

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO

Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Izabella Oliveira Nascimento

**A DECISÃO DO TJMG PELA INCONSTITUCIONALIDADE DE DISPOSITIVOS
DA LEI DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS
(18.185/09): UMA ANÁLISE DOS DESDOBRAMENTOS SOBRE A FUNDAÇÃO
HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Belo Horizonte
2018

Izabella Oliveira Nascimento

**A DECISÃO DO TJMG PELA INCONSTITUCIONALIDADE DE DISPOSITIVOS
DA LEI DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS
(18.185/09): UMA ANÁLISE DOS DESDOBRAMENTOS SOBRE A FUNDAÇÃO
HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Mestre Ana Luiza Gomes de Araújo

Belo Horizonte
2018

N244d Nascimento, Izabella Oliveira.
A decisão do TJMG pela inconstitucionalidade de dispositivos da lei de contratação temporária do estado de Minas Gerais (18.185/09) [manuscrito] : uma análise dos desdobramentos sobre a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais / Izabella Oliveira Nascimento. – 2018.
[12], 95 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2018.

Orientadora: Ana Luiza Gomes de Araújo
Bibliografia: f. 96-101

1. Contratos administrativos – Minas Gerais. 2. Minas Gerais. [Lei n. 18.185, de 4 de junho de 2009]. 3. Contratação temporária – Legislação – Minas Gerais. 4. Servidor público. I. Araújo, Ana Luiza Gomes de. II. Título.

CDU 35.082(815.1)

Izabella Oliveira Nascimento

**A DECISÃO DO TJMG PELA INCONSTITUCIONALIDADE DE DISPOSITIVOS
DA LEI DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS
(18.185/09): UMA ANÁLISE DOS DESDOBRAMENTOS SOBRE A FUNDAÇÃO
HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Administração Pública.

Aprovada na Banca Examinadora

Professora Mestre Ana Luiza Gomes de Araújo, orientadora, Fundação João Pinheiro

Professora Doutora Rosânia Rodrigues de Sousa, avaliadora, Fundação João Pinheiro

Professora Doutoranda Thaís Mara Alexandrino, avaliadora, Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 29 de junho de 2018

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, o maior de todos os mestres, por ter colocado a Administração Pública no meu caminho, por mesmo sem entender ter me levado a esse curso e a essa faculdade que me permitiram crescer tanto e ter experiências tão humanas! Agradeço aos meus pais, Sirlane e Décio, que estiveram sempre ao meu lado, por terem sido minha base em todos os momentos da minha vida, exemplos de força e determinação, e por terem me mostrado sempre que esforço e dedicação nunca são demais!

Obrigada a todos os meus familiares, que sempre me incentivaram e acreditaram em mim, de maneira especial a minha, avó Maria, a madrinha Silvia e a tia Delza, que acompanharam de perto os momentos de alegria, de ansiedade e angústia nesse tempo da faculdade e que, por isso, foram mais do que especiais nessa minha caminhada.

Agradeço também aos meus amigos de Divinópolis, por me acompanharem a tanto tempo e por terem me dado apoio em todo o meu caminho, vocês são amigos de vida! Aos meus companheiros de casa, Larissa e Túlio, obrigada por me incentivarem tanto, por ouvirem todas as minhas angústias e vibrarem com todas as minhas conquistas de perto durante o curso. Aos amigos que fiz em Belo Horizonte, principalmente ao 34 CSAP, agradeço por fazerem minha vida longe de casa muita mais confortável e feliz, foi tudo muito mais leve com o carinho de vocês!

Agradeço, de maneira muito especial, a minha orientadora Ana Luíza. Obrigada por todo o apoio, por estar sempre disponível para me ajudar, por todas as ideias, por todas as vezes que você me tranquilizou e por acreditar no meu trabalho. Da mesma maneira, agradeço a todos os professores que tive durante o curso, vocês formam com louvor, todos os anos, verdadeiros administradores públicos!

Obrigada também aos meus amigos de trabalho da Diretoria Central do Recrutamento e Seleção- DCRS, por terem me recebido tão bem, e por terem me ensinado tanto sobre como prestar um serviço público de qualidade. Por fim, obrigada a todos que estiveram comigo até essa conquista, sei que posso contar com vocês em todas as outras que certamente virão.

Muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho discute questões relacionadas às contratações temporárias, ao julgamento da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 pelo TJMG, que decidiu pela inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09, e aos desdobramentos dessa decisão, com ênfase para o caso da FHEMIG. Nesse contexto muitos órgãos do Estado de Minas Gerais terão sua força de trabalho significativamente atingida tendo em vista o grande número de contratados temporários que deverão ser desligados e substituídos por funcionários efetivos aprovados em concurso público. Dentre esses órgãos a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG se destaca, tanto pela quantidade significativa de contratos temporários que apresenta, quanto pelo caráter essencial dos serviços de saúde que ela oferece. Desse modo, o objetivo geral desse trabalho é identificar e analisar os desdobramentos da decisão do TJMG pela inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09 sobre a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG. Esta é uma pesquisa descritiva, de caráter qualitativo e quantitativo, embasada em um estudo de caso, que faz uso de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas como procedimentos técnicos. Os resultados encontrados demonstram que, em maio de 2018, a FHEMIG contava com um total de 12.524 servidores, sendo 2.198 deles contratados temporariamente. Tais quantitativos significam que 17,5% da força de trabalho da Fundação será substituída para cumprir a decisão. Verificou-se também que, dentre as carreiras afetadas, a de “Médico” sofrerá os maiores impactos, visto que 30,5% desses profissionais serão desligados e substituídos. Além disso ao se tratar dos Complexos e das Unidades Hospitalares, averiguou-se que o “Complexo de Hospitais Gerais” será o mais afetado pela decisão, tanto no que se refere ao número absoluto de substituições (799), quanto no que se trata da porcentagem da força de trabalho (20,93%) que será comprometida. O “Hospital João XXIII” será a unidade hospitalar que terá o maior número de desligamentos e substituições absolutas (400) enquanto o “Hospital Geral de Barbacena” será a unidade mais atingida no que se refere a porcentagem da força de trabalho comprometida (40,46%). Diante do elevado número de substituições e com o intuito de diminuir os efeitos da decisão sobre a FHEMIG, sugere-se que ela crie formas de retenção do conhecimento e métodos que viabilizem que os novos efetivos sejam treinados em relação à função a ser exercida e, além disso, que as substituições sejam realizadas de maneira gradual.

Palavras-chave: Contratação temporária. Lei 18.185/09. ADI nº 1.0000.16.074933-9/000. Fundação Hospitalar de Minas Gerais – FHEMIG.

ABSTRACT

This paper discusses questions related to temporary contracting, to the judgment of ADI No. 1.0000.16.074933-9/000 by TJMG, which decided on the unconstitutionality of Law 18.185/09, and the unfoldings of this decision, with emphasis on the case of FHEMIG. In this context, many organs of Minas Gerais will have their staff significantly affected in view of the large number of temporary contractors that will be disconnected and replaced by effective employees approved in public tender. Among these organs, the Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG stands out both for the significant quantity of temporary contracts it presents and for the essential character of the health services it offers. Thus, the general objective of this paper is to identify and analyze the unfoldings of the TJMG decision by the unconstitutionality of provisions of Law 18.185 / 09 on FHEMIG. This is a descriptive research of a qualitative and quantitative nature, in which the following techniques were used: bibliographic research, documentary research and semi-structured interviews. The results show that, in May 2018, FHEMIG had a total of 12.524 servers, of which 2.198 were temporarily hired. These amounts mean that 17,5% of the Foundation's workforce will be replaced to meet the decision. It was also verified that, among the affected careers, that of "Doctor" will suffer the largest impacts, since 30,5% of these professionals will be disconnected and replaced. In addition, about the Complexes and Hospital Units, it was verified that the "Complexo de Hospitais Gerais" will be the most affected by the decision, both with respect to the absolute number of substitutions (799) and the percentage of the force that will be compromised (20.93%). The "Hospital João XXIII" will be the hospital unit that will have the largest number of disconnections and substitutions in absolute numbers (400) while the "Hospital Geral de Barbacena" will be the unit most affected in refers to the percentage of the workforce involved (40.46%). In view of the high number of substitutions and in order to reduce the effects of the decision on FHEMIG, it is suggested that it should create forms of retention of knowledge and methods that enable the new staff to be trained in relation to the function to be performed and, in addition, that it does the substitutions gradually.

Keywords: Temporary contracting. Law 18.185/09. ADI No. 1.0000.16.074933-9/000. Fundação Hospitalar de Minas Gerais – FHEMIG.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CF – Constituição Federal

CGE – Controladoria Geral do Estado

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COF – Câmara de Orçamento e Finanças

DCPFT – Diretoria Central de Planejamento da Força de Trabalho

DCRS – Diretoria Central do Recrutamento e Seleção

EC – Emenda Complementar

FEA – Fundação Estadual de Assistência Leprocomial

FEAMUR – Fundação de Assistência Médica e de Urgência

FEAP – Fundação Educacional e de Assistência Psiquiátrica

FHEMIG – Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais

HEMOMINAS – Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IMA – Instituto Mineiro de Agropecuária

IOF – Imprensa Oficial

LC – Lei Complementar

LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias

LOA – Lei Orçamentária Anual

LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal

Projeto MASP – Projeto de Modernização dos Serviços e Sistemas de Pessoal

PPA – Plano Plurianual

PSS – Processo Seletivo Simplificado

RMS – Recurso Ordinário em Mandado de Segurança

SEAP – Secretaria de Estado de Administração Prisional

SEE – Secretaria de Estado de Educação

SEMAD – Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável

SEPLAG – Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão

SESP – Secretaria de Estado de Segurança Pública

SIGECOP – Sistema de Gestão de Concursos Públicos

SISAP – Sistema Integrado de Administração de Pessoal

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

SUS – Sistema Único de Saúde

TCE – Tribunal de Contas do Estado

TCU – Tribunal de Contas da União

TJMG – Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UEMG – Universidade do Estado de Minas Gerais

UNIMONTES – Universidade Estadual de Montes Claros

UTRAMIG – Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Número de servidores contratados temporariamente por órgão e carreira.....	62
Tabela 2: Cronograma para realização de concurso público.....	64
Tabela 3: Quantitativos de candidatos classificados, nomeados e de vagas providas por carreira no concurso FHEMIG N° 01/2012.....	78
Tabela 4: Quantitativo de servidores da FHEMIG por tipo de vínculo e carreira.....	84
Tabela 5: Quantitativo de contratados temporariamente por Área/Complexo e Unidade.....	87

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Quantitativo absoluto de servidores por Órgão/Entidade e tipo de vínculo.....	58
Gráfico 2: Comparativo percentual de servidores por Órgão/Entidade e tipo de vínculo.....	60
Gráfico 3: Evolução temporal dos servidores da FHEMIG por tipo de vínculo.....	83
Gráfico 4: Comparativo de servidores da FHEMIG por tipo de vínculo.....	84
Gráfico 5: Comparativo das carreiras da FHEMIG que apresentam contratados temporariamente.....	85
Gráfico 6: Comparativo de servidores da FHEMIG por Área/Complexo e tipo de vínculo.....	88
Gráfico 7: Comparativo de servidores da FHEMIG por Unidade e tipo de vínculo.....	89

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Fases do concurso/salários.....	41
---	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 AGENTES PÚBLICOS.....	17
2.1 Regimes Jurídicos.....	24
2.2 O Princípio Constitucional do Concurso Público	31
2.3 Ideologia Concurseira	37
2.4 Exceções constitucionais ao concurso público	41
3 CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO	44
3.1 Lei 18.185/09 – Contratação temporária no estado de Minas Gerais	47
3.2 Sobre o conteúdo e as motivações da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.0000.16.074933-9/000	49
4 METODOLOGIA.....	54
5 OS DESDOBRAMENTOS DA DECISÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 18.185/09 SOBRE OS DIVERSOS ÓRGÃOS E ENTIDADES DO ESTADO DE MINAS GERAIS	57
5.1 Dos efeitos da decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre o quadro de pessoal dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais	57
5.2 Sobre o prazo de modulação dos efeitos da decisão	63
5.3 Da viabilidade de serem realizados concursos públicos no Estado de Minas Gerais frente ao atual cenário fiscal	68
5.4 Sobre a sobrecarga de trabalho sobre a DCRS e o formato em que o concurso deve ser realizado	71
5.5 Da experiência vivenciada com o julgamento da ADI 4876/STF.....	72
6 ESTUDO DE CASO: ANÁLISE DOS DESDOBRAMENTOS DA DECISÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 18.185/09 SOBRE A FHEMIG	74
6.1 Disposições gerais sobre a FHEMIG	74
6.2 Sobre os concursos realizados pela FHEMIG desde o ano de 2009.....	76
6.3 Sobre os Processos Seletivos Simplificados realizados pela FHEMIG.....	79
6.4 Análises quantitativas relativas ao quadro de pessoal da FHEMIG	81
6.5 Demais desdobramentos advindos do cumprimento da decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre a FHEMIG	90
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	93
REFERÊNCIAS	96
APÊNDICE A	102
APÊNDICE B.....	105
APÊNDICE C	106

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 37, inciso II, a necessidade de prévia aprovação em concurso público como regra geral para ingresso em cargo e emprego público, ressalvando-se os cargos em comissão. No entanto, no inciso IX do mesmo artigo, traz a exceção a tal certame quando se trata de contratação por tempo determinado, em caráter excepcional e de urgência. No âmbito estadual, encontram-se essas mesmas definições, nos artigos 21, §1º, e 22, *caput*, da Constituição do Estado de Minas Gerais:

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:

[...]

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;

[...]

IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público; (BRASIL, 1998).

Segundo os dispositivos expostos, os casos de contratação temporária devem ser estabelecidos por lei, e assim, fica sob competência de cada ente federativo legislar sobre os casos que melhor se adequam às suas respectivas realidades. No entanto, tais comandos constitucionais não conferem aos legisladores ampla liberdade para incluir em lei todos os casos que entendam como suscetíveis. Assim, devem ensejar o chamamento desses servidores, apenas conjunturas que envolvam interesses excepcionais e nunca situações administrativas cotidianas, além disso, esses devem ser contratados sempre por prazo certo e determinado.

Fundamentando-se nos dispositivos constitucionais acima expostos, o Procurador-Geral de Justiça de Minas Gerais propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade ao Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais a fim de que esse declarasse inconstitucionais o artigo 2º, incisos IV, V, VI e alíneas a, b, c, d, e § 1º e o artigo 4º, incisos III, IV e §1º, III e IV da Lei de Contratação Temporária do Estado de Minas Gerais – 18.185/09. Os referidos dispositivos legais dispõem sobre as hipóteses fáticas de necessidade temporária de excepcional interesse público para as quais o Estado pode realizar contratações temporárias, bem como estabelecem os prazos máximos de duração dos contratos e suas respectivas possibilidades de prorrogação.

Na ADI em questão, de nº 1.0000.16.074933-9/000, o Procurador-Geral de Justiça alega que os dispositivos a serem impugnados contrariam o art. 37, IX, da Constituição Federal e,

consequentemente, os arts. 21, §1º e 22 da Constituição do Estado, uma vez que não se coadunam com os princípios da acessibilidade e do concurso público, visto que permitem a entrada indiscriminada de servidores contratados com base nas hipóteses genéricas previstas na lei 18.185/09. Aponta ainda, que as definições previstas na lei estadual em questão não são excepcionais, visto que as situações nele previstas não são atípicas e se referem a questões cotidianas da Administração Pública, além de envolverem casos extremamente genéricos de contratação temporária, e permitem ainda a duração de contratos por tempo indeterminado.

Diante do que foi alegado, o órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais – TJMG julgou, por maioria, procedente o pedido do Procurador-Geral, e decidiu pela modulação dos efeitos da representação pelo prazo máximo de 250 dias a contar do dia 26 de abril de 2017, data em que foi proferida a decisão. No entanto esse prazo de modulação, inicialmente proposto, foi dilatado para três anos por meio dos embargos declaratórios Nº 1.0000.16.074933-9/001 e Nº 1.0000.16.074933-9/002 e assim a nova data limite estabelecida para os efeitos da decisão foi dia 05/02/2021.

Perante a decisão tomada pelo TJMG, muitos órgãos do Estado de Minas Gerais terão suas forças de trabalho significativamente atingidas, tendo em vista o grande número de contratados temporários, baseados nos dispositivos considerados inconstitucionais, que deverão ser desligados e substituídos por funcionários efetivos aprovados em concurso público. Dentre esses órgãos a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG se destaca tanto pela quantidade significativa de contratos temporários que apresenta, sendo assim necessário um concurso público de grande magnitude para substituí-los, quanto pelo caráter essencial dos serviços de saúde que ela oferece.

Nessa perspectiva segundo dados fornecidos pela própria Fundação Hospitalar, sabe-se que um total de 2.198 servidores contratados temporariamente serão desligados e posteriormente substituídos por servidores efetivos, o que significa uma substituição de 17,5% da sua força de trabalho. Além disso a FHEMIG pertence a uma das três áreas prioritárias do governo (saúde), e é responsável por prestar assistência de alta e média complexidade ao Sistema Único de Saúde – SUS, oferecendo serviços especializados de referência e atuando na atenção ambulatorial e hospitalar nas áreas de urgência e emergência, saúde mental, reabilitação e cuidado ao Idoso, oncologia, clínica médica, gineco-obstetrícia e neonatologia, infectologia, dermatologia e transplantes da região metropolitana de Belo Horizonte e em todo o Estado de Minas Gerais.

Portanto, diante de todo o contexto apresentado, constitui-se como tema do presente trabalho: Uma análise dos desdobramentos advindos da decisão do TJMG pela

inconstitucionalidade de dispositivos da lei de contratação temporária do Estado de Minas Gerais (18.185/09) sobre a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG.

Desse modo, o trabalho discutirá questões relacionadas às contratações temporárias, ao julgamento da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 e aos seus desdobramentos, dando ênfase para o caso da FHEMIG, buscando responder ao seguinte questionamento: Diante do grande número de contratações temporárias da FHEMIG, quais serão os desdobramentos advindos da decisão do TJMG pela inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09 sobre essa Fundação?

Por conseguinte, foi estabelecido como objetivo geral do trabalho identificar e analisar os desdobramentos da decisão do TJMG pela inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09 sobre a FHEMIG. E para alcançar tal propósito foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Realizar revisão bibliográfica acerca dos agentes públicos abordando conceito, suas classificações, o regime jurídico aplicável a cada um deles e a forma de acesso a cada tipo de vínculo;
- b) Analisar a lei 18.185/09 apontando as principais peculiaridades da contratação por excepcional interesse público e ressaltando seu caráter de exceção constitucional à exigência de concursos públicos;
- c) Apresentar o conteúdo e a motivação da ADI nº 1.0000.16.074933-9;
- d) Analisar quantitativamente o quadro de pessoal da FHEMIG, no que se refere à situação funcional dos servidores (efetivos x contratados temporariamente), às carreiras, aos complexos e às unidades hospitalares;
- e) Contextualizar a situação da FHEMIG diante da decisão de inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09, apontando as peculiaridades dessa Fundação.

O presente trabalho foi dividido em 7 seções, sendo esta introdução a primeira delas. A segunda seção conceitua os agentes públicos dando ênfase aos servidores públicos e as suas classificações, aborda os regimes jurídicos e como eles se relacionam com as categorias de servidores públicos, trata do concurso público como princípio constitucional e suas exceções. Já a terceira seção discorre especificamente sobre a contratação temporária por excepcional interesse público, abordando a lei 18.185/09, e o conteúdo e as motivações da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 1.0000.16.074933-9/000.

A quarta seção traz a descrição da metodologia utilizada no presente trabalho, e evidencia o tipo de pesquisa empregado. Já a quinta seção aborda os desdobramentos da decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre os diversos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais, que apresentam contratados temporários em seu corpo funcional, no que se refere

à composição do seu quadro de pessoal e à força de trabalho que será substituída, ao prazo definido para modulação dos efeitos, e à viabilidade de serem realizados concursos públicos no Estado de Minas Gerais frente ao atual cenário fiscal. Nessa seção são expostas ainda as impressões dos entrevistados A e B sobre todas essas vertentes e é feita uma comparação entre o julgamento da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 e a experiência vivenciada com o julgamento da ADI 4876/STF.

A sexta seção trata dos desdobramentos da decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre a FHEMIG, por meio da apresentação de algumas características gerais dessa Fundação, de informações dos concursos de edital FHEMIG Nº. 01/2009, FHEMIG Nº. 01/2012, e FHEMIG Nº. 01/2016 e dos Processos Seletivos Simplificados – PSS, de análises quantitativas do quadro de pessoal da FHEMIG apontando quais serão a carreira, o complexo e a unidade hospitalar mais atingidos pela decisão, e das impressões da entrevistada C sobre os demais desdobramentos. Por fim, na sétima e última seção, serão apresentadas as considerações finais acerca do estudo.

2 AGENTES PÚBLICOS

De acordo com as palavras de Magalhães (2012), todos os trabalhadores devem ter assegurados o conjunto de direitos considerados pelo Poder Constituinte como essenciais para efetivação da dignidade humana, no entanto, o reconhecimento desses direitos sociais, que são conferidos de maneira habitual aos trabalhadores da iniciativa privada, encontra resistência quando se trata dos agentes públicos em razão do princípio da supremacia do interesse público¹. Assim, a relação Estado-servidor, em muito se difere da relação empregador-empregado e a fim de entender essas peculiaridades faz-se necessário compreender as teorias sobre a natureza jurídica da relação singular presente entre o Estado e o servidor público.

Ao se tratar das teorias acima mencionadas, Magalhães (2012) afirma que essas são classificadas, de acordo com a definição que elas conferem a função pública² e consequentemente a natureza do vínculo que se configura entre servidor e estado, em três categorias, são elas: *teorias de direito público*, *teorias de direito privado* e *teorias mistas*.

Para aqueles que defendem as teorias de direito privado, a função pública é considerada uma relação contratual de direito civil, estando nela presentes o livre consentimento, a capacidade de contratar e o objeto lícito. Os defensores das teorias de direito público, por sua vez, partem do princípio que o exercício de prerrogativas de autoridade sobre os cidadãos é incompatível com o direito privado e por isso o desempenho do poder público, exclusivo dos agentes estatais, é de direito público. Segundo Magalhães (2012) a corrente doutrinária que contempla a natureza da função pública como relação de direito público segmenta-se entre a concepção unilateral/estatutária e a bilateral/contratual da natureza do vínculo servidor-Estado.

Nesse sentido, Magalhães afirma que, para os adeptos da primeira concepção:

[...] as teorias unilaterais da função pública concebem a nomeação como ato unilateral, sendo que a necessidade de sua aceitação pelo funcionário não altera a natureza unilateral do provimento. Argumentam que o ato de aceitar é imprescindível apenas para o exercício das funções, mas não para o provimento. Além disso, a natureza bilateral da relação Estado-servidor ofenderia o interesse público, tendo em vista que estaria colocando o Poder Público no mesmo patamar do funcionário.

¹ Segundo Justen Filho (2010) o titular do poder político pode fazer uso do princípio do interesse público com o intuito de evitar o controle e legitimar atos que violem garantias constitucionais dos cidadãos e, especificamente, dos seus servidores. Assim, esse autor afirma que a atividade administrativa deve ser orientada não pelo princípio da supremacia, mas pela maximização da garantia do conjunto de direitos fundamentais de todos os cidadãos.

² Segundo Meirelles (2001) define-se “função pública” como a atribuição ou o conjunto de atribuições que a Administração confere à cada categoria funcional que compõe o Estado. De maneira complementar Cretella Jr., citado por Magalhães (2012) ensina que a função qualificada pelo adjetivo pública “existe para a satisfação de interesse da coletividade”.

Para os adeptos das teorias unilateralistas, tanto a formação do vínculo quanto a alteração das condições de prestação de serviço, são determinadas unilateralmente pelo Estado [...] (MAGALHÃES, 2012, p. 7)

Já para os adeptos da concepção bilateral / contratual:

[...] o vínculo é visto como originado de livre acordo de vontade entre as partes. A natureza da relação só não seria contratual se a lei impusesse o exercício da função pública, o que se verifica apenas em casos excepcionais. Defendem os contratualistas que o fato de os direitos e obrigações estarem previstos em lei não modifica o caráter contratual da obrigação, tendo em vista que o próprio direito privado dá guarida a vários contratos celebrados nestas condições, como os contratos regulamentares ou normativos. (MAGALHÃES, 2012, p.8)

Por fim, as teorias mistas, desenvolvidas por autores italianos e alemães, reputam haver na função pública tanto elementos de direito público, como o fato de considerar a nomeação como ato unilateral do poder público, quanto de direito privado como as obrigações pecuniárias.

Após serem expostas as diversas teorias acerca da função pública, torna-se importante abordar quais são os conceitos, definições e normas cabíveis a esta relação jurídica que é tão complexa e relevante.

Nesse sentido, pelas palavras de Bergue (2011) e segundo uma perspectiva teórica eminentemente sistêmica e contingencial, tem-se que a Administração Pública, assim como qualquer outra organização, recebe recursos (insumos), processa-os e gera diversos produtos. Diferentemente das organizações privadas seus produtos são os bens e serviços públicos postos à disposição da coletividade. Já os insumos utilizados pelo aparelho estatal para produção desses produtos podem ser genericamente classificados, segundo o mesmo autor, como recursos materiais, humanos e informacionais. Sabe-se que o Estado, para realizar as diversas atividades, serviços e obras de sua competência e cumprir sua função social para com a população, necessita de um extenso e completo corpo de profissionais, que deve contar com as mais variadas funções, formações e vínculos, e assim esses “recursos humanos dos quais se utiliza a administração pública para atingir seus propósitos institucionais são o que se pode denominar de agentes públicos. ”. (BERGUE, 2011, p. 66)

De acordo com Di Pietro (2011) compreende-se por agentes públicos todas as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da administração indireta (autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista). Meirelles (2001), por sua vez, completa a abrangência desse conceito ao afirmar que agentes públicos “são todas as pessoas incumbidas definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal” e nesse sentido Carvalho Filho (2015, p.18) corrobora com essa visão, ao dizer que “Agentes

públicos são todos aqueles que, a qualquer título, executam uma função pública como prepostos do Estado. ”.

Diante das doutrinas apresentadas é possível perceber a abrangência do termo “agentes públicos”, visto que este compreende todos aqueles servidores efetivos, empregados públicos ou contratados temporariamente que compõe os 3 poderes (executivo, legislativo e judiciário) de todos os entes federativos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), suas autarquias, fundações públicas e privadas, empresas públicas, sociedades de economia mista, delegados de serviços públicos, além dos agentes políticos e militares e os demais particulares que atuem em colaboração com o Poder Público. Nessa perspectiva, a Lei de Improbidade Administrativa, nº 8.429/92, em seu artigo 2º, buscou normatizar o conceito de agentes públicos:

Art. 2º Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior. (Lei nº 8.429, 1992, p. 1)

Para além do que foi apresentado, é importante expor ainda as classificações relacionadas ao gênero de agentes públicos e, nesse sentido, diversas são as categorias definidas pelos juristas brasileiros a fim de classificar esses agentes. De acordo com Meirelles (2001) os agentes públicos integram cinco espécies, são elas: agentes políticos, agentes administrativos, agentes honoríficos, agentes delegados e agentes credenciados. Já para Justen Filho (2010) os agentes estatais se subdividem em apenas duas categorias, são elas: agentes estatais sem vínculo jurídico formal, agentes estatais com vínculo jurídico formal. Por fim de acordo com Mello (2010), Carvalho Filho (2015) e Di Pietro (2011), o gênero de agentes públicos pode ser classificado em três espécies, que abaixo se seguem, e é essa classificação que será empregada no presente trabalho:

- a) Agentes políticos;
- b) Particulares em colaboração com o poder público;
- c) Servidores públicos;

No que se refere aos agentes políticos, Magalhães (2012) afirma que não existe consenso doutrinário no que se refere a conceituação desses agentes. E assim, de acordo com Mello (2010) compreende-se por agentes políticos, em uma definição mais restritiva, os formadores da vontade superior do estado, abrangendo essa categoria, os Chefes do Executivo e seus Ministros ou Secretários, os Senadores, Deputados e Vereadores. Em posição intermediária, Araújo (2005) acrescenta à concepção de Celso Antônio Bandeira de Mello os membros do

Supremo Tribunal Federal. Por fim, para Meirelles (2001), em sentido mais amplo, agentes políticos são os componentes do governo em seus primeiros escalões, englobando assim essa categoria: os Chefes do Executivo (Presidente da República, Governadores e Prefeitos) e seus auxiliares imediatos (Ministros e Secretários de Estado e de Município), Parlamentares, magistrados, membros do Ministério Público, membros dos Tribunais de Contas, representantes diplomáticos e as demais autoridades que atuem com independência funcional no desempenho de atribuições governamentais, judiciais ou quase judiciais, estranhas ao quadro do serviço público.

Apesar de, como afirmado acima, não haver consenso doutrinário quanto a conceituação dos agentes políticos, Araújo (2005) releva que a redação proposta pela Emenda constitucional nº19, de 06 de junho de 1998 para o art. 37, XI, ao usar a expressão “e dos demais agentes políticos” em se tratando do teto remuneratório do funcionalismo público, aproximou o texto constitucional da definição mais ampla firmada por Hely Lopes Meirelles.

Art. 37, XI a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo **e dos demais agentes políticos** [...] (BRASIL, 1988, grifo nosso)

No que se refere aos particulares em colaboração com o poder público, Magalhães (2012) afirma que esses são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado, sem estarem, no entanto, vinculadas a regime de natureza empregatícia ou estatutária, com ou sem remuneração. Nessa mesma linha Carvalho Filho (2015), assegura que embora esses sejam particulares, executam certas funções especiais que podem se qualificar como públicas, sempre como resultado do vínculo jurídico que os prende ao Estado. Assim podem se encaixar nessa espécie, a título de exemplo, pessoas designadas para servirem a Justiça Eleitoral como mesárias ou juradas.

Já ao tratar dos servidores públicos, Di Pietro (2011) assegura que esses são “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”. De maneira similar a essa conceituação, Carvalho Filho afirma que “ Servidores públicos são todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica. ” (CARVALHO FILHO, 2015, p. 616). Seguindo essa mesma lógica de conceito, ambos os autores dividem esse gênero de agentes em 3 classificações, de

acordo com a natureza do vínculo jurídico que liga o servidor ao Poder Público e a natureza das funções que esse exerce, são elas:

- a) Servidores estatutários;
- b) Empregados públicos;
- c) Servidores temporários.

Os servidores estatutários são aqueles submetidos ao regime estatutário e que ocupam cargos públicos. Ao se tratar do regime a qual esses servidores se submetem, segundo entendimento de Carvalho Filho (2015), esse se caracteriza por ser uma relação jurídica de trabalho disciplinada por diplomas legais específicos, denominados de estatutos, onde estão inscritas todas as regras que incidem sobre essa relação e estão enumerados todos os direitos e deveres tanto do servidor quanto do Estado. De maneira complementar a essa visão, Magalhães (2012) afirma que os servidores estatutários se submetem a um regime de natureza unilateral, decorrente diretamente da lei, em que os estatutos podem ser modificados unilateralmente pelo Estado, desde que respeitados os direitos já adquiridos. Ainda sobre a relação estatutária, Di Pietro (2011) afirma que essa não apresenta natureza contratual, ou seja, uma vez nomeados, os servidores ingressam numa relação jurídica previamente definida, à qual se submetem com a posse, não havendo assim possibilidade de qualquer modificação das normas vigentes por meio de contrato, ainda que com a concordância da Administração e do servidor.

Em se tratando do fato de os servidores estatutários serem aqueles ocupantes de cargos públicos, o art 3º da lei nº 8.112/90 diz que:

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. (BRASIL, 1990)

Os cargos públicos podem ser divididos em cargos vitalícios, efetivos e cargos em comissão. No que se refere aos cargos vitalícios, esses, assim como a nomenclatura indica, são destinados a receber ocupantes de caráter permanente. Nessa perspectiva, é importante ressaltar que esses possuem uma maior proteção em relação a continuidade do vínculo com o Estado já que a demissão dos ocupantes desses cargos só ocorre com sentença judicial transitada em julgado que reconheça a comprovação de infração a que seja aplicada a sanção. Esses ocupantes por sua vez são especificados na Constituição Federal de 1988. Nesse sentido no âmbito federal, são cargos vitalícios os de magistrado (Art. 95, I), os de membros do Ministério Público (art.128, § 5º, I, a) e os de ministros do Tribunal de Contas (art.73, § 3º), já nos demais níveis

de governo, essa garantia é concedida aos agentes que, nessa esfera, desempenham funções semelhantes.

Os cargos efetivos, de acordo com o art. 37, inciso II, da Constituição Federal, são aqueles ocupados apenas pelos servidores que foram previamente aprovados em concurso público de provas ou de provas e títulos e que por isso podem se tornar estáveis de acordo com o art. 41, *caput*, após 3 anos de efetivo exercício, por meio de aprovação em avaliação de desempenho, enquanto os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração de acordo com a discricionariedade da administração pública. No que se refere mais especificamente aos cargos em comissão, o art. 37, inciso V, traz a seguinte redação:

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:

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. (BRASIL, 1998).

Ante a análise do disposto, e de acordo com as percepções de Marinela (2010) pode-se notar que não há uma distinção muito clara entre as funções de confiança e os cargos em comissão. Todavia, a maior diferença entre eles é o lugar ocupado no quadro funcional da Administração, sendo que, enquanto o cargo em comissão ocupa um espaço na sua estrutura, uma vez que se nomeia uma pessoa qualquer para exercê-lo³, tendo como base apenas a relação de confiança da autoridade nomeante para com a pessoa nomeada, a função de confiança é atribuída a um servidor efetivo, que já pertence aos quadros da Administração e que, portanto, não modifica a estrutura organizacional já vigente.

É válido ainda ressaltar que os servidores ocupantes de cargos comissionados, ainda que sejam efetivos, não poderão adquirir estabilidade pelo exercício daquele cargo. A garantia à estabilidade só poderá ser adquirida pelo servidor em razão de seu cargo efetivo, cargo este do qual será afastado para exercer o comissionado. Assim, sendo o servidor de carreira exonerado do cargo comissionado para o qual foi nomeado, volta, automaticamente, para seu cargo efetivo, exercendo as atribuições a ele inerentes. Já em relação àquele servidor ocupante de cargo em comissão que não seja servidor efetivo, este quando exonerado perde o vínculo com a Administração.

³ Ressalvados os cargos em comissão de recrutamento restrito que segundo o Decreto-Lei nº 2.404 de 1987 estão vinculados às carreiras e só podem ser titularizados por servidores detentores de cargo efetivo.

Agora ao se tratar dos empregados públicos, “são aqueles que se submetem às normas da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aplicando-se à relação Estado-trabalhador os direitos e obrigações previstos para os empregados privados” (MAGALHÃES, 2012). O entendimento de Carvalho Filho (2015) segue essa mesma lógica, e acrescenta que apesar de o regime básico desses servidores ser o mesmo que se aplica a relação de emprego no campo privado, existem exceções pertinentes à posição especial do Poder Público. Ainda no que se refere aos empregados públicos é importante ressaltar que esses não podem adquirir estabilidade⁴ constitucional, visto que não ocupam cargo público (CF, art. 41).

Por fim, ao se tratar dos servidores temporários, que serão colocados em pauta exaustivamente no presente trabalho, esses, de acordo com o art. 37, IX da CF de 1988, são os servidores públicos contratados por prazo determinado para atender a necessidades excepcionais da Administração Pública. Segundo Magalhães (2012), as excepcionalidades dessas necessidades se justificam tanto pela impossibilidade de realizar concursos em situações emergenciais quanto pelo caráter transitório das atividades a serem desenvolvidas. Nesse sentido, o mesmo autor conclui que o Poder Constituinte criou, como espécie do gênero servidores públicos, o agente contratado por tempo determinado com o intuito de atender a necessidades transitórias (urgentes ou não), que demandam maior agilidade no trato da coisa pública.

Faz-se importante ressaltar ainda que os servidores temporários exercem sua função desvinculada de cargo ou emprego público, ou seja, esses agentes fogem à regra geral, exposta no art. 48, X, da Constituição de 1988, e podem ser admitidos sem que existam, necessariamente, cargos ou empregos públicos criados por leis ordinárias que prefixem suas atribuições.

Nesse sentido Magalhães expõe que o termo função é aplicado como conjunto de atribuições desempenhadas por servidores públicos, podendo ser utilizado tanto em sentido amplo, quanto estrito:

⁴ Embora os empregados públicos não possam adquirir estabilidade constitucional, o art. 3º da lei 9.962/2000 estabelece que os contratos desse tipo de servidor devem ser firmados por tempo indeterminado e só podem ser rescindidos por ato unilateral da Administração Pública nas seguintes hipóteses: I – prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; II – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; III – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal; IV – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas. Ademais, o TST já firmou entendimento em súmula 390 da aplicação da estabilidade do art. 41 aos empregados públicos da administração direta, autarquias e fundações públicas.

Em sentido amplo, função significa a atribuição exercida pelo servidor público, independentemente da natureza de seu vínculo jurídico, ou seja, é irrelevante se o servidor público é ocupante de cargo ou emprego, ou se exerce função pública em sentido estrito. É neste sentido que se cogita das funções exercidas pelo servidor estatutário, ou pelo empregado público. Já em sentido estrito, função corresponde à atribuição exercida pelo servidor público, mas sem que lhe corresponda cargo ou emprego [...] (MAGALHÃES, 2012, p.15)

Ainda em sentido estrito, Magalhães (2012) afirma que existem funções permanentes, que são as funções de confiança gratificadas e funções de natureza transitória, que são aquelas exercidas pelo servidor contratado temporariamente. Segundo o autor as primeiras devem ser criadas por lei e só podem ser exercidas por ocupantes de cargo público efetivo enquanto as últimas têm natureza autônoma e não devem ser criadas por lei e se justificam tanto pela impossibilidade de aguardar a criação de cargos ou empregos públicos por lei frente a necessidades urgentes, quanto pela inconveniência de se vincular permanentemente um servidor que foi contratado para satisfazer necessidades transitórias.

Ao se tratar do exercício de função, independentemente da existência de cargos ou empregos, tem-se que, segundo Meirelles (2001), todo cargo tem função, mas pode existir função sem cargo. De acordo com o autor, as funções de um cargo são definitivas, já as funções autônomas são provisórias, dada a transitoriedade do serviço que visam atender, como ocorre nos casos de contratação por prazo determinado.

Por fim, tem-se que diversas são as peculiaridades que caracterizam e dividem os servidores públicos em servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários e cada uma dessas classificações se diferencia ainda mais por seguir um plexo de direitos e deveres distinto que denota sua relação jurídica com o Estado. A esse plexo dá-se o nome de “Regime jurídico”, assunto que será tratado na subseção que se segue.

2.1 Regimes Jurídicos

Como “regime jurídico” entende-se um “conjunto de princípios e regras específicas que se aplicam ao instituto objeto de estudo” (MAGALHÃES, 2012, p. 21) e nesse sentido, Anastasia (2005) assegura que o regime jurídico do servidor público se constitui por um plexo de direitos e deveres que caracterizam sua relação com o Estado. Ao adotar essa perspectiva para o presente trabalho, faz-se importante diferenciar o conteúdo do regime jurídico da sua natureza. De acordo com Magalhães (2012) como conteúdo compreende-se os direitos e deveres específicos dos servidores que compõe o regime em questão, podendo esses variar de regime para regime, independentemente da sua natureza. Já ao se tratar da natureza jurídica do

regime, pelo entendimento do mesmo autor, essa se caracteriza por ser uma espécie de classificação realizada por meio da comparação entre os vários regimes levando em conta aspectos específicos que devem se referir a características essenciais dos institutos que estão sendo estudados, geralmente essas características fazem parte de categorias tradicionais da teoria geral do direito.

Diante dos conceitos apresentados, a presente seção irá examinar as características principais dos regimes jurídicos que disciplinam as relações de natureza funcional, e, por conseguinte, pretende-se detalhar um pouco mais as categorias específicas dos servidores que foram estudados na seção anterior. Os regimes jurídicos a serem estudados são:

- a) Regime jurídico estatutário
- b) Regime jurídico trabalhista
- c) Regime jurídico especial

Pelas palavras de Magalhães (2012):

O regime jurídico estatutário consiste no conjunto de direitos e obrigações estabelecidos unilateralmente pelo Estado para reger o vínculo entre a Administração e o servidor público, por meio da edição de normas jurídicas objetivas alteráveis também unilateralmente em função do interesse público. (MAGALHÃES, 2012, p. 30)

Dessa forma, a figura do estatuto caracteriza-se por ser um conjunto de normas que determinam o regime jurídico, sobre o qual o trabalhador não tem nenhuma participação. Nesse sentido, de acordo com a doutrina tradicional, os servidores públicos estatutários são aqueles agentes que ocupam cargo, ou seja, os servidores efetivos, assim como os comissionados.

No que se refere as principais características desse regime, Magalhães (2012) afirma que esse apresenta natureza regulamentar e não contratual e que sua instituição tem como fundamento a supremacia do interesse público sobre o privado, ocasionando a inexistência de direitos adquiridos à manutenção das características do regime por parte do agente.

Ao se tratar da natureza do regime estatutário esse mesmo autor explica que essa é regulamentar ou objetiva pelo fato de todas as cláusulas desse regime serem fixadas em lei, sendo assim o servidor se submete a um regime jurídico pré-estabelecido pelo legislador, cabendo a ele apenas aceitar ou não o ato de nomeação.

Já no que se refere a formação do vínculo entre o servidor público e o Estado, Magalhães (2012) afirma que esse se configura como um acordo de vontades de natureza não contratual pois a relação jurídica se forma por meio da nomeação por ato unilateral do Estado e pela aceitação do agente. Nessa perspectiva o autor explica que a aceitação do agente é condição

para que a nomeação seja eficaz e assim tem-se um acordo de vontades, no entanto, apesar de não se tratar de ato unilateral do Estado, não se configura também como um contrato, visto que a vontade das partes desaparece nas cláusulas do regime jurídico que são todas editadas pelo legislador. Corroborando com essa visão, Carvalho Filho (2015) acrescenta que, por se tratar de uma relação própria de direito público, essa não pode se enquadrar no sistema dos negócios jurídicos bilaterais de direito privado e nesse sentido, apesar de existir um acordo de vontades no estabelecimento do vínculo, a execução da função pública propriamente dita, leva em conta fatores tipicamente de direito público, como o provimento do cargo, a nomeação, a posse e outros.

No que concerne a possibilidade de alteração do regime pelo Estado de maneira unilateral sem que o servidor possa alegar a existência de direito adquirido, Magalhães (2012) explica que o servidor é regido pelo estatuto independentemente do seu conteúdo, assim, caso as disposições mudem em razão do interesse público, o servidor tem a obrigação de se adequar as novas disposições. Assim, não há que se falar em direito adquirido em previsões futuras. No entanto, eventuais direitos previstos no estatuto podem se incorporar ao patrimônio do agente caso esse tenha preenchido todos os requisitos para adquiri-los quando o regime ainda estava em vigor.

De acordo com o mesmo autor e seguindo a doutrina tradicional do direito, o regime estatutário é o mais adequado para regular o vínculo entre o servidor e a Administração visto que o Estado apresenta-se em posição de superioridade, o que permite maior flexibilidade do vínculo em prol do interesse público. Além disso, tal posição de superioridade estatal reduz o âmbito de autonomia da vontade do servidor público, indo de encontro com a teoria orgânica do Estado, que prega que a vontade do servidor deve sempre coincidir com os interesses da Administração, e nunca ser superior a ela, tendo em vista que constituem um único organismo.

Conforme o art. 39 da Constituição Federal de 1988, cada ente federativo tem a competência e deve legislar sobre os direitos e obrigações de seus respectivos agentes públicos e assim estabelecer seus respectivos estatutos com ampla autonomia, respeitando apenas a obrigatoriedade de um núcleo mínimo de direitos exposto no texto constitucional. Nessa perspectiva Carvalho Filho (2015) reitera essa pluralidade normativa ao afirmar que “[...] há, pois, estatutos funcionais federal, estaduais, distrital e municipais, cada um deles autônomo em relação aos demais, porquanto a autonomia dessas pessoas federativas implica, necessariamente, o poder de organizar seus serviços e seus servidores [...]” (CARVALHO FILHO, 2015, p. 621)

Por fim, ainda se tratando do regime jurídico estatutário, Carvalho Filho (2015) expõe que os litígios entre o Estado e os servidores estatutários devem ser resolvidos pela Justiça comum, sendo a Justiça Federal, no caso de servidores federais, e a Justiça Estadual para os servidores estaduais e municipais.

Pelas palavras de Magalhães (2012) apesar de prevalecer atualmente o entendimento de que o regime jurídico único, que será tratado mais a frente, possui natureza estatutária, a Administração Pública também necessita de formas mais flexíveis de admissão de pessoal, e por isso a Constituição Federal de 1988 determina, em seu art. 173, § 1º, inciso III, que algumas entidades, como as empresas públicas e as sociedades de economia mista que explorem atividade econômica, adotem o regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive no que se refere as obrigações trabalhistas.

“O regime trabalhista consiste na submissão dos servidores públicos às normas constitucionais e infraconstitucionais aplicáveis aos trabalhadores da iniciativa privada.” (MAGALHÃES, 2012, p. 47). Nesse sentido, os agentes públicos regidos por esse regime são aqueles ocupantes de empregos públicos, exceto nos casos de contratação temporária para atender a excepcional interesse público, em que o agente exerce função.

De acordo com Carvalho Filho (2015), as características do regime jurídico trabalhista são opostas as do regime estatutário, pois esse se caracteriza pela unicidade normativa e por apresentar natureza contratual. O art. 22, inciso I, da Constituição Federal de 1988, estabelece que apenas a União tem competência para legislar sobre o regime de emprego e nessa perspectiva esse ente estabelece na lei 9.962/2000 que todos os empregados públicos devem se submeter a CLT e a legislação trabalhista correlata. Assim o regime se caracteriza pelo princípio da unicidade normativa, pois todo o conjunto de suas normas reguladoras está contido em um único diploma legal, a CLT, que deve ser utilizada por todas as pessoas federativas que adotarem o regime trabalhista.

No que se refere à natureza da relação jurídica entre o Estado e o servidor trabalhista essa é de natureza contratual, pois o Estado, na figura de empregador, e seu servidor trabalhista celebram efetivamente contrato de trabalho nos mesmos moldes adotados para as relações do mercado privado. No entanto “tendo em vista que o empregador é o ente estatal, alguns preceitos do regime jurídico estatutário estendem-se aos celetistas.” (MEDAUAR, 2008, p. 270), como por exemplo limite de remuneração (Constituição Federal, art.37, XI), proibição de acumulação remunerada de outro emprego, função ou cargo (Constituição Federal, art.37, XVII) e a possibilidade de sofrer sanções por improbidade administrativa (CF, art.37, §4º e lei 8429/92, art.1º). É importante expor ainda que, de acordo com Magalhães (2012), como o

regime trabalhista se trata de relação jurídica de natureza contratual, formalizada por contrato de trabalho, a justiça trabalhista é a mais adequada para enfrentar e dirimir litígios que se originarem dessa relação.

Um marco legal importante no regime em questão é a Emenda Constitucional nº 19/98, que além de tratar de outros aspectos, restringiu a estabilidade apenas para os servidores ocupantes de cargos efetivos. No entanto Carvalho Filho (2015) explica que o vínculo laboral tem natureza contratual, mas os contratos são celebrados por prazo indeterminado e só podem ser rescindidos quando houver:

(1) prática de falta grave, tal como relacionado no art. 482, da CLT; (2) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; (3) necessidade de redução de quadro, no caso de excesso de despesa, como previsto no art. 169 da CF; (4) insuficiência de desempenho apurada em processo administrativo. (CARVALHO FILHO, 2015, P. 625)

Assim, segundo esse mesmo autor, os servidores regidos pelo regime trabalhista têm certa garantia, pois, em nenhuma hipótese a rescisão contratual poderá acontecer de forma meramente discricionária por parte da Administração já que esses servidores têm direito à reintegração no emprego caso o Estado, como empregador, extinga o pacto laboral firmado fora das hipóteses acima apresentadas ou em situação legalmente viciada.

Por fim, ao abordar o Regime jurídico especial, Magalhães (2012) afirma que esse começou a ser tratado, de maneira mais específica, na Constituição Federal de 1969, em seu art. 106, onde foi reconhecida a necessidade de se tratar de forma diferenciada os servidores efetivos da Administração Pública daqueles contratados temporariamente para exercerem funções de natureza técnica especializada ao estabelecer que o regime jurídico desses últimos deveria ser determinado em lei especial.

Segundo a Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, IX, podem ser considerados sob regime especial os servidores contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público e seguindo essa perspectiva o texto constitucional determina ainda que a lei estabelecerá os casos em que esse tipo de contratação pode ser realizado, indicando, de acordo com Carvalho Filho (2015), que essa se trata de uma norma constitucional de eficácia limitada, pois precisa de uma lei para ser efetivamente contemplada. Esse mesmo autor explica ainda que cada pessoa federativa deve editar a sua lei reguladora de acordo com os seus interesses específicos, sendo impedida de valer-se de lei editada por outro. É importante ressaltar também que, segundo teor da ADI 3662/MT, julgada em 23/03/2017, cujo relator foi o Ministro Marco Aurélio (Informativo 858, Plenário), a

definição desses casos de contratação não pode ser extremamente vaga ou a simples permissão da contratação de determinadas funções e sim determinar as situações mais específicas possíveis. A fim de delinear superficialmente essas situações e nortear as pessoas federativas na edição de suas respectivas leis, a União Federal promulgou a lei nº 8.745 de 1993 que regulou esse regime. Nela foram estabelecidos diversos casos considerados de necessidade temporária de excepcional interesse público e seus respectivos prazos de contratação.

Continuando nessa mesma lógica Magalhães (2012) expõe que, independentemente da natureza do vínculo, o regime jurídico dos servidores temporários deve ser diferente daquele estabelecido para os servidores efetivos. Além disso, mesmo que o regime trabalhista seja adotado, sua natureza continuará sendo especial, pois apesar de as normas do trabalho serem as mesmas, as hipóteses de contratação serão aquelas determinadas pela lei local, e não pela CLT.

Conforme exposto acima, o art. 106 da Constituição Federal de 1988 define que a lei estabelecerá os casos de contratação de servidores, e tal redação, pela visão de Carvalho Filho (2015) indica que a relação funcional do regime especial apresenta natureza jurídica contratual, entretanto se difere dos contratos administrativos em geral por apresentar um vínculo de trabalho subordinado entre a Administração Pública e o servidor.

É importante ressaltar ainda que o Regime Especial, por disciplinar a categoria específica dos servidores temporários, deve atender obrigatoriamente a 3 pressupostos, são eles: a determinabilidade temporal da contratação, a temporariedade da função e a excepcionalidade do interesse público. O primeiro pressuposto indica que os contratos firmados com esses servidores devem ter sempre prazo certo e determinado, o segundo pressuposto aponta que a necessidade desses serviços deve ser sempre temporária e nunca permanente e o último pressuposto indica que apenas interesses excepcionais devem ensejar o chamamento desses servidores, nunca situações administrativas comuns.

No entanto, sobre esses pressupostos, Carvalho Filho (2015) expõe que:

Lamentavelmente, algumas Administrações, insensíveis (para dizer o mínimo) ao citado pressuposto, tentam fazer contratações temporárias para funções permanentes, em flagrante tentativa de fraudar a regra constitucional. Tal conduta, além de dissimular a legalidade do objetivo, não poder ter outro elemento mobilizar senão o de favorecer a alguns apaniguados para ingressarem no serviço público sem concurso, o que caracteriza inegável desvio de finalidade. (CARVALHO FILHO, 2015, p. 629).

Assim, tendo como base os princípios constitucionais e os pressupostos acima expostos, o Procurador-Geral de Justiça de Minas Gerais propôs ação direta de inconstitucionalidade ao Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais a fim de que esse declarasse inconstitucional o

artigo 2º, incisos IV, V, VI e alíneas a, b, c, d, e (parágrafo) 1º e o artigo 4º, incisos III, IV e (parágrafo) 1º, III e IV da lei Estadual nº 18.185/09, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público no estado de Minas Gerais. Os referidos dispositivos legais dispõem sobre as hipóteses fáticas de necessidade temporária de excepcional interesse público para as quais o Estado pode realizar contratações temporárias, bem como estabelecem os prazos máximos de duração dos contratos e suas respectivas possibilidades de prorrogação.

Na ADI em questão, de nº 1.0000.16.074933-9/000, o Procurador-Geral de Justiça alega que os dispositivos a serem impugnados contrariam o art. 37, IX, da Constituição Federal e, conseqüentemente, os arts. 21, §1º e 22 da Constituição do Estado, uma vez que não se coadunam com os princípios da acessibilidade e do concurso público, visto que permitem a entrada indiscriminada de servidores contratados com base nas hipóteses genéricas previstas na lei 18.185/09. Aponta ainda, que as definições previstas na lei estadual em questão não são excepcionais, visto que as situações nele previstas não são atípicas e se referem a questões cotidianas da Administração Pública além de envolverem casos extremamente genéricos de contratação temporária, e permitem ainda a duração de contratos por tempo indeterminado. O conteúdo e a motivação da ADI serão tratados de maneira mais aprofundada na seção 3 do presente trabalho.

Por fim convém tratar do regime jurídico único. No que diz respeito a ele, o art. 39, *caput*, da Constituição Federal de 1988, dispunha, em sua redação originária, que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deveriam instituir regime jurídico único e planos de carreira para os servidores públicos da administração direta, das autarquias e das fundações públicas. No entanto, segundo Carvalho Filho (2015), tal redação não teria sido suficientemente clara por permitir diversos entendimentos sobre a questão, como por exemplo de que o único regime deveria ser o estatutário ou de que a pessoa federativa poderia escolher o regime que considerasse mais adequado, desde que esse fosse o único.

Art. 39: A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. (BRASIL, 1998).

O regime jurídico único foi abolido pela EC nº 19/1998, que permitiu que todos os entes federativos pudessem recrutar seus servidores sob mais de um regime jurídico, tornando possível que o mesmo ente tenha tanto empregados públicos quanto estatutários. É importante

ressaltar também que sob essa emenda o regime dos entes federativos poderia também ser único, mas por uma opção administrativa e não por uma imposição constitucional.

Com a exclusão da norma constitucional do regime jurídico único, cada esfera de governo ficou com liberdade para adotar regimes jurídicos diversificados, seja o estatutário, seja o contratual, ressalvadas aquelas carreiras institucionalizadas em que a própria Constituição impõe, implicitamente, o regime estatutário, uma vez que exige que seus integrantes ocupem cargos organizados em carreira (...), além de outros cargos efetivos, cujos ocupantes exerçam atribuições que o legislador venha a definir como “atividades exclusivas de Estado”, conforme previsto no artigo 247 da Constituição, acrescido pelo artigo 32 da Emenda Constitucional nº 19/98. (DI PIETRO, 2013, p.596)

Entretanto, no ano de 2007, o Supremo Tribunal Federal – STF deferiu medida cautelar na ADI 2135 a fim de suspender a eficácia da redação dada pela EC nº 19/1998 ao art. 39, *caput*, da Constituição Federal de 1988. Assim voltou a valer a redação originária do art. 39, pela qual havia sido instituído o regime jurídico único.

Com o restabelecimento do regime jurídico único, retornou à possibilidade de serem dadas diversas interpretações para a matéria. Nesse sentido Carvalho Filho (2015) expõe as três posições possíveis:

(1ª) o regime único indica a obrigatoriedade de adoção exclusiva do regime estatutário; (2ª) cabe à pessoa federativa optar pelo regime estatutário ou trabalhista, mas, uma vez feita a opção, o regime deverá ser o mesmo para a Administração Direta, autarquias e fundações de direito público; (3ª) admite-se a opção por um regime único para a Administração Direta e outro para autarquias e fundações públicas. (CARVALHO FILHO, 2015, p. 631)

Para finalizar a seção sobre regimes jurídicos é importante ressaltar ainda que, segundo o mesmo autor, a unicidade do regime jurídico, disposto no art. 39, *caput*, da Constituição Federal de 1998, independentemente de qual interpretação seja levada em conta, alcança apenas os servidores permanentes já que para os servidores temporários, continua subsistente o regime especial, como previsto no art. 37, IX, da Constituição Federal.

2.2 O Princípio Constitucional do Concurso Público

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 37, inciso II, condiciona o ingresso efetivo no serviço público em cargos ou empregos públicos, ressalvados os cargos em comissão, à aprovação prévia em concurso de provas ou de provas e títulos, e, assim, faz do sistema de mérito a regra geral para seleção dos candidatos à entrada na máquina pública. Dessa maneira,

apesar de o presente trabalho ter como conteúdo principal a contratação temporária por excepcional interesse público, é importante que sejam traçadas as características fundamentais do princípio constitucional do concurso público, para depois adentrar no assunto da contratação de agentes temporários, como medida excepcional.

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:

[...]

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; (BRASIL, 1988)

Segundo Leal (2011) o objetivo do processo seletivo dos agentes públicos é escolher de forma objetiva e impessoal o melhor e mais apto candidato para fazer parte dos quadros da administração Pública, e com o intuito de alcançar tal fim, esse deve se fundamentar em dois princípios explícitos na Constituição Federal de 1988: o princípio da isonomia e o princípio da eficiência. Ao se tratar da isonomia, esse está consagrado, de maneira geral, pelo art. 5º, caput, da CF, que anuncia que todos são iguais perante a lei, e previsto, especificamente para a admissão de pessoal no art. 37, inciso I, que estipula que os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis a todos os brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como os estrangeiros também na forma da lei. No que diz respeito ao princípio da eficiência aplicado a seleção de servidores, esse, segundo Grotti (2003), consiste na escolha dos servidores mais adequados para o Estado, que são aqueles capazes de cumprir as finalidades do serviço público do modo menos oneroso e mais qualificado possível, alcançando assim a melhor relação custo-benefício. O referido princípio foi consagrado expressamente na Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, caput, através da Emenda nº 19/98.

Ao fazer uma breve análise histórica dos métodos de ingresso de pessoal no serviço público, nota-se que, para além do concurso público, diversos foram as formas de seleção utilizadas ao longo do tempo e algumas permanecem em uso atualmente. No entanto, a maioria delas não respeitava os princípios acima referidos. Dentre elas Cretella Júnior citado por Magalhães (2012) afirma que o sorteio, a compra e venda de cargos públicos, a herança, o arrendamento, a livre nomeação e a eleição eram as mais populares.

De acordo com Magalhães (2012), acreditava-se que a nomeação por sorteio consistia em um processo de inspiração divina, em que a escolha de quem deveria ocupar certos cargos

públicos dependeria exclusivamente da vontade de Deus. Dessa maneira, o referido processo efetiva o princípio da isonomia, pois todos têm a mesma chance de se tornar servidor, entretanto, não garante a eficiência dos servidores escolhidos. É válido ressaltar ainda que o método em questão ainda é utilizado nos dias de hoje, mas não para admissão de servidores e sim na composição de Tribunais do Júri para julgar crimes dolosos contra a vida⁵. Nesse sentido o art. 447 do Código Processo Penal - Decreto Lei 3689/41 define que:

Art. 447. O Tribunal do Júri é composto por 1 (um) juiz togado, seu presidente e por 25 (vinte e cinco) jurados que serão sorteados dentre os alistados, 7 (sete) dos quais constituirão o Conselho de Sentença em cada sessão de julgamento. (Redação dada pela lei nº 11.689, de 2008). (BRASIL, 1941, p. 67)

Ao se tratar da compra e venda de cargos públicos, esse mesmo autor explica que o referido sistema foi instituído na Idade Média e implantado efetivamente pela primeira vez em 1529 na França. Ele consistia na troca do acesso aos cargos públicos por quantias em dinheiro e nesse sentido não efetivava o princípio da isonomia e nem o da eficiência já que apenas as pessoas mais abastadas conseguiam adquirir os cargos e essas poderiam não ser as mais eficientes. Nesse mesmo sentido, no que se refere ao ingresso em cargos públicos por arrendamento, Magalhães (2012) expõe que esse método tem origem feudal e segue a mesma lógica do sistema de compra e venda de cargos explicado acima. Por ele ocorria a cessão de cargos públicos a particulares frente ao pagamento de certa quantia ao Estado, o que também não efetivava nenhum dos dois princípios.

Já no que se refere a admissão de pessoal por meio do sistema de herança de cargos públicos, Magalhães (2012) expõe que esse método foi instituído na Idade Média e consistia no recrutamento de servidores tendo por base a hereditariedade, dessa forma apresenta as mesmas críticas das duas formas de seleção explicadas imediatamente acima, pois não efetiva nenhum dos dois princípios.

No que diz respeito ao processo de livre nomeação, o mesmo autor afirma que esse método consiste na concessão de permissão para que determinada autoridade pública escolha, de forma discricionária, quem deverá ocupar determinados cargos públicos. Apesar de tal sistema não garantir o princípio da isonomia e abrir brechas para que o princípio da eficiência também não seja cumprido, existem determinadas funções que, devido as suas especificidades,

⁵ A escolha efetiva dos sete jurados para o Conselho de Sentença ocorre com os nomes dos vinte e cinco listados para aquela sessão depositados em uma urna e esses são sorteados um a um. Durante o sorteio, de acordo com o art. 468 do Código Processo Penal - Decreto Lei 3689/41 os advogados de defesa e acusação têm o direito de recusar três nomes sorteados sem justificativa.

requerem pessoas de extrema confiança das autoridades superiores para serem desempenhadas e por isso a livre nomeação tem, até os dias de hoje, lugar no Estado Democrático de Direito, para o provimento de cargos em comissão e funções de confiança.

Por fim, o processo de escolha dos servidores públicos por eleição consiste na escolha do servidor pelo sufrágio direto ou indireto. Esse tipo de seleção também é criticado por Magalhães (2012) pois, para ele, o exercício das funções de caráter técnico não deve sofrer influência de interesses eleitoreiros e assim as eleições devem mesmo se restringir apenas aos cargos políticos.

Após analisados os vários métodos já utilizados historicamente para admissão de pessoal no serviço público, pôde-se notar que nenhum deles cumpre efetivamente e simultaneamente os princípios da isonomia e da eficiência, assim como é exigido pela Constituição de 1988. Dessa forma e tendo em mente que o bom funcionamento da máquina pública está diretamente ligado aos agentes que exercem suas competências fixadas em lei, estabeleceu-se no art. 37, I, da Constituição Federal, o concurso público como regra geral para escolha desses agentes, a fim de “[...] garantir a universalização do acesso aos quadros da administração, preservando a igualdade entre todos os interessados, de maneira que a coisa pública (res publica) seja efetivamente posta de maneira igualitária ao alcance da população.” (MAGALHÃES, 2012, p. 61). Além disso, a seleção do melhor candidato, por meio do sistema de mérito, para servir a coletividade, garante à Administração a melhor relação custo benefício no que diz respeito aos serviços prestados X a remuneração paga, garantindo assim a eficiência.

No que se refere ao conceito de concurso público, Dallari (1992) o define como um procedimento administrativo, do qual todos os interessados podem participar, desde que preencham os requisitos previstos em lei, que se destina a seleção de pessoal por meio do sistema de mérito, onde são avaliados conhecimento, aptidão e experiência dos candidatos por meio de critérios estabelecidos previamente no edital que rege o procedimento em questão. De maneira complementar, pelas palavras de Hely Lopes Meirelles:

O concurso é o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o art. 37, II, da CF. (MEIRELLES, 2010, p. 461-462).

Ao se tratar dos processos envolvidos na realização do concurso, de acordo com Gasparini (2008), o início desse se dá por meio de sua abertura. No entanto, um concurso só pode ser aberto caso haja cargos vagos a serem ocupados ou no caso de se ampliar o quadro de

peçoal face ao aumento do serviço, quando se deve primeiramente criar novos cargos para só depois instaurar o concurso. É importante ressaltar ainda que, segundo Meirelles (2001), os concursos não têm forma específica estabelecida na Constituição, mas é conveniente que todos eles tenham previamente uma regulamentação legal ou administrativa (edital), amplamente divulgada, para que a maior quantidade de candidatos possível seja atingida e possa se informar igualmente do que será exigido no concurso, garantindo assim a isonomia e a acessibilidade ao processo.

No que diz respeito especificamente a acessibilidade dos cargos, o art. 37, inciso I, da Constituição Federal de 1988, ao mesmo tempo que assegura aos brasileiros natos e naturalizados e aos estrangeiros, na forma da lei, o direito de acesso aos cargos, empregos e funções públicas, também condiciona esse acesso ao preenchimento dos requisitos estabelecidos em lei. Nesse sentido, Hely Lopes Meirelles explica que “[...] ficam as administrações autorizadas a prescrever em lei exigências quanto à capacidade física, moral, técnica, científica e profissional que entenderem convenientes, como condições de eficiência, moralidade e aperfeiçoamento do serviço público.” (MEIRELLES, 2001, p. 402). No entanto, é importante ressaltar que, segundo esse mesmo autor, essas exigências ou limitações só podem ser estabelecidas se forem razoáveis em razão da natureza das atribuições do cargo a ser preenchido. Além disso, a fim de garantir o princípio da isonomia, a lei específica local não pode dispensar condições estabelecidas pela lei nacional para admissão em cargos públicos e deverá sempre respeitar as garantias do art. 5º da Constituição Federal, que veda distinções meramente discriminatórias, como as baseadas em sexo, idade, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas.

Após realizada a abertura do concurso e divulgado o edital, todos aqueles que se interessarem pelo certame e preencherem os requisitos estabelecidos por lei devem realizar a inscrição dentro do prazo estabelecido. De acordo com Meirelles (2001), desde a Constituição Federal de 1967, os concursos públicos para os cargos efetivos e a grande maioria dos cargos vitalícios só podem ter o formato de provas ou de provas e títulos, sendo assim, não pode hoje ser realizado concurso com base apenas em títulos. Dessa maneira nota-se que, de acordo com Gasparini (2008), o concurso público não se trata de um procedimento de simples habilitação, em que todos que alcançarem alguns requisitos mínimos são considerados aptos ao trabalho, mas sim um processo competitivo, em que vence aqueles que obtiverem os melhores resultados.

Meirelles (2001) afirma ainda que os concursos devem ser avaliados por meio de bancas ou comissões examinadoras formadas por elementos capazes e idôneos, que façam parte do corpo funcional do Estado ou não, e que fica a cargo da Administração estabelecer livremente

as bases do concurso e os critérios do julgamento, desde que esses sejam iguais para todos os candidatos. Nesse sentido o autor ressalta que a Administração pode, a qualquer momento, alterar as condições e os requisitos do concurso de acordo com o interesse público, assim como pode cancelar ou invalidar o processo de seleção antes, durante ou após a sua realização, sem se falar em qualquer direito adquirido daqueles candidatos que se inscreveram. Até mesmo a aprovação no concurso gera apenas mera expectativa de direito à nomeação, já que o candidato só será admitido de acordo com a conveniência e oportunidade da Administração Pública. Nessa perspectiva, para o ministro Douglas Alencar Rodrigues em resposta a recurso em mandado de segurança impetrado ao Tribunal Superior do Trabalho - TST "O direito líquido e certo à nomeação somente se verifica se for demonstrada a ocorrência, na vigência do concurso público, de contratação irregular para o desempenho das atribuições do cargo previstas no edital (por meio de terceirização, por exemplo) ou preterição na ordem de classificação." (TST, 2018)

No entanto, ainda se tratando da nomeação daqueles aprovados em concurso público, em jurisprudência referente ao Processo RMS 20718, o Superior Tribunal de Justiça – STJ divulgou entendimento de que o candidato aprovado em concurso, dentro do número de vagas previstas em edital, possui direito líquido e certo à nomeação e à posse. Conforme o ministro relator do processo Paulo Medina, a partir do momento em que acontece a veiculação, pelo edital, da necessidade de a Administração prover determinado número de vagas, a nomeação e posse tornam-se atos vinculados, gerando ao candidato direito subjetivo a nomeação.

Ao se tratar das vagas dos concursos, o art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal estabelece que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988). Assim, no âmbito federal, o Decreto n. 3.298/99 prescreve que no mínimo cinco por cento das vagas oferecidas devem ser reservadas para as pessoas com deficiência enquanto a lei nº 8.112/90 dispõe que no máximo vinte por cento dessas vagas deverão ser reservadas. Segundo, Meirelles (2001) essas regras alcançam as entidades da Administração Pública direta e indireta no âmbito federal enquanto na esfera do Estado-Membro, Distrito Federal e Municípios e suas respectivas entidades a matéria deverá ser estabelecida em lei própria.

Dando prosseguimento à execução do concurso serão classificados e nomeados para os cargos, de acordo com a conveniência e oportunidade da Administração, aqueles candidatos que obtiverem os melhores resultados e estiverem em correspondência com o número de vagas disponibilizadas. É válido lembrar que, segundo Magalhães (2012), sempre caberá reapreciação judicial do resultado dos concursos, desde que o candidato respeite o prazo estabelecido no edital para interposição de recursos.

Sobre o prazo de validade do concurso, o art. 37, inciso III, da Constituição Federal dispõe que esse será de até dois anos, contados da data de homologação, podendo ser prorrogável por igual período. Assim esse prazo pode ser também menor que dois anos, já que a Constituição estabelece apenas um prazo máximo. É importante ressaltar ainda que, de acordo com o art. 37, inciso IV, da CF, enquanto não estiver esgotado o prazo de validade do concurso, os concursados remanescentes têm prioridade à nomeação sobre os novos concursados.

Segundo as palavras de Meirelles (2001), o ato de provimento de cargo da nomeação só se completa com a tomada de posse e o início do exercício pelo candidato. Nesse sentido o autor expõe que a investidura do novo servidor no cargo ocorre com a posse, que é condição para que esse exerça a função pública, e a partir daí tem-se início os direitos e deveres funcionais do servidor. “[...] com a posse o cargo fica provido e não poderá ser ocupado por outrem, mas o provimento só se completa com a entrada em exercício do nomeado.” (MEIRELLES, 2001, p. 406). Por fim, ao se tratar do exercício, esse mesmo autor afirma que esse ocorre em decorrência da posse e marca o momento em que o servidor passa a exercer suas funções estabelecidas em lei e a ter direito a contraprestação pecuniária por parte do Estado.

Após as exposições feitas acima e com respaldo no ponto de vista de Fontainha et. al. (2014), ao se tratar, resumidamente, dos processos que envolvem a realização de um concurso sobre a percepção da Administração Pública, pode-se notar que, inicialmente, acontece uma espécie de preparação para o certame, que pode ou não contar com a contratação de uma entidade organizadora, logo após ocorre a produção do edital, seguida da sua publicação, das inscrições dos candidatos, da realização do concurso e das etapas de contratação ou nomeação e posse daqueles que foram aprovados. No entanto, do ponto de vista dos candidatos, todo esse processo tem início bem antes do que o previsto pela Administração pública. Os chamados concurseiros⁶ começam a se preparar de maneira ampla e genérica antes mesmo da saída dos editais, e após a publicação desses, direcionam seus estudos. É nesse contexto que se articula o lucrativo mercado de cursinhos preparatórios e se constitui a ideologia concurseira que será tratada na subseção que se segue.

2.3 Ideologia Concurseira

⁶ De acordo com Fontainha et al. (2014) concurseiros são “aqueles que só se interessam por decorar “a letra da lei”, ter por jurisprudência dominante a do tribunal que está recrutando, concordar com a corrente doutrinária a que pertencem os membros da banca e seguir a carreira cujo certame conseguir passar primeiro” (FONTAINHA et al., 2014, p.14) e assim enxergam o concurso e o futuro cargo público apenas como uma etapa de um percurso profissional.

Segundo Fontainha et al. (2014) para que os concursos se configurem efetivamente como uma forma de seleção justa e eficiente e cumpram seus objetivos de classificar os candidatos mais adequados para atuarem na Administração Pública, esses devem seguir os fundamentos de duas ideologias seguidas a risca pelo modelo Francês de administração, cada qual usada na seleção dos cargos que lhe forem mais apropriados. São elas a ideologia acadêmica e a ideologia profissional.

A ideologia acadêmica tem como espécie de candidato modelo os recém-egressos do sistema de ensino escolar ou universitário. A fim de testar as habilidades dos candidatos, esses devem realizar provas escritas, discursivas, orais, de línguas e dissertativas similares as que eram realizadas no sistema de ensino e devem ser avaliados por uma banca examinadora composta, em sua maioria, por professores universitários e/ou escolares. Já a ideologia profissional tem como candidato modelo os profissionais com experiência na área, seja ela pública ou privada, que mais se adequem ao cargo em questão. Esses devem ter suas habilidades testadas por meio de provas práticas que simulem as atividades que serão desempenhadas futuramente e devem ser avaliados por uma banca examinadora composta, em sua maioria, por membros da carreira ou profissionais experientes na área de atuação referente ao cargo.

De acordo com Fontainha et al. (2014) as ideologias descritas acima devem ser seguidas a fim de se alcançar um tipo ideal de concurso público e deveriam ser adotadas em todos os lugares que fazem uso dessa forma de seleção. No entanto, a ideologia usualmente seguida no Brasil, denominada “concurseira”, em muito se difere das características anteriormente expostas. A ideologia concurseira tem como candidato modelo egressos do sistema de ensino e/ou de qualquer carreira que tenham tempo para se dedicar à preparação para os concursos. As habilidades desses candidatos são avaliadas por meio de testes variados que são desvinculados tanto do sistema de ensino quanto das atividades cotidianas a serem desempenhadas pela futura carreira, e a banca examinadora é composta majoritariamente por profissionais já experientes na área de seleção por concursos. Dessa forma os certames brasileiros acabam por selecionar para os cargos públicos, aqueles candidatos que melhor sabem fazer as provas nos moldes descritos, e não aqueles que mais se encaixam nas características da vaga em questão.

A fim de ilustrar essa última ideologia, Fontainha et al. (2014) desenvolveu uma pesquisa onde estudou os editais, segundo uma abordagem política, os analisando como projetos para organização dos concursos. Segundo esses mesmos autores esses instrumentos apresentam claramente a ideologia de recrutamento e seleção seguida pela instituição promotora do certame, além de se configurarem como uma forma de comunicação direta entre

a Administração Pública e os candidatos. Dessa forma os editais representam uma construção social das expectativas dos diferentes atores sociais envolvidos no concurso, como as entidades organizadoras, os candidatos e o mercado de cursinhos preparatórios para concurso.

Os editais não expressam uma vontade, mas uma ideologia que legitima os funcionários públicos e orienta os “concurseiros”. Entendê-los em termos políticos permite compreender a complexa ligação entre as instituições e as entidades organizadoras como os candidatos e o mercado de cursinhos. Entender os editais como expressão de uma ideologia não diminui sua importância. Ao revés, alça a reflexão sobre eles como uma parte integrante dos múltiplos projetos institucionais, ou seja, como desejamos construir e orientar as instituições do Estado. (FONTAINHA, 2014, p.47)

Para realizar a pesquisa em questão foram analisados processos de seleção realizados por 20 órgãos federais, considerados grandes recrutadores, no recorte temporal de 2001 a 2010. No referido período de tempo os órgãos escolhidos realizaram 698 processos de seleção, o que representou o preenchimento de 41.241 vagas no serviço público.

De maneira geral, no que se refere à composição dos editais, Fontainha et al. (2014) afirma que existem poucos consensos sobre o que é indispensável ou não de aparecer nesses instrumentos, o que pode gerar algumas diferenças em suas estruturas.

Com relação as inscrições, notou-se que todos os certames mais atuais analisados previam a internet como forma principal de inscrição, mas apresentavam dissenso ao se tratar das outras ferramentas que podem ser utilizadas para tal, como bancos, correios ou até mesmo a inscrição presencial. Observou-se também que todos os editais previam a assistência necessária para auxiliar os candidatos com necessidades especiais no momento da inscrição. Além disso, a partir do ano de 2008, com a entrada em vigor do decreto 6.593/08, todos os editais passaram a garantir a isenção da taxa de inscrição para os casos em que o candidato apresente renda familiar inferior a três salários mínimos.

Ao se tratar da exposição das habilidades e aptidões necessárias aos candidatos para que esses ocupem as vagas disponíveis no certame em questão, Fontainha et al. (2014) afirma que:

Não observamos, em nenhum dos editais que analisamos, que habilidades ou aptidões o candidato deveria ter para exercer as funções do cargo para o qual concorre. Ou seja, a Administração não apresenta para o candidato as habilidades ou aptidões que precisa ter ou precisaria desenvolver para seu trabalho e tampouco considera tais características como partes integrantes do processo seletivo. Estamos dizendo que os futuros servidores desconhecem o que de fato o cargo requer e não têm suas habilidades testadas. (FONTAINHA, 2014, p.52)

Com relação à organização dos concursos, a pesquisa mostra que existe uma restrição no mercado da organização dos certames, tendo em vista que foram encontrados poucos “players” concorrentes, o que faz com que todas as provas sigam um determinado padrão e levanta a hipótese de que os candidatos selecionados são aqueles que melhor se saem no desenvolvimento desse tipo específico de prova.

No que se refere ao perfil dos candidatos recrutados e das suas respectivas remunerações, Fontainha et al. (2014) observou que o diploma mais recrutado nos certames analisados na pesquisa foi o de engenharia, seguido longinquamente pelo de direito. No entanto, quando se trata da remuneração, as carreiras de direito passam a preponderar, o que demonstra um certo prestígio dado a essas. Ainda sobre a titulação dos candidatos, observa-se no estudo que o nível dessa não se estabelece como critério para a definição dos salários, já que, segundo os dados, os profissionais mais bem remunerados são aqueles que concluíram a graduação, e não os que tem mestrado ou doutorado progressivamente. “Esta colossal distorção é a demonstração clara de que a meritocracia escolar não é minimamente uma referência a ser valorizada quando do recrutamento por certame.” (FONTAINHA et al., 2014, p.57)

Com relação às habilidades testadas nos certames, Fontainha et al. (2014) demonstra que o molde como são organizados os concursos no Brasil não recruta os melhores e mais experientes profissionais, e nem os melhores egressos do sistema de ensino. Nesse sentido a pesquisa de Castelar et. al. (2010) conclui que a seleção brasileira segue um formato desigual e acaba por limitar as vagas apenas àqueles que se encaixam em determinadas condições.

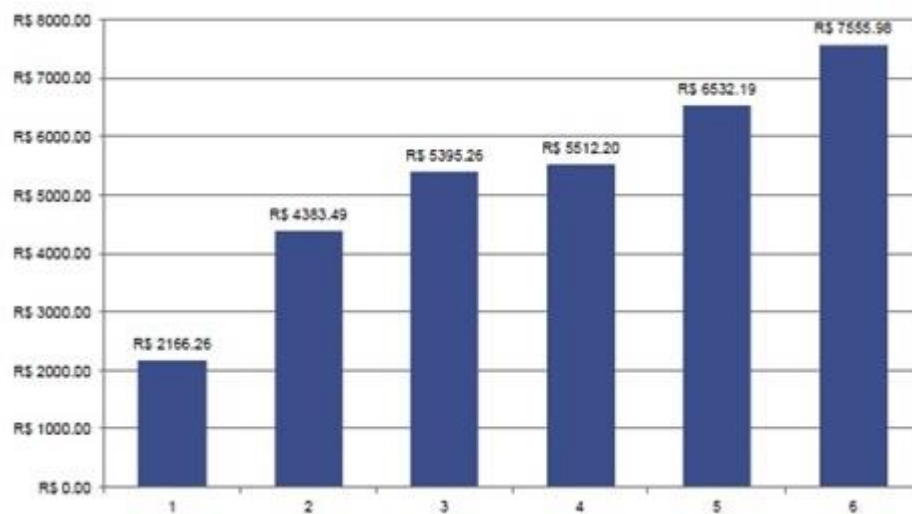
A probabilidade de sucesso no concurso foi definida como função de um vetor de atributos socioeconômicos. Constatou-se que alta renda familiar, escolaridade acima do ensino médio, ser oriundo de região metropolitana, ter cursado o ensino médio em escola privada e ser jovem são fatores que contribuem para aumentar a chance de passar no concurso [...] (CASTELAR et al., 2010, p.92)

Sobre a forma como os candidatos são avaliados, a pesquisa mostra que a forma mais utilizada de se recrutar é por meio da aplicação de provas de múltipla escolha, de provas discursivas e da aferição de títulos, com maiores e menores frequências nessa ordem. Nesse sentido é importante ressaltar que em nenhum dos concursos analisados no estudo estava prevista a realização de prova prática no edital. Assim as habilidades dos candidatos de lidarem com situações análogas as que viverão no exercício da carreira não são levadas em consideração.

Depois de tudo que foi exposto acima pode-se concluir que os certames no Brasil não baseiam a remuneração dos aprovados em títulos e nem utilizam métodos avaliativos que

selecionam para a Administração Pública os egressos do sistema de ensino ou os profissionais mais competentes. Além disso viu-se também que as habilidades dos candidatos não são avaliadas e assim são recrutados os candidatos que melhor sabem realizar as provas nos moldes em que são feitas. A fim de ilustrar o que foi dito Fontainha et. al. (2014) faz uso de um gráfico que ilustra claramente a ideologia concursista seguida pelos certames brasileiros. Nele nota-se que o que gera uma maior remuneração para o candidato nada tem a ver com a sua formação acadêmica ou sua experiência e sim com a complexidade, aqui medida pelo número de fases, do concurso que realizou.

Figura 1 – Fases do concurso / Salários



Fonte: Fontainha et. al. (2014)

Conclui-se assim, pelas palavras de Fontainha et al. (2014) que os certames, nos moldes em que são realizados, acabam por se configurar como um fim em si mesmos já que levam em conta apenas o que eles mesmos, em seus editais, consideram legítimo e relevante, deixando de lado critérios importantes para o desenvolvimento das atividades dos cargos, exteriores a ele.

2.4 Exceções constitucionais ao concurso público

Apesar de, como explicado na subseção acima, o concurso público ser a regra para admissão de pessoal no Estado, em virtude da natureza de algumas funções específicas ou do tempo de necessidade de efetivo exercício na função pública, a Constituição de 1988 estabeleceu em seu texto, algumas exceções ao princípio do concurso público.

A primeira exceção prevista encontra-se no inciso I do art. 37 da CF/88, e se refere aos cargos em comissão e às funções de confiança. O referido inciso prevê que as atividades de assessoramento, chefia e direção, devido as suas especificidades, exigem, para além da

capacidade técnica, que os servidores sejam de confiança da autoridade pública competente para que seja realizada a admissão e por isso, o provimento para esses cargos, segundo Magalhães (2012), se caracterizam pelo caráter *ad nutum* da admissão e da exoneração, ou seja, os servidores podem ser admitidos ou exonerados segundo a conveniência e oportunidade da autoridade competente. Outra exceção constitucional ao princípio do concurso público está prevista nos arts. 27, 28, 29, inciso I, 45, 46 e 77 da Constituição Federal de 1988, que tratam dos cargos eletivos, que são preenchidos pelos agentes políticos a fim de garantir ao povo o direito de escolher os representantes que exercerão o poder em seu nome.

Vale lembrar que também é dispensada a aprovação prévia em concurso de provas ou provas e títulos para o ingresso de advogados e membros do Ministério Público nos Tribunais Regionais Federais e nos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal. Conforme dispõe o art. 94 da CF, o ingresso desses ocorre sobre o sistema de quinto constitucional. Também é dispensado o concurso para o ingresso de juízes nos tribunais, que de acordo com o que está disposto no art. 93, inciso III, ocorre pelo provimento derivado vertical (promoção dos juízes de carreira), para os Ministros do Tribunal de Contas da União, que são escolhidos conforme as condições determinadas pelo art. 73, § 2º, para os Ministros do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça que, segundo os artigos 101 e 104, esses são nomeados pelo Presidente da República e passam pela aprovação do Senado Federal e para os juízes de paz que, de acordo com o art. 98, inciso II, são eleitos pelo voto popular direto, universal e secreto com mandato de quatro anos.

Dando continuidade às exceções previstas na Constituição Federal, é importante mencionar a discussão existente em torno da Emenda Constitucional número 51 de 2006. A Emenda em questão acrescentou os §§ 4º, 5º e 6º ao Artigo 198 da CF e para os fins da presente seção o conteúdo do § 4º é o que se mostra relevante.

§ 4º Os gestores locais do sistema único de saúde poderão admitir agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias por meio de processo seletivo público, de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para sua atuação. (BRASIL, 1988)

A discussão acima mencionada diz respeito ao uso da expressão “processo seletivo público” no conteúdo do § 4º. Sabe-se que o concurso público, previsto como regra para o ingresso na condição de servidor público no artigo 37, inciso II da CF/88, se configura como um processo de seleção pública, no entanto, o fato de a emenda utilizar um termo e não o outro abre precedentes para se acreditar que a intenção da redação da Emenda era a de dar sentidos

diferentes às duas expressões. Nessa perspectiva sabe-se que o termo processo seletivo aparece também no art. 3º da lei 8.745, que trata de contratação temporária no âmbito da União, e pode ser realizado em diversos formatos, com o intuito de selecionar servidores a serem contratados temporariamente. Como já dito no presente trabalho, a contratação temporária pode ocorrer em virtude de situações emergenciais, e assim Di Pietro (2011) afirma que, nesses casos, não é viável a realização de concurso público. Seguindo essa lógica a doutrinadora deduz que a expressão processo seletivo, utilizada na redação da lei, se refere a uma espécie de concurso de trâmites mais ágeis e simplificados. Assim o legislador ao usar a expressão “processo seletivo” na redação da Emenda 51 de 2006, pode ter tido como intenção, tanto criar uma exceção à regra geral do concurso, quanto pode se tratar de falta de técnica do legislador.

Por fim, existem ainda situações em que o administrador não tem tempo suficiente para instaurar concurso público a fim de selecionar o melhor candidato, pois todo o tempo gasto nesse processo administrativo geraria riscos para a coletividade, e situações em que o motivo que gerou a contratação é transitório e assim não se justifica a realização de concurso.

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:

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público; (BRASIL, 1988)

Frente às situações acima mencionadas a Constituição de 1988 previu, no art. 37, inciso IX, a possibilidade de contratação temporária em casos de excepcional interesse público, e será esse o assunto da seção que se segue.

3 CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

De acordo com Magalhães (2012) a admissão de servidores temporários para a prestação de serviços em caráter subordinado é praticada desde o início do Império no Brasil, e, a despeito de essa sempre ter sido tratada no ordenamento jurídico como admissão de caráter excepcional, sua previsão a todo tempo foi de suma importância para a Administração Pública brasileira, visto que situações imprevisíveis fazem parte do cenário vivido pela máquina estatal como um todo.

Nesse sentido, e de acordo com as palavras de Gasparini (2008), os agentes temporários compõem uma categoria própria e podem ser definidos como “[...] agentes públicos que se ligam à Administração Pública, por tempo determinado, para o atendimento de necessidades de excepcional interesse público, consoante definidas em lei.” (GASPARINI, 2008, p. 159). Esse mesmo autor afirma ainda que para essas contratações podem ser escolhidos tanto brasileiros como estrangeiros, que esses não ocupam cargo nem emprego público e sim desempenham função, e que esses podem fazer parte do quadro de pessoal tanto da Administração Pública direta quanto da indireta. De maneira complementar Magalhães (2012) conceitua os contratados temporariamente como “[...] as pessoas físicas que prestam serviço ao Estado transitoriamente, mediante remuneração e de maneira subordinada, em virtude da configuração excepcional de interesse público.” (MAGALHÃES, 2012, p. 105).

Tendo como base esses conceitos, Magalhães (2012) explica ainda que a contratação desses servidores públicos temporários tem por objetivo flexibilizar as exigências estabelecidas pelo ordenamento jurídico no que diz respeito à admissão de pessoal, uma vez que, diante de situações excepcionais, não seria razoável exigir do administrador todos os processos que envolvem a realização de um concurso público para que depois ocorra a contratação dos servidores necessários.

Ademais, é importante salientar, que o mesmo autor afirma que o direito administrativo prima sempre pela efetivação do princípio do concurso público, e nesse sentido a Administração só poderá realizar contratações nos termos do art. 37, IX da CF/88 em situações que impossibilitem a realização de concursos públicos devido a sua urgência e imprevisibilidade ou que não seja necessária a criação de cargos públicos devido a sua transitoriedade. Fora essas situações o Poder Público deve realizar previamente o processo de seleção exigido pelo art. 37, II, da Constituição, ou seja, o concurso público, sob pena de nulidade do vínculo e de punição dos agentes responsáveis, nos termos do art. 37, § 2º da CF/88. Assim a contratação de agentes

temporários para proteger o interesse público em casos excepcionais, só pode ocorrer por tempo determinado e para atender à necessidade temporária.

A previsão exposta acima, de que a contratação dos agentes temporários só pode ocorrer por tempo determinado, encontra-se no inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e segundo Gasparini (2008) dela infere-se que o contrato deve estabelecer prazo suficiente para colocar fim a situação transitória que lhe criou. Assim fica a cargo da Administração Pública estimar o tempo mais preciso possível para as diferentes causas que ensejam um contrato temporário.

Nesse sentido a lei 8.745/93, que trata das contratações temporárias no âmbito federal, dispõe em seu artigo 2º sobre todas as hipóteses que podem ser consideradas de necessidade temporária e em seu art. 4º fixa os prazos-limite de vigência de cada uma dessas hipóteses. É importante lembrar que esses prazos também devem ser estabelecidos pelos legisladores dos âmbitos estadual e municipal. Via de regra esses prazos são improrrogáveis, porém, em alguns casos, a lei permite a prorrogação desses contratos. De maneira complementar, Magalhães (2012) explica que toda e qualquer contratação que ultrapasse o tempo necessário para a satisfação do interesse público excepcional que lhe deu causa, deverá ser declarada inconstitucional por desrespeitar o art. 37, II, da CF/88 e nesse sentido, caso a demanda pelo cargo perdure ao longo do tempo, o vínculo temporário só deve permanecer até que seja realizado concurso público.

No que se refere à necessidade temporária, Gasparini (2008) a qualifica por sua transitoriedade, ou seja, aquela que não é permanente e terá um fim próximo. Nesse mesmo sentido Magalhaes (2012) afirma que essa:

[...] refere-se à exigência de providências com duração pré-determinada, abrangendo situações de urgência que demandam providências imediatas ou ainda atividades de natureza transitória que são incompatíveis com o provimento em caráter efetivo nos quadros da Administração Pública. (MAGALHÃES, 2012, p. 124)

Segundo esse último autor, uma atividade pode ser enquadrada como transitória tanto em função da natureza da atividade como em função da urgência da demanda. Assim, as atividades de necessidade transitória, para além daquelas que não são de necessidade permanente, se constituem também no exercício temporário dessas atividades permanentes quando elas são urgentes e não se tem tempo para realizar concurso público, como nos casos de substituição de trabalhadores que sofrem acidente de trabalho ou devem ser afastados por outros motivos. Nesses casos a contratação não é considerada viciada, no entanto, essas contratações para atividades, que a princípio são de necessidade permanente do Estado, devem

ser controladas caso a caso. É válido ressaltar ainda que as contratações temporárias se aplicam também aos casos transitórios que não decorrem de situação excepcional de urgência, visto que não é razoável para Administração realizar todo o processo do concurso público para depois extinguir os cargos por desnecessidade desses devido a extinção da causa que os gerou. Um bom exemplo desse último caso é a função de recenseador, em que milhares de pessoas são contratadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE para recolher dados, e após a produção do CENSO tem seus contratos findados.

Para Gasparini (2008), a necessidade a ser atendida, além de temporária, deve ser também de excepcional interesse público. Nesse sentido Magalhães (2012) conceitua o excepcional interesse público como necessidade extraordinária que precisa ser satisfeita para não prejudicar os interesses da coletividade. No entanto Gasparini (2008) afirma que essa necessidade não precisa ser relevantíssima, precisa apenas ser uma situação de exceção, que pode ou não necessitar de atendimento urgente.

Além do que foi dito, o mesmo autor afirma que a Administração Pública deve ainda demonstrar que não é possível atender as demandas que ensejam a contratação temporária com os recursos humanos que já dispõe, seja com remanejamento de pessoal ou com um maior esforço dos seus servidores. Ademais, a contratação temporária deve ser sempre acompanhada da devida justificativa com a descrição da situação de anormalidade e as razões que caracterizam a situação como de excepcional interesse público. Caso não seja devidamente justificada a contratação será considerada nula e a autoridade competente responsabilizada por se tratar de admissão de pessoal sem concurso de provas ou de provas e títulos.

É importante ressaltar também que, segundo Gasparini (2008), a contratação temporária, para além do poder executivo e da administração direta, pode também ser utilizada pelo Legislativo, pelo Judiciário, pelas Cortes de Contas e pelas entidades da Administração Pública indireta, desde que sejam observados os condicionamentos próprios dela decorrentes. A contratação desses agentes não exige concursos dadas as peculiaridades que caracterizam a situação, porém a lei Federal n.8.745/93 exige processo seletivo simplificado que respeite o princípio da igualdade e que seja amplamente divulgado.

No que se refere ao regime jurídico dos servidores temporários, muita polêmica e diversas interpretações envolvem o assunto. Dessa maneira Magalhães (2012) analisa que o regime jurídico não pode ter natureza de locação de serviços, pois a prestação de serviços em questão apresenta caráter subordinado. Além disso, definir a natureza do regime como “especial” não traz muitos esclarecimentos, visto que tal nomenclatura, apesar de ser entendida

como o regime específico dos servidores temporários, pode assumir diversos formatos e assim não pode ser considerado um regime autônomo quanto a sua natureza.

Diante disso e sabendo que o vínculo entre o servidor temporário e o Estado terá sempre natureza contratual, Magalhães (2012) expõe que o regime jurídico instituído para esses servidores poderá ter natureza de contrato administrativo de trabalho, celetista ou estatutário. No entanto, a partir do restabelecimento da unicidade do regime jurídico, os servidores temporários passam a se subordinar ao mesmo regime jurídico dos servidores públicos permanentes da entidade federativa. É importante ressaltar ainda que independente da natureza do vínculo a que esses servidores se subordinam, esse só será válido frente a garantia dos direitos mínimos da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana e do respeito aos direitos sociais mínimos previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Por fim, no que se refere a competência para edição da lei a que se refere o art. 37, IX, da Constituição Federal de 1988, Magalhães (2012) explica que, apesar de a CF/88 prever apenas que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado”, mas não estabelecer qual pessoa política deverá editar essa lei, mantém-se ainda hoje o entendimento da Constituição anterior, de 1969, que dava a entender que “[...] a lei que estabelecerá as hipóteses e instituirá o regime jurídico dos servidores temporários será, respectivamente, federal, estadual, municipal ou distrital, conforme a pessoa política responsável pela contratação temporária” (MAGALHÃES, 2012, p. 180). Nesse sentido a lei nº 8.745/93 dispõe sobre a contratação dessa espécie de agente público no âmbito federal e a lei 18.185/09 trata desse mesmo assunto no âmbito estadual mineiro.

3.1 Lei 18.185/09 – Contratação temporária no estado de Minas Gerais

A fim de dar eficácia ao artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, a lei 18.185/09 dispõe sobre diversos aspectos relacionados à contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público no Estado de Minas Gerais, prevendo condições e prazos para que essa aconteça. Nesse sentido, em seu artigo 1º, parágrafo único, a lei em questão, de maneira semelhante a lei Federal 8.745/93, define que:

Parágrafo único. Para fins da contratação a que se refere o *caput*, entende-se como de excepcional interesse público a situação transitória que demande urgência na realização ou na manutenção de serviço público essencial ou aquela em que a transitoriedade e a excepcionalidade do evento não justifiquem a criação de quadro efetivo. (BRASIL, 2009, p. 1)

Nesse sentido o artigo 2º da lei mineira, lista diversas hipóteses de situações que são consideradas de necessidade temporária de excepcional interesse público, a fim de realizar contratações temporárias. Além disso, cita situações em que esse tipo de contratação não se aplica e é vedada. Já o artigo 3º prevê que o recrutamento daqueles a serem contratados temporariamente deve ser realizado por meio de processo seletivo simplificado, e esse deve ser sempre antecedido por ampla divulgação na imprensa oficial do Estado.

Dando prosseguimento à análise da lei 18.185/09, seu artigo 4º estipula prazos máximos, assim como possibilidades de prorrogação dos contratos, para as hipóteses previstas no artigo 2º da mesma lei. Nota-se que os prazos são definidos levando em consideração tanto a relevância da atividade a ser desenvolvida, quanto a essencialidade da área em que o contratado irá atuar e nesse sentido, as áreas tratadas na lei como essenciais são: saúde, segurança pública, defesa social, educação, vigilância e meio ambiente.

Em se tratando dos artigos 5º e 6º, esses preveem que as contratações temporárias só podem ser realizadas mediante dotação específica orçamentária, e assim faz-se necessária autorização prévia do Secretário de Estado do órgão que realizará a contratação. Sobre o conteúdo desses artigos tem-se ainda que, para fins de controle, os órgãos e entidades contratantes devem sempre enviar para a Câmara de Coordenação Geral, Planejamento, Gestão e Finanças a síntese de contratos que desejam realizar e posteriormente, aqueles que foram mesmo realizados.

O artigo 7º define que é proibido contratar para desempenhar atividades temporárias, aqueles que já forem servidores da administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, existindo, no entanto, algumas exceções. Já o artigo 8º trata das questões financeiras relacionadas às contratações. De acordo com esse artigo, a remuneração daqueles contratados temporariamente deve tomar como base o vencimento dos servidores efetivos ocupantes de cargos que desempenham funções semelhantes àquelas que serão desempenhadas pelos temporários e caso não exista essa correspondência no âmbito público, deve-se usar os salários oferecidos na iniciativa privada. Nesse sentido, outra questão importante abordada pelo artigo 8º, é o fato de que a remuneração dos contratados temporariamente não poderá ultrapassar a remuneração dos servidores ocupantes dos cargos tomados como base.

Dando prosseguimento, o artigo 9º da lei em questão faz referência ao artigo 8º da Lei Complementar nº 100⁷, de 5 de novembro de 2007, que garante que os contratados

⁷ A lei complementar nº 100 institui a Unidade de Gestão Previdenciária Integrada – UGEPREVI – do regime próprio de previdência dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais e do regime próprio de previdência dos

temporariamente são segurados pelo Regime Geral de Previdência Social. O artigo 10 trata daquilo que é vedado aos contratados temporários. Nesse sentido, esse gênero de funcionário não pode receber atribuições que não estejam previstas no seu contrato, ser nomeado ou designado, mesmo que a título precário, nem ser novamente contratado antes de 24 meses do encerramento do contrato anterior. Com relação a esse período de interstício, são previstas diversas exceções para a área da saúde.

Já encaminhando para o fim do texto da lei 18.185/09 o artigo 11 define que as infrações cometidas pelos contratados nos termos dessa lei serão apuradas por sindicância em um prazo de 30 dias, tendo assegurada sua ampla defesa, e dessa maneira o artigo 12 prevê que os contratados temporários fazem jus aos direitos estabelecidos no § 3º do artigo 39 da Constituição Federal. O artigo 13 define as hipóteses em que os contratos podem ser extintos sem direito a indenização e essas são: por término do prazo contratual, por interesse do contratado e pela extinção da causa que justificou a contratação. Já o artigo 14 diz que o tempo de serviço prestado pelos contratados nos moldes dessa lei, será contado para efeitos previdenciários. Por fim os artigos 15, 16, 17 e 18 tratam de questões e efeitos meramente políticos que não muito importam para o tema do presente trabalho.

3.2 Sobre o conteúdo e as motivações da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº

1.0000.16.074933-9/000

Como já dito anteriormente, a Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 37, inciso II, a necessidade de prévia aprovação em concurso como regra geral para ingresso em cargo e emprego público, ressalvando-se os cargos em comissão, e no inciso IX do mesmo artigo, traz a exceção a tal determinação quando se tratar de contratação por tempo determinado, em caráter excepcional e de urgência. Nesse sentido é importante lembrar que os artigos 21, §1º, e 22, *caput*, da Constituição do Estado de Minas Gerais, tratam das mesmas regras acima mencionadas.

De acordo com o conteúdo dos dispositivos em questão, fica sob competência de cada ente federativo legislar sobre os casos de contratação temporária que melhor se adequam as suas realidades, no entanto, tais comandos constitucionais não conferem aos legisladores ampla liberdade para incluir em lei todos os casos que entendam como suscetíveis visto que, segundo

militares do Estado de Minas Gerais e o Conselho Estadual de Previdência – CEPREV -, altera a lei complementar nº 64, e dá outras providências.

Meirelles (2001), toda lei deve atender, antes de qualquer coisa, aos princípios da razoabilidade e da moralidade.

De maneira mais específica, de acordo com Carvalho Filho (2015), tanto as leis editadas pelos entes federativos quanto o regime especial, que visa disciplinar a categoria específica dos servidores temporários, devem atender, inevitavelmente, a três pressupostos, são eles: a determinabilidade temporal, a temporariedade e a excepcionalidade. Esses pressupostos já foram abordados de maneira superficial na subseção de Regimes Jurídicos, no entanto serão tratados com mais afinco na presente subseção.

Nas palavras do referido autor, a determinabilidade temporal condiciona a vigência dos contratos firmados com esses servidores a prazo certo e determinado, diferentemente do que ocorre nos regimes estatutário e trabalhista, que preveem relações de trabalho por prazo indeterminado.

Já no que se refere ao segundo pressuposto, esse, apesar de ter nomenclatura semelhante ao do primeiro, no que se refere ao seu conteúdo, em muito se difere do pressuposto da determinabilidade temporal, pois, guarda relação direta com a natureza da necessidade que gerou a formação do vínculo. Segundo Carvalho Filho (2015) a temporariedade da função consiste na necessidade dos serviços a serem desempenhados ter natureza sempre temporária, efêmera, e assim, caso essa seja permanente deve-se processar o recrutamento por meio do concurso público.

Ao se tratar do último pressuposto, de acordo com o mesmo autor, entende-se por excepcionalidade da contratação temporária o fato de que essa só pode ser realizada em situações fáticas atípicas, ou seja, que fogem ao cotidiano da Administração Pública. No que se refere especificamente a esse pressuposto, é importante destacar ainda que, segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal divulgado no processo administrativo n.º: 0024.15.012388-3, em sede de contratação temporária, o que se deve normatizar na lei não é apenas a função pública a ser exercida, mas também todas as hipóteses fáticas excepcionais em que as contratações dessas determinadas funções podem ser admitidas a fim de que não fique apenas sob a discricionariedade de cada ente federativo essas decisões. Assim irá tornar-se viciada a lei que trazer uma descrição extremamente vaga ou a simples permissão da contratação de determinadas funções.

Nesse cenário, tendo como base os dispositivos constitucionais e os pressupostos acima expostos, o Procurador-Geral de Justiça de Minas Gerais propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade ao Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais a fim de que esse declarasse inconstitucional o artigo 2º, incisos IV, V, VI e alíneas a, b, c, d, e § 1º e o artigo 4º,

incisos III, IV e §1º, III e IV da lei Estadual nº 18.185/09. Os referidos dispositivos legais dispõem sobre as hipóteses fáticas que devem ser consideradas temporárias de excepcional interesse público para fins de contratação temporária, bem como estabelecem os prazos máximos de duração dos ajustes e suas respectivas prorrogações.

LEI 18185, DE 04/06/2009 DE 04/06/2009 (TEXTO ATUALIZADO)

Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República.

[...].

Art. 2º – Consideram-se hipóteses de necessidade temporária de excepcional interesse público, para fins de contratação temporária nos termos desta Lei:

[...].

IV – carência de pessoal em decorrência de afastamento ou licença de servidores ocupantes de cargos efetivos, quando o serviço público não puder ser desempenhado a contento com o quadro remanescente, ficando a duração do contrato administrativo limitada ao período da licença ou do afastamento;

V – número de servidores efetivos insuficiente para a continuidade dos serviços públicos essenciais, desde que não haja candidatos aprovados em concurso público aptos à nomeação, ficando a duração dos contratos limitada ao provimento dos cargos mediante concurso público subsequente; e

(Vide art. 8º da lei nº 20.807, de 26/7/2013.)

VI – carência de pessoal para o desempenho de atividades sazonais ou emergenciais que não justifiquem a criação de quadro efetivo, especialmente:

a) as relacionadas à defesa agropecuária e afins, no âmbito da Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento, para atendimento de situações de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana;

b) as desenvolvidas no âmbito dos projetos específicos de competência da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável – SEMAD -;

c) as amparadas por técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado a órgão ou entidade pública; e

d) as que utilizem técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho que se caracterizem como projetos específicos criados por prazo determinado.

§ 1º – As contratações a que se refere a alínea "c" do inciso VI do caput serão vinculadas exclusivamente a um projeto, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer área da administração pública.

[...].

Art. 4º – As contratações de que trata esta Lei serão feitas com a observância dos seguintes prazos máximos:

[...].

III – dois anos, nos casos do inciso IV, na área de saúde, do inciso V, na área de educação, e do inciso VI do caput do art. 2º;

IV – três anos, no caso do inciso V do caput do art. 2º, nas áreas de saúde, segurança pública, defesa social, vigilância e meio ambiente.

§ 1º – É admitida a prorrogação dos contratos:

[...].

III – no caso do inciso V do caput do art. 2º, por até um ano na área de educação, por até cinco anos na área de defesa social e por até três anos nas áreas de segurança pública, vigilância, meio ambiente e saúde;

(Inciso com redação dada pelo art. 129 da lei nº 22.257, de 27/7/2016.)

IV – no caso do inciso VI do caput do art. 2º, desde que o prazo total não exceda três anos. (BRASIL, 2009, p. 1 – 3)

Na ADI em questão (nº 1.0000.16.074933-9/000), o Procurador-Geral de Justiça afirma que os dispositivos a serem impugnados contrariam o art. 37, IX, da Constituição Federal e, conseqüentemente, os arts. 21, §1º e 22 da Constituição do Estado, pois não se coadunam com os princípios da acessibilidade e do concurso público visto que permitem a entrada indiscriminada de servidores contratados com base nas hipóteses genéricas previstas na lei 18.185/09. Além disso, alega que os dispositivos em questão não seguem, como deveriam, os pressupostos da determinabilidade temporal, da temporariedade e da excepcionalidade.

Nesse sentido, de maneira mais específica, o Procurador-Geral declara que o inciso IV, do art 2º, da lei n.º 18.185/09 fere tanto o pressuposto da excepcionalidade, pois as situações nele previstas não são atípicas e se referem a questões cotidianas da Administração Pública (afastamentos e licenças dos servidores), quanto o pressuposto da determinabilidade temporal, visto que viabiliza contratos sem prazo determinado. Já o inciso V, do mesmo artigo, ofende o pressuposto da excepcionalidade por motivo semelhante ao exposto acima, mas agora por tratar de outra questão cotidiana: o número insuficiente de servidores, que pode refletir na verdade uma falta de planejamento da administração. Para além disso, o inciso em questão ofende também o pressuposto da temporariedade, uma vez que infere a possibilidade de ser realizado apenas um concurso público, no início da gestão, e o uso de contratações temporárias para complementar o quadro de funcionários no restante do tempo.

Ainda sobre a essência distorcida das hipóteses de contratação temporária, o Procurador-Geral afirma que o inciso VI, alíneas a, b, c, e d, e o § 1º, do artigo 2º também desrespeitam os princípios da excepcionalidade e da temporariedade, sendo o desrespeito ao primeiro por elencarem situações extremamente genéricas e não atípicas, e por isso não afastarem a necessidade de um quadro efetivo para desempenhar as funções em questão e ao segundo por motivo semelhante ao exposto no parágrafo acima.

Por fim, ao se tratar dos incisos III e IV, e § 1º, incisos III e IV, do artigo 4º, esses ferem diretamente o pressuposto da temporariedade visto que os prazos previstos para duração dos contratos são demasiadamente extensos, chegando a até 5 anos nos casos da defesa social por exemplo. É importante notar que nessas situações os contratos se estendem mais que o mandato de um prefeito municipal, o que pode gerar descompromisso com o planejamento de funcionários durante uma mesma gestão.

Assim, diante do que foi alegado, o órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais julgou, por maioria, procedente o pedido do Procurador-Geral e decidiu pela modulação dos efeitos da representação, nos termos do voto do Desembargador Edison Fernandes, pelo prazo máximo de 250 dias a contar do dia 26 de abril de 2017, data em que foi

proferida a decisão. É válido acrescentar que esse prazo de modulação, inicialmente proposto, foi dilatado para três anos por meio dos embargos declaratórios N° 1.0000.16.074933-9/001 e N° 1.0000.16.074933-9/002 e assim a nova data limite estabelecida para os efeitos da decisão foi dia 05/02/2021. Nesse sentido, é importante observar ainda que, o TJMG, ao declarar a inconstitucionalidade dos dispositivos legais impugnados, conferiu efeitos *ex nunc*⁸ ao julgamento, ou seja, efeitos não retroativos. Assim, com a dilatação do prazo para modulação dos efeitos, mesmo após a declaração de inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09, a Administração Pública pode continuar estabelecendo contratos administrativos temporários desde que eles sejam finalizados até o dia 05/02/2021.

No que se refere à alegação feita pelo Procurador-Geral de que as situações previstas em lei para as contratações temporárias não são excepcionais e sim genéricas, previsíveis e cotidianas, a entrevistada A expõe que, na sua opinião, em um cenário ideal, onde o Estado realiza um planejamento da sua força de trabalho de maneira prévia eficiente, é sim possível mapear a demanda exata de todas as suas carreiras, estabelecer o quantitativo de servidores efetivos necessários para suprir essa demanda e, conseqüentemente, reservar as contratações temporárias apenas para aquelas situações que são, de fato, excepcionais e transitórias assim como propõe o Procurador. No entanto, definitivamente não é nesse cenário ideal que a Administração Pública atua. Para a entrevistada A, atualmente, o Estado ainda não consegue se planejar com tamanho grau de eficiência que lhe permita se antecipar a todas as situações externas que possam intervir na sua demanda por servidores, como fatores políticos, fatores de ordem técnica e a própria atratividade do mercado privado, e por isso esse não consegue compor 100% do seu quadro de pessoal, aparentemente previsível e cotidiano, apenas com servidores efetivos.

⁸ Termo jurídico em latim que significa "desde agora". No âmbito jurídico, dizer que algo tem efeito "ex nunc", significa que seus efeitos não retroagem, valendo somente a partir da data da decisão tomada.

4 METODOLOGIA

A presente seção busca apresentar a metodologia empregada na realização desta pesquisa, de modo a evidenciar os aspectos relacionados à proposta de escolha do método, coleta e análise de dados. Como exposto em seções anteriores, o presente estudo objetiva identificar e analisar os desdobramentos da decisão do TJMG pela inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09 especificamente sobre a FHEMIG, e dessa maneira, do ponto de vista dos seus objetivos, o estudo em questão pode ser classificado, de acordo com Gil (2002), como de caráter descritivo. Segundo as palavras desse mesmo autor, a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou estabelecer relações entre variáveis, e nesse sentido, ambos os propósitos vão de encontro ao objetivo da presente pesquisa.

No que se refere ao primeiro propósito, esse se encontra no presente estudo pelo fato de ele ter o intuito de compreender mais profundamente a decisão proferida pelo TJMG pela inconstitucionalidade da Lei de Contratação Temporária do Estado de Minas Gerais (18.185/09), mais especificamente no que tange aos efeitos que tal decisão terá sobre a FHEMIG. Assim, a característica descritiva refere-se, propriamente, à descrição desse fenômeno indo desde a exposição do conteúdo e das motivações da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000, passando pela decisão do TJMG no sentido de declarar a lei 18.185/09 inconstitucional, pela modulação dos efeitos, pelos embargos declaratórios, pelos desdobramentos da decisão sobre o Estado de Minas Gerais como um todo e por fim pelos desdobramentos da decisão especificamente sobre a FHEMIG.

Ao se tratar do segundo propósito, que é o de estabelecer relações entre variáveis, esse também se encontra na presente pesquisa, visto que essa pretende estabelecer relação de causa e efeito entre a decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 e os desdobramentos dessa decisão sobre a FHEMIG. Ademais, o trabalho em questão pretende, para além de identificar a presença de relações, determinar a natureza dessas e “[...] nesse caso, tem-se uma pesquisa descritiva que se aproxima da explicativa” (GIL, 2002, p. 42).

Além de possuir caráter descritivo, a presente pesquisa segue tanto uma abordagem qualitativa quanto quantitativa para o seu problema. Nesse sentido, o estudo faz uso da metodologia qualitativa no sentido de interpretar fenômenos e atribuir significados fazendo uso do ambiente natural e do pesquisador para coletar os dados necessários (SILVA E MENEZES, 2005). Além disso Dias (1999) explica que, de uma forma geral “[...] os métodos qualitativos são menos estruturados, proporcionam um relacionamento mais longo e flexível entre o

pesquisador e os entrevistados, e lidam com informações mais subjetivas, amplas e com maior riqueza de detalhes que os métodos quantitativos” (DIAS, 1999, p. 16), sendo assim optou-se por essa metodologia para percorrer todas as seções da presente pesquisa. Já a abordagem quantitativa foi utilizada para trabalhar os dados relativos ao mês de março de 2018 dos quadros de servidores de diversos órgãos e entidades do Estado, e ao mês de maio de 2018 do quadro de pessoal da FHEMIG, gerados pelo Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP. E os dados de alguns concursos realizados pela Fundação Hospitalar, gerados pelo Sistema de Gestão de Concursos Públicos – SIGECOP.

É importante ressaltar que a pesquisa constitui ainda um estudo de caso aplicado a FHEMIG, tendo em vista que esta envolve o estudo profundo e exaustivo de um objeto, permitindo seu amplo e detalhado conhecimento (SILVA E MENEZES, 2005).

Quanto aos procedimentos técnicos empregados, este trabalho baseou-se em três procedimentos principais: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas. De acordo com Marconi e Lakatos (2002, p.71): “[...] a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações até meios de comunicação orais”, e nesse sentido foram retirados dados secundários de Manuais de Direito Administrativo, livros e artigos científicos correlatos ao tema da presente pesquisa a fim de embasar teoricamente o trabalho nos seguintes assuntos: Agentes Públicos, Regimes Jurídicos, O princípio Constitucional do Concurso Público, Ideologia Concurseira, Exceções Constitucionais ao Concurso Público e Contratação Temporária por Excepcional Interesse Público.

Já ao se tratar da pesquisa documental, as mesmas autoras entendem que essa corresponde a uma fonte de coleta de dados restrita a documentos, escritos ou não, recebendo a denominação de fontes primárias. Ainda sobre esse tipo de pesquisa Gil (2002) afirma que essa se difere da pesquisa bibliográfica na natureza de sua fonte pois enquanto a última utiliza contribuições de diversos autores sobre determinado assunto, a primeira é elaborada a partir de materiais que não receberam tratamento analítico. Nesse sentido a pesquisa documental realizada valeu-se de dados primários, especificamente dos editais FHEMIG Nº. 01/2009, FHEMIG Nº. 01/2012 e FHEMIG Nº. 01/2016, do acórdão da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000, dos embargos declaratórios nº 1.0000.16.074933-9/001 e nº 1.0000.16.074933-9/002 e de todas as legislações correlatas ao tema da presente pesquisa, principalmente a lei 18.185/09, a Constituições Federal e Estadual. Ademais, foram trabalhados dados quantitativos gerados pelo Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP e pelo Sistema de Gestão de Concursos Públicos – SIGECOP.

Por fim, a técnica da entrevista foi escolhida por se tratar de um instrumento flexível para coleta de dados. Segundo Marconi e Lakatos

A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. (MARCONI E LAKATOS, 2002, p.92)

Assim, seguindo esse conceito, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com a diretora da Diretoria Central da Gestão do Recrutamento e Seleção da SEPLAG, com o diretor da Diretoria Central de Planejamento da Força de Trabalho e com uma servidora que lida diretamente com os concursos e processos seletivos simplificados da Diretoria de Gestão de Pessoas da FHEMIG a fim de verificar as percepções de cada um deles acerca da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 e dos efeitos que a declaração de inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09 trará para suas respectivas áreas de trabalho. Com o intuito de preservar a identidade dos 3 entrevistados, as letras A, B e C foram utilizadas para identificá-los, respectivamente, no presente trabalho. Com relação a escolha desses servidores, essa foi baseada no critério de participação desses no processo de cumprimento da decisão de inconstitucionalidade. Assim, foram ouvidos os servidores que lidam direta ou indiretamente com o recrutamento e seleção dos servidores do Estado, desde o planejamento da força de trabalho, passando pela realização do concurso e nomeação até o contato direto com o servidor após esse ser colocado em exercício.

Ademais, os roteiros de entrevista utilizados encontram-se nos Apêndices A, B e C do presente trabalho e se constituem de perguntas específicas para cada um dos servidores. No entanto todos tratam, em diferentes níveis de aprofundamento, do teor da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000, dos prazos estabelecidos para o cumprimento da decisão, das dificuldades envolvidas na realização de um concurso diante do atual cenário fiscal do Estado, e dos efeitos que tal decisão trará especificamente para a FHEMIG.

Portanto, de acordo com o que foi dito na presente seção, a pesquisa configura-se como uma pesquisa descritiva, de caráter qualitativo e quantitativo, embasada em um estudo de caso, que faz uso de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas como procedimentos técnicos. Tendo como base tudo o que foi observado, tem-se que todos os procedimentos metodológicos utilizados vão ao encontro dos objetivos da presente pesquisa.

5 OS DESDOBRAMENTOS DA DECISÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 18.185/09 SOBRE OS DIVERSOS ÓRGÃOS E ENTIDADES DO ESTADO DE MINAS GERAIS

A partir do julgamento procedente da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 cujo teor foi explicado na seção 3, torna-se possível e ao mesmo tempo faz-se importante, prever os diversos desdobramentos que tal decisão trará diretamente ao Estado de Minas Gerais, e é nesse sentido que se desenvolve a presente seção.

Segundo nota técnica nº 011/17 desenvolvida pela Diretoria Central do Recrutamento e Seleção – DCRS, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG, a declaração de inconstitucionalidade do artigo 2º, incisos IV, V, VI, alíneas a, b, c, d, e §1º, bem como do artigo 4º, incisos III, IV e §1º, III e IV, da lei Estadual nº 18.185/2009 promoverá o desligamento de todos os contratos administrativos celebrados com base nesses dispositivos e consequentemente acarretará a necessidade de serem realizados diversos concursos públicos com o intuito de substituir essa mão de obra. Esse cenário, além de gerar uma sobrecarga tanto nos órgãos responsáveis pelo desenvolvimento e gestão dos concursos quantos nos órgãos que realizam exames pré-admissionais, ainda gerará uma série de outros efeitos indesejáveis ao Estado que serão descritos ao longo dessa seção.

5.1 Dos efeitos da decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre o quadro de pessoal dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais

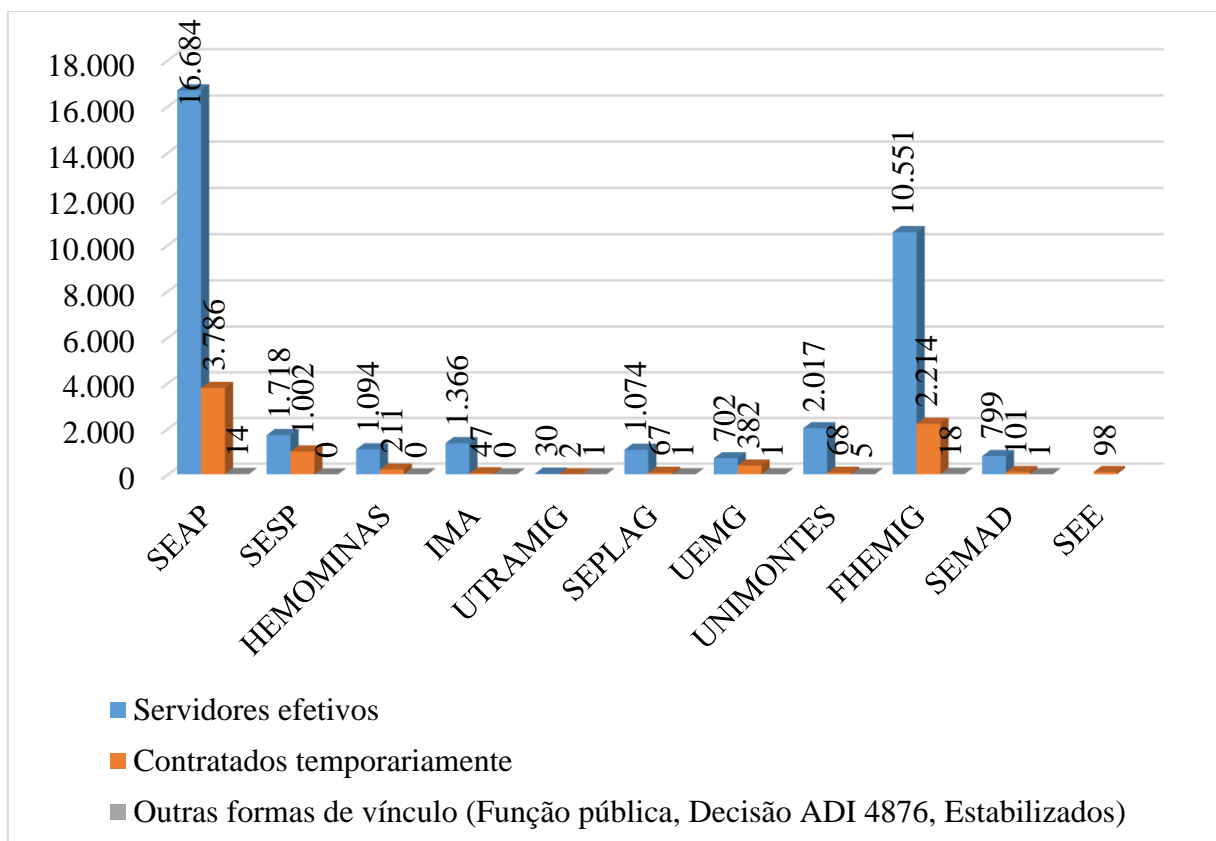
Com o intuito de elucidar mais precisamente os possíveis desdobramentos da declaração de inconstitucionalidade de dispositivos da lei Estadual nº 18.185/2009 para o Estado de Minas Gerais, faz-se importante analisar quantitativamente a composição do quadro funcional dos diversos órgãos e entidades do Estado, a fim de retratar o cenário que a decisão irá atingir.

Para os fins da presente pesquisa, é importante esclarecer que, segundo informações retiradas da nota técnica 011/2017 desenvolvida pela DCRS, todos os contratos administrativos celebrados com base no artigo 2º, incisos IV, V, VI, alíneas a, b, c, d, e §1º, bem como no artigo 4º, incisos III, IV e §1º, III e IV, da lei Estadual nº 18.185/2009 se encontram distribuídos nos seguintes órgãos/entidades: Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais – UTRAMIG, Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG, Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais – HEMOMINAS, Instituto Mineiro de Agropecuária – IMA, Secretaria de Estado de Administração Prisional – SEAP, Secretaria de

Estado de Educação – SEE, Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável – SEMAD, Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG, Secretaria de Estado de Segurança Pública – SESP, Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG e Universidade Estadual de Montes Claros – UNIMONTES.

Identificados os órgãos em que os servidores contratados temporariamente se encontram alocados, faz-se importante realizar análise mais aprofundada da composição do corpo funcional de cada um desses órgãos, a fim de identificar quais deles serão mais ou menos afetados pelo rompimento dos contratos administrativos advindos dos efeitos do julgamento da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 e é com esse propósito que os gráficos abaixo, construídos a partir de dados retirados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP, se apresentam. Aqui é importante mencionar que os dados são relativos aos quantitativos do mês de março de 2018.

Gráfico 1: Quantitativo absoluto de servidores por Órgão/Entidade e tipo de vínculo



Elaboração própria. Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP, 2018.

Antes de dar início as análises, é válido explicar que os dados da SEE encontram-se incompletos pois não foi possível gerar relatórios precisos sobre eles no SISAP, visto que esses relatórios são gerados no formato de Excel. O limite de linhas desse formato é de 65.536 linhas

e o número de servidores da Secretaria de Estado de Educação excede esse quantitativo. No entanto, visto que a SEE conta com um total de apenas 98 servidores contratados temporariamente⁹, a falta desses dados em nada prejudica a presente pesquisa, visto que proporcionalmente o quantitativo de contratados é irrisório frente ao grande quantitativo de servidores (mais que 65.536) dessa Secretaria.

Além disso é importante explicar que os servidores cujas situações funcionais estão descritas como “Decisão ADI 4876”, são aqueles que à época do julgamento da ADI em questão, que estabeleceu o desligamento de todos servidores que haviam sido efetivados pela Lei Complementar número 100/2007, foram ressalvados dos efeitos dessa decisão por determinadas garantias dadas pelo Estado a legislações específicas, como por exemplo aqueles que estavam e continuam em licença por motivos de saúde, e assim permanecem compondo o corpo funcional do Estado. Já os servidores “estabilizados” são aqueles que à época da promulgação da Constituição Federal de 1988 já estavam em exercício no Estado a 5 anos ou mais sob o vínculo celetista e com respaldo no art. 19, "caput", do ADCT/88 adquiriram estabilidade mesmo sem prestarem concurso público. Por fim, os servidores cujas situações funcionais estão descritas como “função pública” são aqueles que, com respaldo no art. 4º da Lei 10.254/90, tiveram seus empregos, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, transformados em função pública e assim foram efetivados em cargo público correspondente à função de que eram titulares.

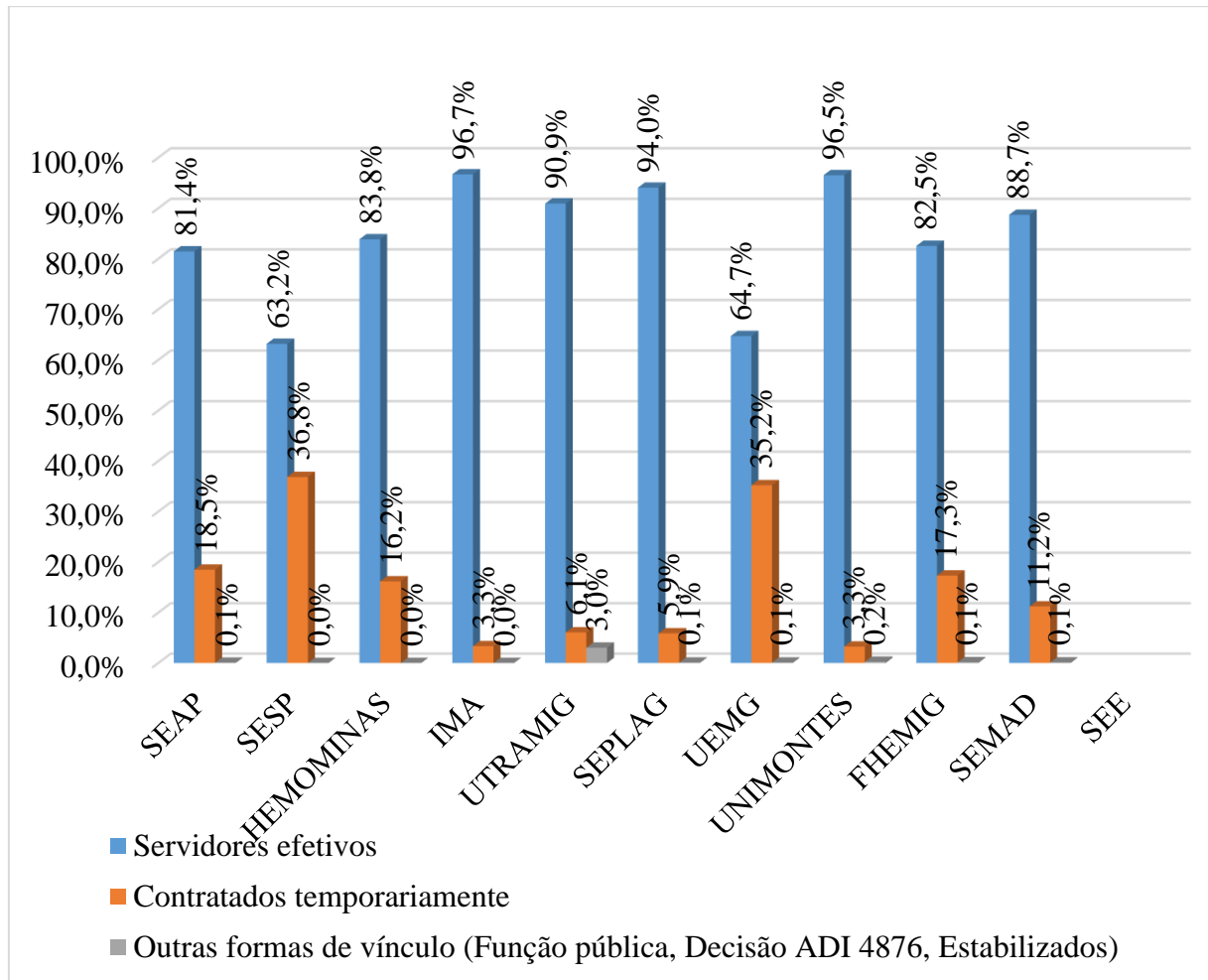
Feitas as observações acima, analisando o gráfico 1 nota-se que, excetuando a SEE, a SEAP e a FHEMIG são os órgãos que apresentam o maior número absoluto total de servidores, sendo 20.484 servidores compondo o primeiro e 12.783 o segundo e, coincidentemente, são também os órgãos que apresentam o maior contingente absoluto de servidores efetivos sendo 16.684 na SEAP e 10.551 na FHEMIG e de contratados temporariamente, sendo 3.786 e 2.214 contratados, respectivamente.

Seguindo a análise observa-se também que a UTRAMIG e a SEMAD são os órgãos que apresentam o menor número total de servidores, sendo o quadro funcional do primeiro composto por 33 servidores, seguido de longe pelo quadro do segundo órgão que é composto por 901 servidores. Verifica-se que, coincidentemente, a UTRAMIG também apresenta o menor número absoluto de contratados temporariamente em seu quadro de pessoal, sendo um total de 2 servidores, no entanto tal coincidência não se repete com a SEMAD, que conta com

⁹ O baixo número de contratações temporárias da SEE se justifica pelo fato de essa Secretaria, conforme a Lei 10.254/90, fazer uso da modalidade de designação para admitir grande parte dos seus servidores. Sobre essa modalidade, cabe destacar ainda, que ela é objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5267, no Supremo Tribunal Federal (STF), no entanto ainda permanece constitucional.

um total de 101 servidores contratados temporariamente. Tal divergência aqui identificada pode ser melhor explicada ao se analisar o gráfico 3, visto que esse permite uma melhor comparação entre a composição funcional dos órgãos por se tratar dos mesmos dados expressos em porcentagens.

Gráfico 2: Comparativo percentual de servidores por órgão/Entidade e tipo de vínculo



Elaboração própria. Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP, 2018.

Antes de analisar o gráfico 2 é válido lembrar que, como dito acima, os dados da SEE encontram-se incompletos, e, portanto, não foi possível fazer a comparação a qual o gráfico em questão se propõe para essa Secretaria.

Analisando o gráfico 2 observa-se que o IMA é o órgão que possui a maior porcentagem de servidores efetivos no seu corpo funcional e consequentemente a menor porcentagem de contratados temporariamente (empatada com a UNIMONTES), visto que as outras formas de vínculos funcionais constituem porcentagens irrisórias em todos os órgãos estudados. Além disso o Instituto apresenta a maior discrepância entre a quantidade relativa de servidores

efetivos e contratados temporariamente, pois 96,7% dos seus servidores são efetivos, enquanto apenas 3,3% são contratados. De maneira similar têm-se a situação da UNIMONTES e da SEPLAG, que apresentam 96,5% e 94% das suas forças de trabalho formadas por servidores efetivos e 3,3% e 5,9% por contratados temporariamente.

Fazendo uma análise puramente quantitativa, sem entrar no mérito da especificidade e relevância das carreiras que serão afetadas pela substituição dos servidores advinda do julgamento da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000, pode-se dizer que, dentre os órgãos que apresentam servidores contratados temporariamente, esses três (IMA, UNIMONTES, SEPLAG) serão os menos afetados pela decisão.

De maneira oposta nota-se que a SESP é o órgão que possui a menor porcentagem de servidores efetivos no seu corpo funcional, e conseqüentemente a maior porcentagem de contratados temporariamente. Além disso a Secretaria apresenta a menor discrepância entre a quantidade relativa de servidores efetivos e contratados temporariamente, pois 63,2% dos seus servidores são efetivos, enquanto 36,8% são contratados. De maneira similar têm-se a situação da UEMG, da SEAP e da FHEMIG, que apresentam 64,7%, 81,4% e 82,5% dos seus respectivos quadros de pessoal formados por servidores efetivos e 35,2%, 18,5% e 17,3% por contratados temporariamente.

Fazendo a mesma análise feita acima, puramente quantitativa, sem entrar no mérito da especificidade e relevância das carreiras que serão afetadas pela substituição dos servidores advinda do julgamento da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000, pode-se dizer que, dentre os órgãos que apresentam servidores contratados temporariamente, esses quatro (SESP, UEMG, SEAP e FHEMIG) serão os mais afetados pela decisão, visto que terão as maiores substituições nas suas forças de trabalho. Aqui é importante observar que os efeitos da decisão nesses quatro órgãos poderão impactar diretamente na prestação de serviços públicos das áreas prioritárias do governo que são: educação, saúde e segurança.

Feitas as análises acima é possível observar que a FHEMIG se destaca tanto no que se refere ao número absoluto de servidores contratados a serem desligados, sendo necessário assim um concurso público de grande dimensão para substituí-los, quanto no que se trata do percentual da futura substituição da força de trabalho do órgão. Aliado a isso, a Fundação pertence a uma das três áreas prioritárias do governo (saúde) e é responsável por prestar assistência de alta e média complexidade ao Sistema Único de Saúde – SUS oferecendo serviços especializados de referência e atuando na atenção ambulatorial e hospitalar nas áreas de urgência e emergência, saúde mental, reabilitação e cuidado ao Idoso, oncologia, clínica médica, gineco-obstetrícia e neonatologia, infectologia, dermatologia e transplantes da região

metropolitana de Belo Horizonte e em todo o Estado de Minas Gerais. Dessa maneira decidiu-se por estudar, na presente pesquisa, os desdobramentos da decisão do TJMG pela inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre ela.

Sabendo que o tema da presente pesquisa envolve fundamentalmente contratações temporárias, mostra-se relevante elencar as carreiras que compõe esse tipo de vínculo em cada um dos órgãos estudados e os seus respectivos quantitativos (dados de março de 2018) e é com esse propósito que se justifica a tabela abaixo. Antes de iniciar a análise é importante explicar que no relatório gerado pelo SISAP para SEPLAG, um dos servidores veio com o campo “carreira” preenchido com a expressão “código inválido” e por isso não foi possível identificar a qual carreira esse servidor pertence.

Tabela 1 - Número de servidores contratados temporariamente por órgão e carreira

Órgão/Entidade	Carreira	Contratos vigentes
FHEMIG	Analista de Gestão e Assistência à Saúde	240
	Médico	689
	Profissional de Enfermagem	822
	Técnico Operacional de Saúde	463
HEMOMINAS	Analista de Hematologia e Hemoterapia	30
	Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia	174
	Médico da Área de Hematologia e Hemoterapia	7
IMA	Fiscal Agropecuário	47
SEAP	Médico da Área de Defesa Social	3
	Agente de Segurança Penitenciário	3.143
	Agente de Segurança Socioeducativo	2
	Analista Executivo de Defesa Social	318
	Assistente Executivo de Defesa Social	320
SEE	Analista Educacional – Nutricionista	51
	Assistente Técnico Educacional	47
SEMAD	Brigadista	100
	Líder de Brigada	1
SEPLAG	Gestor Governamental	33
	Médico Perito	33
	Código inválido	1
SESP	Agente de Segurança Socioeducativo	986
	Analista Executivo de Defesa Social	9
	Assistente Executivo de Defesa Social	7
UEMG	Analista Universitário	264
	Técnico Universitário	118

UNIMONTES	Analista Universitário da Saúde	33
	Técnico Universitário da Saúde	31
	Analista Universitário	2
	Médico Universitário	2
UTRAMIG	Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento	2
TOTAL		7978

Elaboração própria. Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP, 2018.

Observando a tabela acima nota-se que um total significativo de 7.978 servidores contratados temporariamente com base nos dispositivos da lei 18.185/09 que foram considerados inconstitucionais terão os seus contratos desligados para o cumprimento da decisão. Nessa perspectiva, a entrevistada A afirmou que não seria uma boa opção realizar um só concurso para substituir e selecionar um número tão grande de servidores de 29 carreiras distintas umas das outras. Para fins de exemplo, a entrevistada compara os concursos já realizados para entrada nas carreiras de agente penitenciário da SEAP e de médico da FHEMIG, que são os órgãos que terão as maiores quantidades absolutas de substituições.

Os concursos para carreira de “agente penitenciário” exigem escolaridade média (formação no ensino médio) e são compostos por seis etapas distintas (prova objetiva de múltipla escolha e redação, prova de condicionamento físico por testes específicos, exames psicológicos, comprovação de idoneidade e conduta ilibada, exames médicos e curso de formação técnico-profissional), enquanto os concursos para carreira de “médico” apesar de exigirem uma formação escolar maior dos seus candidatos (curso superior e possivelmente especializações), são compostos por apenas uma ou duas etapas (prova objetiva de múltipla escolha e redação e prova de títulos). Dessa maneira a entrevistada A expõem que, na sua opinião pessoal, a melhor opção para cumprir a decisão seria a realização de diversos concursos, sendo um por órgão ou por carreira que assim exigir.

5.2 Sobre o prazo de modulação dos efeitos da decisão

Sobre o prazo estabelecido para que a Administração Pública Estadual substituísse todos os servidores contratados por efetivos, já foi dito no presente trabalho que, de acordo com o acórdão da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000, nos termos do voto do desembargador Edison Fernandes, esse seria, inicialmente, de 250 dias a contar da data em que foi proferida a decisão (26 de abril de 2017), sendo assim a data limite de modulação dos efeitos seria dia 31 de

dezembro de 2017. No entanto o acórdão da decisão só foi divulgado no site do TJMG no dia 31 de agosto de 2017 e, dessa maneira, o prazo para atuação do Estado foi ainda mais reduzido, tendo esse, nos termos da decisão, apenas 4 meses para desenvolver todos os trâmites que se fizessem necessários.

Frente ao referido prazo inicialmente concedido à Administração Pública Estadual, a DCRS, levando em consideração suas atribuições¹⁰ definidas em lei, e sua vasta experiência na realização de concursos públicos¹¹, elaborou, em nota técnica, um cronograma básico para realização de certames, tomando como base prazos legais, prazos de órgãos de controle e prazos verificados pela praxe administrativa. Segundo a equipe técnica da diretoria o cronograma abaixo foi desenvolvido tendo como base um concurso de formato simples, com a realização de prova objetiva e dissertativa, que é o formato utilizado para seleção da grande maioria das carreiras do Estado. Além disso, todos os prazos considerados são mínimos, e para serem efetivamente cumpridos, faz-se necessário o esforço de todos os órgãos e agentes envolvidos no processo.

Tabela 2: Cronograma para realização de concurso público

CRONOGRAMA PARA REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO		
ITEM	ETAPA DO CONCURSO	PRAZO (dias)
1	Realização de estudo de viabilidade do concurso e definição do quadro de vagas	45
2	Autorização da COF	5
3	Mapeamento do formato do concurso com validação do Órgão	15

¹⁰ De acordo com o Decreto Estadual nº 46.557/14, a DCRS tem por finalidade gerir e aplicar a política de recrutamento e seleção de pessoal na administração direta, autárquica e fundacional do Estado, tendo assim, como atribuição, propor regulamentação, coordenar, orientar e prestar suporte técnico em atividades relacionadas à gestão de concursos públicos.

¹¹ Concursos públicos realizados nos últimos 05 anos: SEPLAG/UEMG nº 08/2014; SEPLAG/SEE nº 03/2014 (Religioso); SEPLAG/SEE nº 05/2014 (Especial); SEPLAG/SEE nº 02/2014 (Música); SEPLAG/SEE nº 04/2014 (Regular); SEPLAG/FHA nº 01/2014; SEPLAG/PMMG nº 06/2014; SES Nº 01/2014; SES Nº 02/2014; FCS Nº. 05/2014; UNIMONTES Nº 01/2014; UNIMONTES Nº 02/2014; UNIMONTES Nº 03/2014; UNIMONTES Nº 04/2014; UNIMONTES Nº 05/2014; UNIMONTES Nº 06/2014; UNIMONTES Nº 07/2014; UNIMONTES Nº 08/2014; UNIMONTES Nº 09/2014; UNIMONTES Nº 10/2014; UNIMONTES Nº 11/2014; UNIMONTES Nº 12/2014; UNIMONTES Nº 13/2014; UNIMONTES Nº 14/2014; UNIMONTES Nº 15/2014; UNIMONTES Nº 16/2014; UNIMONTES Nº 17/2014; UNIMONTES Nº 18/2014; UNIMONTES Nº 19/2014; UNIMONTES Nº 20/2014; UNIMONTES Nº 21/2014; UNIMONTES Nº 22/2014; UNIMONTES Nº 23/2014; UNIMONTES Nº 24/2014; UNIMONTES Nº 25/2014; UNIMONTES Nº 26/2014; UNIMONTES Nº 27/2014; SEPLAG/SEE 01/2011; SEPLAG/PMMG 02/2011; SEPLAG/CGE 02/2012; SEPLAG Nº 05/2012; SEPLAG/FCS Nº 04/2012; SEPLAG/FHA Nº01/2012; SEPLAG/SEDESE Nº 01/2013; SEPLAG/OGE Nº 02/2013; SEPLAG/TV MINAS Nº 03/2013; SEPLAG 04/2013; DER/DEOP Nº 06/2013; SEPLAG/ARSAE Nº05/2013; SEPLAG/FUNED Nº 01/2013; SEPLAG/SEDS Nº 03/2012; SEPLAG/SEDS Nº 07/2013; ESPMG nº 01/2013; Hemominas 01/2012; FHEMIG Nº. 01/2012; IPEM 01/2012; Fapemig 01/2013; SISEMA; 01/2013; IPSEMG Nº 01/2013; IPSEMG Nº 02/2013; IPSEMG Nº 01/2014; FJP Nº 02/2014; FAOP Nº 01/2014.

4	Contratação de executora para o concurso	45
5	Elaboração, revisão e publicação dos Editais	45
6	Prazo de análise do TCE	60
7	Período de isenções	15
8	Período de inscrições	15
9	Prazo para recursos de indeferimento de isenção, análise e publicação	7
10	Prazo para recursos de indeferimento de inscrições, análise e publicação	7
11	Realização das provas objetivas e redação (contados da divulgação dos recursos contra indeferimento da inscrição)	15
12	Divulgação de gabaritos preliminares e das questões de provas objetivas	2
13	Apresentação de recursos contra gabaritos preliminares e questões de provas objetivas	2
14	Análise e divulgação do resultado dos recursos, bem como divulgação do gabarito definitivo	15
15	Correção das provas objetivas e divulgação do resultado preliminar das provas objetivas	30
16	Apresentação de recursos contra o resultado preliminar das provas objetivas	2
17	Análise e divulgação do resultado dos recursos, bem como divulgação do resultado definitivo das provas objetivas	15
18	Correção e divulgação do resultado preliminar da prova de redação	30
19	Apresentação de recursos contra resultado preliminar da prova de redação	2

20	Análise dos recursos e divulgação do resultado dos recursos, bem como divulgação do resultado definitivo da prova de redação. Divulgação do somatório das notas das provas objetivas e da prova de redação, bem como da classificação preliminar dos candidatos.	15
21	Apresentação de recursos contra classificação preliminar	2
22	Análise e divulgação do resultado dos recursos contra classificação preliminar	7
23	Processamento de dados e conferência de resultado no SIGECOP	15
24	Preparação e formatação do ato de resultado final e envio à IOF	3
25	Divulgação do resultado final	5
26	Homologação	
27	Pedido de nomeação pelo órgão/entidade - estudo de viabilidade da nomeação	15
28	Autorização COF para nomeação	5
29	Nomeação	10
30	Realização da Perícia Médica	30
31	Posse dos nomeados (após nomeação)	
32	Prorrogação de posse	30
33	Exercício (após posse)	30
34	Prorrogação de exercício	30
	Duração total do processo de provimento	569

Fonte: Nota técnica 011/17 - DCRS, 2017

Ao analisar o cronograma nota-se que foram listados 34 itens que totalizam o prazo médio de 569 dias para realização de concursos, desde o seu planejamento, com a realização de estudo de viabilidade e definição do quadro de vagas, até a investidura dos candidatos nos cargos com a efetiva posse e exercício desses. Tal cronograma, mesmo que enxuto, se mostra largamente maior que o prazo definido pelo TJMG, demonstrando assim a impossibilidade de se cumprir a decisão no período de tempo estabelecido. Nessa perspectiva a entrevistada A afirmou que, apesar de enxuto, o cronograma acima exposto segue prazos prudentes e ideais, mas já existiram situações excepcionais em que ele foi ainda mais reduzido. No entanto, certos

prazos são amarrados por lei e não dependem da equipe técnica da DCRS ou da empresa contratada para execução do concurso.

Nesse sentido é interessante observar ainda que apenas os prazos legais de análise do TCE (60 dias), e de nomeação, posse e exercício dos eventuais aprovados (60 dias), já consumiriam todo o prazo restante de modulação dos efeitos (a contar do dia 31 de agosto de 2017). Além disso, o prazo de 30 dias, previsto para realização de perícia médica e posse dos nomeados, pode ser em muito prorrogado visto que a demanda por exames pré-admissionais será muito alta e o corpo funcional da Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional – SCPMSO também será reduzido pelo cumprimento da decisão da ADI, visto que, conforme tabela 1, a SEPLAG conta com 33 médicos peritos contratados temporariamente que, terão seus contratos encerrados por ocasião da decisão constante da ADI.

Frente a visível impossibilidade de serem realizados todos os trâmites necessários para se fazer cumprir a decisão em questão e para a Administração Pública se adaptar à nova realidade normativa que lhe foi imposta no prazo de 250 dias inicialmente estabelecido, o Estado de Minas Gerais, por meio da Advocacia Geral do Estado e da Assembleia Legislativa, entrou com os embargos declaratórios Nº 1.0000.16.074933-9/001 e Nº 1.0000.16.074933-9/002, respectivamente, a fim de estender o prazo de modulação dos efeitos da decisão. Assim, o Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, ao julgar os referidos embargos de declaração, decidiu por dilatar o prazo de modulação dos efeitos da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 para três anos, a partir da publicação do recurso e assim a nova data definida para modulação dos efeitos foi 05/02/2021.

Nesse sentido, é importante observar ainda que, o TJMG, ao declarar a inconstitucionalidade dos dispositivos legais impugnados, conferiu efeitos *ex nunc* ao julgamento, ou seja, efeitos não retroativos. Assim, com a dilatação do prazo para modulação dos efeitos, mesmo após a declaração de inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09, a Administração Pública pode continuar estabelecendo contratos administrativos temporários desde que eles sejam finalizados até o dia 05/02/2021.

Nessa perspectiva, a entrevistada A afirma que, mesmo com o acolhimento desses embargos declaratórios, existem ainda uma série de fatores relevantes coexistindo e contribuindo para que a situação do Estado permaneça complexa. Segundo ela, como o Estado atualmente atua em um cenário de superação do limite máximo¹² estipulado pela Lei de

¹² Segundo estabelecido no Art. 19, inciso II, da LC 101, a despesa total com pessoal do Estado, em cada período de apuração (quadrimestre), não poderá exceder 60% da receita corrente líquida, sendo esse percentual

Responsabilidade Fiscal – LRF com gastos na sua folha de pessoal e assim não pode ter nenhum aumento nesse sentido, em cenários normais, não justificaria a realização de um, ou vários concursos nesse contexto. No entanto, como o Estado tem uma decisão judicial a ser cumprida, esse terá que se organizar e se planejar da melhor maneira para cumpri-la sem gerar impactos financeiros.

5.3 Da viabilidade de serem realizados concursos públicos no Estado de Minas Gerais frente ao atual cenário fiscal

Ainda sobre os itens elencados no cronograma, para os fins da presente seção, é importante esclarecer os itens 01, 02, 27, 28 e 29. No que se refere ao item 01, o estudo de viabilidade, segundo a DCRS, esse se constitui por um levantamento, feito pela Diretoria Central de Planejamento da Força de Trabalho – DCPFT, do provável impacto financeiro que o provimento dos cargos do concurso trará para o Estado. Segundo a entrevistada A, para contrastar o custo de um servidor efetivo com o de um contratado temporariamente, o que deve ser analisado comparativamente é a carga horária e o nível de formação de ambos os servidores. Assim, caso a substituição seja realizada para uma mesma carga horária e o mesmo nível de formação, não existe impacto financeiro envolvido no processo. De maneira complementar o entrevistado B, expôs que existem algumas carreiras que oferecem gratificações apenas para servidores efetivos, e nessas situações a substituição dos servidores contratados por efetivos poderá envolver acréscimos financeiros.

Para além disso, o entrevistado B ressalva que a contratação temporária, como instituto jurídico, pode dar à Administração Pública flexibilidade para reverter esse gasto com pessoal em momentos críticos, como o atual. De acordo com o entrevistado, ao substituir um servidor contratado temporariamente por um efetivo, tem-se uma cristalização da despesa com pessoal e assim, essa dificilmente será diminuída por pelo menos 30 anos, enquanto o servidor estiver estável no serviço público, e por mais aproximadamente 20 ou 30 anos depois que ele se aposentar.

Continuando no estudo do impacto financeiro, o entrevistado B afirmou que os gastos envolvidos com a realização do concurso em si, não são levados em conta na hora de calcular o impacto que o provimento das vagas trará para o Estado. De acordo com o entrevistado enquanto a realização de um concurso de porte médio irá, na opinião dele, custar

distribuído em: 3% para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado, 6% para o Judiciário, 49% para o Executivo e 2% para o Ministério Público dos Estados.

aproximadamente de 1 a 2 milhões de reais, o valor relativo ao provimento das vagas pode facilmente ultrapassar 200 milhões de reais. Assim, o valor da realização das provas em si, é uma despesa muito pequena se comparada ao montante total envolvido.

Ainda no estudo de viabilidade produzido pela DCPFT, é realizada uma análise do quadro de pessoal dos órgãos requerentes do certame, a fim de analisar a possibilidade de realocações com o quadro de pessoal já existente e a real demanda de novos servidores do local. No estudo são analisadas ainda as carreiras necessárias e os postos de trabalho adequados para que os futuros servidores entrem em exercício, e ao final elabora-se o quadro de vagas do concurso.

Assim de maneira resumida, para o entrevistado B, os resultados principais advindos do estudo de viabilidade produzido pela DCPFT são a conclusão no sentido de se o concurso trará impactos financeiros ou não para o Estado e uma proposta dos moldes em que o concurso deve ser realizado para não trazer esse impacto. Depois disso cabe a Câmara de Orçamento e Finanças – COF autorizar a realização, de fato, do concurso, e aqui já entramos no item 02 do cronograma.

Sobre o item 02, a entrevistada A expõe que, via de regra, as decisões da COF no sentido de autorizar ou não os concursos, e dos moldes em que esses deverão ser realizados, são embasadas no estudo de viabilidade feito pela DCPFT, no entanto a Câmara de Orçamento e Finanças tem a discricionariedade de tomar uma decisão *ad referendum*, que não leva em conta a análise técnica desse estudo. De maneira complementar o entrevistado B observa que a COF pode ou não autorizar o concurso nos moldes em que foi requerido pelo órgão ou mesmo nos moldes propostos pela DCPFT, e caso seja necessário a Câmara de Orçamento e Finanças fará as adequações necessárias para que o concurso aconteça e as vagas sejam providas sem gerar impactos financeiros para o Estado.

Ao se tratar dos itens 27, 28 e 29, de maneira complementar aos itens 01 e 02, é abordada a realização de outro estudo de viabilidade, mas este é feito após a realização do concurso e analisa a possibilidade de nomeação dos candidatos aprovados. Nesses itens novamente é feito, pela equipe técnica da SEPLAG, um levantamento a fim de estimar os impactos financeiros a serem assumidos pelo Estado e a partir desse estudo cabe a COF, conforme Decreto Estadual n. 47.077/2016, deliberar sobre a nomeação ou não dos candidatos. Se essa for autorizada, fica a cargo da SEPLAG a operacionalização.

Ainda em se tratando dos aspectos financeiros envolvidos na realização dos certames, é importante mencionar que o antigo molde em que eram realizados os concursos públicos, em que era delegada para as empresas contratadas para execução dos concursos a função de

administrar e gerenciar os recursos públicos provenientes das taxas de inscrição, foi considerado renúncia de receita segundo comunicado da Controladoria Geral do Estado – CGE – às Unidades de Auditoria nº 44/2015 de 01/07/2015. Diante disso, de acordo com a Súmula 214 do Tribunal de Contas da União – TCU, no âmbito da União, e com manifestação do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais – TCE MG em resposta à consulta de nº 850.498 formulada pelo diretor da Câmara Municipal de Sapucaí-Mirim, nesse mesmo sentido, os valores cobrados para fins de inscrição em concursos devem ser recolhidos pelo Estado em conta única do Tesouro Estadual e assim o pagamento das despesas também devem sair do Tesouro. Dessa maneira, segundo instrução contida no Parecer SEPLAG/AJA Nº 0226/2-16, para que um concurso seja realizado, deve ser feita sua previsão orçamentária nos moldes exigidos pela legislação financeira (PPA, LDO, LOA)¹³. No entanto a DCRS afirma, na nota técnica 011/2017 que, até o momento da redação da nota, não tinha conhecimento de previsão orçamentária para nenhum órgão realizar concursos públicos do porte dos que serão necessários.

No entanto, para a entrevistada A, mesmo que, no período em que foi produzida a nota técnica 011 não fosse conhecido pela DCRS nenhum planejamento financeiro para realização desses concursos, cabe a cada órgão fazer anualmente o seu planejamento orçamentário na Lei Orçamentária Anual – LOA, e é nela, portanto, que deve ser prevista a realização do concurso que agora será necessário. Além disso mesmo que ainda não exista orçamento definido na LOA para essa finalidade, cada órgão pode solicitar tanto o remanejamento dos seus recursos e um replanejamento do seu orçamento, quanto uma suplementação orçamentária para esse fim.

Com base no que foi dito acima, é possível perceber que a realização de concursos e a nomeação dos candidatos aprovados dependem diretamente dos impactos financeiros envolvidos no certame. Como afirmado pelos entrevistados A e B, o concurso ou os concursos a serem realizados para o cumprimento da decisão tendem a não terem impactos financeiros visto que os contratados temporariamente serão desligados e substituídos pelos efetivos. No entanto a Administração Pública deve agir com extrema cautela e prudência e fazer todas as adequações necessárias para que, de fato, não se tenha impacto financeiro e conseqüentemente aumento na folha de pessoal do Estado.

¹³ De acordo com o Artigo 165 da Constituição Federal de 1988, o modelo orçamentário brasileiro é composto por 3 instrumentos, são eles: o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA). Nesse sentido, segundo Blume (2016), o PPA tem vigência de quatro anos e estabelece as diretrizes, objetivos e metas da Administração Pública a médio prazo, enquanto à LDO cabe, anualmente, enunciar as políticas públicas e as prioridades do governo para o exercício seguinte. Por fim a LOA é, de fato, o orçamento anual do governo, e tem como objetivo estimar a receita e programar as despesas para o exercício financeiro.

5.4 Sobre a sobrecarga de trabalho sobre a DCRS e o formato em que o concurso deve ser realizado

Para além dos aspectos financeiros, é válido salientar que outro efeito da decisão será uma notável sobrecarga de trabalho sobre a equipe da Diretoria Central do Recrutamento e Seleção da SEPLAG. Segundo a entrevistada A, após a redistribuição de competências trazida pelo Projeto de Modernização na Administração dos Serviços e Sistemas de Pessoal – MASP, cabe a DCPFT, assim como foi exposto acima, a parte inicial do provimento da força de trabalho, que envolve a produção do estudo de viabilidade e a definição do quadro de vagas do concurso e à DCRS cabe a execução do concurso propriamente dita. Sobre essa execução ela ressalta que, via de regra, essa é de competência da SEPLAG, no entanto, com respaldo no decreto 42.899/2002, essa competência pode ser delegada segundo critérios de conveniência e oportunidade que podem envolver tanto questões políticas, quanto de especificidade do concurso.

Assim, a entrevistada A afirma que, definido que o concurso será mesmo executado pela SEPLAG cabe a DCRS, logo de início, a contratação da empresa executora do concurso, visto que o Estado não tem estrutura técnica própria para realização direta do concurso (e aqui entram questões logísticas como elaboração das provas, gráficas para impressão, segurança das provas, estrutura para realização das provas em si, correção e etc.) e é importante lembrar que essa contratação pode ser feita, com base no art. 24, inciso XIII da lei 8.666/93, através de dispensa de licitação.

Feita a contratação, é de competência da DCRS ainda: a elaboração do edital em conjunto com o órgão que solicitou o concurso e a empresa executora, a publicação desse edital, o processo de inscrição, o acompanhamento da execução das provas, a validação do resultado final pelo Sistema de Gestão de Concursos Públicos – SIGECOP, a homologação do concurso e a nomeação dos candidatos. Dito isso, a entrevistada A conclui sua fala ressaltando que a DCRS só irá tomar conhecimento, de fato, dos concursos que precisarão ser realizados frente a decisão depois que esses já estiverem autorizados e com os seus quadros de vagas definidos, e que então, dessa maneira, mesmo sabendo que haverá uma sobrecarga em sua equipe técnica devido ao cumprimento da decisão, a equipe não pode tomar nenhuma atitude com a finalidade de “se adiantar”.

É importante mencionar também que seria importante que os concursos e a substituição dos contratados pelos servidores efetivos ocorressem de forma paulatina, de modo que os conhecimentos e as práticas em vigor nos órgãos afetados pela ADI pudessem ser transmitidos

sem grandes perdas. No entanto, visto que, para o cumprimento da decisão, uma grande quantidade de servidores de diversos órgãos será substituída ao mesmo tempo, esse processo ocorrerá de forma abrupta fazendo com que muitas práticas e conhecimentos dos órgãos possivelmente se percam e o funcionamento dos serviços públicos seja comprometido. Aqui cabe ressaltar que, segundo o entrevistado B, os servidores contratados temporariamente pelo Estado seguem em exercício e só terão seus contratos interrompidos, para fins do cumprimento da decisão, quando os servidores que irão substituí-los forem nomeados e entrarem em exercício, de maneira que a prestação dos serviços públicos, principalmente das áreas de educação, saúde e segurança, como visto nos dados, não sejam interrompidos.

De acordo com o mesmo entrevistado, para além da possível perda de conhecimento, deve-se observar também que, uma substituição abrupta de uma grande quantidade de servidores, como a que provavelmente será feita para o cumprimento da decisão, faz com que todos, possivelmente, tenham direitos, por exemplo, a aposentadoria, na mesma época, o que no futuro, pode novamente gerar outra substituição em massa de servidores. Assim, na opinião do entrevistado, uma substituição lenta e gradual é a opção ideal para o Estado.

Por fim, o entrevistado B faz uma observação importante sobre a decisão, segundo ele promover um concurso público, não significa garantia de que todas as vagas oferecidas serão, de fato, ocupadas. Segundo ele, de acordo com sua experiência na realização de concursos, quanto mais especializada for a carreira de que o Estado necessita e quanto melhores forem as oportunidades oferecidas no mercado privado para essa carreira, maior a dificuldade de um concurso ser bem-sucedido nesse sentido. Então para cumprir a decisão não basta a realização dos concursos, deve-se ter as vagas, de fato, providas.

5.5 Da experiência vivenciada com o julgamento da ADI 4876/STF

A fim de visualizar com mais clareza os efeitos que serão trazidos ao Estado com a decisão de inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09, pode-se tomar como exemplo a experiência vivenciada com o julgamento da ADI 4876/STF em 2014. De acordo com informações da nota técnica 011/17 da DCRS, na situação em questão a Lei Complementar número 100/2007, que efetivou trabalhadores da área da educação, foi declarada inconstitucional e foi estabelecido o prazo de um ano para o desligamento dos servidores que haviam sido efetivados pela lei seguido da realização de novos concursos públicos. Nesse contexto, segundo a equipe técnica da DCRS a Administração Pública Estadual enfrentou diversas dificuldades durante o processo de substituição dos servidores, que foram desde a

complexidade para mapear o quadro de pessoal e analisar aqueles que realmente precisavam ser substituídos, até as questões técnicas e financeiras envolvidas na realização de concursos de grande porte como esse. Diante dessas dificuldades, o tempo de um ano para modulação dos efeitos não foi suficiente e houve a prorrogação desse prazo por mais nove meses, mediante embargos declaratórios interpostos à ADI 4876.

Apesar de ser possível estabelecer uma comparação entre a ADI 1.0000.16.074933-9/000 e a ADI 4876/STF, pode-se dizer que os efeitos da primeira apresentam uma complexidade muito maior visto que envolvem a realização de concursos para diversos órgãos com demandas bastante heterogêneas no que se refere ao seu quadro de pessoal, enquanto a segunda, além de lidar apenas com a substituição dos profissionais de uma mesma área (educação), essa, com respaldo no artigo 10º da lei 10254/90, ainda pôde ser realizada por meio da designação. Assim segunda a nota técnica 011/17 a logística para lidar com a decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 será muito mais complexa do que a utilizada para a LC 100, tanto no que se refere ao mapeamento e racionalização das vagas, quanto para o desligamento dos contratos e realização de novos concursos.

Nesse sentido, a entrevistada A resumiu em entrevista que o teor e o julgamento de ambas as ADIs se assemelham no sentido de que a primeira gerou e a segunda irá gerar a substituição de um quantitativo expressivo de servidores em função de uma determinação judicial. No entanto essas são distintas pois, no caso do julgamento da ADI 4876/STF houve a declaração de inconstitucionalidade de um tipo de vínculo e não de uma forma de contratação. No caso da lei 100 o vínculo de efetivação criado por essa lei foi declarado inconstitucional, mas a designação, conforme dito acima, foi utilizada para substituir os servidores e ainda permanece constitucional. Assim em termos de ingresso, o impacto do julgamento da ADI 4876/STF foi menor que o da ADI 1.0000.16.074933-9/000 será, pois, o Estado, em 31/12/2015, desligou mais de 90.000 servidores, porém ele não nomeou 90.000 efetivos visto que a lei 10.254 o permitiu designar esses servidores e os colocar em exercício no dia seguinte. Já no caso da ADI 1.0000.16.074933-9/000 todos os contratados que forem desligados deverão ser substituídos por efetivos mediante concurso público, visto que não existe outra alternativa legal.

6 ESTUDO DE CASO: ANÁLISE DOS DESDOBRAMENTOS DA DECISÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 18.185/09 SOBRE A FHEMIG

Tomando como base as análises feitas na subseção 5.1 da presente pesquisa é possível observar que a FHEMIG ocupa posição de destaque entre os órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais tanto no que se refere ao número absoluto de servidores contratados a serem desligados, sendo necessário assim um concurso público de grande magnitude para substituí-los, quanto no que se trata do percentual da futura substituição da força de trabalho da Fundação Hospitalar. Aliado a isso a FHEMIG pertence a uma das três áreas prioritárias do governo (saúde) e é responsável por prestar assistência de alta e média complexidade ao Sistema Único de Saúde – SUS oferecendo serviços especializados de referência e atuando na atenção ambulatorial e hospitalar nas áreas de urgência e emergência, saúde mental, reabilitação e cuidado ao Idoso, oncologia, clínica médica, gineco-obstetrícia e neonatologia, infectologia, dermatologia e transplantes da região metropolitana de Belo Horizonte e em todo o Estado de Minas Gerais. Dessa maneira decidiu-se por estudar os desdobramentos da decisão do TJMG pela inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre ela.

6.1 Disposições gerais sobre a FHEMIG

Criada em 3 de outubro de 1977, pela lei 7.088, por meio da unificação da Fundação de Assistência Médica e de Urgência - FEAMUR, da Fundação Educacional e de Assistência Psiquiátrica - FEAP e da Fundação Estadual de Assistência Leprocomial - FEA, a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG é hoje uma das maiores gestoras de hospitais públicos do País e abrange diversas especialidades de serviços hospitalares prestados à comunidade.

Para caracterizar a FHEMIG, de maneira mais específica, cabe aqui abordar as definições trazidas pelo Decreto nº 45.128, de 2 de julho de 2009, que dispõe sobre o Estatuto dessa Fundação, estabelece a sua estrutura orgânica, as finalidades e competências das suas unidades administrativas, dentre outras definições.

Assim, de acordo com o art. 2º, parágrafo único, do decreto em questão, a FHEMIG tem autonomia administrativa e financeira, personalidade jurídica de direito público e prazo de duração indeterminado. Além disso sua sede e foro são em Belo Horizonte, e esta vincula-se, conforme a lei delegada nº 112, de 25 de janeiro de 2007, à Secretaria de Estado de Saúde – SES. Segundo o art. 3º do Decreto nº 45.128, a FHEMIG tem por finalidade prestar serviços

de saúde e assistência hospitalar de importância estratégica, tanto no âmbito regional, quanto estadual, em níveis secundário e terciário de complexidade, por meio de uma estrutura hospitalar organizada e integrada ao Sistema Único de Saúde – SUS. Bem como participar da formulação, do acompanhamento e da avaliação da política de gestão hospitalar, tendo como base as diretrizes definidas pela Secretaria Estadual de Saúde – SES. Além disso, de acordo com o mesmo artigo do decreto em questão, cabe ainda à FHEMIG:

Art. 3º I - participar, em nível de integração e cooperação, da formulação e da implementação das diretrizes da política estadual de saúde;
 II - prestar, em caráter suplementar, assistência ambulatorial especializada e de apoio à atividade hospitalar;
 III - incentivar e promover o desenvolvimento de atividades relacionadas ao ensino e à pesquisa em saúde;
 IV - incentivar e participar de ações intersetoriais, no âmbito municipal, estadual e federal, visando à reabilitação e à reinserção social dos moradores das ex-colônias de hansenianos e de internos em hospitais psiquiátricos;
 V - prestar atividades intersetoriais compatíveis com a política estadual de saúde e do SUS que lhe forem atribuídas;
 VI - formular, executar, acompanhar e avaliar, em caráter suplementar, a política de insumos e equipamentos para a saúde, no âmbito de suas unidades assistenciais; e
 VII - coordenar a política de transplantes de órgãos e tecidos no Estado, regulando o processo de notificação, doação, distribuição e logística, avaliando resultados e capacitando hospitais e profissionais afins na atividade de transplantes. (Decreto nº 45.128, 2009, p. 1)

Segundo dados retirados do SISAP em maio de 2018, a FHEMIG conta com um corpo funcional de 12.524 servidores que prestam assistência de alta e média complexidade exclusivamente ao Sistema Único de Saúde – SUS e assim oferecem serviços especializados de referência, atuando na atenção ambulatorial e hospitalar nas áreas de urgência e emergência, saúde mental, reabilitação e cuidado ao Idoso, oncologia, clínica médica, gineco-obstetrícia e neonatologia, infectologia, dermatologia e transplantes.

A Fundação administra 20 unidades assistenciais, 01 Centro de Atenção Psicossocial especializado em álcool e outras drogas e 06 Centros de notificação, captação e distribuição de órgãos, que se localizam tanto na Região Metropolitana de Belo Horizonte quanto no interior do Estado de Minas Gerais. Nessa perspectiva, de acordo com o art. 4º, § 1º, do Decreto nº 45.128, a estrutura orgânica da FHEMIG é composta por unidades hospitalares agrupadas em complexos da seguinte forma:

- Complexo de Urgência e Emergência: Hospital João XXIII (Belo Horizonte), Unidade Ortopédica Galba Velloso (Belo Horizonte), Hospital Maria Amélia Lins (Belo Horizonte), Hospital Cristiano Machado (Sabará), Hospital Infantil João Paulo II (Belo Horizonte).

- Complexo de Hospitais Gerais: Hospital Júlia Kubitschek (Belo Horizonte), Hospital Regional Antônio Dias (Patos de Minas), Hospital Regional Dr. João Penido (Juiz de Fora), Hospital Geral de Barbacena Dr. José Américo (Barbacena).
- Complexo de Especialidades: Maternidade Odete Valadares (Belo Horizonte), Hospital Alberto Cavalcanti (Belo Horizonte), Hospital Eduardo de Menezes (Belo Horizonte).
- Complexo de Saúde Mental: Centro Hospitalar Psiquiátrico de Barbacena (Barbacena), Hospital Galba Velloso (Belo Horizonte), Centro Mineiro de Toxicomania (Belo Horizonte), Instituto Raul Soares (Belo Horizonte), Centro Psíquico da Adolescência e Infância (Belo Horizonte).
- Complexo de Reabilitação e Cuidado ao Idoso: Casa de Saúde São Francisco de Assis (Bambuí), Casa de Saúde Santa Izabel (Betim), Casa de Saúde Santa Fé (Três Corações), Casa de Saúde Padre Damião (Ubá).
- Complexo MG-Transplantes: Centros de notificação, captação e distribuição de órgãos nas regiões Metropolitana de Belo Horizonte, Zona da Mata, Sul, Oeste, Nordeste e Leste do Estado

Ao se tratar especificamente do quadro de pessoal da FHEMIG, a lei 15.462 de 13/01/2005 institui as carreiras do Grupo de Atividades de Saúde do Poder Executivo do qual a Fundação Hospitalar faz parte. Assim de acordo com o art. 3º, inciso II, dessa mesma lei, estão lotados no quadro de pessoal da FHEMIG os cargos das carreiras de Analista de Gestão e Assistência à Saúde, Auxiliar de Apoio da Saúde, Médico, Profissional de Enfermagem e Técnico Operacional da Saúde. Por fim, no que se refere ao Regime Jurídico que rege esses servidores, de acordo com o art. 24 do Decreto nº 45.128 de 2 de julho de 2009, esse é o Regime Jurídico Único, de natureza de direito público, assim como prevê o art. 1º da lei nº 10.254 de 20 de julho de 1990.

6.2 Sobre os concursos realizados pela FHEMIG desde o ano de 2009

Utilizando como fonte de dados o Sistema de Gestão de Concursos Públicos do Estado de Minas Gerais – SIGECOP, definiu-se, para essa seção, analisar os concursos realizados pela Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais desde o ano de 2009, visto que o sistema em questão só é capaz de fornecer dados numéricos a partir dessa data.

Definido o escopo de tempo a ser analisado, tem-se a informação de que a FHEMIG realizou um total de 3 concursos, de 2009 até os dias atuais, sendo eles realizados nos anos de

2009, 2012 e 2016. Os concursos em questão foram regidos, respectivamente, pelos editais FHEMIG Nº. 01/2009, de 05 de maio de 2009, FHEMIG Nº. 01/2012, de 24 de julho de 2012 e FHEMIG Nº. 01/2016, 29 de março de 2016.

Com relação ao concurso realizado em 2009, poucos são os dados contidos no SIGECOP. Sobre o referido certame tem-se a informação de que ele se destinou a selecionar candidatos para provimento de cargos das carreiras de Médico nível III, Profissional de Enfermagem níveis II, IV e VI, Analista de Gestão e Assistência à Saúde níveis I, III e V e Técnico Operacional da Saúde nível II, do quadro de pessoal da FHEMIG. Para isso o concurso ocorreu em duas etapas, sendo a primeira constituída de prova objetiva e de prova dissertativa, ambas com caráter eliminatório e classificatório e a segunda constituída de prova de títulos, com caráter classificatório.

Segundo o quadro de vagas anexado ao edital, foi oferecido um total de 4.249 vagas no concurso, sendo 500 vagas para a carreira de Médico nível III, 2.964 vagas para a carreira de Profissional de enfermagem níveis II, IV e VI, 622 vagas para a carreira de Analista de Gestão e Assistência à Saúde níveis I, III e V e 163 vagas para a carreira de Técnico Operacional da Saúde nível II. O concurso em questão foi homologado em 24/06/2010, e assim seria válido até 24/06/2012, no entanto teve seu prazo de validade prorrogado e permaneceu vigente até 24/06/2014.

Sobre os quantitativos de candidatos classificados, nomeados e de vagas providas, o SIGECOP não apresenta os referidos dados do concurso aqui analisado.

Ao se tratar do concurso realizado em 2012, segundo informações do edital FHEMIG Nº. 01/2012 que o regeu, esse se destinou a selecionar candidatos para provimento de cargos das carreiras de Médico nível III, Analista de Gestão e Assistência à Saúde níveis I e V, Profissional de Enfermagem nível II e Técnico Operacional da Saúde níveis I e II, do quadro de pessoal da FHEMIG. Para isso, assim como no ano de 2009, o concurso ocorreu em duas etapas, sendo a primeira constituída de prova objetiva e de prova dissertativa para todos os cargos, exceto para o cargo de Técnico Operacional de Saúde, nível I, que teve a prova dissertativa substituída por redação, ambas com caráter eliminatório e classificatório e a segunda constituída de prova de títulos, com caráter classificatório.

Segundo o quadro de vagas anexado ao edital, foi oferecido um total de 1.330 vagas no concurso sendo 520 vagas para a carreira de Médico nível III, 6 vagas para a carreira de Profissional de enfermagem níveis II, 12 vagas para a carreira de Analista de Gestão e Assistência à Saúde níveis I, e V e 792 vagas para a carreira de Técnico Operacional da Saúde nível I e II. Dando prosseguimento a análise, segundo dados do SIGECOP o concurso teve um

total de 2.460 candidatos classificados, 1.878 candidatos nomeados e 1.179 vagas providas. No que diz respeito ao quantitativo de vagas providas, é importante explicar que esse total foi obtido desconsiderando do total de nomeações as nomeações tornadas sem efeito e as exonerações. A fim de comparar o número de candidatos classificados, nomeados e as vagas providas no concurso tem-se a tabela abaixo:

Tabela 3 - Quantitativos de candidatos classificados, nomeados e de vagas providas por carreira no concurso FHEMIG N° 01/2012

Carreira	Nº de candidatos classificados	Nº de candidatos nomeados	Nº de vagas providas
Analista de Gestão e Assistência à Saúde níveis I e V	12	5	1
Médico nível III	520	534	247
Profissional de Enfermagem nível II	6	7	6
Técnico Operacional da Saúde níveis I e II	792	1.332	925
TOTAL	1330	1878	1179

Elaboração própria. Fonte: Sistema de Gestão de Concursos Públicos – SIGECOP, 2018.

É válido expor também que o concurso em questão foi homologado em 25/07/2013, e assim seria válido até 25/07/2015, no entanto teve seu prazo de validade prorrogado e permaneceu vigente até 25/07/2017.

Por fim, ao se tratar do concurso realizado em 2016, segundo informações do edital FHEMIG N°. 01/2016 que o regeu, esse se destinou a selecionar candidatos para o provimento de cargos da carreira de Médico, nível III, grau A, da Especialidade de Pediatria, para compor o Quadro de Pessoal do Hospital Infantil João Paulo II. Para isso o concurso ocorreu em duas etapas, sendo a primeira composta por prova objetiva de múltipla escolha, de caráter eliminatório e classificatório e a segunda por prova de títulos, de caráter classificatório.

Segundo o quadro de vagas anexado ao edital, foi oferecido um total de 45 vagas no concurso sendo as 45 para a carreira de Médico, nível III, grau A, da Especialidade de Pediatria. Dando prosseguimento a análise, segundo dados do SIGECOP o concurso teve um total de 197 candidatos classificados, 65 candidatos nomeados e 39 vagas providas até o mês de maio de 2018. No que diz respeito ao quantitativo de vagas providas, é importante explicar que esse

total, assim como nos dados do concurso de 2012, foi obtido desconsiderando do total de nomeações as nomeações tornadas sem efeito e as exonerações.

É válido expor também que esse é o único concurso da FHEMIG em vigência atualmente. O certame em questão foi homologado em 09/03/2017 e, portanto, permanece vigente até 09/03/2019.

Ainda com relação à realização de concursos, como dito na subseção 2.3 do presente trabalho, existe atualmente uma espécie de “Indústria” em torno desse processo que acaba por selecionar servidores que, visando unicamente o salário oferecido, adquirem, na grande maioria das vezes em cursinhos preparatórios, grande expertise na realização dos modelos de provas específicos para cada tipo de concurso, mas que, no entanto, podem não ter nenhuma habilidade para trabalhar com o serviço público e muito menos afinidade com as atribuições do cargo para o qual foi selecionado.

Nesse sentido, em se tratando especificamente da FHEMIG, a entrevistada C afirmou que é possível perceber os efeitos de tal “Indústria” principalmente nos concursos realizados para a carreira de “Técnico Operacional de Saúde”. Segundo ela, o concurso para a carreira em questão exige o Ensino Médio como escolaridade mínima, no entanto, muitos dos candidatos classificados apresentam nível superior de formação, e em áreas muito distintas daquelas em que irão atuar. Nessa perspectiva, esses servidores entram na FHEMIG unicamente por causa do salário oferecido, mas apresentam habilidades bem distintas daquelas demandadas para os cargos que foram providos. De acordo com a entrevistada, essa situação muitas vezes gera desmotivação nos servidores dessa carreira em específico, uma vez que eles se sentem subutilizados perante a sua formação.

No entanto, apesar de a entrevistada C dizer ser possível observar as consequências dessa “Indústria Concurseira” sobre a Fundação Hospitalar, ela aponta também que, durante a fase de elaboração do edital, que antecede a realização do concurso propriamente dita, a FHEMIG busca sempre atuar em parceria com a DCRS e a empresa executora do certame, para indicar todas as especificidades e exigências que a seleção deve ter de acordo com os cargos ofertados, inclusive no que se refere aos conteúdos que serão cobrados nas provas, a fim de evitar a situação descrita acima e selecionar os candidatos mais adequados possíveis para entrarem em exercício.

6.3 Sobre os Processos Seletivos Simplificados realizados pela FHEMIG

Conforme disposto no artigo 3º da lei 18.185 de 04 de junho de 2009 e no artigo 4º do Decreto Estadual nº 45.155, de 21 de agosto de 2009, com o intuito de selecionar profissionais para atender a necessidade de contratação temporária de excepcional interesse público de todos os órgãos, assim como da FHEMIG, deve ser realizado Processo Seletivo Simplificado – PSS.

Todas as disposições e informações sobre o PSS são elencadas em um regulamento, que, assim como o edital dos concursos, apresenta o cronograma do processo seletivo, as informações relativas às inscrições, às vagas, à documentação exigida, às atribuições gerais e específicas das vagas oferecidas, assim como suas respectivas cargas horárias e remunerações, as informações sobre as etapas que constituirão o processo, os quadros de pontuações utilizados para avaliação de cada uma das etapas, as informações sobre a interposição de recursos, sobre a classificação e o quadro de vagas do PSS.

Ao analisar os diversos regulamentos disponíveis no site da FHEMIG, foi possível observar que a grande maioria deles são realizados em duas etapas, ambas de caráter eliminatório e classificatório, sendo a primeira constituída da análise do requisito de investidura e das informações curriculares e a segunda constituída de entrevista técnico/comportamental. Além disso, continuando a análise dos regulamentos, notou-se também que eles se operacionalizam-se da seguinte forma: A FHEMIG divulga o regulamento do PSS na sua página eletrônica e no Diário Oficial, logo após abre o período de inscrição, e assim os candidatos se inscrevem no site da Fundação Hospitalar através do preenchimento de uma ficha cadastral e do currículo eletrônico. Após o encerramento do período de inscrição todos os currículos são analisados, e após essa análise o órgão divulga a relação de inscritos aptos a entregarem a documentação comprobatória das informações curriculares prestadas durante a inscrição. Os candidatos aptos enviam a documentação comprobatória do requisito de investidura e das informações curriculares prestadas durante a inscrição.

Dando continuidade ao processo, a FHEMIG faz a análise do Requisito de Investidura e dá a confirmação ou não de que o candidato possui o pré-requisito exigido para concorrer à vaga ofertada. Nesta etapa, a Comissão Interna do Processo Seletivo, em conjunto com a área técnica competente, verifica se o interessado atende aos requisitos qualificatórios exigidos pela FHEMIG para exercício das atividades laborais referentes à função para a qual se inscreveu, constantes no anexo do Regulamento que trata dessas especificações, além disso verifica também se o interessado apresenta os documentos comprobatórios referentes à etapa de informações curriculares na função para a qual se inscreveu. Após essas análises, o órgão divulga o resultado preliminar da 1ª etapa. Serão convocados para a 2ª Etapa (Entrevista), os inscritos que obtiverem as melhores notas de acordo com o quadro de notas anexado ao

regulamento. Após essa convocação é aberto o prazo para interposição de recurso em relação ao resultado da 1ª etapa e feita a análise dos recursos, a FHEMIG divulga a lista definitiva com os nomes dos profissionais selecionados para participar da 2ª etapa.

Dando prosseguimento, são feitas as entrevistas com os profissionais selecionados e esses são avaliados de acordo com os critérios estabelecidos no regulamento. Logo após a FHEMIG divulga o resultado preliminar da 2ª etapa, aqui é importante mencionar que a classificação final dos candidatos no PSS se dará por meio da soma das notas obtidas na primeira e segunda etapas. É aberto o prazo para interposição de recurso em relação ao resultado da 2ª etapa e esses são analisados. Por fim, é divulgado o resultado final do PSS, esse é homologado e os candidatos classificados são contratados de acordo com a conveniência e oportunidade da Administração Pública. Aqui é válido observar que o selecionado convocado para assinatura de contrato administrativo deverá se submeter a exame médico pré-admissional, por meio do qual serão avaliadas as condições de saúde física e mental para o exercício da função.

Sobre os contratos que serão celebrados é importante mencionar que esses serão sempre fundamentados na lei nº 18.185/2009 e no Decreto 45.155/09 e terão natureza jurídica administrativa, sem gerar vínculo empregatício de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT entre o contratado e a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais. Além disso, as contratações decorrentes do PSS, levando em consideração o julgamento da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000, e a modulação dos efeitos da decisão por 3 (três) anos a contar da data da publicação do acórdão, mediante embargos declaratórios, terão duração até 05/02/2021, podendo também serem extintos antes desse prazo caso cesse a causa transitória de excepcional interesse que lhe deu origem, nos termos do art. 13, inciso III, da lei 18.185/2009.

Além do que já foi dito é válido observar ainda que prazo de validade do PSS será de 12 (doze) meses contados da data de publicação do ato de homologação do resultado final no Diário Oficial de Minas Gerais, podendo ser prorrogado por igual período, ademais o Processo Seletivo Simplificado constitui requisito para a contratação, porém, não gera direito subjetivo a esta.

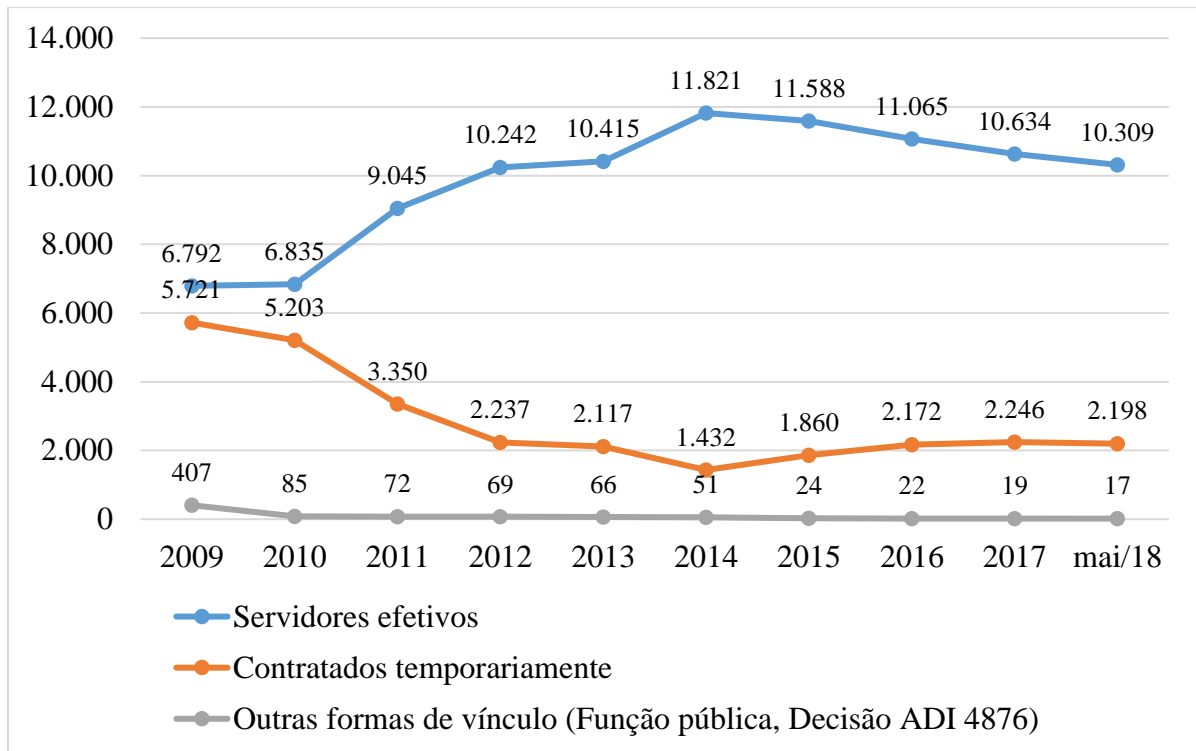
6.4 Análises quantitativas relativas ao quadro de pessoal da FHEMIG

Expostas acima algumas características gerais da FHEMIG, informações sobre os concursos realizados por ela desde 2009 até os dias atuais assim como informações sobre a realização de Processos Seletivos Simplificados, cabe agora fazer algumas análises

quantitativas acerca do quadro de pessoal da Fundação Hospitalar, a fim de apontar de fato os desdobramentos mais importantes da decisão do TJMG pela inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre ela. Para isso, na presente subseção, o quadro de pessoal da FHEMIG será analisado quantitativamente por carreiras, por Área/Complexo e por unidade de atuação dos servidores. É importante mencionar ainda que os dados utilizados nessa seção foram cedidos pela FHEMIG e são do mês de maio de 2018, por isso divergem daqueles apresentados na seção 5 dessa pesquisa, que se referem ao mês de março de 2018.

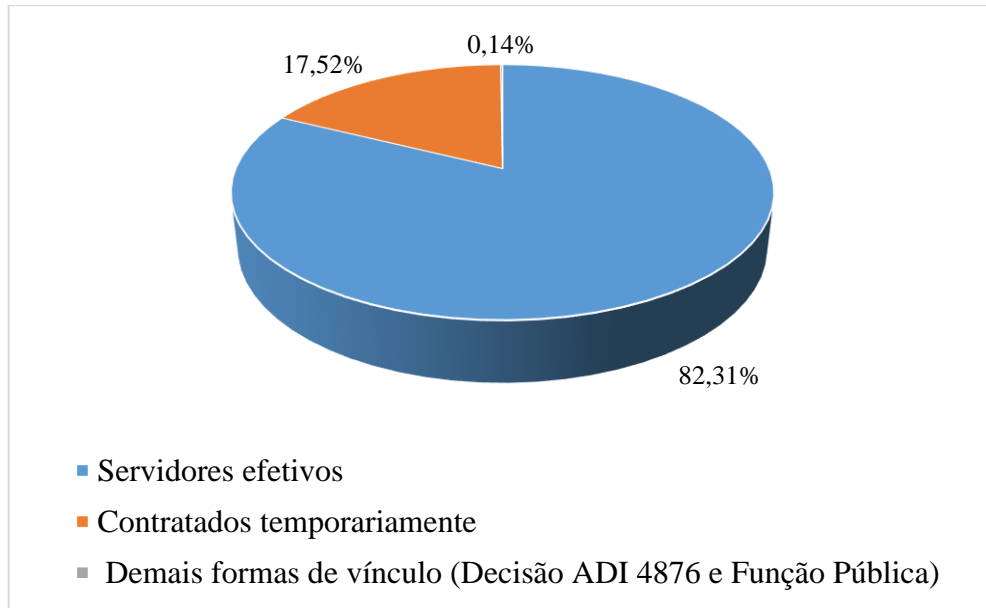
Analisando o gráfico abaixo, que leva em consideração os dados retirados do SISAP dos quantitativos de servidores da FHEMIG por tipo de vínculo, num intervalo temporal de 10 anos, pode-se notar que desde o ano de 2009 a Fundação tem a sua força de trabalho composta por uma grande quantidade absoluta de servidores contratados temporariamente. No entanto observa-se que essa quantidade veio caindo gradualmente ano a ano e o número de contratados que no ano de 2009 era de 5.721 servidores e representava 44,3% do quadro de pessoal, caiu significativamente para 2.198 servidores em 2018, o que representa 17,5% do seu quadro de pessoal. De maneira complementar o número de efetivos que em 2009 era de 6.792, aumentou significativamente para 10.309 servidores em 2018.

Nota-se ainda que as maiores quedas de servidores contratados e aumentos dos servidores efetivos coincidem com a época de realização dos concursos analisados na subseção 6.2. Nessa perspectiva pode-se propor que os dados podem estar refletindo um maior comprometimento da Administração Pública ao longo do tempo com o planejamento da sua força de trabalho e uma menor liberdade de ação para que o Estado faça contratações discricionárias levando em consideração unicamente interesses particulares dos seus servidores.

Gráfico 3 - Evolução temporal dos servidores da FHEMIG por tipo de vínculo

Elaboração própria. Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SISAP, 2018

Em se tratando do cenário atual da FHEMIG, segundo os dados de maio de 2018 cedidos por essa Fundação, o seu quadro de pessoal é composto por um total de 12.524 servidores, sendo 10.309 deles efetivos, 2.198 contratados temporariamente, 3 com a situação funcional definida como “Decisão ADI 4876”, e 14 com a situação funcional definida como “Função Pública”. Assim como já explicado no presente trabalho, os servidores cujas situações funcionais estão descritas como “Decisão ADI 4876”, são aqueles que à época do julgamento da ADI em questão, que estabeleceu o desligamento de todos servidores que haviam sido efetivados pela Lei Complementar número 100/2007, foram ressalvados dos efeitos dessa decisão por determinadas garantias dadas pelo Estado a legislações específicas, como por exemplo aqueles que estavam e continuam em licença por motivos de saúde, e assim permanecem compondo o corpo funcional do Estado. Já os servidores cujas situações funcionais estão descritas como “Função Pública” são aqueles que, com respaldo no art. 4º da lei 10.254/90, tiveram seus empregos, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, transformados em função pública e assim foram efetivados em cargo público correspondente à função de que eram titulares.

Gráfico 4: Comparativo de servidores da FHEMIG por tipo de vínculo

Elaboração própria. Fonte: FHEMIG, 2018

De acordo com o gráfico 4, analisando os dados comparativamente, nota-se que atualmente 17,52% do quadro de pessoal da FHEMIG é composto por servidores contratados pela lei 18.185/09 e assim tem-se que uma porcentagem significativa da força de trabalho dessa Fundação será afetada pela decisão de inconstitucionalidade de dispositivos dessa lei.

No que se refere a esses servidores, para os fins do presente trabalho, mostra-se importante elenca-los por carreiras, no intuito de apontar qual será a carreira mais afetada pela substituição dos contratos. No entanto, antes de dar início às análises, é relevante explicar que nos dados fornecidos pela FHEMIG, 13 servidores estavam com o campo “carreira” preenchido com o termo “não se aplica” e, portanto, não foi possível identificar a qual carreira eles pertencem. Além disso, os servidores considerados para os quantitativos abaixo são aqueles cujas carreiras estão lotadas na FHEMIG de acordo com o art. 3º, inciso II da lei 15.462, entretanto existem servidores de outras carreiras em exercício na Fundação Hospitalar, mas esses não foram levados em conta na presente pesquisa.

Tabela 4: Quantitativo de servidores da FHEMIG por tipo de vínculo e carreira

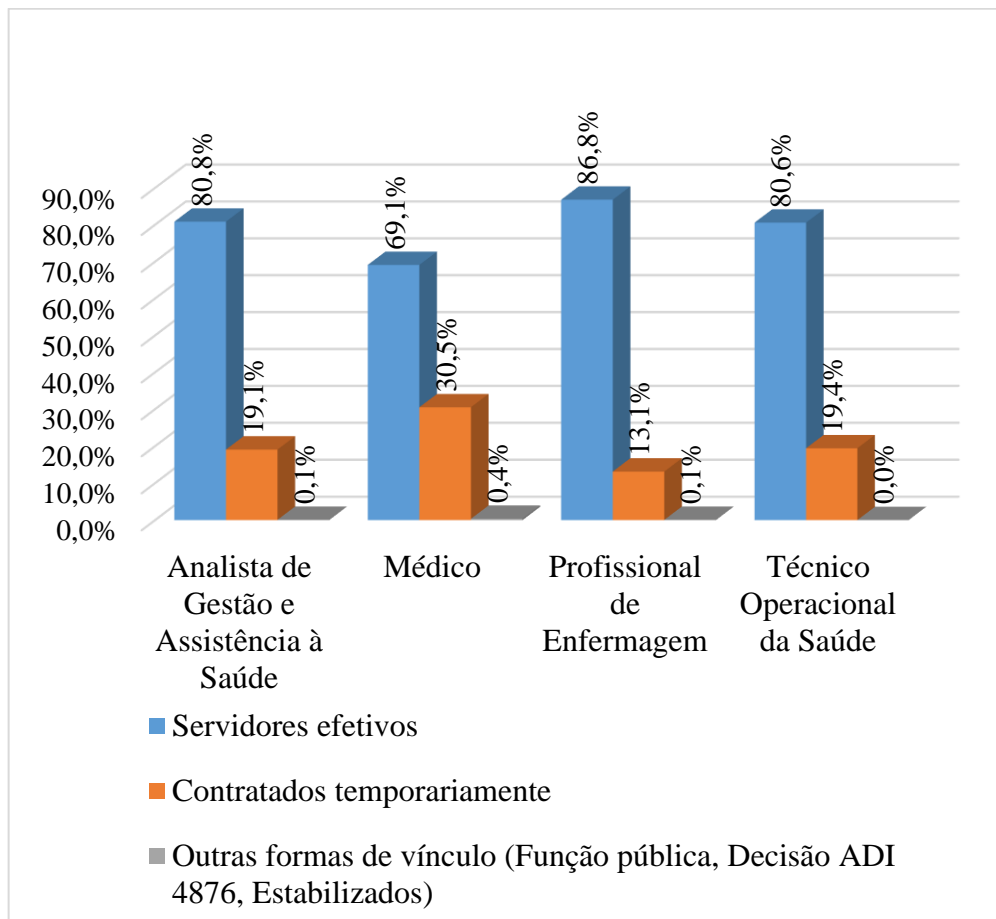
Carreira	Nº de servidores efetivos	Nº de servidores contratados temporariamente	Nº de servidores "Decisão ADI 4876"	Nº de servidores "Função Pública"
Analista de Gestão e Assistência à Saúde	1004	237	0	1

Auxiliar de Apoio à Saúde	472	0	0	1
Médico	1569	693	0	8
Não se aplica	10	0	0	3
Profissional de Enfermagem	5355	810	3	1
Técnico Operacional da Saúde	1899	458	0	0
TOTAL	10309	2198	3	14

Elaboração própria. Fonte: FHEMIG, 2018

Ao analisar a tabela 4 nota-se que, 4 das 5 carreiras da FHEMIG contam com servidores contratados temporariamente, são elas: Analista de Gestão e Assistência à Saúde, Médico, Profissional de Enfermagem e Técnico Operacional da Saúde. Verifica-se também que, em números absolutos a carreira de Profissional de Enfermagem seria a mais afetada pela decisão, visto que um total de 786 profissionais contratados serão substituídos. No entanto, uma análise percentual dessas mesmas carreiras mostra-se mais interessante, uma vez que demonstra mais claramente o quanto da força de trabalho será de fato substituída por carreira, e é com esse objetivo que o gráfico 5 se justifica.

Gráfico 5: Comparativo das carreiras da FHEMIG que apresentam contratados temporariamente



Elaboração própria. Fonte: FHEMIG, 2018

Tomando como base o gráfico 5, verifica-se que, de maneira oposta ao que foi dito na análise da tabela 3, a carreira de Profissional de Enfermagem, será a menos afetada proporcionalmente pelos efeitos da decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 visto que essa perderá 13,1% da sua força de trabalho. De maneira complementar observa-se que a carreira de Médico será aquela que proporcionalmente mais será atingida pelos efeitos da decisão, uma vez que 30,5% da força de trabalho dessa carreira é formada por contratados temporários.

De maneira complementar aos dados acima, a entrevistada C afirma que a carreira de médico é aquela que apresenta maior rotatividade na FHEMIG, e isso justifica o elevado número de contratações. Segundo a entrevistada, a mão de obra de algumas especialidades médicas é muito escassa e as oportunidades no mercado privado para essa carreira são muito mais vantajosas no que se refere a salário e possibilidades de promoção do que o plano de carreira oferecido pela FHEMIG. Assim, a Fundação não consegue concorrer com o mercado externo e manter seus profissionais por muito tempo.

De acordo com a entrevistada C, nos concursos realizados para FHEMIG que ofertaram vagas para a carreira de médico, em muitas das especialidades, ou o número de aprovados foi menor que o número de vagas ofertadas, ou em algumas situações nem houveram aprovações. Além disso o entrevistado relatou também que a grande maioria dos médicos aprovados em concurso que entram em exercício na FHEMIG, fizeram residência lá e estão em início de carreira, mas logo depois que adquirem certa experiência, pedem exoneração e assim a Fundação precisa contratar servidores para suprir essas vacâncias.

No que se refere às outras carreiras, a entrevistada C deu destaque para a carreira de “Técnico Operacional de Saúde”. Segundo ela a situação dessa carreira é bem peculiar pois ela serve como um “trampolim” para os servidores dentro da FHEMIG. Ela relata que os servidores entram como Técnicos, através de um concurso de nível médio de escolaridade, mas na primeira oportunidade, aqueles que tem formação superior, prestam concurso para “Analista de Gestão e Assistência à Saúde” e mudam para essa carreira. Assim caso não tenha concurso público vigente para que novos candidatos a Técnicos sejam nomeados, a FHEMIG deve abrir processo seletivo e contratar temporariamente para suprir essas vacâncias.

Feitas as análises acima sobre as carreiras da FHEMIG afetadas pela decisão, cabe agora analisar as áreas/complexos e unidades hospitalares que mais serão afetados por essa. E é com esse intuito que os quantitativos da tabela 5 se justificam.

Tabela 5: Quantitativo de contratados temporariamente por Área/Complexo e Unidade

Área/Complexo	Unidade	Quantitativo de servidores efetivos	Quantitativo de servidores contratados temporariamente	Quantitativo de servidores com as demais situações funcionais (Função Pública/Decisão 4786)	TOTAL COMPLEXO
Área Administrativa	Administração Central	355	70	2	427
TOTAL POR TIPO DE VÍNCULO		355	70	2	
Complexo de Especialidades	Hospital Alberto Cavalcanti	605	105	0	2.172
	Hospital Eduardo de Menezes	444	117	0	
	Maternidade Odete Valadares	770	126	5	
TOTAL COMPLEXO POR TIPO DE VÍNCULO		1.819	348	5	
Complexo de Hospitais Gerais	Hospital Geral de Barbacena - Dr José Américo	365	248	0	3.818
	Hospital Júlia Kubitschek	1.137	278	2	
	Hospital Regional Antônio Dias	623	148	0	
	Hospital Regional Dr. João Penido	892	125	0	
TOTAL COMPLEXO POR TIPO DE VÍNCULO		3.017	799	2	
Complexo de Reabilitação e Cuidado ao Idoso	Casa de Saúde Padre Damião	162	22	0	791
	Casa de Saúde Santa Fé	158	28	0	
	Casa de Saúde Santa Izabel	235	23	1	
	Casa de Saúde São Francisco de Assis	137	25	0	
TOTAL COMPLEXO POR TIPO DE VÍNCULO		692	98	1	
Complexo de Saúde Mental	Centro Hospitalar Psiquiátrico de Barbacena	316	100	0	1.254
	Centro Mineiro de Toxicomania	50	16	0	
	Centro Psiquico da Adolescência e Infância	84	24	0	
	Hospital Galba Veloso	305	47	0	
	Instituto Raul Soares	250	61	1	
TOTAL COMPLEXO POR TIPO DE VÍNCULO		1.005	248	1	
Complexo de Urgência e Emergência	Hospital Cristiano Machado	170	49	0	3979
	Hospital Infantil João Paulo II	743	126	0	
	Hospital João XXIII	2.129	400	6	
	Hospital Maria Amélia Lins	255	53	0	
	Unidade Ortopédica Galba Veloso	44	4	0	
TOTAL COMPLEXO POR TIPO DE VÍNCULO		3341	632	6	83
Complexo MG-Transplantes	Complexo MG-Transplantes	80	3	0	
TOTAL COMPLEXO POR TIPO DE VÍNCULO		80	3	0	
TOTAL		10.309	2198	17	12524

Elaboração própria. Fonte: FHEMIG, 2018

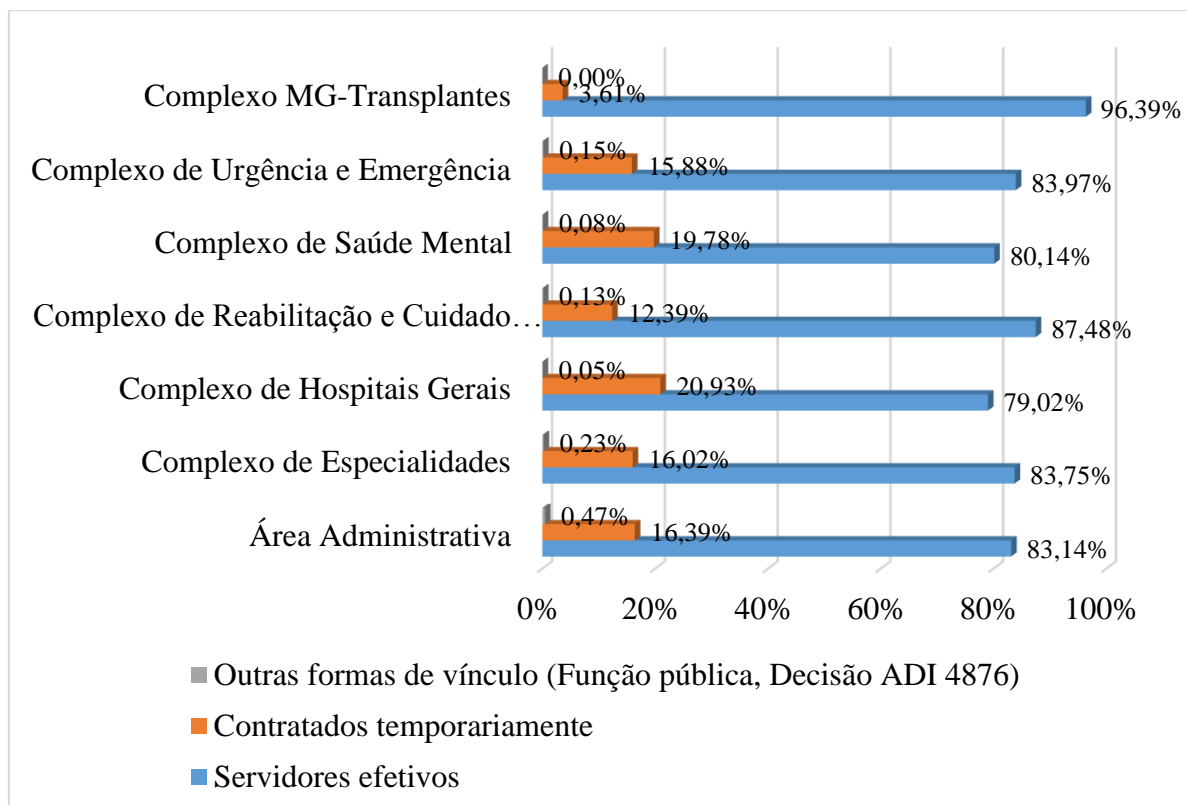
Segundo os dados da tabela acima verifica-se que, em termos absolutos o “Complexo de Hospitais Gerais” será o mais afetado da FHEMIG, visto que 799 dos servidores dispostos nos hospitais que o compõem terão seus contratos desligados, enquanto o Hospital João XXIII do “Complexo de Urgência e Emergência” será a unidade hospitalar mais afetada, também em termos absolutos, uma vez que terá 400 dos seus servidores contratados temporariamente desligados e substituídos por novos servidores efetivos. Aqui cabe ressaltar a importância desse hospital não só para Minas Gerais como para o país inteiro. Nesse sentido, segundo a entrevistada C, o Hospital João XXIII se configura hoje como o maior hospital de trauma do

Estado e um dos maiores do país, sendo assim um centro de referência e excelência no atendimento a pacientes vítimas de politraumatismos, grandes queimaduras, intoxicações e situações clínicas e/ou cirúrgicas com risco de morte.

Observando a mesma tabela, nota-se que o “Complexo MG-Transplantes” será o complexo menos afetado, em termos absolutos, pela decisão, uma vez que apenas 3 servidores serão substituídos. Nesse mesmo sentido a “Administração Central” DA FHEMIG, será a unidade menos afetada, visto que 70 dos seus servidores serão desligados e substituídos por servidores efetivos.

Com o intuito de fazer análise mais aprofundada acerca dos complexos e suas respectivas unidades hospitalares, faz-se mais interessante desenvolver uma análise percentual comparativa, uma vez que mostra mais claramente o que a força de trabalho a ser substituída representa, de fato, diante do total de servidores de cada Área/Complexo e Unidade Hospitalar.

Gráfico 6: Comparativo de servidores da FHEMIG por Área/Complexo e tipo de vínculo

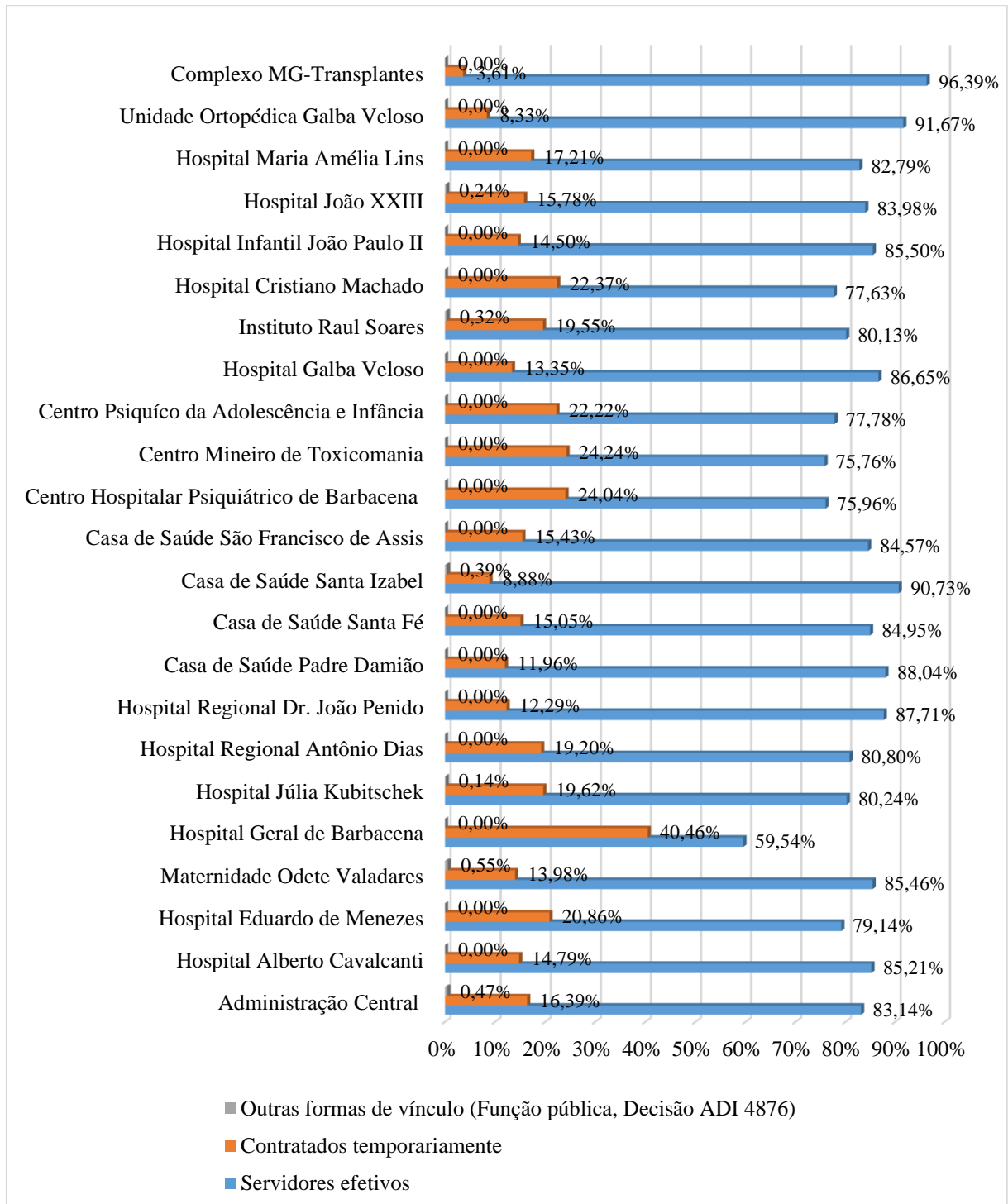


Elaboração própria. Fonte: FHEMIG, 2018

De acordo com o gráfico 6 verifica-se que, de maneira coincidente com a análise feita acima, que o “Complexo de Hospitais Gerais” será o mais afetado pelos efeitos da decisão de inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09, visto que 20,93% dos servidores desse

complexo terão os seus contratos desligados. Com porcentagem bem similar tem-se o “Complexo de Saúde Mental” que terá 19,78% dos seus servidores substituídos. De maneira complementar observa-se também que o “Complexo MG-Transplantes” será o menos afetado pela decisão, uma vez que apenas 3,61% dos seus servidores são contratados temporariamente e serão substituídos.

Gráfico 7: Comparativo servidores da FHEMIG por Unidade e tipo de vínculo



No que se refere às unidades afetadas pelos efeitos da decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09, observando o gráfico 7 nota-se que o Hospital Geral de Barbacena será o mais afetado e que a sua situação é preocupante, visto que 40,46% da sua força de trabalho é composta por servidores contratados temporários que deverão ser substituídos por servidores efetivos. Aqui é importante mencionar que, segundo a entrevistada C essa unidade hospitalar é responsável por prestar serviços especializados a uma região com 53 municípios de aproximadamente 700 mil habitantes. Verifica-se também que, para além do Hospital Geral de Barbacena, 5 das 23 unidades que compõem a FHEMIG terão mais de 20% dos seus servidores substituídos, são elas: Hospital Eduardo de Menezes, Centro Hospitalar Psiquiátrico de Barbacena, Centro Mineiro de Toxicomania, Centro Psíquico da Adolescência e Infância e Hospital Cristiano Machado.

De maneira complementar, nota-se que a MG-Transplantes será a unidade menos afetada pela decisão, com um total de 3,61% dos seus servidores desligados e substituídos, seguida pela Unidade Ortopédica Galba Veloso e pela Casa de Saúde Santa Izabel que terão 8,33% e 8,88% das suas forças de trabalho comprometidas e substituídas, respectivamente.

6.5 Demais desdobramentos advindos do cumprimento da decisão de inconstitucionalidade da lei 18.185/09 sobre a FHEMIG

Após as análises feitas na subseção 6.4 do presente trabalho, verifica-se que, para fins de cumprimento da decisão que declarou alguns dispositivos da Lei de Contratação Temporária do Estado de Minas Gerais inconstitucionais, a FHEMIG terá cerca de 17,5% da sua força de trabalho afetada, o que significa, em números absolutos que 2.198 servidores contratados temporariamente serão desligados e posteriormente substituídos por servidores efetivos. Além disso observa-se também que a carreira de médico será a mais comprometida, visto que 30,5% dos médicos da Fundação são atualmente regidos por contratos baseados na lei 18.185/09. O “Complexo de Hospitais Gerais” será o mais afetado tanto no que se refere ao número absoluto de substituições (799) quanto na porcentagem da força de trabalho (20,93%) que será comprometida, enquanto o “Hospital João XXIII” é a unidade hospitalar que terá o maior número de desligamentos e substituições absolutas (400) e o “Hospital Geral de Barbacena” será a unidade mais afetada no que se refere porcentagem da força de trabalho comprometida (40,46%).

No entanto, para além dos números elencados acima, existem outros desdobramentos advindos do cumprimento da decisão que afetarão diretamente a FHEMIG e para melhor defini-

los foi realizada entrevista com uma servidora da Fundação Hospitalar que lida diretamente com a realização dos concursos e dos processos seletivos simplificados de lá.

Assim, no que se refere aos prazos de modulação dos efeitos da decisão, a entrevistada C relatou que a primeira definição proferida pelo TJMG, que estabeleceu um prazo de 250 dias, trouxe pânico e causou muito alvoroço principalmente na área de Administração Central da FHEMIG, visto que o prazo seria insuficiente para a realização de um concurso, e caso os contratados fossem desligados, na opinião da entrevistada, a área assistencial da FHEMIG, ou seja, as unidades hospitalares, iriam literalmente parar. No entanto, após a admissão dos embargos declaratórios, que postergaram o prazo de modulação para 3 anos, ou seja, até o mês de fevereiro de 2021, a Administração da Fundação Hospitalar se sentiu aliviada, e já vem trabalhando em negociações iniciais com a SEPLAG para que o concurso aconteça, no entanto ainda não há previsão de data para realização desse.

Com relação a realização desse concurso, a mesma entrevistada explicou que, apesar de todas as dificuldades que envolvem a realização de um certame, essa, na sua opinião, ainda é a melhor forma de seleção para admitir os servidores da FHEMIG, pois, segundo a entrevistada C a Fundação Hospitalar não tem as ferramentas necessárias para montar um Processo Seletivo Simplificado como ele deveria ser. Nesse sentido, ela observa que o maior obstáculo enfrentado pela FHEMIG para fazer um PSS de qualidade é o fato de essa não ter um sistema próprio para esse fim. A entrevistada C relata que, hoje, a Fundação realiza todos os seus processos seletivos, para todas as carreiras, fazendo uso de um sistema criado especialmente para a seleção de médicos residentes, e assim, não escolhe os candidatos corretamente. Assim, segundo ela, desde que o edital seja elaborado levando em consideração as requisições e sugestões da FHEMIG de forma conjunta entre ela, a DCRS e a empresa executora do certame e enquanto a Fundação Hospitalar não tiver um sistema de seleção desenvolvido para ela como um todo, o concurso permanecerá sendo a melhor forma de seleção para os seus servidores.

No que se refere à gestão do concurso, que será realizado para substituir os servidores contratados temporariamente pelos efetivos, a entrevistada C acredita que a FHEMIG não apresenta nem servidores qualificados nem a expertise necessária para tal, e assim essa gestão deve ficar sob competência da SEPLAG, como de costume. No entanto afirma que a construção do edital deve, assim como nos outros concursos realizados pela Fundação, permanecer sendo elaborado de forma conjunta entre a FHEMIG, a DCRS e a empresa contratada para execução do concurso.

Em se tratando do desligamento dos contratados temporários para posterior substituição por servidores efetivos, a entrevistada C relata que tal processo envolve uma sensibilização por

parte da Administração Central, principalmente no que se refere aos contratados em situação irregular que já estão na FHEMIG a mais de 20, 30 anos. Segundo a entrevistada desligar um contratado que já se encontra na Fundação a tanto tempo será muito complicado, visto que essas pessoas muito possivelmente já se encontram em idade avançada, não apresentam a formação profissional que o mercado atualmente exige e só apresentam no currículo a experiência com o serviço público, assim, na sua opinião, a chance de realocação desses servidores no mercado profissional é quase zero.

No que concerne ao processo de transmissão de conhecimento frente à substituição de um quantitativo elevado de servidores, a entrevistada C relata que, apesar de essas substituições gerarem na FHEMIG certas dificuldades nesse sentido, visto que, os contratados que serão desligados, muito possivelmente, não irão passar seus conhecimentos para os efetivos que irão substituí-los, a situação da Fundação tem algo bem peculiar nesse sentido. A entrevistada afirma que, de acordo com sua experiência com os certames realizados pela FHEMIG, a grande maioria dos candidatos que prestam concursos para lá e são aprovados, já são os próprios contratados da Fundação querendo se tornar efetivos, ou mesmo os efetivos com o intuito de ingressar em uma carreira melhor. Então nessa perspectiva, a entrevistada C acredita que esse fato irá se repetir quando for realizado o concurso para cumprir a decisão, e assim muitos dos efetivos que entrarem serão advindos da própria FHEMIG e já terão certa experiência e conhecimento no que se refere à Fundação Hospitalar. Além disso, a entrevistada observa ainda que apesar de um grande número de contratados temporariamente serem desligados, a FHEMIG conta hoje com muitos servidores efetivos em todas as carreiras do seu quadro de pessoal e ficará a cargo desses transmitir conhecimento e dar instruções acerca do serviço que será desempenhado para os novos servidores.

Por fim, segundo a entrevistada C, atualmente ainda não estão sendo tomadas atitudes no sentido de se antecipar a essas substituições que estão por vir, mas, segundo a entrevistada, quando elas acontecerem, espera-se haver uma mobilização dos servidores efetivos já em exercício na FHEMIG no sentido de passar seus conhecimentos e suas práticas para os outros que chegarão.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de alcançar o objetivo geral do presente trabalho, que se constitui em identificar e analisar os desdobramentos da decisão do TJMG pela inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09 sobre a FHEMIG, foram utilizadas técnicas de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas. Assim, a partir dessas técnicas foi possível verificar as conclusões dispostas na presente seção.

Através de dados retirados do SISAP, verificou-se que o Estado de Minas Gerais conta com um total de 7.978 servidores contratados temporariamente com base nos dispositivos da lei 18.185/09 que foram considerados inconstitucionais. Esses servidores se encontram distribuídos em 29 carreiras de 11 diferentes órgãos e entidades do Estado, são eles: UTRAMIG, FHEMIG, HEMOMINAS, IMA, SEAP, SEE, SEMAD, SEPLAG, SESP, UEMG E UNIMONTES.

Fazendo um panorama geral da decisão sobre todos esses órgãos concluiu-se que o prazo de 250 dias inicialmente definido pelo TJMG para modulação dos efeitos da decisão, era demasiadamente pequeno, visto que um cronograma enxuto para a realização de um concurso público gira em torno de 569 dias. No entanto, após os embargos declaratórios que dilataram o prazo de modulação para três anos, a Administração Pública passou a ter o tempo suficiente para realizar todos os trâmites necessários para cumprir a decisão e se adaptar à nova realidade normativa. Observou-se ainda que, diante dos muitos órgãos e carreiras que serão afetados pela decisão, para o cumprimento dessa, a opção mais adequada será realizar vários concursos distintos, ao invés de um único certame.

Sobre a viabilidade de serem realizados concursos públicos no Estado de Minas Gerais frente ao seu atual cenário fiscal de superação do limite máximo estabelecido pela LRF com gastos de pessoal, verificou-se que as vagas a serem oferecidas pelos concursos serão em substituição aos contratos já existentes e assim, caso as substituições sejam realizadas para as mesmas cargas horárias e níveis de formação, não haverá impacto financeiro envolvido no processo, a princípio. No entanto a Administração Pública deve agir com extrema cautela e prudência, com respaldo em estudos de viabilidade, e fazer todas as adequações necessárias para que as substituições não envolvam, de fato, nenhum aumento na folha de pessoal do Estado. Além disso observou-se na presente pesquisa que as despesas e receitas envolvidas na realização dos certames devem passar diretamente pelo tesouro do Estado e previstas na LOA de cada órgão ou entidade para o qual o certame se direciona.

Além dos aspectos financeiros, identificou-se outros desdobramentos advindos da decisão para o Estado de Minas Gerais como um todo, dentre eles a sobrecarga de trabalho sobre a equipe da DCRS, que irá gerir todos os concursos realizados, a perda de conhecimento e de práticas envolvida no processo de substituição de um número significativo de servidores e a possibilidade de uma nova substituição em massa no futuro, uma vez que grande parte dos servidores podem ter direito a aposentadoria na mesma época.

No que se refere especificamente à FHEMIG, sob a qual se constitui o objetivo do presente trabalho, observou-se que essa se destacou dos demais órgãos, superficialmente analisados na pesquisa, tanto pelo grande número absoluto de contratos a serem desligados e substituídos e pela porcentagem que esses contratados representam na força total de trabalho da FHEMIG, quanto pela essencialidade da prestação dos seus serviços na área da saúde.

Segundo dados fornecidos pela FHEMIG, de maio de 2018, a Fundação Hospitalar conta com um corpo funcional de 12.524 servidores, sendo 10.309 deles efetivos, 2.198 contratados temporariamente e 17 das demais situações funcionais, o que significa que 17,5% da força de trabalho da FHEMIG será substituída para cumprir a decisão. Verificou-se no trabalho que esses 2.198 servidores contratados a serem desligados se encontram distribuídos entre as carreiras de “Analista de Gestão e Assistência à Saúde”, “Médico”, “Profissional de Enfermagem” e “Técnico Operacional de Saúde”. Dentre essas carreiras observou-se que a mais afetada será a de “Médico”, visto que 30,5% desses profissionais serão desligados e substituídos.

Ao se tratar dos Complexos e das Unidades Hospitalares, averiguou-se que o “Complexo de Hospitais Gerais” será o mais afetado pela decisão, tanto no que se refere ao número absoluto de substituições (799), quanto na porcentagem da força de trabalho (20,93%) que será comprometida, enquanto o “Hospital João XXIII” será a unidade hospitalar que terá o maior número de desligamentos e substituições absolutas (400) e o “Hospital Geral de Barbacena” será a unidade mais atingida no que se refere a porcentagem da força de trabalho comprometida (40,46%).

Além das substituições, outros aspectos acerca dos desdobramentos da inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09 sobre a FHEMIG foram abordados no presente trabalho. Assim, levando em consideração as impressões da entrevistada C, no que se refere ao prazo de modulação dos efeitos, após os embargos declaratórios que o estendeu para 3 anos, esse será suficiente para que seja realizado um concurso para a FHEMIG e para que ela se adapte à nova realidade normativa. Levantou-se também a consideração de que tal concurso deverá ser gerido pela SEPLAG, mas o edital deverá ser construído de forma conjunta entre a

DCRS, a FHEMIG e a empresa executora do concurso, a fim de que sejam selecionados os candidatos mais adequados para as vagas que serão oferecidas.

Após a realização do concurso, sobre o desligamento dos contratos, verificou-se que a Administração Central da FHEMIG encontra-se sensibilizada com a situação dos servidores irregulares que já se encontram na fundação por mais de 20, 30 anos e serão mandados embora para fins de cumprimento da decisão. Com relação à transmissão dos conhecimentos e práticas da Fundação e a possibilidade de perda desses durante esse processo, notou-se que a FHEMIG encontra-se em uma situação peculiar e privilegiada, uma vez que, segundo a entrevistada C, a grande maioria das pessoas que entram através de concursos na Fundação já são funcionários de lá, e assim já terão certo conhecimento necessário. Verificou-se também que a FHEMIG não vem tendo iniciativas no sentido de se antecipar aos efeitos que a decisão trará nesse sentido, mas espera que feitas as substituições, os funcionários efetivos auxiliem os novos colegas de trabalho a se adaptarem.

Por fim, com o intuito de diminuir os efeitos da decisão sobre a FHEMIG, mesmo com a situação peculiar descrita acima, seria relevante para ela, criar formas de retenção do conhecimento e métodos que viabilizem que os novos efetivos sejam treinados em relação à função a ser exercida, uma vez que, como visto no presente trabalho, haverá substituição considerável de servidores nessa Fundação. Uma boa opção nesse sentido seria fazer a substituição gradualmente, já que o TJMG ampliou o prazo para cumprimento da decisão. A substituição gradual permitiria o convívio dos novos efetivos com os contratados que serão substituídos, para ajudar no repasse do trabalho. No entanto, a Administração Central da FHEMIG terá que se preparar para gerenciar os possíveis conflitos que podem acontecer entre esses servidores, uma vez que os contratados podem demonstrar resistência a ensinar o serviço para os efetivos que estão entrando já que eles os substituirão.

REFERÊNCIAS

ANASTASIA, Antônio Augusto Junho. **Do regime jurídico do servidor público civil**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. **Motivação e controle dos atos administrativos**. 2. Ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelos de Gestão em Organizações Públicas: teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional**. Caxias do Sul: EDUCS, 2011.

BLUME, Bruno André. **PPA, LDO e LOA: as 3 siglas que definem o orçamento do governo**. 2016. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/ppa-ldo-loa-3-siglas-que-definem-orcamento-governo/>>. Acesso em: 2 de abril de 2018.

BRASIL. ADI nº 2.135, de 2 de agosto de 2007. Questiona a Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Brasília. **Diário Oficial**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=2135&processo=2135>>. Acesso em: 9 mai. 2018.

BRASIL. ADI nº 3.662, de 7 de fevereiro de 2006. Propõe a inconstitucionalidade de dispositivos da lei Complementar estadual 4/1990. Brasília. **Diário Oficial**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=3662&processo=3662>>. Acesso em: 8 mai. 2018.

BRASIL. ADI nº 4.876, de 12 de novembro de 2012. Propõe a inconstitucionalidade de dispositivos da Lei Complementar estadual 100/2007 que permitiam a efetivação de profissionais da área da educação, sem concurso. Brasília. **Diário Oficial**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=4876&processo=4876>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04 set. 2017.

BRASIL. Constituição (1969). Constituição da República Federativa do Brasil de 1969. Diário Oficial da União, Brasília, 17 out. 1969. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 04 set. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional nº. 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, 05 jun. 1998. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 23 out. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional nº. 51, de 14 de fevereiro de 2006. Acrescenta os §§ 4º, 5º e 6º ao art. 198 da Constituição Federal. Brasília, 15 jun. 2006. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc51.htm>. Acesso em: 23 out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 9 ago. 1943. **Diário Oficial**. Secção 1, p. 11937-11984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 23 out. 2017.

BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 3 mai. 2018.

BRASIL. Decreto nº 6.593 de 2 de outubro de 2008. Regulamenta o art. 11 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto à isenção de pagamento de taxa de inscrição em concursos públicos realizados no âmbito do Poder Executivo Federal. Brasília. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6593.htm>. Acesso em: 3 de maio de 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.689 de 3 de outubro de 1941. Código de Processo Penal. Brasília. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3689.htm>. Acesso em: 23 de outubro de 2017.

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 19 abr. 1991. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 23 out. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.429 de 02 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Brasília, 03 jul. 1992. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8429.htm>. Acesso em: 23 out. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, 22 jun. 1993. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 13 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.745 de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, 10 dez. 1993. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8745cons.htm>. Acesso em: 24 out. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.962 de 22 de fevereiro de 2000. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.

Brasília, 23 fev. 2000. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9962.htm>. Acesso em: 19 set. 2017.

BRASIL. Lei Complementar nº 101 de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, 5 mai. 2000. **Diário Oficial**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/lcp/Lcp101.htm>. Acesso em: 7 mai. 2018.

BRASIL. Processo RMS 20718 / SP. Relator: Ministro Paulo Medina. Órgão Julgador: T6 - SEXTA TURMA - Data do Julgamento: 04/12/2007. **Diário Oficial**.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Súmula nº 214. **Diário Oficial**. Disponível em: <<https://contas.tcu.gov.br/pesquisaJurisprudencia/#/detalhamento/13/%252a/NUMERO%253A214/DTRELEVANCIA%2520desc/false/1/false>>. Acesso em: 8 mai. 2018.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 28. Ed, São Paulo: Atlas, 2015.

CASTELAR, I.; FERREIRA, R. T.; SOARES, I.; VELOSO, A. W. A. **Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público**. “Economia Aplicada”, v.14, n. 1, p. 81—98, 2010.

DALLARI, Adilson Abreu. **Regime constitucional dos servidores públicos**. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

DIAS, Cláudia. **Grupo focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas**. 1999.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FONTAINHA, Fernando de Castro et al. **Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?: Relatório de pesquisa**. Rio de Janeiro: Direito Rio, 2014.

GASPARINI, Diogenes. **Direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed, São Paulo: Atlas, 2002.

GROTTI, Dinorá Adelaide Musetti. **O Serviço justepúblico e a constituição brasileira de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2003.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 6. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

LEAL, Marília Daniella Freitas Oliveira. **Processo seletivo impessoal dos agentes públicos: Materialização do princípio da isonomia**. Paraíba: Revista Jurídica Orbis, 2011.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. **Contratação temporária por excepcional interesse público: aspectos polêmicos**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2012

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas 2002.

MARINELA, Fernanda. **Direito administrativo**. 4 Ed. Niterói: Impetus, 2010.

MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo moderno**. 12. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de direito administrativo**. 27. Ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MINAS GERAIS. ADI nº 1.0000.16.074933-9/000, de 5 de outubro de 2016. **Propõe a inconstitucionalidade de dispositivos da lei 18.185/09**. Minas Gerais, Disponível em: <<https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/446862129/acao-direta-inconst-10000160525440000-mg/inteiro-teor-446862144>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

MINAS GERAS. **Circular COF Nº 269/17**. Documentação escrita fornecida pela Diretoria Central do Recrutamento e Seleção da SEPLAG. 2017.

MINAS GERAIS. **Comunicado da Controladoria Geral do Estado – CGE – às Unidades de Auditoria nº 44/2015 de 01/07/2015**. Documento impresso fornecido pela Diretoria Central do Recrutamento e Seleção da SEPLAG. 2015.

MINAS GERAIS. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 1997.

MINAS GERAIS. Decreto nº 42.899 de 17 de setembro de 2002. Aprova o Regulamento Geral de Concurso Público para investidura em cargo ou emprego público da administração direta ou indireta do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte, MG, 17 set. 2002. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=42899&ano=2002>>. Acesso em: 3 mai. 2018.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.128 de 2 de julho de 2009. Dispõe sobre o estatuto da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte, MG, 2 jul. 2009. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45128&ano=2009>>. Acesso em: 8 mai. 2018

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.155 de 21 de agosto de 2009. Regulamenta a lei nº 18.185 de 4 de junho de 2009. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte, MG, 3 jun. 2009. Disponível em:

<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45155&ano=2009>>. Acesso em: 8 mai. 2018

MINAS GERAIS. Decreto nº 46.557 de 14 de agosto de 2008. Regulamenta a Lei nº 17.600, que disciplina o Acordo de Resultados e o Prêmio por Produtividade no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte, MG, 14 ago. 2008. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=DEC&num=46557&ano=2014>>. Acesso em: 3 mai. 2018.

MINAS GERAIS. Decreto nº 47.077 de 16 de novembro de 2016. Dispõe sobre a Câmara de Orçamento e Finanças e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte, MG, 16 nov. 2016. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47077&ano=2016>>. Acesso em: 3 mai. 2018.

MINAS GERAIS. Editais: **FHEMIG nº. 01/2009, FHEMIG nº. 01/2012, e FHEMIG nº. 01/2016**. Disponíveis em: <www.fhemig.mg.gov.br>. Todos acessados em: 08 de maio de 2018.

MINAS GERAIS. Embargos declaratórios Nº 1.0000.16.074933-9/001. Relator Des. Audebert Delage. **Diário Oficial de Minas Gerais**. Disponível em: <<http://www.oabuberlandia.org.br/%40OABUDIA/WebSite/Publico/Celio2018/Portarias/Acordao.pdf>>. Acesso em: 2 de abril de 2018.

MINAS GERAIS. Lei nº 7.088 de 3 de outubro de 1977. Autoriza o poder executivo a unificar as fundações assistenciais e hospitalares que menciona, sob a denominação de Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG, e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=Lei&num=7088&ano=1977>>. Acesso em: 22 abr. 2017

MINAS GERAIS. Lei nº 18.185 de 04 de junho de 2009. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2009&num=18185&tipo=LEI>>. Acesso em: 13 set. 2017.

MINAS GERAIS. Lei nº 10.254 de 20 de julho de 1990. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=Lei&num=10254&ano=1990>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

MINAS GERAIS. Lei nº 15.462 de 13 de janeiro de 2005. Institui as carreiras do grupo de atividade de saúde do poder executivo. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=15462&ano=2005>>. Acesso em: 22 abr. 2018

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 100 de 05 de agosto de 2007. Institui a Unidade de Gestão Previdenciária Integrada – Ugeprevi – do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de Minas Gerais e o Conselho Estadual de Previdência – Ceprev -, altera a Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002, e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=100&ano=2007>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

MINAS GERAIS. Lei Delegada nº 112 de 25 de janeiro de 2007. Dispõe sobre a organização e a estrutura da Administração Pública do poder executivo e dá outras providências. **Diário Oficial de Minas Gerais**, Belo Horizonte. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LDL&num=112&ano=2007>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

MINAS GERAIS. **Parecer SEPLAG/AJA Nº 0226/2-16**. Documentação escrita fornecida pela Diretoria Central do Recrutamento e Seleção da SEPLAG. 2016.

MINAS GERAIS. **Nota técnica 011/17 elaborada pela DCRS**. Documentos internos fornecidos pela Diretoria Central do Recrutamento e Seleção da SEPLAG. 2017.

MINAS GERAIS. Tribunal de Contas do Estado De Minas Gerais. Ementa de Parecer em Consulta – Tribunal Pleno. **Processo n.: 850498**. Relator: Conselheiro Mauri Torres. Sessão: 27/02/2013. Disponível em: <<https://tcjuris.tce.mg.gov.br/Home/BaixarArquivoArq?arquivo=266549>>. Acesso em: 12 de maio de 2018.

Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes. **STJ, por unanimidade, reitera que candidato aprovado dentro do número de vagas tem direito e líquido e certo à nomeação**. 2009. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1667759/stj-por-unanimidade-reitera-que-candidato-aprovado-dentro-do-numero-de-vagas-tem-direito-e-liquido-e-certo-a-nomeacao>>. Acesso em: 2 de abril de 2018.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

TAVARES, Lourdes. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Aprovada em primeiro lugar em cadastro reserva não tem direito a nomeação se não há vaga**. Salvador. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/noticias/aprovada-primeiro-lugar-cadastro-reserva-nao-tem-direito-nomeacao-se-nao-ha-vaga>>. Acesso em: 2 de abril de 2018.

APÊNDICE A

Roteiro 1: Entrevistada A – Diretora da Diretoria Central do Recrutamento e Seleção – DCRS.

- Objetivo: Tratar de questões relacionadas: Ao mérito da decisão; ao prazo determinado para modulação dos efeitos e aos impactos financeiros; à logística que deverá ser desenvolvida pela equipe da DCRS para realização de tantos concursos ao mesmo tempo e em um pequeno prazo de tempo; à experiência vivenciada com o julgamento da ADI 4876/STF em 2014 (Lei 100); Impressões sobre a FHEMIG e sobre as peculiaridades que envolvem as carreiras dessa Fundação;

1. Sobre o mérito da decisão

O Procurador-Geral de Justiça de Minas Gerais propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade ao TJMG a fim de que esse declarasse inconstitucional o artigo 2º, incisos IV, V, VI e alíneas a, b, c, d, e (parágrafo) 1º e o artigo 4º, incisos III, IV e (parágrafo) 1º, III e IV da Lei Estadual nº 18.185/09. Os referidos dispositivos dispõem sobre as hipóteses que devem ser consideradas temporárias de excepcional interesse público para fins de contratação temporária, bem como estabelecem os prazos máximos de duração dos ajustes e suas respectivas possibilidades de prorrogações. No teor da ADI, o Procurador-Geral afirma que os dispositivos em questão, além de não se coadunarem com os princípios da acessibilidade e do concurso público ainda não seguem os pressupostos da determinabilidade temporal, da temporariedade e da excepcionalidade.

a) Diante disso, você concorda com as proposições do Procurador? Você acredita que as situações previstas no artigo 2º são mesmo típicas da Administração Pública e podem ser facilmente previsíveis? E que os prazos determinados pelo artigo 4º são demasiadamente extensos mesmo em áreas prioritárias como educação, saúde e segurança?

b) Outra questão abordada pelo Procurador-Geral na ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 é que as situações previstas são extremamente genéricas, no entanto, você acredita que seja possível elencar de maneira específica todas as situações que possibilitem contratações temporárias no Estado?

c) Visto que as situações previstas no artigo 2º são típicas da Administração, quais você acredita serem os motivos para que não sejam realizados concursos para admissão desses servidores? Pode estar relacionado a uma falta de planejamento?

2. Sobre o prazo determinado para modulação dos efeitos da decisão e os impactos financeiros

a) Sabe-se que o órgão Especial do TJMG julgou, por maioria, procedente o pedido do Procurador-Geral e decidiu pela modulação dos efeitos da representação, nos termos do voto do Desembargador Edison Fernandes, pelo prazo máximo de 250 dias a contar do dia 26 de abril de 2017, data em que foi proferida a decisão. De acordo com nota técnica produzida por essa Diretoria, vê-se que o prazo estabelecido será claramente insuficiente. Diante disso, você acredita que o prazo necessário para realização de um concurso está mais ligado a amarras e prazos legais ou a possíveis esforços da equipe técnica responsável pela gestão do certame e da executora contratada? Quais seriam as possibilidades dessas duas equipes conseguirem diminuir o cronograma proposto?

3. Sobre os possíveis impactos financeiros advindos dos efeitos da decisão

Sabe-se que frente a atual condição do Estado de Minas Gerais de superação do limite máximo com gastos de pessoal, estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal – LC 101, esse, segundo o art. 22, IV, da mesma lei, fica proibido de prover cargo público, admitir ou contratar pessoal a qualquer título, exceto para reposição em casos de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança. Ainda nessa perspectiva, a COF se manifestou a partir do OF. CIRCULAR COF Nº 269/17 no sentido de suspender temporariamente a realização de concursos públicos no âmbito do Poder Executivo Estadual, até que sejam emitidas novas diretrizes sobre a matéria.

a) Nesse cenário como o TJMG decidiu pelo prazo de 250 dias para modulação dos efeitos da ADI em questão? Existe alguma possibilidade de a COF autorizar a realização de concursos desse porte nesse cenário?

b) Sabendo que não existe previsão orçamentária, nos moldes exigidos pela legislação financeira (PPA, LDO, LOA), para que sejam realizados os concursos que serão necessários, quais atitudes deverão ser tomadas para que os certames ocorram?

d) Como você entende que poderá ser sanada a necessidade de mão de obra, considerando as restrições mencionadas a novos concursos e a decisão do TJ em relação a inconstitucionalidade da contratação temporária?

4. Sobre a logística da DCRS frente a decisão

a) Quais serão as responsabilidades específicas da DCRS para realização dos concursos? A equipe atual será suficiente para lidar com as demandas diárias já existentes e os novos concursos?

b) A melhor alternativa será a DCRS gerir todos os concursos ou designar a gestão para cada órgão?

c) Deverão ser realizados diferentes concursos para as diferentes carreiras? Ou existe a possibilidade de se fazer um concurso unificado? Quais são as vantagens e desvantagens de ambas as formas?

d) Parte da necessidade de mão de obra poderia ser resolvida por movimentações/realoções nas carreiras?

5. Sobre a experiência vivenciada com o julgamento da ADI 4876/STF em 2014 (Lei 100)

a) Quais as possíveis semelhanças e diferenças entre a experiência vivenciada com o julgamento da ADI 4876/STF em 2014 e o julgamento da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000?

6. Impressões sobre a FHEMIG e sobre as peculiaridades que envolvem as carreiras contratadas dessa Fundação tendo como base os dispositivos inconstitucionais.

a) Sabe-se que na FHEMIG existem carreiras cujos contratos foram celebrados com base nos dispositivos considerados inconstitucionais, são elas: Analista de gestão e assistência à saúde, médico, profissional de enfermagem e técnico operacional de saúde. Diante disso você acredita que o fato de a Fundação apresentar tantos contratos temporários tem algo a ver com as funções que são desempenhadas pelos seus servidores (área da saúde)?

b) Você acredita que a DCRS terá os conhecimentos necessários para gerir um concurso para FHEMIG? Ou o concurso deverá ter certas peculiaridades que apenas a própria Fundação saberá como gerir?

c) Ao seu ver, qual a melhor forma de seleção para as carreiras descritas na letra “a”? (Pode ser qual o tipo de concurso)

d) Como você acredita que a “Indústria” desenvolvida em torno da realização dos concursos, que escolhe os candidatos que se saem melhor nas provas e não necessariamente aqueles mais adequados para desenvolver as funções, pode atrapalhar na escolha dos servidores da FHEMIG?

e) Em que você acredita que a substituição de grande parte do corpo funcional da FHEMIG mais irá prejudicar essa Fundação?

APÊNDICE B

Roteiro 2: Entrevistado B – Diretor da Diretoria Central de Planejamento da Força de Trabalho – DCPFT

Objetivo: Tratar de questões relacionadas ao estudo de viabilidade, produzido pela diretoria, que é realizado antes da execução de qualquer concurso público e sobre os possíveis impactos financeiros advindos dos efeitos da decisão.

1. Sobre o estudo de viabilidade

- a) Quais são os aspectos considerados para produção do estudo de viabilidade?
- b) Quais são os aspectos levados em conta para calcular o impacto financeiro que um concurso trará para o Estado? São considerados tanto os custos relacionados à realização do concurso em si, quanto os aumentos dos gastos com servidores efetivos frente aos contratados?

2. Sobre os possíveis impactos financeiros

Sabe-se que frente a atual condição do Estado de Minas Gerais de superação do limite máximo com gastos de pessoal, estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal – LC 101, esse, segundo o art. 22, IV, da mesma lei, fica proibido de prover cargo público, admitir ou contratar pessoal a qualquer título, exceto para reposição em casos de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança. Ainda nessa perspectiva, a COF se manifestou a partir do OF. CIRCULAR COF N° 269/17 no sentido de suspender temporariamente a realização de concursos públicos no âmbito do Poder Executivo Estadual, até que sejam emitidas novas diretrizes sobre a matéria.

- a) Nesse cenário você acredita que existe alguma possibilidade de a COF autorizar a realização de concursos desse porte?
- b) Caso o estudo de viabilidade chegue à conclusão de que é inviável a realização dos concursos necessários nesse cenário, qual será o peso dessa conclusão frente a decisão do TJMG?

APÊNDICE C

Roteiro 3: Entrevistada C – Servidora da Diretoria de Gestão de Pessoas da FHEMIG.

Objetivo: Elucidar todas as questões possíveis relacionadas aos contratos temporários da FHEMIG celebrados com base nos dispositivos que foram considerados inconstitucionais e às consequências da ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 para a Fundação.

- a) Como a notícia da decisão foi recebida pela FHEMIG? Quais foram as primeiras impressões e os primeiros pensamentos que vocês tiveram visto que grande parte do corpo funcional da Fundação é formado por contratados temporários?
- b) De acordo com a minha pesquisa as carreiras da FHEMIG que apresentam contratos celebrados tendo como base os dispositivos considerados inconstitucionais são: Analista de gestão e assistência à saúde, médico, profissional de enfermagem e técnico operacional de saúde. Você acredita que alguma dessas carreiras enfrentará dificuldades para ser substituída através de concurso? Por que?
- c) Os contratos das carreiras mencionadas acima são frequentemente renovados? Se sim, por que você acredita que são estabelecidos contratos e não concursos para admitir esses servidores?
- d) Você acredita que as contratações temporárias específicas da FHEMIG (das carreiras listadas na resposta b) se enquadram nas motivações utilizadas na ADI nº 1.0000.16.074933-9/000 pelo promotor para considerar os dispositivos inconstitucionais?
- e) Qual forma de seleção você acredita ser a melhor para os servidores da FHEMIG? Quais são as peculiaridades das funções que eles desempenham que justificam tal escolha?
- f) Como você acredita que a “Indústria” desenvolvida em torno da realização dos concursos, que escolhe os candidatos que se saem melhor nas provas e não necessariamente aqueles mais adequados para desenvolver as funções, pode atrapalhar na escolha dos servidores da FHEMIG?
- g) Você acredita que os contratados para alguma das carreiras em questão preferem trabalhar sobre esse tipo de vínculo do que se tornarem efetivos? (Os médicos por exemplo)
- h) Você acredita que a DCRS terá os conhecimentos necessários para gerir um concurso para FHEMIG? Ou o concurso deverá ter certas peculiaridades que apenas a própria Fundação saberá como gerir?

- i) Em que você acredita que a substituição de grande parte do corpo funcional da FHEMIG mais irá prejudicar essa Fundação?
- j) A FHEMIG está adotando algum procedimento para assegurar a retenção de conhecimento que poderá se perder com o cumprimento da decisão do TJMG e a saída dos contratados?
- k) Como a FHEMIG está se preparando para lidar com o que está por vir frente a decisão?