



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE DIREITO**

**CRISTIANO RAFAEL ALVES MACHADO**

**NOMEAÇÃO PARA CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA:  
OBEDIÊNCIA A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E ADOÇÃO DE SELEÇÕES  
INTERNAS**

**FORTALEZA**

**2018**

CRISTIANO RAFAEL ALVES MACHADO

NOMEAÇÃO PARA CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA:  
OBEDIÊNCIA A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E ADOÇÃO DE SELEÇÕES  
INTERNAS

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito da Universidade Federal do Ceará,  
como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Cynara Monteiro  
Mariano.

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

M13n

Machado, Cristiano Rafael Alves.

Nomeação para Cargos Comissionados e Funções de Confiança: Obediência a Princípios Constitucionais e Adoção de Seleções Internas / Cristiano Rafael Alves Machado. – 2018.

81 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2018.

Orientação: Profa. Dra. Cynara Monteiro Mariano.

1. Nomeação. 2. Cargo Comissionado. 3. Função de Confiança. 4. Seleção Interna. I. Título.

CDD 340

---

CRISTIANO RAFAEL ALVES MACHADO

NOMEAÇÃO PARA CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA:  
OBEDIÊNCIA A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E ADOÇÃO DE SELEÇÕES  
INTERNAS

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito da Universidade Federal do Ceará,  
como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Cynara Monteiro  
Mariano.

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Cynara Monteiro Mariano (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profa. Dra. Lígia Maria Melo de Casimiro  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Francisco Cláudio Oliveira Silva Filho  
Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Direito  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico este trabalho aos meus pais, Raimundo e Sandra, pelos ensinamentos e inspiração, à minha esposa, Maria Aparecida, pela paciência e colaboração, aos meus filhos, Pedro Lucas e Maria Helena, por serem as minhas razões, e a Deus pela força que me move todos os dias.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço imensamente à professora Cynara que prontamente aceitou me orientar neste trabalho e que, generosamente, disponibilizou seu tempo e conhecimentos, permitindo a este orientando uma abordagem mais ampla e fundamentada do tema.

À professora Lígia e ao mestrando Francisco Cláudio que aceitaram fazer parte da banca examinadora.

Aos colegas de trabalho Jean e Vasco pelo atendimento sempre atencioso em todas as visitas que fiz à biblioteca do TRE-CE.

Aos colegas da Seção de Lotação e Gestão de Desempenho (SEGED) do Tribunal Superior Eleitoral, em especial, à colega Camila Fonseca, pelas informações disponibilizadas sobre as várias seleções internas realizadas pelo TSE.

À servidora Raylena Pontes Cruz, chefe do Núcleo de Atividades Pedagógicas do Instituto Escola Superior de Contas e Gestão Pública Ministro Plácido Castelo (IPC), pelas informações prestadas sobre as seleções internas realizadas pelo Tribunal de Contas do Estado do Ceará.

Ao Dr. Gleydson Antônio Pinheiro Alexandre, membro do Ministério Público de Contas do Estado do Ceará, pelas orientações que possibilitaram o início da pesquisa junto ao TCE do Ceará.

Por fim, aos meus filhos, Pedro Lucas e Maria Helena, por todas as vezes que compreenderam a minha ausência nas brincadeiras e à minha esposa, Maria Aparecida, pela paciência e colaboração que me permitem concluir mais esse projeto.

“A história da administração pública brasileira é a história do estamento, do patrimonialismo, do rei, senhor das terras, das gentes e dos cargos. É a história dos amigos do rei, os quais modernamente se inserem no tecido da administração pública pela via do contrato sem concurso, sem aferição prévia da capacitação.” (STORCK, 1992, p. 70)

## RESUMO

As nomeações para cargos comissionados e funções de confiança na administração pública são atos praticados no exercício de apreciação discricionária e devem ocorrer à luz dos princípios constitucionais da isonomia, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Dessa forma, ao realizar essas nomeações, o administrador público deve optar por instrumentos que garantam a máxima observância aos princípios acima elencados. O presente trabalho demonstra que a mera indicação como forma de ocupação de cargos e funções de confiança não assegura a obediência aos princípios constitucionais que regem a administração pública e que as seleções internas apresentam-se como os instrumentos mais adequados para o preenchimento desses cargos ou funções. Para isso, a metodologia adotada neste trabalho envolve a revisão bibliográfica, a pesquisa documental e o levantamento de dados sobre o quadro de cargos e funções, a estrutura remuneratória e as seleções internas já realizadas no Tribunal de Contas do Estado do Ceará e no Tribunal Superior Eleitoral. A adoção de critérios objetivos e meritórios nas nomeações para cargos comissionados e funções de confiança torna-se urgente, a fim de se afastar o uso indevido dessas nomeações como moeda de troca para a obtenção de apoio político, para o atendimento de interesses particulares ou para a promoção de práticas corruptas.

**Palavras-Chaves:** Nomeação. Cargo Comissionado. Função de Confiança. Seleção Interna.

## **ABSTRACT**

The nominations for commissioned positions and functions of trust in the Public Administration are acts performed in the exercise of discretionary appreciation and must occur in the light of the constitutional principles of isonomy, legality, impersonality, morality, publicity and efficiency. Thus, in making these appointments, the public administrator must opt for instruments that guarantee the maximum compliance with the principles listed above. The present work shows that the mere indication as a form of occupation of positions and functions of trust does not ensure compliance with the constitutional principles which rule the Public Administration and that the internal selections are the most adequate instruments for filling these positions or functions. For this, the methodology adopted in this work involves literature review, documentary research and data collection on the positions and functions, remuneration structure and internal selections already made at the Court of Audit of the State of Ceará and at the Superior Electoral Court. The adoption of objective and meritorious standards in nominations for commissioned positions and functions of trust becomes urgent in order to avoid misuse of these appointments as a bargaining chip to obtain political support, to serve particular interests or to the promotion of corrupt practices.

**Key words:** Nomination. Commissioned Position. Function of Trust. Internal Selection.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Crescimento de pessoas não concursadas no Poder Executivo da União.....	39
Gráfico 2 - Número de seleções internas no TSE por ano.....	55
Gráfico 3 - Distribuição das seleções internas do TSE no período de 2013 a 2017.....	55
Gráfico 4 – Distribuição das seleções internas do TSE entre funções e cargos de confiança no período de 2013 a 2017.....	56

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Cargos efetivos do TCE.....	46
Tabela 2 – Estrutura remuneratória dos cargos comissionados do TCE.....	46
Tabela 3 – Seleções internas realizadas pelo TCE.....	47
Tabela 4 – Cargos efetivos do TSE.....	52
Tabela 5 – Quantidade de cargos comissionados no TSE.....	52
Tabela 6 – Quantidade de funções de confiança no TSE.....	53
Tabela 7 – Estrutura remuneratória dos cargos comissionados do TSE.....	53
Tabela 8 – Estrutura remuneratória das funções de confiança do TSE.....	54

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AgRg	Agravo Regimental
CF	Constituição Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
DAS	Direção e Assessoramento Superior
EC	Emenda Constitucional
FC	Função Comissionada
MPF	Ministério Público Federal
PEP	Painel Estatístico de Pessoal
PETROBRAS	Petróleo Brasileiro S.A.
PP	Pedido de Providências
RESP	Recurso Especial
RMS	Recurso em Mandado de Segurança
SEGED	Seção de Lotação e Gestão de Desempenho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TCE	Tribunal de Contas do Estado
TCM	Tribunal de Contas dos Municípios
TCU	Tribunal de Contas da União
TJCE	Tribunal de Justiça do Estado do Ceará
TRE	Tribunal Regional Eleitoral
TSE	Tribunal Superior Eleitoral

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
2 A DISCRICIONARIEDADE E A AUTOAPLICABILIDADE DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NAS NOMEAÇÕES PARA CARGOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA.....	20
2.1 Função de confiança e cargo comissionado.....	20
2.2 Limitações à discricionariedade.....	21
2.3 A autoaplicabilidade dos princípios constitucionais que regem a administração pública.....	24
3 NOMEAÇÃO PARA CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA E A OBEDIÊNCIA A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.....	26
3.1 Princípio da impessoalidade.....	26
3.2 Princípio da moralidade.....	28
3.3 Princípio da publicidade.....	31
3.4 Princípio da eficiência.....	31
3.5 Princípio da isonomia.....	34
3.6 Critério da confiança.....	35
3.7 Meritocracia.....	36
4 DESVANTAGENS DA AUSÊNCIA DE SELEÇÕES INTERNAS.....	38
5 ADOÇÃO DE SELEÇÕES INTERNAS NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ.....	44
5.1 Breve histórico do Tribunal de Contas do Estado do Ceará.....	44
5.2 Quadro de cargos do Tribunal de Contas do Estado do Ceará.....	45
5.3 O processo seletivo interno no Tribunal de Contas do Estado do Ceará .....	47
6 ADOÇÃO DE SELEÇÕES INTERNAS NO ÂMBITO DO TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL.....	50
6.1 Breve histórico do Tribunal Superior Eleitoral.....	51
6.2 Quadro de cargos efetivos, cargos em comissão e funções de confiança do Tribunal Superior Eleitoral.....	52
6.3 O processo seletivo interno no Tribunal Superior Eleitoral.....	54
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS.....	63

ANEXO A - EDITAL N.º 01/2016.....	68
ANEXO B - PROCESSO DE SELEÇÃO INTERNA N.º 2/2018.....	75

## 1 INTRODUÇÃO

A adoção de critérios objetivos e meritórios na nomeação para cargos comissionados e funções de confiança, a despeito dos avanços apresentados em alguns órgãos públicos, ainda enfrenta resistência, uma vez que representa a perda do poder presente na mera indicação.

No entanto, o administrador público deve conscientizar-se que esse poder é apenas por ele exercido em nome do povo, não podendo fascinar-se com tal poder ou utilizá-lo para criar em seu entorno uma rede de dependentes. Não pode, muito menos, fazer uso das nomeações para cargos e funções de confiança com fim de engendrar seu crescimento social, político ou econômico. O uso desvirtuado desse poder promove um distanciamento entre a administração pública e os administrados, fortalecendo a crise de desconfiança e decepção em que estão afundados os poderes da nossa república.

A compreensão desse tema requer o entendimento da natureza dos cargos em comissão e das funções de confiança, da discricionariedade do administrador público na nomeação para esses cargos e funções e da autoaplicabilidade dos princípios constitucionais elencados no art. 37 da Constituição Federal.

É nesse sentido que o Capítulo 2, intitulado “A Discricionariedade e a Autoaplicabilidade dos Princípios Constitucionais nas Nomeações para Cargos e Funções de Confiança” apresenta as bases sobre as quais o presente trabalho foi construído. O subtítulo 2.1, “Função de Confiança e Cargo Comissionado”, traz uma breve explanação sobre a natureza dos cargos e funções de confiança, evidenciando as diferenças desses conjuntos de atribuições e ressaltando suas características comuns. No subtítulo 2.2, intitulado “Limitações à Discricionariedade”, demonstrou-se que, nas nomeações para cargos comissionados e funções de confiança, tem o administrador o dever de adotar a opção que melhor satisfaça o interesse público, logo, lhe cabe optar por procedimento que confira a maior efetividade possível aos princípios basilares da administração pública. E abordando esse dever do administrador de observância aos princípios constitucionais, o subtítulo 2.3, denominado “A autoaplicabilidade dos princípios constitucionais que regem a administração pública”, expõe o posicionamento doutrinário e do Supremo Tribunal Federal sobre a aplicação dos princípios insculpidos no artigo 37, diante da ausência de norma específica. Demonstrou-se nesse capítulo que, independentemente da existência de normas que definam critérios a serem adotados nas nomeações para cargos e funções

de confiança, esses atos devem observância aos princípios da impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e isonomia.

Superada a fase em que são apresentados os fundamentos para a realização deste trabalho, no Capítulo 3, “Nomeação para cargos comissionados e funções de confiança e a obediência a princípios constitucionais” realizou-se a análise, em particular, da aplicação de cada um dos princípios acima mencionados nas nomeações para cargos e funções de confiança. No subtítulo 3.1, demonstrou-se a dificuldade de se assegurar a aplicação do princípio da impessoalidade, quando as nomeações ocorrem com base na mera indicação, e que as seleções internas associadas aos concursos públicos permitem que o princípio da impessoalidade se irradie desde o ingresso nas carreiras públicas até o acesso a cargos e funções de confiança.

O princípio da moralidade é abordado no subtítulo 3.2 que expõe a obrigação do administrador público de observar não apenas a lei, mas também padrões de comportamento estimados pela sociedade, devendo evitar a realização de nomeações para cargos em comissão e funções de confiança com o intuito de atender interesses particulares. Nesse subtítulo, demonstrou-se, mais uma vez, que a mera indicação é incapaz de garantir que as nomeações não ocorram com base em interesses pessoais, os quais não se restringem apenas às relações de parentesco. Demonstrou-se, também, que a adoção de seleções internas assegura a observância ao princípio da moralidade, mesmo nos casos em que existam relações pessoais entre o nomeado e a autoridade nomeante ou entre esta e um parente ou “padrinho” do nomeado.

O subtítulo 3.3 trata do princípio da publicidade que garante a todo o cidadão a oportunidade de fiscalizar os atos do administrador público, como as nomeações para cargos e funções de confiança. Quando essas nomeações partem da mera indicação, interesses particulares podem ser acobertados, ao passo que seleções internas, com editais publicados em canais acessíveis a toda a população, deixam de forma clara quais foram os critérios adotados para a realização desses atos.

O subtítulo 3.4 traz a análise do princípio da eficiência que está estreitamente relacionado com a adoção de seleções internas, uma vez que não há como assegurar a prestação de um serviço público eficiente sem se aferir, de forma impessoal e objetiva, a qualificação técnico-profissional daqueles que exercem atividades de direção, chefia e assessoramento.

No subtítulo 3.5, demonstrou-se que a adoção de seleções internas, em substituição da mera indicação, assegura a plena obediência ao princípio da isonomia.

Em um primeiro momento, esse princípio é resguardado pela realização de concursos públicos e, nas nomeações para cargos comissionados e funções de confiança, as seleções internas garantem a sua plena aplicação.

Além da obediência aos princípios constitucionais, realizou-se a análise dos critérios da confiança e da meritocracia. O subtítulo 3.6, intitulado “Critério da Confiança”, trata da natureza da confiança que é peculiar aos cargos comissionados e às funções gratificadas. Demonstrou-se que a confiança pode apresentar aspecto relacionado ao alinhamento político entre a autoridade nomeante e o nomeado, sendo que esse aspecto é relevante apenas quando o cargo ocupado pelo nomeado é de natureza política. Por outro lado, independentemente da natureza política do cargo, a confiança deverá sempre se fundamentar em critérios objetivos que permitam a aferição da qualificação e das habilidades do nomeado para o bom desempenho do cargo ou da função.

Por fim, o subtítulo 3.7, denominado “Meritocracia”, traz a análise do critério meritório nas nomeações para funções e cargos de confiança. Quando essas nomeações adotam o critério meritório, os indivíduos que realizam com zelo suas atribuições e que buscam a constante qualificação passam a ter a oportunidade de crescimento profissional dentro de suas instituições, o que, além de constituir mecanismo motivacional, reflete positivamente sobre o serviço público prestado.

E para assentar de forma mais incisiva a necessidade da adoção de seleções internas, o Capítulo 4, “Desvantagens da ausência de seleções internas”, expõe uma série de problemas que envolvem as nomeações para cargos e funções de confiança respaldadas em indicações ou em critérios subjetivos, como a queda na eficiência dos serviços públicos, os entraves à profissionalização da gestão pública, a proliferação de cargos comissionados na estrutura da administração pública, o uso desses cargos como cabide de empregos ou moeda de troca por apoio político, a descontinuidade no planejamento e implementação de políticas organizacionais e o uso das nomeações, sobretudo para cargos de direção, com o objetivo de promover o cometimento de práticas corruptas.

Encerrando o desenvolvimento do presente trabalho, os Capítulos 5 e 6 trazem a análise da adoção de seleções internas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Ceará e do Tribunal Superior Eleitoral respectivamente. No subtítulo 5.1, apresentou-se um breve histórico sobre o TCE do Ceará e suas competências, as quais foram ampliadas após a extinção do Tribunal de Contas dos Municípios. O quadro de cargos efetivos e cargos comissionados do TCE do Ceará e a taxa de ocupação dos cargos em comissão

por pessoas que não pertencem ao seu quadro efetivo são abordados no subtítulo 5.2. A análise da conformidade das seleções internas realizadas pelo TCE do Ceará com os princípios constitucionais tratados neste trabalho é feita no subtítulo 5.3, com destaque para seleção destinada ao preenchimento de cargo comissionado que também foi aberta para o público externo.

As competências do Tribunal Superior Eleitoral e um breve histórico daquela corte são apresentados no subtítulo 6.1. No subtítulo 6.2, realizou-se a exposição da quantidade de cargos e funções de confiança do TSE, bem como da estrutura remuneratória e da taxa de ocupação dos cargos em comissão por pessoas sem vínculo com a administração pública. Por fim, no subtítulo 6.3, avaliou-se o número de seleções internas já realizadas pelo TSE, o crescimento e a distribuição das seleções destinadas ao preenchimento de cargos e funções de confiança existentes naquele tribunal, entre os anos de 2013 e 2017. Além disso, verificou-se a compatibilidade dos processos seletivos internos promovidos pelo TSE com os princípios constitucionais aqui analisados.

Os resultados dessas análises ratificam a necessidade de se editar ato normativo que torne as seleções internas procedimentos de observância obrigatória antes da realização de nomeações para cargos e funções de confiança, a fim de que essas seleções não representem processos esporádicos, com alcance limitado aos cargos e funções de mais baixa remuneração e dependentes da boa vontade dos administradores públicos, pois, são as seleções internas os instrumentos colocados à disposição da administração pública para garantir a maior efetividade aos princípios constitucionais.

Para a elaboração do presente trabalho foi empreendida pesquisa baseada na revisão bibliográfica e pesquisa documental. Inicialmente, a pesquisa partiu de livros clássicos dos ramos do Direito Administrativo e do Direito Constitucional e se estendeu para artigos relacionados especificamente com o tema. Na pesquisa documental, foram analisadas normas referentes ao objeto do presente trabalho, relatórios disponíveis em sítios eletrônicos governamentais, julgados de tribunais pátrios e reportagens.

Para construir o panorama sobre a adoção de seleções internas entre os tribunais com jurisdição sobre o território do estado do Ceará, foram encaminhadas consultas às ouvidorias do Tribunal de Justiça do Ceará, do Tribunal Regional Federal da 5ª Região, do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e do Tribunal de Contas do Estado do Ceará, solicitando informações sobre os procedimentos que antecedem a nomeação para cargos em comissão e funções de confiança, notadamente, sobre a prévia realização de seleções internas.

As mesmas informações foram solicitadas às ouvidorias dos 27 (vinte e sete) Tribunais Regionais Eleitorais e do Tribunal Superior Eleitoral, para elaboração do cenário de adoção das seleções internas no âmbito da Justiça Eleitoral. Ao final dessas consultas, foram selecionados o Tribunal de Contas do Estado do Ceará, por apresentar-se como o único tribunal no Ceará que já empreendeu esse tipo de seleção, e o Tribunal Superior Eleitoral, em virtude da expressiva quantidade de processos seletivos já realizados e pela sua utilização também como instrumento de gestão por competências.

Após essa definição, foram analisados os editais das seleções internas promovidas pelo TCE do Ceará e os editais referentes às 55 (cinquenta e cinco) seleções realizadas pelo TSE, entre os anos de 2013 e 2017.

## 2 A DISCRICIONARIEDADE E A AUTOAPLICABILIDADE DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NAS NOMEAÇÕES PARA CARGOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA.

Antes de adentrar na análise da discricionariedade e da aplicação dos princípios constitucionais que regem a administração pública em nomeações para cargos comissionados e funções de confiança, torna-se necessária a compreensão da natureza desses cargos e funções.

### 2.1 Função de confiança e cargo comissionado

Segundo Graef (2009), a função de confiança, também denominada de função gratificada, engloba um conjunto adicional de responsabilidades que é atribuído, conforme disposição constitucional, a ocupante de cargo efetivo. Justamente por ser um conjunto de atribuições a serem adicionadas àquelas que já compõem o cargo efetivo, o autor ressalta que é necessário haver compatibilidade entre os deveres do cargo efetivo e as incumbências da função de confiança, caso contrário, a função corresponderá, na realidade, a outro cargo.

O cargo comissionado ou de confiança, por sua vez, é espécie de cargo público, conforme disposto no art. 3º da Lei n.º 8.112/90.

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**. (grifou-se)

Portanto, a partir da definição legal, pode-se compreender que o cargo comissionado, como espécie de cargo público, compõe a estrutura organizacional da administração, pois, ao contrário da função de confiança, representa um conjunto autônomo de competências e não apenas um feixe de atribuições adicionais. Desse modo, o cargo comissionado é, de fato, um lugar dentro do quadro funcional da administração pública.

Cumprе ressaltar, também, as semelhanças entre as funções de confiança e os

cargos em comissão. Segundo determinação constitucional, esses cargos e funções devem ser destinados a atividades de direção, chefia e assessoramento. Além disso, a nomeação para funções de confiança e cargos comissionados ocorre sem a prévia realização de concurso público e a exoneração depende exclusivamente da autoridade nomeante (CARVALHO FILHO, 2013, p. 644).

## 2.2 Limitações à discricionariedade

A nomeação para funções e cargos de confiança está presente na história brasileira desde o período colonial. Os donatários de capitânias hereditárias recebiam da coroa portuguesa poderes para nomear, conforme seus interesses, pessoas para o exercício de funções públicas (PRADO JÚNIOR, p. 15-16). No entanto, em um Estado Democrático de Direito, não há espaço para a prática de atos arbitrários, pois as autoridades públicas devem se resignar à lei que concede a essas autoridades, em determinados casos, apenas certa parcela de liberdade ou discricção.

Discricionariedade que, segundo lição de Di Pietro (2007, p. 67-69), é concedida ao administrador público para que, na avaliação do caso concreto, eleja uma dentre duas ou mais soluções válidas perante o direito, em vista da impossibilidade do legislador prever todas as situações possíveis ou em razão da inviabilidade de se estabelecer procedimentos que logo se tornariam inadequados ante as mudanças da vida social.

No entanto, a discricionariedade não pode ser confundida com o poder de optar, de forma indiferente, por qualquer dos caminhos abstratamente admitidos pela norma. Nesse sentido, Mello (2010, p. 15-16) desfaz visão que normalmente se tem sobre a discricionariedade:

Só assim poderá ser corretamente *entendido e dimensionado*, compreendendo-se, então, que o que há é um *dever discricionário*, antes que um “poder” discricionário. Uma vez assentido que os chamados poderes são meros veículos instrumentais para propiciar ao obrigado cumprir o seu dever, ter-se-á da discricionariedade, provavelmente, uma visão totalmente distinta daquela que habitualmente se tem.

Sabe-se que a idéia corrente da discricionariedade, entretanto, enfatiza a noção de “poder”. Enfatiza, de conseguinte, a presunção de que o agente público, quando a lei lhe outorga aquilo que se denomina discricionariedade, dispõe de um poder para fazer escolhas livres, na suposição de que dentre as alternativas comportadas pela norma em abstrato, quaisquer delas são de indiferente aplicação no caso concreto. É esta a idéia que normalmente se tem de discricionariedade.

Então, o que há, na realidade, é um dever discricionário que encontra fundamento não apenas na lei aplicável ao caso concreto. Conforme Di Pietro (2007, p. 71), a discricionariedade baseia-se em leis ou regulamentos que, por sua vez, assentam-se na norma de maior grau, a constituição, portanto, ao praticar um ato discricionário, a administração pública deve respeitar não apenas os limites impostos pela lei aplicanda, mas também os limites presentes no próprio ordenamento jurídico. Segundo a autora, essa limitação mais ampla é exigência do princípio da legalidade:

[...] em sentido amplo, o princípio da legalidade adquire um conteúdo axiológico, que exige conformidade da Administração Pública com o *Direito*, o que inclui, não apenas a lei, em sentido formal, mas todos os princípios que são inerentes ao ordenamento jurídico do Estado de Direito Social e Democrático. Nesse sentido, pode-se dizer que o princípio da legalidade constitui o limite único à discricionariedade administrativa. (DI PIETRO, 2007, p. 137)

Além da observância aos limites decorrentes do ordenamento jurídico, no exercício de apreciação discricionária, o exame do caso concreto torna-se imprescindível, pois, conforme adverte Mello (2010, p. 36-37), a norma é apenas condição necessária, mas não suficiente para que a discricionariedade ocorra. Diante do caso concreto, consoante lição do autor, é que se torna possível definir a amplitude da discricionariedade, excluindo algumas soluções admitidas em lei e podendo, inclusive, indicar uma única solução como a melhor ou mais adequada.

Assim, quando a lei permite ao administrador público agir de forma discricionária, na verdade, lhe impõe o dever de realizar a escolha que melhor atenderá ao interesse público, dentro dos limites legais (MELLO, 2010, p. 32). Nessa mesma perspectiva, Pazzaglini Filho (2003, p. 112) afirma que:

[...] o agente público, dentro do espaço discricionário conferido, *in abstracto*, pela norma jurídica, tem o dever legal, perante a situação fática, de adotar a medida ou solução que melhor atenda aos princípios constitucionais que informam sua atuação. Quer dizer, tem o dever jurídico de escolher a medida ou solução legal e ética, mais eficiente, razoável e adequada para o atendimento do interesse público.

Desse modo, por ser a nomeação para cargos e funções de confiança um ato praticado no exercício de apreciação discricionária, o administrador público tem o dever de avaliar que instrumentos podem ser utilizados para atender, com uma maior perfeição, o interesse público. Nessa avaliação, diante do caso concreto, pode a discricionariedade desaparecer, apesar de prevista na norma. Entre optar pela mera indicação ou realizar a nomeação a partir de prévio processo seletivo, qual caminho seguir?

Diante da existência de servidores no quadro funcional com a qualificação

necessária para o exercício do cargo ou função, não há razão para se adotar a mera indicação, conforme será demonstrado neste trabalho. Nesse caso, a mais plena satisfação do interesse público é alcançada por meio de processo seletivo interno, e a discricionariedade aludida no campo normativo desaparece.

Por outro lado, nos casos de urgência na ocupação de cargo em comissão ou função de confiança combinada com a ausência de servidores qualificados, a simples indicação da autoridade nomeante apresenta-se como opção razoável até a adoção das medidas necessárias para o suprimento de pessoal capacitado, como a promoção de treinamentos ou a realização de concurso público.

Logo, a adoção de seleções internas pode se apresentar como a solução ótima para a ocupação de cargos e funções de confiança em muitos órgãos públicos ou como uma opção inviável para certas realidades, ou seja, a discricionariedade presente no plano abstrato pode ou não subsistir *in concreto*.

Ademais, seja por meio de mera indicação ou seleção interna, as nomeações para cargos comissionados e funções de confiança devem observância às restrições existentes em nosso ordenamento jurídico. E quais seriam essas restrições? Elas precisam estar positivadas ou podem decorrer diretamente dos princípios constitucionais? Ao realizar nomeações por meio da mera indicação, a administração pública assegura a obediência a tais restrições? A adoção de seleções internas permite que a administração pública atenda a essas restrições?

As respostas a essas indagações possibilitam que as nomeações para cargos e funções de confiança sejam submetidas a um processo de refinamento e adequação aos princípios constitucionais, abandonando critérios precários baseados em avaliações subjetivas ou, ainda pior, voltados para a satisfação de interesses outros que não o público.

As nomeações para cargos e funções de confiança precisam ser fundamentadas em critérios capazes de afastar o nepotismo, o apadrinhamento e a troca de favores. Essas práticas contaminam as nomeações e, por si só, já afrontam princípios basilares da administração pública, mas podem ser ainda mais prejudiciais, quando abrem espaço para a corrupção.

### 2.3 A autoaplicabilidade dos princípios constitucionais que regem a administração pública

A administração pública deve observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, consoante disposto no art. 37 da nossa Carta Magna.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:  
[...]

Sendo assim, por força de norma constitucional, a administração pública, na prática de qualquer de seus atos, deve pautar sua conduta nos princípios acima citados e isso independe de lei específica, pois, conforme ensina Canotilho (1992, p. 352), os princípios constitucionais não são meras recomendações morais ou éticas, mas constituem regras jurídicas de hierarquia superior às demais e positivamente vinculantes. Nesse mesmo sentido:

Em sua natureza jurídica, os princípios constitucionais têm normatividade incontestável, quer dizer, contêm-se nas normas jurídicas do sistema fundamental. Estas normas, nas quais residem os princípios constitucionais, são superiores a quaisquer outras, em razão do conteúdo expressa e implicitamente nelas formalizado.  
[...]  
A norma que dita um princípio constitucional não se põe à contemplação, como ocorreu em períodos superados do constitucionalismo; põe-se à observância do próprio Poder Público do Estado e de todos os que à sua ordem se submetem e da qual participam.  
Sendo a Constituição uma lei, não se pode deixar de concluir que todos os princípios que nela se incluem, expressa ou implicitamente, são leis, normas jurídicas postas à observância insuperável e incontornável da sociedade estatal. (ROCHA, 1994, p. 26)

Vale ressaltar, ainda, que os princípios constitucionais são normas que orientam a atuação, inclusive, de outras normas constitucionais (CARRAZZA, 1986, p. 13). Logo, fundamentar a mera indicação para a ocupação de cargos e funções de confiança na discricionariedade prevista no texto constitucional (art. 37, inciso II) não é suficiente, uma vez que essa norma deve se pautar nos princípios constitucionais norteadores da administração pública.

Por conseguinte, pode-se concluir que as iniciativas do Conselho Nacional de Justiça evidenciadas através das resoluções n.º 07/2005 (combate ao nepotismo) e n.º

88/2009 (estabelece limites mínimos para ocupação de cargos comissionados por servidores das carreiras do judiciário), apesar de extremamente importantes para o processo de moralização do Poder Judiciário, apenas positivaram de forma mais específica o que já se poderia depreender diretamente dos princípios insculpidos no art. 37, *caput*, da CF/88. O mesmo se pode afirmar sobre a Súmula Vinculante n.º 13 do Supremo Tribunal Federal que veda a prática do nepotismo na administração pública em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Nessa mesma perspectiva, o Ministro Carlos Ayres Britto, ao relatar a ADC n.º 12/DF, já defendia a autoaplicabilidade dos princípios constitucionais presentes no *caput* do art. 37, afirmando que as restrições impostas pela Resolução n.º 07 do CNJ não atentam contra a liberdade de nomeação e exoneração dos cargos em comissão e funções gratificadas, pois referidas restrições seriam, em verdade, deduções dos princípios republicanos que regem a atuação da administração pública.

Logo, independentemente de norma que estabeleça critérios para a ocupação de funções e cargos de confiança, as nomeações devem ocorrer à luz dos princípios constitucionais da isonomia, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. E a violação a qualquer um desses princípios é:

[...] muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isto porque, com o ofendê-lo, abatem-se as vigas que os sustentam, e alui-se toda a estrutura nelas esforçada. (MELLO, 2015, p. 987)

Dessa forma, o administrador público, ao seguir por caminho que pode levar à violação de princípios constitucionais, ou, ao se negar a trilhar caminho que conceda a máxima efetividade a esses princípios, vai de encontro a todo um conjunto de normas e valores que dão sustentação à administração pública.

### 3 NOMEAÇÃO PARA CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA E A OBEDIÊNCIA A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Diante da necessidade de observância aos princípios constitucionais acima elencados, torna-se fundamental uma análise, em particular, da aplicação de cada um desses princípios nas nomeações para cargos comissionados e funções de confiança. Além disso, por serem pressupostos importantes nessas nomeações, também é indispensável o estudo dos critérios da confiança e mérito.

#### 3.1 Princípio da impessoalidade

Segundo Gomes (2012, p. 35), o princípio da impessoalidade exige da administração pública um agir livre de discriminações, banindo a instituição de privilégios ou distinções que contrariem o ordenamento jurídico.

Portanto, segundo o princípio da impessoalidade, a administração pública deve manter-se numa posição de neutralidade em relação aos administrados, ficando proibida de estabelecer discriminações gratuitas, somente poderá fazer discriminações que se justifiquem em razão do interesse coletivo, pois as gratuitas caracterizam ilegalidades. Mas como garantir que o administrador público guardará essa neutralidade em uma nomeação para função de confiança ou cargo comissionado, ante a ausência de critérios objetivos? Diante da nomeação de pessoa sem vínculo com a administração pública ou mesmo servidor do quadro efetivo, como resguardar o princípio da impessoalidade e assegurar que a nomeação se baseou em critérios meritocráticos e não em critérios subjetivos como amizade, parentesco e outros?

A parte final do inciso II, bem como o disposto no inciso V, ambos do art. 37, da CF/88, permitem que as nomeações para cargos e funções de confiança ocorram de forma discricionária, apenas limitando o universo dessas nomeações.

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, **ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;**

[...]

V - as funções de confiança, **exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo**, e os cargos em comissão, a serem preenchidos **por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei**, destinam-se apenas às atribuições de **direção, chefia e assessoramento**; (grifou-se)

Contudo, ainda que essas nomeações sejam atos submetidos à apreciação discricionária do administrador público, elas não podem ser motivadas por critérios subjetivos. Nesse sentido, Mello (2015, p. 111) adverte que:

[...] o fato de a lei conferir ao administrador certa liberdade (margem de discricção) significa que lhe deferiu o encargo de adotar, ante a diversidade de situações a serem enfrentadas, a providência mais adequada a cada qual delas. Não significa, como é evidente, que lhe haja outorgado o poder de agir ao sabor exclusivo de seu íbito, de seus humores, paixões pessoais, excentricidades ou critérios personalíssimos, e muito menos significa que liberou a Administração para manipular a regra de Direito de maneira a sacar dela efeitos não pretendidos nem assumidos pela lei aplicanda.

Dessa forma, restringir-se à aplicação do disposto no art. 37, incisos II e V, não é suficiente para garantir a observância ao princípio da impessoalidade, pois referidos dispositivos limitam-se a determinar que as funções de confiança e os cargos comissionados sejam destinados a funções de direção, chefia e assessoramento, limitando o universo das nomeações para funções de confiança aos servidores ocupantes de cargo efetivo e parte das nomeações para cargos comissionados aos servidores de carreira. Não há nenhuma previsão, nos mencionados dispositivos, sobre outros critérios a serem observados na escolha dos ocupantes para funções gratificadas e cargos em comissão.

A solução para essa aparente lacuna é dada pela própria constituição que estabelece, também em seu art. 37, inciso II, o concurso público como forma de investidura em cargo ou emprego público. Por meio de concurso, a administração pública visa selecionar aqueles que possuam as qualificações necessárias para o bom desempenho das atividades relacionadas ao cargo, emprego ou função e, com isso, procura alcançar uma maior satisfação do interesse público.

Se a realização de concurso foi estabelecida pela constituição como a forma primordial de ingresso nas carreiras públicas, não há fundamento para afastar a realização de seleções para a ocupação de funções de confiança e cargos comissionados. Em observância ao princípio da economicidade e para tornar mais célere o processo de nomeação, as seleções para ocupação de funções e cargos de confiança devem ser, em regra, organizadas pelo próprio órgão e destinadas aos funcionários do seu quadro efetivo. Portanto, salvo casos excepcionais que serão mencionados adiante,

essas seleções são processos internos baseados em critérios objetivos e voltadas à escolha do candidato com as habilidades e os conhecimentos necessários para o melhor exercício da função ou do cargo.

Com a adoção de seleções internas, o princípio da impessoalidade se irradia desde o provimento de cargos ou empregos públicos até a ocupação de funções e cargos de confiança. A primeira seleção (o concurso público) permite que qualquer indivíduo, ainda que parente ou amigo de autoridade pública, uma vez logrando êxito no certame, possa ingressar na administração pública e a segunda seleção (a seleção interna) permite que aqueles aprovados no concurso público ocupem funções de confiança ou cargos comissionados por critérios meritocráticos.

### 3.2 Princípio da moralidade

Conforme Di Pietro (2007, p. 154), o princípio da moralidade impõe ao administrador público o dever de agir em consonância com elementos éticos como honestidade, equilíbrio e boa-fé. Dessa forma, o princípio da moralidade exige do administrador público muito mais do que a mera obediência à lei, sua observância eleva o ato administrativo a um *status* superior, pois mesmo onde a lei permite a discricionariedade, o administrador deverá pautar sua atuação por padrões éticos estimados pela sociedade, afastando-se, por exemplo, do uso condenável da administração pública para a concessão de favores em virtude de laços de parentesco ou para atender interesses de companheiros de partido.

Por ser um princípio que ascende o ato administrativo ao mais elevado patamar de excelência, a observância ao princípio da moralidade é requisito indispensável de legitimação e validade dos atos administrativos. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal se manifestou no julgamento da ADI n.º 4125/TO, cujo trecho da ementa segue abaixo:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. EXPRESSÃO “CARGOS EM COMISSÃO” CONSTANTE DO CAPUT DO ART. 5º, DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 5º E DO CAPUT DO ART. 6º; DAS TABELAS II E III DO ANEXO II E DAS TABELAS I, II E III DO ANEXO III À LEI N. 1.950/08; E DAS EXPRESSÕES “ATRIBUIÇÕES”, “DENOMINAÇÕES” E “ESPECIFICAÇÕES” DE CARGOS CONTIDAS NO ART. 8º DA LEI N. 1.950/2008. CRIAÇÃO DE MILHARES DE CARGOS EM COMISSÃO. DESCUMPRIMENTO DOS ARTS. 37, INC. II E V, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E DOS PRINCÍPIOS DA

PROPORCIONALIDADE E DA MORALIDADE ADMINISTRATIVA. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE.

[...]

5. A criação de 28.177 cargos, sendo 79 de natureza especial e 28.098 em comissão, não tem respaldo no **princípio da moralidade administrativa, pressuposto de legitimação e validade constitucional dos atos estatais.** (grifou-se)

Logo, com base em padrões de comportamento que a sociedade espera do administrador público, podemos afirmar ser imoral a nomeação de um parente ou amigo de determinada autoridade pública para cargo comissionado ou função de confiança. E ainda que o nomeado não tenha qualquer relação de parentesco com a autoridade nomeante ou não haja a configuração de uma possível troca de favores, se o motivo que determina a nomeação é uma relação subjetiva de outra natureza, mesmo que o nomeado reúna as competências necessárias para o bom exercício do cargo ou da função, a nomeação fere os princípios da moralidade e da impessoalidade. Logo, apesar de atendidos critérios de qualificação, a nomeação pode configurar um ato imoral. Nesse sentido, adverte Di Pietro (2007, p. 161) que:

É principalmente no âmbito dos atos discricionários que se encontra campo mais fértil para a prática de atos imorais, pois é neles que a Administração Pública tem liberdade de opção entre várias alternativas; todas elas válidas perante o direito. Ora, pode perfeitamente ocorrer que a solução escolhida pela autoridade, embora permitida pela *lei*, em sentido formal, contrarie valores éticos não protegidos diretamente pela regra jurídica, mas passíveis de proteção por estarem subjacentes em determinada coletividade.

Então, qual seria a solução? Como se poderia garantir, diante da existência de uma relação subjetiva entre o nomeado e a autoridade nomeante ou entre esta e um parente ou “padrinho” do nomeado, que essa relação não foi levada em consideração no momento da nomeação?

Novamente, a realização de seleções internas apresenta-se como o melhor caminho a ser seguido, pois, mesmo que o indivíduo nomeado seja parente de alguma autoridade pública, se ele se submeteu ao concurso público e passou a integrar o quadro efetivo de determinado órgão e, após processo de seleção promovido internamente pela administração, foi selecionado para ocupar cargo em comissão ou função de confiança, não há de se falar em violação dos princípios da moralidade e da impessoalidade. Todo o processo restará regido por um sistema meritório que permitirá a seleção do indivíduo mais bem preparado para o exercício da função.

Outrossim, as seleções internas, assim como já adotado em concursos públicos, podem incluir a análise da vida pregressa do candidato à função de confiança ou cargo comissionado, a fim de levantar fatos que desabonem a sua nomeação, resguardando,

dessa forma, a moralidade administrativa. Essa análise deve compreender, segundo julgado da 6ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, no RMS Nº 24.287–RO, não apenas o cometimento de infrações penais, mas também a conduta moral e social do candidato no decorrer de sua vida. Se tal investigação é realizada como fase eliminatória em muitos concursos públicos, por que não adotá-la para nomeação daqueles que ocuparão posições de comando dentro da administração pública?

Com o objetivo de preservar a imagem dos cargos públicos e da administração pública como um todo, não se pode admitir que funções de chefia, direção e assessoramento, sobretudo no alto escalão da administração, sejam ocupadas por pessoas que não guardem um comportamento reto e probo, o que, aliás, deve ser exigido de todo agente público. Seguindo nessa linha de raciocínio, pode-se afirmar ser inaceitável e uma afronta à moralidade administrativa a nomeação de indivíduo para o exercício de atividades para as quais, segundo a análise de sua vida pregressa, haja uma gritante incompatibilidade. Dessa maneira, não se pode permitir, por exemplo, a nomeação para Ministro da Fazenda de indivíduo envolvido em prática de sonegação fiscal ou para Ministro do Trabalho daquele que já demonstrou inobservância às leis trabalhistas.

Com o intuito de resguardar a moralidade e a probidade nas nomeações para cargos e funções de confiança, a resolução n.º 156/2012<sup>1</sup> do CNJ, em seus artigos 1º e 2º, passou a proibir, no âmbito do Poder Judiciário, nomeações de pessoas que tenham praticado atos tipificados como causa de inelegibilidade.

---

1 Art. 1º Fica proibida a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão, incluídos os de natureza especial, de pessoa que tenha sido condenada em decisão com trânsito em julgado ou proferida por órgão jurisdicional colegiado, nos seguintes casos:

I - atos de improbidade administrativa;

II – crimes:

a) contra a administração pública;

b) contra a incolumidade pública;

c) contra a fé pública;

d) hediondos;

e) praticados por organização criminosa, quadrilha ou bando;

f) de redução de pessoa à condição análoga à de escravo;

g) eleitorais, para os quais a lei comine pena privativa de liberdade;

h) de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores.

Art. 2º Na mesma proibição do art. 1º incidem aqueles que tenham:

I - praticado atos causadores da perda do cargo ou emprego público;

II - sido excluídos do exercício da profissão, por decisão sancionatória judicial ou administrativa do órgão profissional competente;

III - tido suas contas relativas ao exercício de cargos ou funções públicas rejeitadas por irregularidade insanável que configure ato doloso de improbidade administrativa, por decisão irrecurável do órgão competente.

### **3.3 Princípio da publicidade**

Mello (2015, p. 117) informa que a origem do princípio da publicidade está na necessidade de transparência nos atos da administração pública, pois todo poder emana do povo e em seu nome é exercido. Assim, deve ser assegurado a todo cidadão o direito de fiscalizar os atos da administração pública e, para isso, esses atos devem ser dotados da mais completa clareza.

Consequentemente, as nomeações para cargos e funções de confiança não podem se esquivar da obrigação de transparência, a fim de se evitar que apadrinhamentos ou troca de favores sejam acobertados sob a alegativa da discricionariedade.

Nessa perspectiva, as seleções internas garantem a fiscalização por parte de qualquer cidadão dos critérios que foram observados para a ocupação de funções gratificadas e cargos em comissão por meio da publicação prévia de editais que estabeleçam regras claras, objetivas e fundamentadas nas competências individuais.

Ademais, a adoção das seleções internas tendem a aumentar a credibilidade da população em relação à administração pública, pois são capazes de banir aquelas nomeações que escondem o fim espúrio de satisfazer interesses privados com o uso de recursos públicos e ainda permitem a consagração da meritocracia.

### **3.4 Princípio da eficiência**

Consoante Custódio Filho (1999, p. 73), o princípio da eficiência abrange três aspectos do serviço público, quais sejam: a utilidade para o cidadão, a agilidade na prestação do serviço e a menor onerosidade para o erário.

Desse modo, o princípio da eficiência relaciona-se com o resultado e a qualidade do serviço público, impondo ao administrador público o dever de prestar um bom serviço da maneira mais célere e econômica. E como assegurar a prestação eficiente do serviço público sem a aferição da capacidade técnico-profissional do ocupante de cargo comissionado ou função de confiança? Se esses cargos ou funções devem ser destinados às atividades de chefia, direção e assessoramento, não há como dispensar a

comprovação de qualificações profissionais e técnicas mínimas. Nesse ponto, tanto o concurso público como as seleções internas atendem ao princípio da eficiência administrativa, uma vez que visam selecionar os candidatos mais bem preparados, aqueles que apresentam o melhor desempenho em seleções baseadas no critério meritocrático, rechaçando fatores outros que de forma alguma qualificam alguém a ocupar cargo, emprego, ou função pública, como vínculos pessoais com agentes públicos que detêm poderes ou exercem influência dentro de determinados órgãos.

Nesse sentido, cumpre ressaltar determinação presente no art. 2º, §1º, da Resolução n.º 07 do CNJ que destaca a observância ao grau de escolaridade, qualificação profissional e complexidade inerente ao exercício do cargo.

§ 1º Ficam excepcionadas, nas hipóteses dos incisos I, II e III deste artigo, as nomeações ou designações de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras judiciárias, admitidos por concurso público, **observada a compatibilidade do grau de escolaridade do cargo de origem, a qualificação profissional do servidor e a complexidade inerente ao cargo em comissão a ser exercido**, e que o outro servidor também seja titular de cargo de provimento efetivo das carreiras jurídicas, vedada, em qualquer caso a nomeação ou designação para servir subordinado ao magistrado ou servidor determinante da incompatibilidade.(grifou-se)

Além disso, não se pode deixar de destacar que as seleções internas representam economia de recursos públicos, em perfeita harmonia com a ideia de economicidade abrangida pelo princípio da eficiência. Como exemplo, no âmbito do Poder Judiciário da União, o art. 18, §2º, da Lei 11.416/2006, assim dispõe:

Art. 18. A retribuição pelo exercício de Cargo em Comissão e Função Commissionada é a constante dos Anexos III e IV desta Lei, respectivamente.

[...]

§ 2º Ao servidor integrante das Carreiras de que trata esta Lei e ao cedido ao Poder Judiciário, investidos em Cargo em Comissão, é facultado optar pela remuneração de seu cargo efetivo ou emprego permanente, acrescida de 65% (sessenta e cinco por cento) dos valores fixados no Anexo III desta Lei.

Portanto, quando um servidor das carreiras do Poder Judiciário da União assume um cargo em comissão, deve optar entre receber a integralidade da retribuição do cargo ou sua remuneração acrescida de 65% do valor dessa retribuição. Desse modo, independentemente da opção feita pelo servidor nomeado, haverá economia de recursos dos cofres públicos, seja pelo não pagamento da remuneração do servidor que opta por receber o valor integral da retribuição, seja pelo pagamento de apenas 65% desse valor. Por sua vez, quando a nomeação para o cargo em comissão recai sobre pessoa sem vínculo com a administração pública, o nomeado opta pela retribuição integral e aquele servidor que poderia ter sido nomeado permanece recebendo a sua remuneração, ficando

evidente o maior consumo de recursos do erário.

Em consonância com o ideal de boa administração, a redução de gastos públicos deve ser tratada como questão relevante. Logo, a discricionariedade na nomeação para função de confiança ou cargo comissionado não pode servir de escudo para a efetivação de escolhas cegas ou guiadas por interesses ou critérios pessoais. A nomeação deve recair sobre a melhor escolha, sobre aquela que permita o alcance da mais plena satisfação do interesse público com a realização dos menores gastos.

Ademais, as seleções internas também podem ser utilizadas na política de lotação de servidores, independentemente da ocupação de cargo ou função de confiança, permitindo que os órgãos públicos cumpram eficientemente com suas estratégias organizacionais. Lotar o indivíduo com as competências necessárias para o exercício das atribuições de determinado posto de trabalho é questão que não pode ser negligenciada pela administração pública.

Nessa perspectiva, alguns órgãos públicos já fazem a sua gestão por competências que pode ser compreendida como a tarefa de organizar pessoas dentro de certa instituição de modo que possam colaborar, de forma efetiva, com a geração de resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da instituição (DUTRA *et al*, 2000, p. 164). Para isso, é necessária a definição dos conhecimentos, habilidades e atitudes que o ocupante de cada posto de trabalho precisa apresentar, ou seja, a definição da competência em suas três dimensões (Pires *et al*, 2005, p. 17-18)

Nesse ponto, a seleção interna torna-se importante instrumento da gestão por competências, pois, uma vez definida essas três dimensões, em um só processo a competência pode ser avaliada. Há a possibilidade de se verificar os conhecimentos (primeira dimensão, saber o que e por que fazer) por meio de provas escritas ou orais, por exemplo. As habilidades (segunda dimensão, saber como fazer) podem ser aferidas mediante aplicação de tarefas que farão parte do cotidiano do cargo ou função. E, por fim, as atitudes (terceira dimensão, querer fazer) podem ser avaliadas por meio de entrevistas individuais ou coletivas e pela análise do comportamento e do desempenho do funcionário dentro da organização.

### 3.5 Princípio da isonomia

Consoante art. 5º, *caput*, da CF/88 que “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza”. Com base no princípio da isonomia inscrito no mencionado artigo, as nomeações para cargos comissionados e funções de confiança devem ocorrer de modo que seja garantida a todos os interessados a oportunidade de ocupar esses cargos e funções. E, mais uma vez, o concurso público aliado às seleções internas mostram-se como a melhor solução. O concurso público é a ferramenta colocada à disposição da administração pública para assegurar a obediência a princípios constitucionais e para alcançar a melhoria do serviço público, por meio dessa ferramenta, se dá igual oportunidade a todos os interessados em ocupar um cargo ou emprego público (MEIRELLES, 2015, p. 530).

Dessa forma, conforme já mencionado anteriormente, o concurso público para ingresso no quadro efetivo de determinado órgão constitui a primeira seleção, permitindo que qualquer cidadão, atendendo a requisitos fixados de acordo com a lei, tenha a oportunidade de concorrer às vagas disponibilizadas nas carreiras públicas. Uma vez superada essa primeira seleção, a ocupação de funções de confiança e cargos em comissão não pode se afastar dos princípios constitucionais da impessoalidade, da eficiência e, em especial, da isonomia. Aquele indivíduo que se submeteu à primeira seleção (o concurso público) deve ter a oportunidade de ocupar uma função ou cargo de confiança. Desse modo, seleções internas baseadas em critérios pessoais e meritórios e abertas aos funcionários do quadro efetivo permitem que as nomeações ocorram de forma impessoal, moral e isonômica.

Pelo que foi exposto até aqui, pode-se afirmar que, com a adoção de seleções internas, restringir a ocupação de funções e cargos de confiança a funcionários do quadro efetivo não fere o princípio da isonomia. A conciliação do concurso público com as seleções internas gera um único processo seletivo que garante a observância do princípio da isonomia desde a candidatura de qualquer cidadão para concorrer a cargo ou emprego público até a ocupação de cargo comissionado ou função gratificada. Por outro lado, a ausência de critérios que resguardem a meritocracia, a impessoalidade e a isonomia, possibilita que nomeações sejam baseadas em troca de favores ou apadrinhamentos, gerando desigualdades entre os cidadãos que ferem o ideal republicano.

### 3.6 Critério da confiança

Aqueles que defendem a mera indicação como forma de nomeação para funções gratificadas e cargos em comissão apresentam o critério da confiança como fundamento, ressaltando que se faz necessário que haja entre a autoridade nomeante e o nomeado uma relação de fidúcia. Mas qual seria essa espécie de confiança? É claro que não se trata aqui de uma relação de confiança em que o nomeado obedecerá cegamente às determinações da autoridade nomeante, ainda que ilegais. Não se trata, ainda, de uma relação de confiança em que a autoridade nomeante possa se sentir segura quanto ao sigilo ou omissão do nomeado em relação a situações que configurem transgressões da lei.

Ferreira Filho (1990, p. 247), ao tratar de cargos em comissão, afirma que o preenchimento desses cargos depende do critério da confiança, pois, por meio deles, são repassadas as diretrizes políticas de atuação da administração, sendo necessário que sejam ocupados por servidores devotados ao programa posto em prática pelas autoridades eleitas, servidores que compartilhem a mesma visão política. Mas esse aspecto do critério da confiança (alinhamento político) não é suficiente para garantir a excelência na execução dos programas propostos pela autoridade nomeante e não pode, portanto, ser o único aspecto levado em consideração no momento da nomeação.

Por mais devotado que seja o nomeado ao programa apresentado pela autoridade eleita e ainda que concorde plenamente com a sua visão política, é imprescindível a verificação imparcial das habilidades e dos conhecimentos necessários para a boa execução das atribuições ligadas ao cargo ou à função. Alinhamento político não pode servir de justificativa para fazer da administração pública cabide de emprego para pessoas despreparadas.

Além disso, o alinhamento político é irrelevante quando o cargo a ser ocupado pelo nomeado não tem natureza política. Nesse sentido, pode-se afirmar que o alinhamento político é aspecto excepcional do critério da confiança, estando presente apenas nas nomeações para cargos políticos. E quais seriam esses cargos? Em mais uma lição de Mello (2015, p. 254), são agentes políticos apenas os chefes do Poder Executivo da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como seus respectivos auxiliares (Ministros e Secretários), os Senadores, Deputados federais e estaduais e os Vereadores.

Portanto, pode-se perceber que a ocupação de cargos políticos, em regra, ocorre

por meio de eleição, mediante sufrágio universal, no entanto, os auxiliares diretos dos Chefes do Executivo são por estes nomeados (secretários municipais, secretários estaduais e ministros) e são apenas nessas nomeações que o alinhamento político torna-se importante.

De qualquer forma, mesmo nas nomeações para cargos políticos, conforme já mencionado anteriormente, um aspecto que não pode ser desprezado, por ser intrínseco ao critério da confiança, é a capacidade técnico-profissional do nomeado, ou seja, o preenchimento de um cargo em comissão sempre “tem que se firmar em qualificação profissional, a dizer, em merecimento que se liga às condições para o desempenho do cargo, e não em qualificação patronímica” (ROCHA, 1994, p. 163). Logo, não há como se afastar a realização de seleções internas para funções e cargos de confiança na administração pública, pois a confiança vinculada a essas nomeações sempre se respalda em critérios objetivos. Na realidade, é a confiança da autoridade nomeante em que o nomeado possui experiência, qualificação e aptidão para o bom desempenho do cargo ou da função.

Pode-se concluir, então, que o critério da confiança aproxima-se de um dos aspectos do princípio da eficiência, segundo lição de Di Pietro (2014, p. 84), pois a confiança deve considerar, assim como o princípio da eficiência, o desempenho do agente público no exercício de suas atribuições, do qual se espera os melhores resultados na prestação do serviço público. À vista disso, as seleções internas são a forma ideal para que a autoridade nomeante alcance a confiança necessária na pessoa do nomeado, além de preservar o respeito aos princípios da impessoalidade, da moralidade e aos demais princípios constitucionais abordados neste trabalho.

Ademais, no exercício do poder hierárquico, a autoridade nomeante pode e deve avaliar e fiscalizar a execução das atividades atribuídas ao nomeado. Dessa forma, se o ocupante de cargo ou função de confiança, escolhido por meio de seleção interna, demonstra desinteresse ou não atinge os resultados esperados, sua exoneração permanece dependendo exclusivamente da autoridade nomeante.

### **3.7 Meritocracia**

Barbosa (1996, p. 67) afirma que a meritocracia, como critério de organização

social, diz respeito ao posicionamento de cada indivíduo em certa estrutura alicerçado em seus talentos. Desse modo, o sistema meritório surge em contraposição ao sistema de privilégios fundamentados em laços de amizade, nepotismo, apadrinhamentos políticos ou outras formas de favoritismo que não condizem com a gestão da coisa pública.

O sistema meritório busca a valorização das habilidades, conhecimentos e do trabalho desenvolvido pelo indivíduo na organização em que está inserido. Seguindo esse raciocínio, pode-se perceber que o sistema meritório harmoniza-se com o princípio da eficiência, pois, ao prestigiar o servidor ou empregado público com melhor capacidade e aptidão para o exercício da função, o sistema estimula o aumento da qualidade do serviço prestado. Conforme já mencionado, o critério meritocrático é adotado nos concursos públicos, o que justifica, então, o abandono desse critério nas nomeações para funções de confiança e cargos em comissão?

De fato, não há nenhuma justificativa e, quando a administração pública efetua nomeações sem a adoção de critérios meritórios, acaba por desestimular seus funcionários e deixa não só para eles, mas também para toda a sociedade, a mensagem de que outros fatores motivam esses atos. Fatores, muitas vezes, conhecidos por aqueles que estão dentro e fora da administração como, por exemplo, vínculos de amizade ou parentesco ou a necessidade de angariar apoio político, o que torna essas nomeações ainda mais vexatórias.

Por outro lado, o sistema meritório constitui importante mecanismo motivacional dentro da organização, uma vez que tende a valorizar aquele funcionário que se empenha para executar de forma primorosa as suas atividades e que busca constante qualificação. Nessa mesma perspectiva:

Ao reconhecer e recompensar devidamente seus colaboradores, uma organização estabelece um acordo de equidade, dando-lhes uma retribuição adequada por seus esforços. Em consequência disso, a utilização de um sistema eficaz de reconhecimento e recompensa torna-se um fator motivacional que auxilia na manutenção e na melhoria do desempenho por parte dos colaboradores e é uma forma de esclarecer quais os valores e comportamentos a organização valoriza. Quando a entidade procede desta maneira em suas práticas de gestão, pode-se dizer que ela está agindo guiada por diretrizes meritocráticas, onde o mérito profissional do funcionário é valorizado (NOGUEIRA *et al*, 2008, p. 28)

Dessa forma, o sistema meritório estabelece a justiça na retribuição aos esforços empreendidos pelos indivíduos no alcance dos objetivos da instituição, reconhecendo aqueles que, de fato, contribuem para o sucesso das políticas organizacionais.

#### 4 DESVANTAGENS DA AUSÊNCIA DE SELEÇÕES INTERNAS

A ausência de critérios meritórios para ocupação de cargos em comissão e funções de confiança, conforme já mencionado no item anterior, contribui para a queda da eficiência na prestação do serviço público, pois abre espaço para nomeações de pessoas despreparadas, o que leva, muitas vezes, à execução das atribuições ligadas ao cargo ou função por subordinados ao nomeado e à configuração deste como mera alegoria.

Exemplo recente desse tipo de nomeação, segundo reportagem do portal de notícias Metrôpoles, envolveu rapaz de 19 anos de idade, sem qualquer experiência em gestão no setor público ou privado, que foi designado para o cargo de Gestor Financeiro de Contratos do Ministério do Trabalho, tornando-se responsável por ordens de pagamento que chegam a perfazer a monta de 473 milhões de reais por ano. Segundo a reportagem, o pai desse jovem é aliado político de deputado federal e a sua nomeação partiu de indicação desse deputado.

Situações como essas refletem negativamente sobre os funcionários do quadro efetivo, que acabam por perceber que a busca por capacitação, a fim de melhor executar suas atividades e alçar a posições mais altas dentro da organização, na realidade, será um esforço nunca recompensado, gerando entraves à profissionalização da gestão pública.

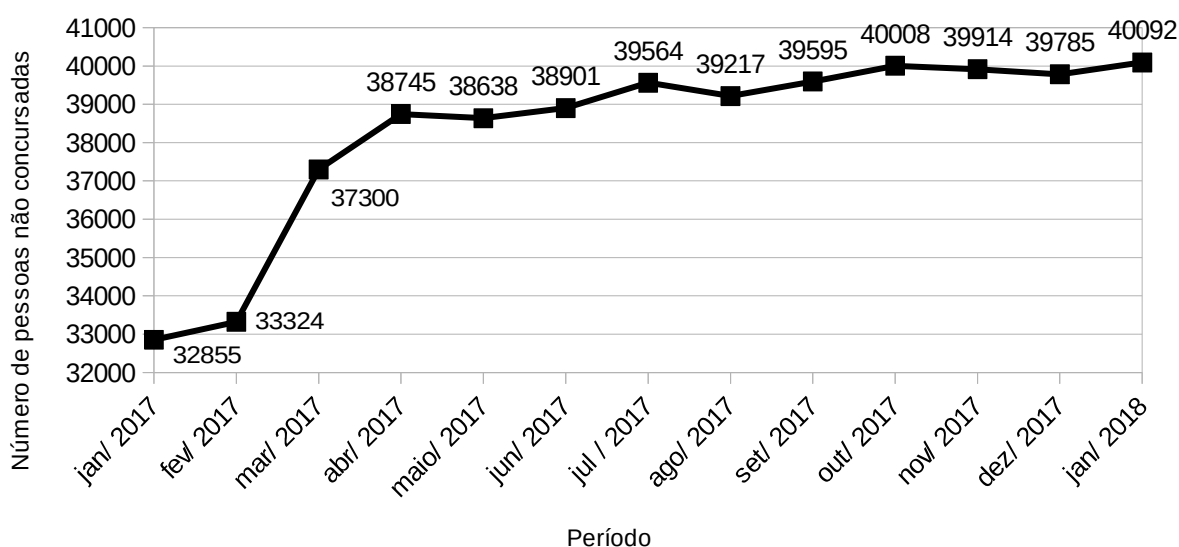
Outra desvantagem da falta de uma seleção que possibilite nomeações com base no mérito e que também delimite o universo desses atos, é a proliferação de cargos comissionados dentro da estrutura da administração pública. Como exemplo, podemos citar a criação, no ano de 2017, de 398 cargos comissionados na estrutura do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Esses cargos foram criados para assistência aos magistrados de primeiro grau, contudo, ainda há candidatos aprovados no último concurso público promovido por aquele tribunal para cargos de técnico e analista judiciários que aguardam nomeação. Segundo dados do sítio eletrônico do TJCE, referentes a dezembro de 2017, aquele tribunal possui 2.942 servidores, entre analistas, técnicos e auxiliares, e 1.217 cargos em comissão, ou seja, mais de 40% do número de servidores efetivos ou 1 cargo em comissão para cada 2,4 servidores.

Ainda sobre a proliferação de cargos em comissão, segundo relatório elaborado, no ano de 2015, pelo Tribunal de Contas da União, após a análise de 278 unidades jurisdicionadas pertencentes aos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e ao

Ministério Público da União, verificou-se que, em 65 unidades (23,38%), haviam mais ocupantes de cargos comissionados do que servidores efetivos, isto é, situações aberrantes onde há mais pessoas em posição de comando do que o número de comandados, num flagrante desrespeito aos princípios da moralidade, da eficiência e da proporcionalidade.

Casos como esses demonstram o uso dos cargos comissionados como cabides de emprego. Porém, não se pode deixar de destacar que esse uso não se limita simplesmente a inserir apadrinhados nos quadros funcionais da administração pública. Muitas vezes, quando o cargo é ofertado, espera-se obter como contrapartida apoio político ou o atendimento de outros interesses particulares. Nesse ponto, cumpre ressaltar o aumento do número de pessoas não concursadas, no âmbito do Poder Executivo Federal, conforme gráfico abaixo.

Gráfico 1 - Crescimento de pessoas não concursadas no Poder Executivo da União



Fonte: Ministério do Planejamento

O número de pessoas não concursadas passou de 32.855, em janeiro de 2017, para 40.092, em janeiro de 2018, conforme dados do Painel Estatístico de Pessoal (PEP) do Ministério do Planejamento. Um aumento de 18,05%. Nesse mesmo período, também segundo dados do PEP, a parcela de pessoas não concursadas ocupantes de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) aumentou 11,19%. A remuneração para esse tipo de cargo comissionado pode chegar a R\$ 16.215,22. Vale destacar que esses aumentos ocorreram justamente em período no qual o governo precisou contar com expressivo apoio de parlamentares em votações sobre denúncias contra o Presidente da

República e sobre propostas de grande impacto social.

Outro fator levantado pelo relatório do TCU, acima mencionado, é a ausência de definição de critérios relacionados à qualificação, escolaridade e experiência profissional para o preenchimento de cargos em comissão e funções de confiança. O que foi identificado, de um modo geral, é que o preenchimento é realizado a partir de indicações e com fundamento em critérios subjetivos, o que acaba por reforçar a adoção urgente das seleções internas.

Casos que, infelizmente, também se tornaram corriqueiros são aqueles que envolvem as nomeações para cargos comissionados dos chamados “funcionários fantasmas”. Nesses casos, os nomeados aceitam participar de esquemas para o desvio das verbas públicas destinadas à remuneração dos cargos em comissão. Exemplo dessa prática foi objeto do Inquérito n.º 2952, aberto contra deputado federal e cuja ementa de decisão proferida pelo STF segue abaixo:

1. Inquérito. 2. Competência originária. 3. Penal e Processual Penal. 4. Inépcia da denúncia. Não há inépcia por não ter sido especificada a maneira como o denunciado teria concorrido para o desvio de valores: a indicação a cargo em comissão normalmente cabe ao agente político titular do gabinete onde o cargo se encontra vago. Possibilidade de desclassificação do crime do art. 312, caput, do Código Penal (peculato-desvio), para o crime do art. 312, §1º, do Código Penal (peculato-furto), não enseja inépcia da denúncia. 5. Peculato. **Desvio de dinheiro público por meio da indicação de servidores para ocuparem cargos comissionados sem prestar os serviços correspondentes.** Prova da existência dos fatos e indícios de autoria. 6. Denúncia recebida. (grifou-se)

Ademais, em algumas situações, os cargos comissionados ainda são usados como meios de burlar a realização de concurso público, inserindo pessoas por meio da mera indicação nos quadros funcionais da administração pública, para o exercício de atribuições inerentes a cargos efetivos. Nesse tipo de prática, incorreu o governo de Goiás, em caso julgado pelo STJ, no AgRg no RESP n.º 1188144, cujo trecho da ementa é abaixo transcrito:

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR PÚBLICO. CONCURSO. DIREITO À NOMEAÇÃO. CANDIDATOS CLASSIFICADOS DENTRO DO NÚMERO DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL. CONTRAÇÃO DE TERCEIRIZADOS NA VIGÊNCIA DO CERTAME PARA EXERCÍCIO DE ATIVIDADES TÍPICAS DOS CARGOS DE PROVIMENTO. SÚMULA 7/STJ. AGRAVO REGIMENTAL DO ESTADO DO GOIÁS DESPROVIDO.

[...]

2.Com apoio no material fático-probatório constante dos autos, o Tribunal local consignou que **ficou demonstrado nos autos o elevado número de servidores comissionados e/ou temporários na administração pública, em detrimento aos servidores concursados**, razão pela qual entendeu pelo cabimento da concessão da Segurança pleiteada. Infirmar tais entendimentos implicaria em reexame de provas, o que é vedado nesta oportunidade a teor do que dispõe a Súmula 7 do STJ.

**3.O Superior Tribunal de Justiça pacificou o entendimento de que a contratação precária de terceiros durante o prazo de validade do certame, por si só, gera direito subjetivo à nomeação para os candidatos aprovados dentro do número de vagas disponibilizadas no concurso. (grifou-se)**

O uso indevido dos cargos comissionados chega a interferir, inclusive, no processo eleitoral. Não são raros os casos levados à apreciação da Justiça Eleitoral que envolvem o abuso de poder político e econômico configurado pelo oferecimento de cargos em comissão em troca de votos ou apoio na campanha eleitoral. Foi justamente esse abuso de poder que levou o TSE, no julgamento do RESP n.º 0000198-47.2012.6.21.0091/RS, a confirmar a cassação do prefeito de Crissiumal/RS, eleito nas eleições de 2012, por oferecer a quantia de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e o cargo de Secretário de Obras para que um vereador desistisse de concorrer ao cargo de prefeito e declarasse apoio a sua campanha.

Outras situações em que as nomeações para funções e cargos de confiança são utilizadas indevidamente são aquelas amparadas no instituto da cessão de servidores. O uso adequado desse instituto é exemplificado por Vasconcelos (2014), ao citar casos de órgãos públicos recém-criados que não possuem quadro próprio de pessoal ou casos em que o órgão público tem um quadro de pessoal reduzido e enfrenta dificuldades para sua ampliação. Em casos assim, a cessão de servidores permite o empréstimo de força de trabalho da entidade cessante para a entidade cessionária, a fim de garantir a essas últimas condições de execução de suas atividades.

No âmbito do serviço público federal, segundo art. 93 da Lei n.º 8.112/90, a cessão de servidores civis da União pode ocorrer entre órgãos ou entidades da própria União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança. O instituto em comento busca resguardar a boa prestação do serviço público, no entanto, ao ser utilizado para o atendimento de interesses privados, desvirtua-se. Assim, é inadmissível a cessão de servidor para ocupar função gratificada ou cargo em comissão, simplesmente, para que este passe a residir em outra localidade ou como forma de inserir no quadro funcional apadrinhados oriundos de outros órgãos públicos.

Mais um prejuízo que poderia ser amenizado com a promoção de seleções internas é aquele provocado pela descontinuidade das atividades relacionadas às funções de chefia, direção e assessoramento, gerando reflexos negativos no planejamento e na implementação de políticas organizacionais. O que se percebe, na realidade da administração pública, é que a saída da autoridade nomeante gera a exoneração de

muitos dos seus nomeados, pois esses, em regra, acabam por ceder lugar às indicações da autoridade sucessora, processo já batizado em alguns órgãos públicos como “dança das cadeiras”.

A fim de garantir seu lugar nessa vergonhosa dança, alguns nomeados ficam sujeitos às determinações da autoridade nomeante as quais nem sempre estarão em harmonia com a lei. Para evitar essas sujeições, é importante que o nomeado para função de confiança ou cargo em comissão possua alguma segurança para o exercício de suas atribuições. Com a realização de seleções internas, as nomeações recaem sobre pessoas que gozam de certa estabilidade em seus cargos e estão menos sujeitas a pressões e influências que não visam à satisfação do interesse público.

É claro que limitar essas nomeações aos funcionários do quadro efetivo não elimina a ocorrência de casos de corrupção ou de desvio de poder, no entanto, não se pode negar que o indivíduo que ingressa na administração pública por meio de apadrinhamento está mais inclinado a atender os interesses de seu “padrinho” do que o interesse público, tornando-se mais vulnerável ao cometimento de práticas corruptas.

Em outros casos, infelizmente, o apadrinhado já assume o cargo ou função com a missão de promover o desvio de recursos públicos em benefício da autoridade nomeante ou de terceiros apoiadores da sua nomeação. Como exemplo, pode-se citar caso recente que envolve nomeação para uma das diretorias da PETROBRAS. Segundo investigações do Ministério Público Federal, na ação penal nº 5011606-23.2016.404.7000 que tramita perante a Justiça Federal, na Seção Judiciária do Paraná, grupo político capitaneado por ex-presidente da Câmara dos Deputados tornou-se responsável, entre 2007 e 2012, pela nomeação dos cargos mais importantes na Diretoria Internacional da PETROBRAS. Ainda, segundo investigações do MPF, na mencionada ação penal, os nomeados se comprometiam a solicitar propinas para seus “padrinhos” políticos como uma espécie de “pedágio” que empresas do setor privado deveriam pagar para celebração de contratos com a Diretoria Internacional, por sua vez, esses contratos geravam ganhos indevidos para as empresas contratantes em desfavor da PETROBRAS. Estima-se, apenas nessa ação penal, que o prejuízo causado à PETROBRAS foi de US\$ 77 milhões de dólares e que o valor em propinas chegou a US\$ 10 milhões.

A mera indicação permite que esse tipo de nomeação, contaminada desde a sua origem, ocorra com facilidade, fazendo com que a administração pública vá na contramão das políticas determinadas pela Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, da qual o Brasil tornou-se signatário em 09 de dezembro de 2003, com ratificação pelo

Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 348, de 18 de maio de 2005. Essa convenção dispõe como política de prevenção contra a corrupção a adoção de sistemas de seleção e recrutamento com critérios objetivos de mérito, conforme disposto em seu artigo 7:

#### Artigo 7

##### Setor Público

1. Cada Estado Parte, quando for apropriado e de conformidade com os princípios fundamentais de seu ordenamento jurídico, procurará adotar sistemas de convocação, contratação, retenção, promoção e aposentadoria de funcionários públicos e, quando proceder, de outros funcionários públicos não empossados, ou manter e fortalecer tais sistemas. Estes:

- a) **Estarão baseados em princípios de eficiência e transparência e em critérios objetivos como o mérito, a equidade e a aptidão;**
- b) **Incluirão procedimentos adequados de seleção e formação dos titulares de cargos públicos que se considerem especialmente vulneráveis à corrupção**, assim como, quando proceder, a rotação dessas pessoas em outros cargos; (grifou-se)

Por todos os casos elencados neste capítulo fica demonstrado que o uso indevido das nomeações para cargos e funções de confiança é extremamente nocivo para a administração pública e que a mera indicação possibilita que esse uso se alastre sem dificuldades, reforçando, dessa forma, a urgência na adoção de seleções internas.

## **5 ADOÇÃO DE SELEÇÕES INTERNAS NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ**

Após consultas às ouvidorias dos tribunais que exercem jurisdição sobre o território do Estado do Ceará, constatou-se que o Tribunal de Justiça do Ceará, o Tribunal Regional Federal da 5ª Região, o Tribunal Regional Eleitoral do Ceará e o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região não realizam seleções internas para ocupação de funções e cargos de confiança. O único tribunal que vem adotando seleções internas para ocupação de cargos de confiança, ainda que em pequena escala, é o Tribunal de Contas do Estado do Ceará. O TCE realizou sua primeira seleção interna no ano de 2011 para ocupação de cargo comissionado no gabinete do Conselheiro Edilberto Carlos Pontes Lima, atual presidente daquele tribunal. Essa primeira seleção foi uma iniciativa do Conselheiro Edilberto Pontes e as seleções internas que se seguiram também partiram de iniciativas de outros conselheiros e do Ministério Público de Contas, não havendo ainda, naquele tribunal, nenhuma norma interna que regulamente essas seleções.

### **5.1 Breve histórico do Tribunal de Contas do Estado do Ceará**

O Tribunal de Contas do Estado do Ceará foi criado em 05 de outubro de 1935, através do decreto n.º 124, de 20 de setembro daquele ano, assinado pelo governador Francisco Menezes Pimentel. Ao TCE do Ceará compete como principais atribuições, conforme lei estadual n.º 12.509, de 06 de dezembro de 1995:

- I – julgar as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiro, bens e valores públicos das unidades administrativas dos Poderes do Estado e do Ministério Público e das entidades da administração indireta, incluídas fundações e sociedades instituídas e mantidas pelo Poder Público Estadual, bem como as contas daquelas que derem causa a perda, extravio ou outra irregularidade que resulte dano ao erário.
- II – proceder, por iniciativa própria ou por solicitação da Assembleia Legislativa, ou de suas comissões, à fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial das unidades administrativas dos Poderes do Estado e do Ministério Público, assim como das demais entidades referidas no inciso anterior;
- III – apreciar as contas prestadas anualmente pelo Governador do Estado, nos termos do Art. 42 desta Lei;

Além dessas atribuições e de outras elencadas em sua lei orgânica, com a extinção

do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Ceará por meio da EC n.º 92/2017 que também deu nova redação aos artigos 35<sup>2</sup>, 37<sup>3</sup>, 41<sup>4</sup> e 42<sup>5</sup> da Constituição do Estado do Ceará, as competências do TCE foram significativamente ampliadas.

Após a extinção do TCM, o Tribunal de Contas do Estado do Ceará que contava com 167 servidores em seu quadro efetivo, no ano de 2011, quando foi realizada sua primeira seleção interna, passou a contar, no ano de 2017, com um total de 452 servidores. Desse total, 184 já pertenciam ao quadro efetivo do TCE do Ceará e 268 eram servidores efetivos ou equiparados do TCM que foram incorporados, conforme determinação do art. 3º da EC n.º 92/2017. Ou seja, apenas no ano de 2017, o quadro de servidores do Tribunal de Contas do Estado do Ceará apresentou em aumento de 245%.

## 5.2 Quadro de cargos do Tribunal de Contas do Estado do Ceará

Atualmente, segundo dados do Portal da Transparência, o Tribunal de Contas do Estado do Ceará possui em sua estrutura 497 (quatrocentos e noventa e sete) cargos efetivos distribuídos entre cargos de analista, técnico e auxiliar de controle externo, sendo que, desse total, 469 (quatrocentos e sessenta e nove) encontram-se ocupados, conforme tabela abaixo:

---

2 Art. 35.

[...]

§ 4º Os vereadores deverão enviar anualmente declaração de seus bens, dos bens de seus cônjuges e dos descendentes até primeiro grau ou por adoção, ao Tribunal de Contas do Estado, que adotará as providências cabíveis em caso de suspeita de enriquecimento ilícito ou outras irregularidades.

3 Art. 37.

[...]

§ 10º Os Prefeitos e Vice-Prefeitos deverão enviar anualmente declaração de seus bens, dos bens de seus cônjuges e dos descendentes até primeiro grau ou por adoção, ao Tribunal de Contas do Estado, que adotará as providências cabíveis em caso de suspeita de enriquecimento ilícito ou outras irregularidades.

4 Art. 41.

[...]

§ 1º O controle externo da Câmara de Vereadores será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas do Estado.

5 Art. 42. Para fins da fiscalização dos atos administrativos da gestão orçamentária, financeira, patrimonial e operacional, os Prefeitos Municipais são obrigados a enviar às respectivas Câmaras e ao Tribunal de Contas do Estado, até o dia 30 do mês subsequente, as prestações de contas mensais relativa à aplicação dos recursos recebidos e arrecadados por todas as Unidades Gestoras da administração municipal, mediante Sistema Informatizado, e de acordo com os critérios estabelecidos pelo Tribunal de Contas do Estado, e composta, ainda, dos balancetes demonstrativos e da respectiva documentação comprobatória das receitas e despesas e dos créditos adicionais.

Tabela 1 – Cargos efetivos do TCE

<b>CARGO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>OCUPADOS</b>
Analista de Controle Externo	332	313
Técnico de Controle Externo	138	130
Auxiliar de Controle Externo	27	26
<b>TOTAL</b>	<b>497</b>	<b>469</b>

Fonte: Portal da Transparência do TCE (2018)

Ainda, segundo dados do mencionado portal, há 254 (duzentos e cinquenta e quatro) cargos comissionados no TCE do Ceará, com estrutura remuneratória composta por verbas de representação e dedicação exclusiva mais valor adicional e variável referente à produtividade do ocupante do cargo comissionado, conforme tabela abaixo.

Tabela 2 – Estrutura remuneratória dos cargos comissionados do TCE

<b>DENOMINAÇÃO</b>	<b>REPRESENTAÇÃO</b>	<b>DEDICAÇÃO EXCLUSIVA</b>	<b>PRODUTIVIDADE</b>	<b>TOTAL</b>
TCE-1	R\$ 6.189,08	R\$ 6.189,08	R\$ 3.001,15	R\$ 15.379,31
TCE-2	R\$ 4.331,63	R\$ 4.331,63	R\$ 3.001,15	R\$ 11.664,41
TCE-3	R\$ 3.032,31	R\$ 3.032,31	R\$ 3.001,15	R\$ 9.065,77
TCE-4	R\$ 2.259,96	R\$ 2.259,96	R\$ 3.001,15	R\$ 7.521,07
TCE-5	R\$ 1.633,60	R\$ 1.633,60	R\$ 3.001,15	R\$ 6.268,35
TCE-6	R\$ 1.361,36	R\$ 1.361,36	R\$ 3.001,15	R\$ 5.723,87

Fonte: Portal da Transparência do TCE (2018)

Dos 254 cargos comissionados, 236 estão ocupados, sendo que 122 cargos, ou seja, 51,69% são ocupados por pessoas que não pertencem ao quadro efetivo de servidores do TCE do Ceará.

Esses números demonstram que as seleções internas no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Ceará ainda podem avançar bastante. O quadro efetivo do tribunal cresceu muito, no ano de 2017, e a ausência de norma que regulamente as seleções internas mostra-se como principal entrave para esse avanço.

Enquanto as seleções internas forem iniciativas particulares de alguns conselheiros e procuradores, elas tendem a ficar restritas aos cargos comissionados de certos gabinetes e não alcançarão de forma efetiva os cargos de confiança de toda a estrutura do TCE do Ceará.

O número de seleções internas já realizadas pelo Tribunal de Contas do Estado do Ceará, que será apresentado adiante, demonstra que esse tipo de iniciativa, apesar de bastante louvável, encontra resistência por parte das autoridades nomeantes, sendo, portanto, necessária a edição de ato normativo que torne a realização de seleções internas regra e a mera indicação uma exceção.

### 5.3 O processo seletivo interno no Tribunal de Contas do Estado do Ceará

O Tribunal de Contas do Estado do Ceará já realizou, desde o ano de 2011, conforme tabela abaixo, 05 (cinco) seleções internas. Todos os processos seletivos foram organizados pelo setor com o cargo a ser preenchido em parceria com o Instituto Escola Superior de Contas e Gestão Pública Ministro Plácido Castelo.

Tabela 3 – Seleções internas realizadas pelo TCE

ANO	CARGO	GABINETE / SECRETARIA	PÚBLICO	NÚMERO DE INSCRITOS
2011	Assessor (TCE-3)	Gabinete do Conselheiro Edilberto Pontes	INTERNO	23
2012	Assessor (TCE-3)	Gabinete do Conselheiro Rholden Botelho	INTERNO	11
2014	Assessor (TCE-3)	Gabinete da Conselheira Patrícia Saboya	INTERNO	10
2016	Assessor (TCE-2)	Gabinete do Procurador de Contas Gleydson Alexandre	INTERNO E EXTERNO	80
2016	Secretário-Geral (TCE-1)	Secretaria Geral	INTERNO	11

Fonte: Instituto Plácido Castelo

A seleção realizada, no ano de 2016, para a ocupação de cargo comissionado no Gabinete do Procurador de Contas Gleydson Alexandre foi voltada tanto para o público interno (servidores do TCE do Ceará) quanto para o público externo, configurando, na realidade, um processo seletivo simplificado (Anexo A) que apresentou um número de inscritos quase seis vezes maior do que a média de inscritos das outras quatro seleções.

Em atendimento aos mandamentos constitucionais de publicidade e isonomia, os editais das 05 seleções foram publicados na intranet do TCE do Ceará, sendo que o edital referente à seleção para cargo comissionado no Gabinete do Procurador de Contas Gleydson Alexandre também foi publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE (DOE-TCE), de 21 de julho de 2016, uma vez que a seleção foi voltada para o público interno e externo. Vale ressaltar que a publicidade não procura abranger apenas os possíveis interessados em participar do processo seletivo, também busca garantir a fiscalização por todos os cidadãos dos critérios que foram observados para a ocupação de funções e cargos de confiança. Dessa forma, independentemente do processo seletivo ser voltado apenas para os servidores do órgão, os editais devem ser publicados em canais que permitam o acesso por parte de qualquer cidadão.

Quanto à observância aos princípios da moralidade e da impessoalidade, o edital do processo seletivo simplificado (Anexo A), também voltado para o público externo, estabeleceu como requisitos para participação no certame não ter o(a) candidato(a) sofrido condenação criminal, nem penalidade administrativa nos últimos 5 (cinco) anos, não ter sofrido condenação em ação de improbidade administrativa ou ação civil pública e não ser parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até 3º grau, de agentes políticos da Administração Pública e de servidores do TCE do Ceará ou do Ministério Público de Contas.

Com o objetivo de selecionar o candidato mais bem preparado e, com isso, buscar a mais plena satisfação do interesse público, os cinco editais fixaram como fases do processo seletivo a análise curricular e a realização de provas escritas. As três primeiras seleções também incluíram como fase do processo seletivo a realização de entrevistas e as duas últimas seleções a aplicação de provas orais. Em atendimento aos princípios da eficiência e da impessoalidade e aos critérios da confiança e da meritocracia, a análise curricular envolveu a comprovação de experiência mínima em atividades correlatas com as atribuições do cargo, a formação em curso superior como comprovação de que o candidato possui os conhecimentos requeridos para o exercício do cargo ou função. Além disso, foram avaliadas a formação em cursos de pós-graduação, como especialização, mestrado e doutorado. Cumpre ressaltar, nesse ponto, a necessidade de estabelecimento nos editais de critério de pontuação para experiência profissional e para cursos de pós-graduação, a fim de que a análise torne-se mais transparente e objetiva para os candidatos e para fiscalização dos cidadãos.

Ainda em observância aos princípios da eficiência e da impessoalidade e aos

critérios de confiança e meritório, as cinco seleções estabeleceram a realização de provas escritas sobre conteúdo programático estabelecido em edital. As avaliações objetivaram não apenas aferir os conhecimentos dos candidatos, mas também a aplicação desses conhecimentos em situações práticas que fazem parte da rotina de trabalho do ocupante do cargo em disputa.

Sobre o processo seletivo aberto ao público externo (Anexo A), não houve a previsão expressa de fase para apresentação de recursos, apenas consta que os casos omissos seriam decididos por parte do procurador de contas. A ausência de prazo para a interposição de recursos tornou esse processo seletivo mais simples e célere, o que é importante, sobretudo, quando o número de inscritos é significativo (80) e há a necessidade de preenchimento urgente do cargo, contudo, os recursos visam detectar e corrigir erros e desvios na aplicação das regras estabelecidas para as fases do processo seletivo, dessa forma, não podem ser suprimidos. Diante da necessidade de que a seleção se desenvolva com a maior celeridade possível, o processo seletivo pode ser apenas interno, sem que haja ofensa ao princípio da isonomia, conforme demonstrado no Capítulo 3.

Por fim, deve-se frisar que, após as seleções internas, os candidatos aprovados permanecem em avaliação por parte das autoridades nomeantes. Além disso, a estrutura remuneratória dos cargos comissionados do TCE estimula o ocupante do cargo a realizar suas atividades com zelo e dedicação, ao estabelecer uma parcela variável relativa à produtividade (Tabela 2). No entanto, o impacto da produtividade é distribuído de forma muito desigual, enquanto a produtividade corresponde a 52,43% da remuneração atribuída ao cargo comissionado de nível 6 (TCE-6), ela representa apenas 19,51% da remuneração do cargo comissionado de nível 1 (TCE-1).

## **6 ADOÇÃO DE SELEÇÕES INTERNAS NO ÂMBITO DO TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL**

Inicialmente realizou-se um levantamento da adoção das seleções internas no âmbito da Justiça Eleitoral por meio de consultas às ouvidorias dos tribunais regionais eleitorais dos 26 Estados e do Distrito Federal, bem como à ouvidoria do Tribunal Superior Eleitoral. A partir das respostas obtidas, constatou-se que a adoção de seleções internas vem se desenvolvendo de forma ainda incipiente nos tribunais regionais e que não há em nenhum regional norma interna que discipline a realização desses processos seletivos.

No TRE da Bahia, já foram realizadas 06 (seis) seleções internas que passaram a ser adotadas, a partir de 2017, apenas para a ocupação de funções comissionadas de nível 01 (FC-01), que são as funções de menor remuneração. No TRE do Pará, foram realizadas, até início de 2018, apenas duas seleções internas, uma para ocupação de função comissionada de nível 06 (FC-06) e outra para ocupação de função comissionada de nível 01, sendo que as duas seleções ocorreram por requisição do gestor da seção com a função a ser preenchida.

Nos Tribunais Regionais do Paraná e do Distrito Federal, as seleções internas também são realizadas mediante requerimento do setor com o cargo ou função a ser preenchido, sendo que no TRE-DF já foram organizadas 07 (sete) seleções internas, entre 2014 e 2017, e 08 (oito) seleções no TRE-PR, entre 2017 e 2018. Os outros 23 tribunais regionais nunca realizaram seleção interna.

Por sua vez, o TSE já adota esse tipo de seleção na lotação de servidores em suas unidades e para ocupação de funções de confiança e cargos comissionados desde o ano de 2010. Os processos seletivos são organizados pela Seção de Lotação e Gestão de Desempenho (SEGED) mediante requerimento das unidades e, incluindo os três processos seletivos abertos em 2018, o TSE já realizou 89 (oitenta e nove) seleções internas. Cumpre ressaltar que não há norma, no âmbito do TSE, que torne o processo seletivo interno obrigatório para a ocupação de funções e cargos de confiança.

## 6.1 Breve histórico do Tribunal Superior Eleitoral

O Tribunal Superior Eleitoral foi criado em 20 de maio de 1932, com o nome de Tribunal Superior de Justiça Eleitoral, através do decreto n.º 21.076, de 24 de fevereiro daquele ano, assinado pelo presidente Getúlio Vargas. Cinco anos depois, em 1937, com a constituição do Estado Novo, o TSE foi extinto. Somente após o decurso de quase oito anos, o Tribunal Superior Eleitoral foi restabelecido por meio do Decreto-Lei n.º 7.586, de 28 de maio de 1945, instalando-se no Palácio Monroe, na cidade do Rio de Janeiro. Em abril de 1960, o TSE foi transferido para cidade de Brasília, a nova capital federal.

O Tribunal Superior Eleitoral trabalha conjuntamente com os demais órgãos da Justiça Eleitoral, elencados no art. 118 da CF/88, com o objetivo de organizar o processo eleitoral e garantir a sua lisura, executando para isso vários outros processos como o alistamento eleitoral, a votação, a apuração dos votos e a diplomação dos eleitos.

Além das atribuições acima mencionadas que recaem sobre outros órgãos da Justiça Eleitoral, compete especificamente ao TSE, consoante art. 22 do Código Eleitoral:

Art. 22. Compete ao Tribunal Superior:

I - Processar e julgar originariamente:

- a) o registro e a cassação de registro de partidos políticos, dos seus diretórios nacionais e de candidatos à Presidência e vice-presidência da República;
- b) os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais e juízes eleitorais de Estados diferentes;
- c) a suspeição ou impedimento aos seus membros, ao Procurador-Geral e aos funcionários da sua Secretaria;
- d) os crimes eleitorais e os comuns que lhes forem conexos cometidos pelos seus próprios juízes e pelos juízes dos Tribunais Regionais;
- e) o habeas corpus ou mandado de segurança, em matéria eleitoral, relativos a atos do Presidente da República, dos Ministros de Estado e dos Tribunais Regionais; ou, ainda, o habeas corpus, quando houver perigo de se consumir a violência antes que o juiz competente possa prover sobre a impetração;
- f) as reclamações relativas a obrigações impostas por lei aos partidos políticos, quanto à sua contabilidade e à apuração da origem dos seus recursos;
- g) as impugnações à apuração do resultado geral, proclamação dos eleitos e expedição de diploma na eleição de Presidente e Vice-Presidente da República;
- h) os pedidos de desaforamento dos feitos não decididos nos Tribunais Regionais dentro de trinta dias da conclusão ao relator, formulados por partido, candidato, Ministério Público ou parte legitimamente interessada;
- i) as reclamações contra os seus próprios juízes que, no prazo de trinta dias a contar da conclusão, não houverem julgado os feitos a eles distribuídos.
- j) a ação rescisória, nos casos de inelegibilidade, desde que intentada dentro de cento e vinte dias de decisão irrecorrível, possibilitando-se o exercício do mandato eletivo até o seu trânsito em julgado.

II - julgar os recursos interpostos das decisões dos Tribunais Regionais nos termos do art. 276 inclusive os que versarem matéria administrativa.

Para dar cumprimento a todas essas atribuições, o Tribunal Superior Eleitoral conta

atualmente com 880 (oitocentos e oitenta) servidores em seu quadro efetivo, o que representa um aumento de 30,75%, se comparado com o número de servidores (673) em 2010, ano em que as seleções internas começaram a ser adotadas.

## 6.2 Quadro de cargos efetivos, cargos em comissão e funções de confiança do Tribunal Superior Eleitoral

Conforme dados disponibilizados no sítio eletrônico do TSE, aquele tribunal possui o seguinte quadro de cargos efetivos:

Tabela 4 – Cargos efetivos do TSE

<b>CARGO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>OCUPADOS</b>
Analista Judiciário	429	419
Técnico Judiciário	468	461
<b>TOTAL</b>	<b>897</b>	<b>880</b>

Fonte: Portal do TSE (2018)

Ainda, segundo dados do mencionado portal, o Tribunal Superior Eleitoral possui 125 cargos comissionados distribuídos em quatro níveis e 622 funções de confiança distribuídas em seis níveis, conforme tabelas abaixo:

Tabela 5 – Quantidade de cargos comissionados no TSE

<b>CARGOS EM COMISSÃO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>OCUPADOS</b>	<b>OCUPADOS POR PESSOAS SEM VÍNCULO</b>
CJ-04	2	2	0
CJ-03	35	35	5
CJ-02	50	50	8
CJ-01	38	38	4
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>17</b>

Fonte: Portal do TSE (2018)

Tabela 6 – Quantidade de funções de confiança no TSE

<b>FUNÇÕES DE CONFIANÇA</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>OCUPADOS</b>
FC-06	209	207
FC-05	37	37
FC-04	124	122
FC-03	86	85
FC-02	87	87
FC-01	79	73
<b>TOTAL</b>	<b>622</b>	<b>611</b>

Fonte: Portal do TSE (2018)

Todos os 125 cargos em comissão estão ocupados, sendo que apenas 17 cargos são ocupados por pessoas que não pertencem às carreiras do Poder Judiciário. Apesar da resolução n.º 88 do CNJ estabelecer em seu artigo 2º, §2º, um limite mínimo de 50% de ocupação dos cargos comissionados por servidores do Poder Judiciário, o TSE está bem acima desse limite mínimo e apresenta um percentual de ocupação de 86,4%.

Sobre as remunerações das funções de confiança e cargos comissionados do TSE, ao contrário da estrutura remuneratória adotada pelo TCE do Ceará, não há nenhuma parcela vinculada à produtividade, contudo, destaca-se a diferença entre a retribuição integral, paga quando o cargo comissionado é ocupado por pessoa sem vínculo com a Administração Pública, e a opção por 65% do valor dessa retribuição, forma de remuneração, em regra, escolhida quando o cargo em comissão é ocupado por servidor do quadro efetivo.

Tabela 7 – Estrutura remuneratória dos cargos comissionados do TSE

<b>CARGO COMISSIONADO</b>	<b>REMUNERAÇÃO INTEGRAL</b>	<b>OPÇÃO POR 65% DA REMUNERAÇÃO</b>	<b>DIFERENÇA</b>
CJ-04	R\$ 14.607,74	R\$ 9.495,03	R\$ 5.112,71
CJ-03	R\$ 12.940,02	R\$ 8.411,01	R\$ 4.529,01
CJ-02	R\$ 11.382,88	R\$ 7.398,87	R\$ 3.984,01
CJ-01	R\$ 9.216,74	R\$ 5.990,88	R\$ 3.225,96

Fonte: Portal do TSE (2018)

Tabela 8 – Estrutura remuneratória das funções de confiança do TSE

FUNÇÃO DE CONFIANÇA	REMUNERAÇÃO
FC-06	R\$ 3.072,36
FC-05	R\$ 2.232,38
FC-04	R\$ 1.939,89
FC-03	R\$ 1.379,07
FC-02	R\$ 1.185,05
FC-01	R\$ 1.019,17

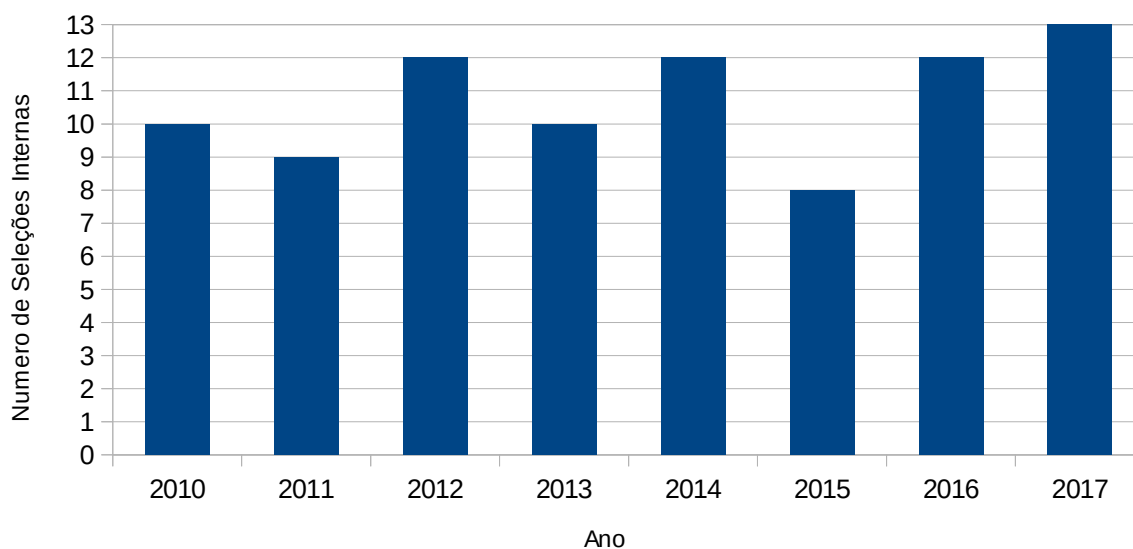
Fonte: Portal do TSE (2018)

Quando o cargo comissionado é ocupado por servidor das carreiras do Poder Judiciário, conforme disposto no art. 18, §2º, da Lei 11.416/2006, o servidor pode optar pela remuneração integral do cargo em comissão ou por 65% desse valor mais a remuneração de seu cargo efetivo. Atualmente, todos os servidores ocupantes de cargos comissionados no TSE fazem essa segunda opção. Agora, apenas para que se possa perceber a economia gerada pelo preenchimento de cargos em comissão por servidores efetivos, suponha-se que o TSE observasse apenas o limite mínimo (50%) para ocupação de cargos comissionados por servidores das carreiras do Poder Judiciário e que a outra metade fosse ocupada por pessoas sem vínculo com a Administração Pública, que optam pela remuneração integral. Nessa configuração exemplificativa, o TSE gastaria por mês R\$ 1.153.969,82 com o pagamento de seus 125 cargos comissionados, no entanto, com uma taxa de ocupação de 86,4% dos cargos comissionados por servidores do Poder Judiciário, o TSE gasta, atualmente, R\$ 978.392,92, uma economia mensal de R\$ 175.576,90, chegando a R\$ 2.106.922,80 em um ano.

### 6.3 O processo seletivo interno no Tribunal Superior Eleitoral

Desde o início da implementação de seleções internas, no ano de 2010, até o final do ano de 2017, o Tribunal Superior Eleitoral realizou 86 (oitenta e seis) seleções internas, conforme gráfico abaixo.

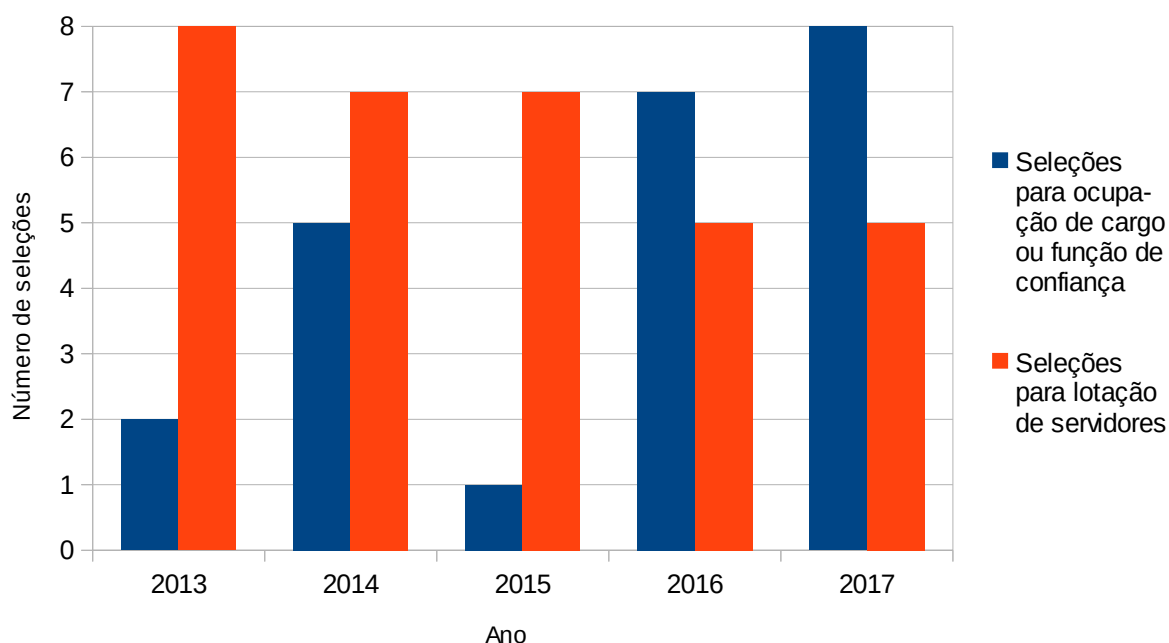
Gráfico 2 - Número de seleções internas no TSE por ano



Fonte: Seção de Lotação e Gestão de Desempenho do TSE

A análise dos dados demonstra que o número de seleções do primeiro ano (10 seleções) vem se mantendo com pequenas variações, apresentando-se como a média de seleções entre 2010 e 2017 (10,75). Esses números evidenciam que, apesar da ausência de norma que determine ou, pelo menos, recomende a realização de seleções internas para lotação de servidores ou para ocupação de cargos e funções de confiança, essas seleções vem apresentando boa aceitação por parte das unidades do tribunal.

Gráfico 3 - Distribuição das seleções internas do TSE no período de 2013 a 2017



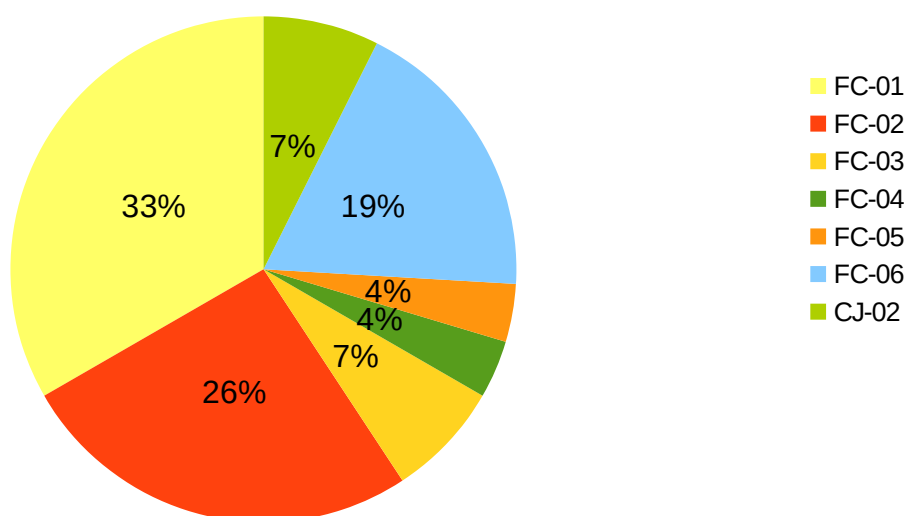
Fonte: Seção de Lotação e Gestão de Desempenho do TSE

A seleção interna para a lotação de servidores tornou-se importante instrumento da gestão por competências adotada pelo TSE. Entre 2013 e 2017, foram realizadas 55 seleções internas, sendo que 32 seleções (58,18%) foram destinadas à lotação de servidores em gabinetes de ministros e outras unidades do tribunal, e 23 processos seletivos (41,82%) tiveram como objeto o preenchimento de cargo ou função de confiança, conforme Gráfico 3 acima.

Entre 2015 e 2017, houve um expressivo aumento no número de seleções internas destinadas à ocupação de cargos ou funções de confiança, após redução entre os anos de 2014 e 2015.

O Gráfico 4 mostra a distribuição dos processos seletivos entre os cargos em comissão e as funções de confiança existentes no TSE, no período de 2013 a 2017.

Gráfico 4 - Distribuição das seleções internas do TSE entre funções e cargos de confiança no período de 2013 a 2017



Fonte: Seção de Lotação e Gestão de Desempenho do TSE

O Gráfico 4 evidencia que a maioria das seleções internas para ocupação de cargos e funções de confiança voltaram-se para funções comissionadas (93%). O gráfico mostra, ainda, que 66% dos processos seletivos foram destinados ao preenchimento das funções de confiança de menor remuneração (FC-01, FC-02 e FC-03). Quanto aos cargos em comissão, 02 seleções internas tiveram como objeto a ocupação de cargo comissionado (CJ-02).

Esses dados comprovam que os processos seletivos internos, no âmbito do TSE,

ainda se concentram de forma significativa nas funções de confiança que, por determinação constitucional, devem ser exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo. Por sua vez, a adoção de seleções internas para o preenchimento de cargos em comissão ainda é muito tímida, apenas 02 processos seletivos para um universo de 125 cargos comissionados. Cumpre destacar que esses cargos apresentam as melhores remunerações e podem ser ocupados por pessoas sem vínculo com a Administração Pública.

Quanto ao atendimento aos princípios constitucionais abordados no presente trabalho, em todas as seleções internas promovidas pelo TSE, os editais foram publicados na intranet do tribunal, contudo, mais uma vez, cumpre destacar que a publicidade que deve ser observada nesses processos seletivos não busca apenas alcançar os servidores interessados em participar da seleção, também visa garantir a todo cidadão a possibilidade de fiscalizar os critérios que foram observados no preenchimento de cargos comissionados e funções de confiança. Logo, os editais também devem ser publicados em diários oficiais, *sites* e outros canais de fácil acesso à população.

Quanto à obediência aos princípios da impessoalidade e da eficiência e aos critérios da confiança e da meritocracia, os editais estabeleceram como etapas do processo seletivo a avaliação de conhecimentos imprescindíveis para o exercício do cargo ou função, por meio da aplicação de provas escritas e a análise comportamental ou de atitudes dos candidatos (terceira dimensão da competência), mediante a realização de entrevistas com a participação de servidor do setor com o cargo ou função a ser preenchido e de servidor da SEGED.

Em consonância com a gestão por competências do TSE, os editais trouxeram entre seus anexos a relação das atribuições gerais do cargo ou função, bem como das competências requeridas em suas três dimensões (conhecimentos, habilidades e atitudes). Deve-se ressaltar a previsão expressa de prazo para apresentação de recursos contra os resultados da fase de avaliação de conhecimentos, o que torna o processo seletivo mais seguro e eficiente, pois, conforme já mencionado, a fase recursal objetiva detectar e corrigir erros e desvios na aplicação das regras estabelecidas nos editais e, portanto, não pode ser excluída do processo seletivo.

Por fim, os candidatos aprovados nas seleções internas permanecem em avaliação por parte das autoridades nomeantes e sujeitos à livre exoneração, pois a natureza do cargo ou função não se altera pelo fato do seu preenchimento ocorrer por meio de processo seletivo interno. Nesse ponto, vale destacar a possibilidade de aproveitamento

dos candidatos classificados fora do número de vagas para a ocupação de outros cargos ou funções de acordo com o interesse da unidade que requisitou a realização da seleção interna, tornando o preenchimento de futuras vagas mais célere e econômico.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A nomeação para cargo comissionado ou função de confiança, como qualquer ato administrativo, deve respeitar balizas impostas pela observância aos princípios constitucionais que regem a administração pública. A aplicação desses princípios independe da existência de norma específica, consoante entendimento doutrinário e do Supremo Tribunal Federal. Portanto, mesmo diante da ausência de normas que definam restrições para essas nomeações, esses atos são limitados pela aplicação direta de princípios constitucionais.

Além disso, deve o administrador público, no exercício de apreciação discricionária, adotar entre as várias opções destinadas às nomeações para cargos e funções de confiança, aquela que permita atingir a máxima efetividade dos princípios orientadores da administração pública e, com isso, a mais plena satisfação do interesse público.

No presente trabalho, demonstrou-se que a mera indicação é incapaz de assegurar a obediência aos princípios da impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, ainda, tende a relegar a meritocracia ao esquecimento. Conforme apresentado no Capítulo 4, a mera indicação abre espaço para o uso das nomeações para funções e cargos de confiança em barganhas visando a obtenção de apoio político, em esquemas de corrupção ou, simplesmente, na satisfação de interesses particulares. Por sua vez, segundo análise exposta neste trabalho, as seleções internas são processos impessoais, morais, transparentes e baseados em critérios objetivos e meritórios, logo, apresentam-se como a melhor escolha a ser adotada pelo administrador público no preenchimento de funções de confiança e cargos em comissão.

Cientes dessa necessidade de mudança, alguns órgãos públicos já adotam processos seletivos internos para a ocupação de certos cargos e funções. Neste trabalho, foram objeto de análise as seleções internas realizadas pelo Tribunal de Contas do Estado do Ceará e pelo Tribunal Superior Eleitoral. No âmbito do TCE do Ceará, apenas ocorreram 05 seleções internas em um intervalo de seis anos (2011 – 2016), no entanto, todas as seleções foram voltadas para o preenchimento de cargos comissionados com remuneração superior a R\$ 9.000,00 (nove mil reais). No TSE, por sua vez, entre 2013 e 2017, foram realizados 23 (vinte e três) processos seletivos internos destinados à ocupação de cargos e funções de confiança. Dessas vinte e três seleções, 66% tiveram

como objeto o preenchimento das funções de confiança de menor remuneração. Apenas 02 (duas) seleções, em um período de cinco anos, foram voltadas para a ocupação de cargos em comissão, que são cargos com melhores remunerações e abertos à ocupação por pessoas sem vínculo com a Administração Pública.

A análise das seleções internas promovidas pelo TCE do Ceará e pelo TSE confirma a necessidade de edição de ato normativo que torne obrigatória a realização de seleções internas, pois, constatou-se a tendência da adoção reduzida desses processos seletivos e sua concentração em cargos ou funções de menor remuneração, deixando clara a resistência em se abandonar, de modo espontâneo, a mera indicação como forma de ocupação de cargos e funções de confiança.

Muitos administradores públicos insistem em preservar essa herança do patrimonialismo. A mera indicação representa poder que possibilita a troca de favores, os apadrinhamentos e a consecução de outros interesses.

Contudo, a realização de seleções internas não depende da boa vontade da autoridade nomeante, pois o processo seletivo interno é a opção que melhor atende ao interesse público e que proporciona maior efetividade aos princípios constitucionais, desse modo, é dever do administrador público a sua adoção para ocupação de cargos e funções de confiança.

A fim de promover mudanças profundas nesse contexto, a Proposta de Emenda à Constituição n.º 110/2015, além de impor um limite de 50% para ocupação de cargos comissionados por funcionários do quadro efetivo, determina a restrição ao número de cargos em comissão que não poderão superar 1/10 dos cargos efetivos de cada órgão e o estabelecimento de processo seletivo para o provimento de cargos comissionados e funções de confiança. Essa PEC já passou pela apreciação da Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal e foi encaminhada para votação no Plenário daquela Casa Legislativa 47 (quarenta e sete) vezes, no entanto, ainda não foi votada.

Apesar desse constante adiamento em se votar tão importante matéria, essa PEC demonstra que a discricionariedade na escolha dos instrumentos para ocupação de cargos e funções de confiança pode ser abolida. As seleções internas mostram-se como o melhor instrumento para essa ocupação, logo, não há escolha a ser feita pelo administrador público. Mesmo nos casos de ausência de servidores qualificados para o exercício do cargo ou função, a seleção pode ser mantida, abrindo-se o processo seletivo para o público externo.

A mera indicação seria opção apenas para situações excepcionais e enquanto são

implementadas as medidas necessárias para a efetiva realização de uma seleção interna, por exemplo, nos casos de urgência no preenchimento do cargo ou função combinada com a ausência de pessoal qualificado, ou quando não surgem servidores interessados em participar do processo seletivo ou não há candidatos classificados ao final da seleção interna. De qualquer forma, a norma estabeleceria o processo seletivo interno como instrumento ordinário para a ocupação de cargos e funções de confiança e a mera indicação apenas para situações extraordinárias, vinculando todo o processo que antecede o preenchimento desses cargos e funções.

Nesse mesmo sentido, há pedidos de providências perante o CNJ (PP n.º 0002015-39.2018.2.00.0000) e perante o CNMP (PP n.º 1.00301/2018-15) para edição de ato normativo que torne obrigatória a adoção de processos seletivos internos, com o objetivo de mudar a realidade das nomeações para cargos e funções de confiança no âmbito do Poder Judiciário e do Ministério Público da União e dos Estados. Esses pedidos ainda não foram apreciados.

Todas essas ações procuram submeter a administração a mais um processo de moralização e aprimoramento, pois torna-se urgente a adoção de critérios objetivos, especialmente o meritório, na nomeação para funções de confiança e cargos comissionados. Não se pode mais permitir que pessoas estranhas à administração pública ou mesmo funcionários públicos de outros órgãos ou da própria instituição “caíam de paraquedas” em funções de direção, chefia ou assessoramento, em virtude de parentelismo, apadrinhamento ou troca de favores. Isso deixa margem para a prática do nepotismo, da corrupção e de outras formas de favorecimento que ferem princípios constitucionais e aniquilam a meritocracia.

Por outro lado, as seleções internas representam oportunidade de crescimento daquele funcionário que se empenha para executar com esmero as suas atribuições e que busca a constante qualificação. Quando isso não ocorre, não é apenas o funcionário que não tem o mérito reconhecido que sai perdendo, mas também o serviço público que acaba por ser tratado por alguns agentes como uma extensão de suas casas, onde os seus protegidos ingressam e gozam de certas regalias.

Com base no que foi apresentado no presente trabalho, salvo nos casos de carência de pessoal ou falta de pessoal qualificado, não há razão para se suscitar que o melhor ocupante para função ou cargo de confiança em determinado órgão não seja um dos funcionários do quadro efetivo, pois esses funcionários foram submetidos ao crivo de concurso público voltado especificamente para o preenchimento de cargos dentro daquela

instituição. São eles os conhecedores da realidade do órgão, das potencialidades e dos problemas existentes, pois não estão ali apenas de passagem, enquanto um parente ou “padrinho” está no poder.

## REFERÊNCIAS

AFFONSO, J.; COUTINHO, M.; BRANDT, R.; MACEDO, F. **PMDB foi beneficiário da corrupção na Petrobrás, acusa Procuradoria**. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/pmdb-foi-beneficiario-da-corrupcao-na-petrobras-acusa-procuradoria/>>. Acesso em: 26 jan. 2018.

BARBOSA, Livia. **Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil?** Revista do Serviço Público. v. 120, n. 3, p. 58-102, set/dez. 1996. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/396/402>> Acesso em: 26 jan. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pedido de Providências nº 0002015-39.2018.2.00.0000**. Relator: Conselheiro Valdetário Monteiro. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/pjecnj/ConsultaPublica/DetalleProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=b7368ab21c2408603e9b4eee7bc870fce11d5334aefa7965>>. Acesso em: 10 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional do Ministério Público. **Pedido de Providências nº 1.00301/2018-15**. Relator: Conselheiro Marcelo Weitzel Rabello de Souza. Disponível em: <<https://elo.cnmp.mp.br/pages/consulta.seam?tipoProcesso=1&numSeq=00301&numAno=2018&numDv=15&nmInt=&tp=T#>>. Acesso em: 10 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Vade Mecum, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 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. Vade Mecum, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 11.416**, de 15 de dezembro de 2006. Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis nºs 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências. Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11416.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11416.htm)>. Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 07**, de 18 de outubro de 2005. Disciplina o exercício de cargos, empregos e funções por parentes, cônjuges e companheiros de magistrados e de servidores investidos em cargos de direção e assessoramento, no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF, Conselho Nacional de Justiça, 18 out. 2005. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2716>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 88**, de 08 de setembro de 2009. Dispõe sobre a jornada de trabalho no âmbito do Poder Judiciário, o preenchimento de cargos em comissão e o limite de servidores requisitados. Brasília, DF, Conselho Nacional de Justiça, 08 set. 2009.

Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs\\_cnj/resolucao/rescnj\\_88.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/rescnj_88.pdf)>. Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução n.º 156**, de 08 de agosto de 2012. Proíbe a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão de pessoa que tenha praticado os atos que especifica, tipificados como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral, e dá outras providências. Brasília, DF, Conselho Nacional de Justiça, 08 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2531>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Aravo Regimental em Recurso Especial n.º 1188144–GO**. Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho. DJE: 08/11/2013. Disponível em: <[https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1271103&num\\_registro=201000627802&data=20131108&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1271103&num_registro=201000627802&data=20131108&formato=PDF)>. Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 110/2015**. Altera o art. 37 da Constituição Federal, para restringir a quantidade de cargos em comissão na administração pública e estabelecer processo seletivo público. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3036737&disposition=inline>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso em Mandado de Segurança n.º 24.287–RO**. Relatora: Ministra Alderita Ramos de Oliveira. DJE: 19/12/2012. Disponível em: <[https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=25780415&num\\_registro=200701229874&data=20121219&tipo=51&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=25780415&num_registro=200701229874&data=20121219&tipo=51&formato=PDF)>. Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI 4125/TO**. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. DJE: 15/02/2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=618980>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade: ADC 12/DF**. Relator: Ministro Carlos Ayres Britto. DJE: 17/12/2009. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=606840>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Inquérito: INQ 2952/RR**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. DJE: 12/12/2014. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7459114>>. Acesso em: 25 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Contas da União. **Relatório de Fiscalização de Pessoal**. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A1561E426001569F667F1372B7>>. Acesso em: 30 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Eleitoral. **Recurso Especial Eleitoral: RESP 0000198-47.2012.6.21.0091/RS**. Relatora: Ministra Luciana Lóssio. DJE: 04/03/2015. Disponível em: <<http://inter03.tse.jus.br/sadpPush/ExibirDadosProcesso.do?>

[nprot=127072013&comboTribunal=tse>](#). Acesso em: 30 jan. 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. Coimbra: Almedina, 1992.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CARRAZZA, Roque Antônio. **Princípios constitucionais tributários e competência tributária**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1986.

CEARÁ. **Lei 12.509**, de 06 de dezembro de 1995. Dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado e dá outras providências. Disponível em: <https://www.tce.ce.gov.br/institucional/2012-09-06-14-01-12/send/49-lei-organica-completa/2496-lei-n-12-509-de-6-de-dezembro-de-1995-d-o-e-06-12-1995-dispoe-sobre-a-lei-organica-do-tribunal-de-contas-do-estado-do-ceara-e-da-outras-providencias> Acesso em: 13 abr. 2018.

CEARÁ. **Emenda Constitucional n.º 92/2017**, de 21 de agosto de 2017. Extingue o Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Ceará. Disponível em: [https://www2.al.ce.gov.br/legislativo/legislacao5/const\\_e/ec92\\_17.htm](https://www2.al.ce.gov.br/legislativo/legislacao5/const_e/ec92_17.htm) Acesso em: 13 abr. 2018.

COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **A emenda constitucional nº 19/98 e o princípio da eficiência na administração pública**. Revista do Tribunal de Contas do Estado do Paraná. Curitiba, PR, n. 129, p. 66-78, jan/mar. 1999. Disponível em: <http://www1.tce.pr.gov.br/multimidia/2015/11/pdf/00285942.pdf> Acesso em: 22 jan. 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Discricionariedade administrativa na Constituição de 1988**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DUTRA, J. S.; HIPÓLITO, J. A. M.; SILVA, C. M. **Gestão de Pessoas por Competências: o Caso de uma Empresa do Setor de Telecomunicações**. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, PR, v. 04, n. 1, p. 161-176, jan/abr. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n1/v4n1a09.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2018.

**Estrutura de Remuneração e Pessoal**. Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Disponível em: <https://www.tjce.jus.br/estrutura-de-remuneracao-e-pessoal/>. Acesso em: 13 abr. 2018.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Comentários à Constituição brasileira de 1988**. Volume 01. São Paulo: Saraiva, 1990.

GOMES, Fábio Bellote. **Elementos de Direito Administrativo**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GRAEF, Aldino. **Cargos em Comissão e Funções de Confiança: Diferenças conceituais e práticas**. 2009, p. 4-5. Disponível em:

<[www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/seges/090709\\_segues\\_arq\\_funcoes\\_confianca.pdf](http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/seges/090709_segues_arq_funcoes_confianca.pdf)> Acesso em: 20 jan. 2018.

PIRES, A. K. et al. **Gestão por competências em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 41ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 32ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Discricionariedade e Controle Jurisdicional**. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

NOGUEIRA, J. M. M.; OLIVEIRA, L. G. L.; PINTO, F. R. **A meritocracia no setor público: uma análise do plano de cargos e carreiras do poder judiciário cearense**. Themis: Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará, Fortaleza, CE, v. 06, n. 01, p. 27-52, jan/jun. 2008. Disponível em: <[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/37116/meritocracia\\_setor\\_publico\\_nogueira.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/37116/meritocracia_setor_publico_nogueira.pdf)>. Acesso em: 26 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**, 31 out. 2003. Disponível em: <[https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics\\_corruption/Publicacoes/2007\\_UNCAC\\_Port.pdf](https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics_corruption/Publicacoes/2007_UNCAC_Port.pdf)>. Acesso em: 21 jan. 2018.

**Painel Estatístico de Pessoal**. Ministério do Planejamento. Disponível em: <<https://www.pep.planejamento.gov.br>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

**Portal da Transparência**. Tribunal de Contas do Estado do Ceará. Disponível em: <<https://www.tce.ce.gov.br/pessoal>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

PAZZAGLINI FILHO, Marino. **Princípios Constitucionais reguladores da administração pública: agentes públicos – discricionariedade administrativa, extensão da atuação do Ministério Público e do controle do poder judiciário**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

**Pessoal**. Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/transparencia/pessoal>>. Acesso em: 21 abr. 2018.

Portal O Povo. **TJCE aprova criação de 398 comissionados**. Disponível em: <<https://www.opovo.com.br/jornal/politica/2017/02/tjce-aprova-criacao-de-398-comissionados.html>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

PRADO JÚNIOR, Caio. **Evolução Política do Brasil e outros estudos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Princípios Constitucionais da Administração Pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

STORCK, Vera Sueli. **A reforma administrativa do governo Collor**. Revista da Administração, São Paulo, SP, v. 27, n. 3, p. 66-77, jul/set. 1992. Disponível em: <[www.spell.org.br/documentos/download/18649](http://www.spell.org.br/documentos/download/18649)>. Acesso em: 24 jan. 2018.

SUHET, Ingrid. **Jovem apadrinhado do PTB coordena pagamentos no Ministério do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/politica-br/jovem-apadrinhado-do-ptb-coordena-pagamentos-no-ministerio-do-trabalho>>. Acesso em: 26 abr. 2018.

VASCONCELOS, Caio Castelliano de. **Cessão de servidores públicos federais: um estudo sobre o Art. 93 da Lei nº 8.112/90**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 14 nov. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.50628&seo=1>>. Acesso em: 02 fev. 2018.

## ANEXO A - EDITAL N.º 01/2016



**Estado do Ceará**  
**Ministério Público de Contas**  
**Procuradoria-Geral de**  
**Contas**



EDITAL nº 01/2016

**PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA CARGO EM COMISSÃO**

**CONSIDERANDO** que cabe ao Procurador do Ministério Público de Contas a designação de pessoa para ocupar os cargos comissionados do seu Gabinete;

**CONSIDERANDO a necessidade de prestigiar a meritocracia no serviço público e a isonomia entre os participantes na busca ao acesso aos cargos públicos;**

**CONSIDERANDO** que a natureza do cargo em questão, tal como definida pela Lei, de livre nomeação e exoneração, não é alterada com o certame simplificado que este Edital disciplina;

**CONSIDERANDO** que a seleção em apreço tem por finalidade fornecer subsídios para a escolha da indicação do cargo em questão;

**O PROCURADOR-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS, em exercício, Dr. GLEYDSON ALEXANDRE, DECIDE** abrir processo seletivo simplificado para o **cargo em comissão TCE-02**, que será norteado pelas disposições que seguem:

**1. NATUREZA DA SELEÇÃO**

1.1. O processo seletivo simplificado será regido por este Edital e coordenado pelo Gabinete do Procurador-Geral do Ministério Público de Contas, em exercício, Dr. Gleydson Alexandre, que executará o certame.

1.2. O processo de seleção intenta mensurar o domínio crítico do candidato acerca dos conteúdos dispostos no Anexo Único deste Edital.

**2. OBJETO**

2.1. O cargo de provimento em comissão TCE-02, de livre nomeação e exoneração, lotado no Gabinete do Procurador Gleydson Alexandre, **com remuneração de R\$ 11.664,41** (onze mil seiscentos e sessenta e quatro reais e quarenta e um centavos).

**2.2. O referido cargo é de dedicação exclusiva, bem como é incompatível com o exercício da advocacia.**

**3. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DO CERTAME**

3.1 Ser bacharel em Direito e possuir, no mínimo, 2 (dois) anos de experiência comprovada em atividade jurídica ou de controle externo.

3.2 Não ter sofrido condenação criminal, nem penalidade



## Estado do Ceará Ministério Público de Contas Procuradoria-Geral de Contas



administrativa nos últimos 5 (cinco) anos.

3.3. Não ter sofrido condenação em ação de improbidade administrativa ou ação civil pública.

3.4 Não ser ocupante de cargo efetivo em órgão integrante da Administração Pública Federal, Estadual, Distrital ou Municipal, salvo se a respectiva legislação autorizar a cessão com ônus para a origem.

3.5 estar em pleno gozo dos direitos políticos.

3.6 estar em dia com as obrigações eleitorais e, em caso de candidato do sexo masculino, também com as militares.

3.7. Não poderão participar da seleção parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o 3º grau, de agentes políticos da Administração Pública e de servidores do MPC/CE.

### 4. DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES A SEREM DESEMPENHADAS

4.1 Auxiliar o Procurador de Contas na análise dos processos em que o Ministério Público de Contas venha se manifestar, fornecendo elementos técnicos necessários às manifestações ministeriais.

4.2 Acompanhar as publicações de leis, decretos e editais de licitações e contratos nos diários oficiais do Estado e da União, bem como alimentar as pautas de devolução de vista para as sessões do Pleno e da Câmara das quais atue o Procurador de Contas.

4.3 Prestar suporte em demais atividades do Gabinete do Procurador, e interagir com demais setores do TCE/CE para a troca de informações e com Órgãos e entidades e da iniciativa privada, visando assegurar as ações da área.

4.4 Representar o Procurador de Contas, quando devidamente autorizado, e prestar atendimento à comunidade em assuntos relacionados ao Ministério Público de Contas.

### 5. INSCRIÇÕES

5.1. Os interessados em concorrer ao cargo em comissão deverão enviar os documentos requeridos para o e-mail [curriculompc@tce.ce.gov.br](mailto:curriculompc@tce.ce.gov.br), **no período compreendido entre 25 de julho a 12 de agosto de 2016.**

### 6. FASES DO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO

O processo seletivo simplificado será composto por três fases, a saber:

#### 6.1. 1ª Fase: análise de currículo

6.1.1. A primeira fase consistirá de análise dos currículos enviados pelos interessados, principalmente no tocante ao cumprimento dos requisitos exigidos, à titulação acadêmica e à experiência profissional dos



## Estado do Ceará Ministério Público de Contas Procuradoria-Geral de Contas



candidatos.

6.1.2. O candidato deverá encaminhar a seguinte documentação: I) breve currículo; II) comprovação da experiência de, no mínimo, 02 (dois) anos, nos termos do item 6.1.3; III) diploma de conclusão de curso superior em Direito reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC); IV) histórico acadêmico; V) diploma de especialização, mestrado ou doutorado, caso tenha.

6.1.3. A comprovação da experiência exigida de 02 (dois) anos poderá ser comprovada da seguinte forma:

a) para exercício de atividade jurídica como empregado público ou privado, cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) contendo a parte de identificação do candidato e do registro do empregador (com início e fim, se for o caso), acrescida de declaração do empregador que informe o período (com início e fim, se for o caso) e a espécie do serviço realizado, com a descrição das atividades desenvolvidas;

b) para exercício de atividade em área pública, declaração ou certidão de tempo de serviço, emitida por órgão de pessoal ou de recursos humanos (não havendo órgão de pessoal ou de recursos humanos, a autoridade responsável pela emissão do documento deverá declarar/certificar também essa inexistência), que informe o período (com início e fim, se for o caso) e a espécie do serviço realizado, com a descrição das atividades desenvolvidas;

c) no caso de serviço prestado como autônomo, contrato de prestação de serviços ou recibo de pagamento autônomo (RPA), neste último caso, com a apresentação do primeiro e do último mês recebido, acrescido de declaração do contratante que informe o período (com início e fim, se for o caso) e a espécie do serviço realizado;

d) para o exercício da advocacia contenciosa, certidões de atuação em, no mínimo 5 processos judiciais diferentes por ano, emitidas pelas respectivas varas de atuação;

e) O desempenho das atividades de controle externo pode ser comprovado, por meio do exercício de atividades em Tribunais de Contas, Ministérios Públicos de Contas ou Controladorias de todo o país.

6.1.4. Não será computado como experiência profissional o período de estágio acadêmico/curricular ou qualquer outra atividade anterior à colação de grau.

6.1.5. Tendo em vista o espaço disponível para realização da segunda fase e a exiguidade do tempo para a correção das provas subjetivas, **somente passarão para a segunda fase 40 (quarenta) candidatos escolhidos através dos currículos enviados.**

### **6.2. 2ª Fase: prova escrita de natureza discursiva**

6.2.1. A prova escrita consistirá de peça técnica, que trará casos



**Estado do Ceará**  
**Ministério Público de Contas**  
**Procuradoria-Geral de**  
**Contas**



concretos ou situações práticas que exigirão resposta juridicamente fundamentada.

6.2.2. Além do domínio do candidato acerca do conteúdo dos temas previstos no Anexo Único deste Edital, serão avaliados, também, o correto uso do vernáculo, organização do raciocínio e capacidade argumentativa.

6.2.3. A resposta do candidato não poderá exceder o número máximo de linhas previamente estabelecido no comando da questão, sob pena de redução da nota do respectivo item de avaliação.

6.2.4. O candidato poderá utilizar como consulta a Lei Estadual nº 13.720/2005, a Lei Orgânica do TCE/CE (Lei Estadual nº 12.509/95) e o Regimento Interno do TCE/CE (Resolução nº 835 de 03/04/2007, com suas alterações).

6.2.5. Serão eliminados os candidatos que não lograrem nota 7,0 (sete), em uma escala de zero a 10 (dez).

6.2.6. A prova discursiva ocorrerá no horário de **8 às 12 horas, por volta do mês de setembro de 2016**. Sua data e local precisos serão previamente comunicados por **edital de convocação específico**, que trará demais instruções pertinentes.

6.2.7. O candidato deverá comparecer ao local de prova com 15 minutos de antecedência.

6.2.8. Será automaticamente excluído do processo seletivo o candidato que:

- a) por ocasião da prova escrita: apresentar-se após as 8 horas;
- b) no decorrer do certame, faltar com o respeito para com avaliadores ou organizadores dos trabalhos;
- c) utilizar qualquer tipo de material que contenha anotações ou comentários;
- d) utilizar qualquer outro meio de consulta, inclusive equipamentos eletrônicos, salvo os autorizados no item 6.2.4.;

6.2.8. A revisão de provas não será admitida, exceto erro material no que se refere à soma de pontos.

### **6.3. 3ª Fase: Prova Oral**

6.3.1. Os candidatos que obtiverem as 5 (cinco) melhores notas na 2ª Fase do certame serão convocados a participar da prova oral, que terá caráter classificatório e eliminatório.

6.3.2. A data e horários serão previamente divulgados em Edital próprio, a depender do andamento do processo seletivo.

6.3.3. A prova oral avaliará o domínio técnico do candidato sobre os temas elencados no Anexo Único deste Edital, outrossim buscará revelar competências sociais e emocionais do candidato ao cargo, bem como averiguar se o candidato possui postura profissional compatível com o cargo.



**Estado do Ceará**  
**Ministério Público de Contas**  
**Procuradoria-Geral de**  
**Contas**



### **7. DA CLASSIFICAÇÃO E DO PROVIMENTO**

7.1. Para fins de classificação final, será confeccionada lista em ordem decrescente de pontuação, na qual a nota final será o resultado da seguinte expressão:

Nota Final = (nota na prova escrita x 7/10) + (nota na prova oral x 3/10)

7.2. O candidato que lograr o primeiro lugar, ao final das duas fases do processo seletivo simplificado, será nomeado para o cargo comissionado TCE-02.

### **8. DISPOSIÇÕES FINAIS**

8.1. Ao se inscrever, o candidato se compromete a obedecer as regras traçadas para o certame.

8.2. Os resultados das avaliações serão informados por meio do Diário Oficial do Tribunal de Contas do Estado do Ceará e mediante comunicação via e-mail institucional.

8.3. A natureza do cargo, de livre nomeação e exoneração, não se transforma pelo só fato de seu provimento ter sido antecedido por este processo de seleção simplificado.

8.4. A lista com a classificação só conterá os nomes e as notas dos candidatos considerados aprovados nos termos deste Edital.

8.5. Os casos omissos serão decididos pelo Procurador do Ministério Público de Contas Gleydson Alexandre.

Fortaleza, 19 de julho de 2016.

Gleydson Antônio Pinheiro Alexandre  
 Procurador-Geral do Ministério Público de Contas, em exercício

### **Anexo Único - Conteúdo Programático**

**Língua Portuguesa:** Domínio da ortografia oficial. Emprego da acentuação gráfica. Emprego dos sinais de pontuação. Flexão nominal e verbal. Pronomes: emprego, formas de tratamento e colocação. Domínio dos mecanismos de coesão textual. Emprego de tempos e modos verbais. Vozes do verbo. Concordância nominal e verbal. Regência nominal e verbal. Sintaxe. Redação (confronto e



## Estado do Ceará Ministério Público de Contas Procuradoria-Geral de Contas



reconhecimento de frases corretas e incorretas). Intelecção de texto. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais.

**Controle Externo:** 1. Controle da Administração pública: conceito, abrangência e espécies. Controle administrativo, judicial e legislativo. 2. Controle Externo a cargo dos Tribunais de Contas. 3. Tribunais de Contas. Natureza jurídica, funções e eficácia das decisões. Revisão das decisões do Tribunal de Contas pelo Poder Judiciário. 4. Competência do Tribunal de Contas: apreciação da constitucionalidade de leis, revisão dos próprios atos, autogoverno e normativa. 5. Organização e competência do Tribunal de Contas do Estado do Ceará (Constituição Estadual, Lei Orgânica do TCE). 6. Composição dos Tribunais de Contas. Auditores e Ministério Público junto ao Tribunal de Contas. 7. Tomadas e prestações de contas dos administradores e demais responsáveis por bens, dinheiros e valores públicos. Processamento e julgamentos das contas. Sanções aplicáveis aos responsáveis por contas irregulares. 8. Julgamento das contas anuais do Governo Estadual. Natureza e conteúdo do Parecer prévio do TCE. 9. Apreciação da legalidade dos atos de admissão de pessoal e das concessões iniciais de aposentadorias, reformas e pensões. 10. Inspeções e auditorias. 11. Controle externo na Lei de Responsabilidade Fiscal. 12. Ministério Público de Contas: natureza jurídica e atribuições.

**Direito Constitucional:** 1. Supremacia da Constituição. Poder constituinte. Interpretação e aplicabilidade das normas constitucionais. Princípios constitucionais. Controle da constitucionalidade das leis. Normas constitucionais e inconstitucionais. Emenda, reforma e revisão constitucional. 2. Ação direta de inconstitucionalidade. Ação declaratória de constitucionalidade. Origem. Evolução e estado atual. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. 3. Fiscalização contábil, financeira e orçamentária. 4. Ministério Público. Natureza. Função. Autonomia. Atribuições e vedações constitucionais de seus membros. 5. Da Administração Pública. Estruturas básicas. Servidores públicos. Princípios constitucionais. 6. Finanças públicas; normas gerais; orçamento público.

**Direito Administrativo:** 1. Princípios da Administração. 2. Organização administrativa: Administração direta e indireta, centralizada e descentralizada. Regime jurídico. 3. Terceiro Setor: Organizações Sociais (Lei nº 9.637/1998). Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Lei nº 9.790/1999, com alterações posteriores). 4. Consórcios Públicos (Lei nº 11.107/2005). 5. Agentes administrativos: investidura; exercício; direitos e deveres dos servidores públicos; regimes jurídicos. Lei Estadual nº 9.826 de 14 de maio de 1974 e alterações posteriores. 6. Processo



**Estado do Ceará**  
**Ministério Público de Contas**  
**Procuradoria-Geral de**  
**Contas**



administrativo: conceito, princípios, fases e modalidades. 7. Licitações e Contratos da Administração Pública - Lei nº 8.666/1993 (com alterações posteriores). Pregão: Lei nº 10.520/2002. Regime Diferenciado de Contratações Públicas (Lei Federal nº 12.462, de 4 de agosto de 2011). 8. Parcerias Público-Privadas (Lei nº 11.079/2004, com alterações posteriores). 9. Controle da Administração Pública: controle administrativo; controle legislativo e controle judiciário. 10. Improbidade administrativa - Lei nº 8.429/1992 (com alterações posteriores).

**Direito Financeiro:** 1. Atividade financeira do Estado. Conceito, características e finalidades. 2. Despesa pública: conceito, categorias, classificações, estágios, suprimento de fundos, restos a pagar, despesas de exercícios anteriores, dívida flutuante e dívida fundada. 3. Orçamento público. Conceito. Natureza jurídica. Elementos essenciais. Classificação. Princípios orçamentários. Regime constitucional. Vedações constitucionais em matéria orçamentária.

## ANEXO B - PROCESSO DE SELEÇÃO INTERNA N.º 2/2018



**TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL**  
**SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**  
**SEÇÃO DE LOTAÇÃO E GESTÃO DE DESEMPENHO**

Processo de Seleção Interna nº 2/2018

A **Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP**, nos termos do inciso II do art. 3º, e §2º do art. 4º, da Instrução Normativa nº 1, de 7 de fevereiro de 2008, torna público, por meio deste edital, os critérios e procedimentos de seleção para ocupação de 1 (uma) Função Comissionada – FC - 6, alocada no Gabinete do Ministro Luís Roberto Barroso.

### **1. Das Disposições Preliminares**

- 1.1. O processo de seleção interna será regido por este edital.
- 1.2. A seleção será conduzida pela Seção de Lotação e Gestão de Desempenho – Sed/Coede/SGP.
- 1.3. O processo de seleção interna constará de etapa eliminatória e classificatória.

### **2. Dos Requisitos**

- 2.1. Ser servidor em exercício no TSE no cargo efetivo de Analista Judiciário - Área Judiciária ou Analista Judiciário/Técnico Judiciário - Área Administrativa, com graduação em Direito.
- 2.2. Ter disponibilidade para exercer as atividades prioritariamente no horário vespertino, contudo há necessidade de disponibilidade de horário flexível: manhã, tarde e/ou noite, para acompanhar a realização das sessões e as demandas do Gabinete.

### **3. Das Inscrições**

- 3.1. A inscrição deverá ser efetuada exclusivamente via formulário do Google Docs, por meio do *link*:

<https://docs.google.com/forms/d/13NBSTXbZgHNR5TDpkSA6TCQskUR6zoW1dCHIQzL1OM/edit>

, no período de **17 a 25 de abril de 2018** até as 23h59 (vinte e três horas e cinquenta e nove minutos) do último dia do período de inscrição, observado o horário oficial de Brasília/DF.



3.2. O candidato inscrito assume total responsabilidade pelas informações prestadas no ato da inscrição, arcando com as consequências de eventuais erros no preenchimento do formulário de inscrição.

3.3. A Seged/Coede poderá excluir deste processo de seleção aquele que não preencher o formulário de inscrição de forma completa e correta e/ou fornecer dados comprovadamente inverídicos.

#### 4. Das Etapas do Processo Seletivo

4.1. O processo seletivo compreende as seguintes etapas:

##### a) Etapa 1 – Eliminatória: Avaliação de conhecimentos jurídicos

- a.a) O candidato poderá consultar material impresso em edição não comentada.
- a.b) É permitido consultar o Vade Mecum, desde que não constem comentários.
- a.c) O TSE não fornecerá material algum para consulta durante a avaliação de conhecimentos jurídicos.
- a.d) Não será permitida a consulta a equipamentos eletrônicos (celular, tablet, pen drive ou similares).

<b>Crítérios</b>	<b>Especificação</b>	<b>Observação</b>
Avaliação de conhecimentos jurídicos, capacidade de argumentação e escrita.	<b>Data:27/4/2018</b> <b>Local:Sala informatizada A 352</b> <b>Horário de início:14h30min</b> <b>Horário de término:16h</b>	Pontuação de 0 a 100

##### b) Etapa 2 – Classificatória: Entrevista conjunta Gabinete e Seged

<b>Crítérios</b>	<b>Especificação</b>	<b>Observação</b>
Entrevista final	Entrevista com membro da equipe do Gabinete do Ministro Luís Roberto Barroso e da Seged	Pontuação 100

4.2. Os candidatos serão classificados em ordem decrescente de pontuação e o resultado parcial será divulgado na intranet conforme Anexo III.

4.3. Serão eliminados os candidatos que:

- a) não participarem de todas as etapas do processo seletivo;
- b) desistirem no curso do processo de seleção;



c) não alcançarem a pontuação mínima de 50 (cinquenta) pontos na Etapa 1 – Eliminatória – item 4.1.a.

4.4. Na hipótese de uma única inscrição para a função, o processo seletivo ocorrerá normalmente.

## **5. Da Apuração**

5.1. Concluída cada etapa do processo seletivo, eliminatória e classificatória, a Seged/ Coede/ SGP procederá à apuração do resultado.

## **6. Do Resultado Final**

6.1. O resultado final do processo de seleção será obtido mediante o cálculo da soma das etapas de seleção.

6.2. O resultado do processo seletivo será divulgado na intranet do TSE.

## **7. Dos Recursos**

7.1. O candidato que desejar interpor recurso contra o resultado da Etapa 1 - Eliminatória poderá fazê-lo por mensagem eletrônica enviada ao endereço [seged@tse.jus.br](mailto:seged@tse.jus.br), até as 18 horas da data definida no cronograma.

7.2. Os recursos serão analisados e as justificativas do resultado da Etapa 1 - Eliminatória do processo serão encaminhadas individualmente, por meio eletrônico, aos candidatos.

7.3. Em nenhuma hipótese serão aceitos pedidos de revisão de recursos.

7.4. Não haverá recurso da Etapa 2 – Classificatória.

## **8. Das Disposições Finais**

8.1. O período de afastamento da unidade de origem para participação em processo seletivo será considerado como período efetivo de trabalho.

8.2. Na hipótese em que o servidor selecionado esteja envolvido em projeto ou atividade em andamento, a unidade de origem poderá estabelecer prazo de até 15 (quinze) dias para conclusão ou repasse das atividades.

8.3. A seleção poderá ser cancelada pela unidade solicitante ou pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

8.4. Os casos não previstos neste Edital serão analisados e decididos pela unidade demandante e pela Secretaria de Gestão de Pessoas.



8.5 É de inteira responsabilidade do candidato o acompanhamento da divulgação no sítio da intranet do TSE, bem como do e-mail institucional no que se refere à marcação de entrevista.

8.6. O cronograma poderá ser alterado, a depender de situações imprevisíveis ou a pedido da unidade que solicitou o processo seletivo.

8.7. A inobservância do candidato aos horários marcados para a participação de cada etapa ocasionará prejuízo na pontuação, assim como na realização da atividade.

8.8. Os candidatos classificados poderão ser aproveitados para outras funções comissionadas, de acordo com interesse e conveniência do Gabinete do Ministro Luís Roberto Barroso.

## **9. Dos Anexos**

- a) Anexo I – Quadro de vagas;
- b) Anexo II – Quadro de Atribuições Gerais e Competências Requeridas;
- c) Anexo III - Cronograma previsto.



## ANEXO I

Unidade	Cargo	Vagas
Gabinete do Ministro Luís Roberto Barroso	Analista Judiciário - Área Judiciária ou Analista Judiciário/Técnico Judiciário - Área Administrativa, com formação em Direito.	1 (FC-6)



## ANEXO II

<b>Unidade</b>	Gabinete do Ministro Luís Roberto Barroso
<b>Função Comissionada</b>	FC 6
<b>Vagas</b>	1
<b>ATRIBUIÇÕES GERAIS</b>	<b>COMPETÊNCIAS REQUERIDAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acompanhamento de documentos e processos pelo SADP/SEI/PJE.</li> <li>– Análise processual.</li> <li>– Pesquisa de jurisprudência.</li> <li>– Elaboração de relatórios e minutas de decisões.</li> </ul>	<p><b>Conhecimentos:</b> Direito Eleitoral, Processo Civil, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Civil, Direito Penal, Língua Portuguesa, Microinformática.</p>
	<p><b>Habilidades:</b> Elaboração de minutas de relatórios, votos e decisões, redação, comunicação, pesquisa de jurisprudência.</p>
	<p><b>Atitudes:</b> Relacionamento interpessoal, Iniciativa.</p>

**ANEXO III**

Inscrições	17 a 25.4.2018
Avaliação de conhecimentos jurídicos	27.4.2018
Divulgação do resultado da Etapa 1 Eliminatória	10.5.2018
Prazo para recursos da Etapa 1 Eliminatória	11.5.2018
Divulgação do resultado após os recursos da Etapa 1 Eliminatória	16.5.2018
Encaminhamento pela Seged de e-mail com horário da entrevista conjunta Gabinete e Seged	16.5.2018
Entrevista conjunta Gabinete e Seged	17.5.2018
Resultado Final	21.5.2018