos Sociais dos servidores das Tabelas Permanente e Especial que crescem em cerca de vinte e dois por cento o salário mensal de cada um. Essas duas tabelas formam um contingente de setenta por cento da força de trabalho;
- b) dotação orçamentária para o pessoal civil à semelhança do adotado para com os militares, alocada anualmente, ficando a Marinha, dessa forma, livre para admitir o pessoal de que necessite e quando dele necessite, dentro da lotação fixada;
- c) preenchimento de todas as vagas ociosas, sem a incômoda reserva de um terço para estranhos à Marinha;
- d) avaliação mais compatível com o desempenho e mérito do servidor;
- e) maior economia;
- f) admissão mais rápida e pela aptidão do servidor;
- g) adestramento mais adequado e abrangente; e
- h) atendimento à singular tipicidade do servidor da Marinha.

Podemos dizer ainda que, com a adoção da desvinculação parcial, haverá benefícios múltiplos, visto que a flexibilidade administrativa que a Marinha passará a possuir, no tocante ao seu pessoal civil, permitirá que sejam otimizados todos os

serviços, reorientará a aplicação dos efetivos militares, nobilitará o pessoal civil que trabalha em conjunto com os militares, evitará os desvios e os contornos que, atualmente, se fazem para suprir as deficiências do pessoal civil e, finalmente, contribuirá, sem dúvida, para maior disponibilidade do Poder Naval.

Por outro lado, ficaria o DASP aliviado de cuidar desse pessoal civil, podendo, por conseguinte, concentrar melhores atenção e cuidado no que respeita ao pessoal civil lotado nos Órgãos Civis, onde se presume haver maior homogeneidade de problemas, maior similaridade de situação e bem menor singularidade.

Ao discorrermos sobre a importância do apoio do pessoal civil, observamos que para a Marinha é um entrave ver seu pessoal civil ser administrado pelo DASP. Observamos, também, que a única forma de se resolver este problema definitivamente é a desvinculação da administração desse pessoal do DASP, transferindo para a MB a responsabilidade de gerenciar livremente esse pessoal. Observamos, finalmente, que a desvinculação do DASP de uma só vez, isto é, de forma sumária, é uma proposta inviável, não obstante pudesse, se aplicada, melhor estruturar a administração do pessoal civil da Marinha. Essa inviabilidade decorre não somente do emaranhado de leis, decretos e demais instrumentos normativos que regem o assunto mas, também e principalmente, devidos os direitos adquiridos no tempo pelos referidos servidores.

Dessa forma, à luz da legislação vigente, respeitados os direitos dos servidores e tendo como escopo o interesse maior da Marinha, concluímos que a forma julgada mais adequada para rompimento desse liame é a desvinculação parcial, a começar pelos Grupos de Categorias Funcionais específicas para a es-

estrutura administrativa da Marinha. É mais viável pela razão óbvia de não provocar nenhuma perturbação na marcha normal do serviço e contém, ao mesmo tempo, maior grau de exequibilidade, adequabilidade e aceitabilidade.

Para adoção da desvinculação parcial é suficiente um instrumento normativo, a nível de decreto, transferindo para a Marinha todo o processo de recrutamento, seleção, admissão e aperfeiçoamento.

Muito poderia se falar sobre a legalidade da desvinculação ora sugerida, já que as leis vigentes determinam que a administração do pessoal civil da União deve ser feita sob a forma sistêmica, todavia, como todas as leis são efêmeras e passíveis de falhas, a partir do momento que se nota que elas não são mais adequadas e não expressam às necessidades do momento, urge reformulá-las e torná-las mais adequadas à realidade.

Finalizando, julgamos oportuno deixar registrado nesta monografia o fato de o País estar passando, atualmente, por uma fase de transição política, em clima de abertura, com algumas transformações em suas Instituições e dentre essas destacamos, pela íntima ligação com este estudo, a recém transformação do DASP em Ministério da Administração, bem como a elaboração do projeto de um novo estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, aglutinando todas as Tabelas existentes na Administração Federal, projeto esse, no momento, recebendo pareceres e sugestões de todos os Ministérios.

ANEXO "A"

LEGISLAÇÃO BÁSICA PERTINENTE

Presentemente os servidores são regidos pelas seguintes normas:

a) Pela Constituição Federal:

"art. 109 - Lei Federal de iniciativa do Presidente da República, respeitado o disposto no art. 97 e seu parágrafo 1º e no parágrafo 2º do art. 108 definirá:

I - O regime jurídico dos Servidores da União, Distrito Federal e dos Territórios.

art. 106 - O regime jurídico dos Servidores admitidos em serviços de caráter temporário ou contratados para funções de natureza técnica especial será estabelecido em lei especial."

b) Pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 (Estatuto dos Funcionários Civis da União):

"art. 1º - Esta lei institui o regime jurídico dos funcionários civis da União e dos Territórios." (Estatutários).

c) Pelo Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (Reforma Administrativa):

"art. 97 - Os Ministros de Estado, mediante prévia e específica autorização do Presidente da República poderão contratar os Serviços ou Consultores Técnicos e especialistas, por determinado período, nos termos da legislação trabalhista (CLT)."

d) Pela Lei nº 6.185, de 11 de dezembro de 1974:

"art. 1º - Os servidores públicos civis da Administração Federal direta e autárquica reger-se-ão por disposições estatutárias ou pela legislação trabalhista em vigor.

art. 2º - 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, só se nomearão servidores cujos deveres, direitos e vantagens, sejam definidos em Estatuto próprio, na forma do art. 109 da Constituição Federal.

art. 3º - Para as atividades não compreendidas no artigo precedente só se admitirão servidores regidos pela legislação trabalhista, sem os direitos de greve e sindicalização, aplicando-se-lhes as normas que disciplinam o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Parágrafo único - Os servidores a que se refere este artigo serão admitidos para cargos integrantes do Plano de Classificação, com a correspondente remuneração."

Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - As atividades de Administração de Pessoal do Serviço Público Civil da União é organizada sob a forma de sistema, de acordo com o Decreto nº 67.326, de 05 de outubro de 1970.

Integram o Sistema de Pessoal Civil (SIPEC) todas as unidades organizacionais, de qualquer grau, incumbidas especificamente das atividades permanentes de Administração de Pessoal da Administração Direta e das Autarquias (mais ou menos 125 Órgãos).

Criação de Novos Grupos - A Lei nº 5.645/70 que estabelece diretrizes para a Classificação de Cargos do Serviço Públi

co Civil da União, prevê no seu art. 4º: "Outros Grupos, com características próprias, diferenciadas dos relacionados no art. anterior poderão ser estabelecidos ou desmembrados daqueles, se o justificarem as necessidades da Administração, mediante ato do Poder Executivo".

Política Salarial do Serviço Público Civil da União

a) Constituição Federal:

"art. 98 - Os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo, para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas.

Parágrafo único - Respeitado o disposto neste artigo, é vedada vinculação ou equiparação de qualquer natureza para efeito de remuneração do pessoal do Serviço Público."

b) O decreto nº 67.561, de 12 de novembro de 1970, estabelece o plano para execução da Política Salarial do Serviço Civil do Executivo:

"art. 1º - A Política Salarial do Serviço Civil do Poder Executivo observará o princípio da igualdade de retribuição para cargos, funções e empregos de atribuições e responsabilidades iguais ou assemelhadas, inclusive os de direção, chefia e assessoramento, não importando o regime jurídico a que estiverem vinculados.

art. 2º - A implantação da Política Salarial, na forma estabelecida neste decreto, iniciar-se-á pela reformulação dos quadros e tabelas que consignem retribuições diferentes das fixadas para os cargos do Executivo e obedecerá aos seguintes princípios:

I - adoção, para cada grupamento de categorias funcionais que executem atividades da mesma natureza, de escalas de salários básicos uniformes, fixados em função

do vencimento-base do cargo de igual denominação."

Recrutamento e Seleção

a) Pela Constituição Federal:

"art. 97 - Os cargos públicos serão acessíveis a todos os brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei.

§ 1º - A primeira investidura em cargo público dependerá de aprovação prévia, em concurso público de provas ou de provas e títulos, salvo os casos indicados em lei.

§ 2º - Prescindirá de concurso a nomeação para cargo em Comissão, declarados em lei.

§ 3º - Nenhum concurso terá validade por prazo maior de quatro anos contados da homologação."

b) Pelo Decreto-lei nº 200/67 (Reforma Administrativa):

"art. 101 - O provimento de cargos em Comissão e funções gratificadas obedecerá a critérios a serem fixados por ato do Poder Executivo que:

I - estabelecerá os processos de recrutamento com base no Sistema de Mérito.

art. 115 - O DASP é o Órgão Central do Sistema de Pessoal, responsável pelo estudo, formulação de diretrizes, orientação, coordenação, supervisão e controle dos assuntos concernentes à administração do pessoal civil da União.

I - recrutar e selecionar candidatos para os Órgãos da Administração Direta e Autarquias, podendo delegar, sob sua orientação, fiscalização e controle, a realização das provas o mais próximo possível das áreas de recrutamento."

Política Básica da Marinha - (aprovada pela Portaria nº 0161, de 25 de janeiro de 1983, pelo Exmº Sr. Ministro da Ma-

rinha).

Assunto: Pessoal.

P-3 - Dar ênfase ao aperfeiçoamento e emprego do pessoal civil de qualificações administrativas, técnicas e de pesquisas, de modo a obter mais eficiência e melhor aproveitamento dos seus serviços, promovendo, em consequência, a gradativa redução do número de militares em funções que possam ser exercidas por civis.

Estatuto dos Militares - (lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980).

O Estatuto dos Militares em seu art. 4º, que trata da reserva das Forças Armadas, deixou de considerar os Servidores Civis dos Ministérios Militares:

"art. 4º - São considerados reserva das Forças Armadas:

I - Individualmente:

- a) os militares da reserva remunerada; e
- b) os demais cidadãos em condições de convocação ou de mobilização para a ativa.

II - No seu conjunto:

- a) as Polícias Militares; e
- b) os Corpos de Bombeiros Militares.

§ 1º - A Marinha Mercante, a Aviação Civil e as empresas declaradas diretamente relacionadas com a Segurança Nacional são, também, consideradas para efeito de mobilização e de emprego, reserva das Forças Armadas."

Transferência de Reservistas - O art. 246 do Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966, que regulamenta a Lei do Serviço Militar (Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964), estabelece os critérios para a transferência de reservistas de u-

ma Força Armada para outra, tendo em vista que os Servidores Civis dos Ministérios Militares devam ser considerados como reservistas de cada Força Armada:

"art. 246 - A transferência de reservista de uma Força Armada para outra poderá ser feita por conveniência de uma das Forças Armadas ou do reservista.

§ 1º - No caso de conveniência de uma das Forças Armadas, a medida deve ser solicitada ao Ministério a que pertencer o reservista, com os esclarecimentos referentes ao motivo da solicitação. Esses entendimentos poderão ser feitos diretamente entre Regiões Militares, Distritos Navais e Zonas Aéreas."

Lotação de Pessoal Civil - O Decreto nº 84.817, de 18 de junho de 1980, proibiu a criação ou ampliação de quadros ou tabelas permanentes, bem como o preenchimento de cargos ou empregos vagos existentes até a data de sua vigência:

"art. 1º - Até 31 de dezembro de 1981, fica vedada aos Órgãos da Administração Direta, inclusive os dotados de autonomia administrativa e financeira, nas Entidades da Administração Indireta que recebam transferência de recursos do Tesouro Nacional, bem assim nas Fundações mantidas, total ou parcialmente, pela União, a realização de despesas decorrentes de:

I - ingresso de pessoal, qualquer título;

II - criação ou elevação de níveis de cargos ou funções de confiança de direção e assessoramento superiores (DAS), de direção e assistência intermediária (DAI), bem como de função de assessoramento superior (FAS);

III - ampliação de mão-de-obra indireta, que mediante convênio, quer através de firmas particulares de

prestação de serviço;

IV - criação ou ampliação de quadros ou tabelas de empregos permanentes, temporários ou em comissão."

Posteriormente, o Decreto nº 86.795, de 28 de dezembro de 1981, estendeu a proibição do decreto antes aludido (Decreto 84.817, agora sem prazo determinado:

art. 1º - "Fica vedada aos órgãos da Administração Direta, inclusive nos dotados de autonomia administrativa e financeira, nas entidades de Administração Indireta e Fundações instituídas pelo Poder Público, que recebam recursos à conta do Orçamento da União, a realização de despesas decorrentes de:

I - ingresso de pessoal, a qualquer título;

II - ampliação de mão-de-obra indireta, através de firmas particulares de prestação de serviços;

III - contratação de mão-de-obra indireta mediante convênio de qualquer natureza".

Reserva de Vagas para Transferência - O Decreto nº 83.614, de 25 de junho de 1979, determina que fique reservada 1/3 das vagas em cada classe para a transferência de servidores de outros Ministérios, sendo os outros 2/3 destinados 1/3 para concurso e 1/3 para ascensão funcional.

Art. 1º - Os §§ 1º e 2º do artigo 1º e o artigo 2º, ambos do Decreto nº 81.053, de 19 de dezembro de 1977, passam a vigorar com a seguinte redação:

"art. 1º - ...

§ 1º - Transferência é a passagem horizontal de funcionário de um cargo para outro de denominação igual ou diferente, sempre na mesma classe integrante do Quadro Permanente.

§ 2º - Movimentação é a passagem horizontal do empregado de um emprego por outro de denominação igual ou diferente, sempre na mesma classe, integrante da Tabela Permanente.

Art. 2º - São requisitos essenciais da transferência e da movimentação:

- a) interesse comprovado do serviço, previamente manifestado pelo dirigente do órgão ou da entidade, para onde pretender transferir ou movimentar o servidor;
- b) contar o servidor, pelo menos, três anos de efetivo serviço no cargo ou no emprego;
- c) habilitação em concurso público, quando a transferência ou a movimentação ocorrer para cargo ou emprego de denominação diferente.

Parágrafo Único - O funcionário não será transferido para vaga de emprego, ressalvada a hipótese de permuta."

BIBLIOGRAFIA

1. BRASIL. Escola de Guerra Naval. EGN-215-A. Guia para elaboração de teses e monografias. Rio de Janeiro, 1981.
2. _____. FI-219. Guia para elaboração de referências bibliográficas, Rio de Janeiro, 1981.
3. _____. Leis, decretos etc. Decreto nº 67.326 de 5 de outubro de 1970. Diário Oficial, Brasília, 5 out. 1970. Dispõe sobre o sistema de pessoal civil da administração federal e dá outras providências.
4. _____. Decreto nº 67.561 de 12 de novembro de 1970. Diário Oficial, Brasília, 13 nov. 1970. Estabelece o plano de execução da política salarial do serviço civil do Poder Executivo e dá outras providências.
5. _____. Decreto nº 83.614 de 25 de junho de 1979. Diário Oficial, Brasília, 26 jun. 1979. Altera dispositivo do decreto nº 81.053 de 19 de dezembro de 1977, que regulamenta a transferência e a movimentação dos servidores públicos civis da União e de suas autarquias.
6. _____. Decreto nº 84.817 de 18 de junho de 1980. Diário Oficial, Brasília, 19 jun. 1980. Dispõe sobre a realização de despesas de pessoal em órgãos e entidades da administração federal, bem como em fundações instituídas e mantidas pela União.
7. _____. Decreto nº 86.795 de 28 de dezembro de 1981. Diário Oficial, Brasília, 28 dez. 1981. Dispõe sobre a realização de despesas de pessoal e dá outras providências.
8. _____. Decreto-lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967. Diário Oficial, Brasília, 27 fev. 1967. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências.
9. _____. Lei nº 1.711 de 28 de outubro de 1952. Diário Oficial, Rio de Janeiro, 4 nov. 1952. Promulga dispositivo de projeto que se transformou na Lei nº 1.711 de 28 de outubro de 1952.
10. _____. Lei nº 5.645 de 10 de dezembro de 1970. Diário Oficial, Brasília, 11 dez. 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos e serviços civil da União e das autarquias federais e dá outras providências.
11. _____. Lei nº 6.185 de 11 de dezembro de 1974. Diário Oficial, Brasília, 13 dez. 1974. Dispõe sobre os servidores públicos civis da administração federal direta e autarquias, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício e dá outras providências.
12. _____. Lei nº 6.880 de 9 de dezembro de 1980. Diário Oficial, Brasília, 11 dez. 1980. Dispõe sobre o estatuto dos militares.
13. FELIX, A. Nigro. Administração de Pessoal do Serviço Pú-

blico. Public Personnel Administration. Maria de Lourdes Lima Modiano. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1966.

14. FILHO, João de Oliveira. Quer conhecer a Constituição? Rio de Janeiro, Forense, 1974.
15. JUNIOR, José Cretella. Curso de Direito Administrativo, 4ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1975.
16. VIEIRA, Astércio Dardean. A administração de pessoal vista pelos chefes de serviço. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1967.

Public Personnel Administration Maria de Lourdes Lima Mediano Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1966

14. FILHO, João de Oliveira. Guia de contabilidade econômica Rio de Janeiro, 1978

15. JUNIOR, José Cristóvão. Rio de Janeiro, 1978

16. VIEIRA, Assessoria de. Rio de Janeiro, 1978



00006320000066

Desvinculacao da administracao do p
2-A-25

Souza, Jose Estanislau de

Desvinculação da administração
do pessoal civil da Marinha d
o DASP
2-A-25

DESCRIÇÃO

NOME DO SETOR

(66/86)

19 MAR 87

J. Maubrigades

DI. MAUBRIGADES

27 MAR 87

REMOVADO

MAUBRIGADES

18 NOV 87

J. Maubrigades

14 MAR 88

DONTO

10 JUN 1997

ENG MOARES

26 MAR 1998

Francisco Rodru2