

GUIA PRÁTICO PARA ADMISSÃO DE PESSOAL COM DESTAQUE NA PANDEMIA

O funcionamento dos órgãos e entidades públicas depende da atuação de pessoas para o atendimento das diversas atividades e serviços prestados direta ou indiretamente para sociedade. Com isso, o Tribunal de Contas do Tocantins (TCE/TO) preparou esse Guia Prático para orientar gestores sobre as Boas Práticas para admissão de pessoal na Administração Pública **inclusive durante a pandemia**.

Formas de ingresso na Administração Pública

As pessoas ingressam na administração pública, e ocupam um cargo com atribuições específicas, recebem uma remuneração em contraprestação do trabalho realizado e são chamados de “servidores públicos”.

A Constituição Federal prevê o preenchimento dos cargos necessários ao funcionamento de órgãos e entidades públicas com vínculos efetivo, comissionado e temporário:

Servidor efetivo

Os servidores efetivos são os que ingressam por meio de Concurso Público e possuem estabilidade funcional. Em regra, esse é o meio que deve ser utilizado pela Administração Pública para a admissão de pessoal. As exceções aos concursos públicos devem ser amplamente justificadas e só podem ocorrer nos casos em que a legislação expressamente autoriza.

Servidor comissionado

São profissionais de livre escolha dos gestores selecionados para exercerem cargos de confiança (direção, chefia e assessoramento).

Servidor contratado

Os servidores contratados são aqueles que em virtude de uma situação

excepcional, imprevista e/ou urgente ingressam na administração pública por um prazo determinado.

É importante destacar que para todas as formas de ingresso de pessoal na Administração Pública é necessário: Lei específica, dotação orçamentária suficiente para cobrir as despesas, formalização dos processos de admissão e de contratação com base nos fundamentos legais e critérios específicos indicados na legislação aplicável.

Passo a passo para uma gestão de admissão de pessoal profissional e eficiente

1 - Realizar diagnóstico do déficit de pessoal, com a finalidade de adotar medidas para o funcionamento das atividades e serviços públicos, da seguinte forma:

- Promover o mapeamento da lotação dos servidores para melhor adequação da força de trabalho, respeitando as atribuições e prerrogativas de cada cargo ou função;
- Verificar se existem servidores com licenças vencidas e que ainda não retornaram ao trabalho;
- Avaliar a possibilidade de retornar os servidores que se encontram a disposição de outros órgãos ou de licença para interesse particular.

2 - Priorizar a convocação e nomeação de aprovados em concurso público que esteja em vigor para recompor o quadro de pessoal;

3 - Depois de satisfeita a nomeação de aprovados em concurso, bem como, a busca e readequação do pessoal já existente, se ainda assim, constar déficit de pessoal para áreas prioritárias e for necessário admitir/contratar novos servidores os responsáveis devem realizar um levantamento minucioso para identificar o quantitativo de cargos e/ou funções que estão vagos, bem como, conhecer a natureza da demanda de pessoal (se é uma

necessidade permanente ou transitória/excepcional, se é uma necessidade de pessoas no nível de comando ou assessoramento da gestão);

4 - De posse do referido levantamento é imprescindível realizar o estudo do impacto orçamentário e financeiro que as novas admissões irão provocar na despesa com pessoal para só então identificar o quantitativo de cargos que poderão ser ocupados.

Lembrando que gestão eficiente se faz com profissionais qualificados. Portanto, o foco não é aumentar o quantitativo de servidores e sim alocar o mínimo de pessoas com capacidade para o atendimento dos serviços públicos;

5 - Por fim, quando o gestor estiver com todo diagnóstico em mãos deve decidir pela forma de seleção e de ingresso do servidor para atender as situações específicas.

Admissão de pessoal na pandemia

Na pandemia, torna-se ainda mais relevante a entrega de serviços públicos qualificados à população, com isso pode surgir a necessidade de admissão de pessoal para atender às novas demandas, especialmente em áreas estratégicas como saúde e assistência social.

De um lado o atual cenário pode exigir aumento de pessoal e de outro a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) estabelece limites para a despesa. E ainda, surgiu a Lei Complementar nº 173/2020 que estabelece diversas restrições inclusive para admissão de pessoal até 31/12/2021.

Tome nota

O gestor precisa conhecer a demanda de pessoal do seu estado ou município, compreender as limitações orçamentárias e financeiras impostas pela Lei de

Responsabilidade Fiscal (LRF), e os critérios indicados pelas normas específicas para realizar admissões e contratações no período da pandemia: especialmente a Lei Complementar nº 173/2020.

Como a nova lei 173/2020 impacta na admissão de pessoal

Servidores efetivos

Conforme a Constituição Federal, os cargos com atividades permanentes e/ou finalísticas devem ser providos por meio de Concurso Público.

Entretanto, em virtude do Programa de enfrentamento a Pandemia, até 31/12/2021, os municípios e o estados estão proibidos de realizar concursos públicos, exceto para **reposições decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, consoante determina o inciso V do art. 8º da LC 173/2020.**

Em geral a “reposição” consiste na nomeação de aprovados em concurso público para provimento de cargos efetivos observado o número de vagas ofertadas no Edital, disponibilizadas em razão de exoneração, demissão, promoção, readaptação, aposentadoria, posse em outro cargo incalculável e falecimento, entretanto deve ser observado os tipos de vacância previsto na lei local.

E não esqueça que a realização de Concurso Público e nomeação de servidores no período da pandemia deve observar as exigências sanitárias locais e as orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS) para não comprometer as medidas de controle e enfrentamento da Covid-19, bem como, as disposições da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Caso haja concurso vigente, os aprovados podem ser convocados e nomeados para as vagas decorrentes de vacância.

Servidores comissionados

A Constituição Federal também prevê a nomeação de servidores comissionados para ocupar cargos de direção, chefia e assessoramento. Notadamente, os cargos em comissão existem para o comando, a coordenação das equipes de trabalho da estrutura organizacional da entidade ou do órgão.

Neste caso, o gestor terá a grande responsabilidade da livre escolha destes profissionais, devendo optar por pessoal devidamente qualificado visando o atendimento ao princípio da eficiência e ainda observar as regras impeditivas relativas a parentesco (conforme a Súmula 13 do Supremo Tribunal Federal que trata de Nepotismo).

Observe que para nomear servidores comissionados é imprescindível a existência de lei local que institui os cargos e respectivos quantitativos e remuneração.

Segundo a LC nº 173/2020, em via de regra, o gestor não pode admitir pessoal, a qualquer título até 31 de dezembro de 2021, ressalvadas as **reposições de cargos de chefia, de direção e de assessoramento, que não acarretem aumento de despesa**, conforme o inciso IV do art. 8º da LC nº 173/2020.

Sendo assim, entende-se que poderá haver a reposição dos cargos em comissão que vagarem a partir da vigência da lei (28/05/2020), pois não implicará em aumento de despesa.

Servidores contratados temporariamente

A outra forma constitucional de ingresso em cargo público é mediante contratação de pessoal por tempo determinado.

Para promover a referida contratação deve haver lei local estabelecendo os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, bem como, a realização de processo seletivo simplificado para garantir isonomia entre os interessados e oportunizar a Administração Pública o ingresso de profissionais qualificados.

Observe que a LC 173/20 não veda a contratação temporária, pois, tais contratações devem ser realizadas apenas para áreas essenciais ao funcionamento das atividades públicas, sob pena de responsabilização dos gestores que realizarem contratações temporárias sem a devida justificativa e motivação afeta ao excepcional interesse público.

O TCE/TO por meio da Nota Técnica nº 01/20 orientou que a vigência dos contratos de pessoal temporário, firmados para atuar no enfrentamento ao COVID, sejam concluídos ao fim da pandemia.

Importante

Para realizar contratação temporária deve haver uma real necessidade, motivada especialmente por substituição de servidores efetivos ou uma demanda nova e transitória. O gestor não pode suprir as demandas de pessoal para atividades rotineiras e finalísticas por diversos períodos ou mesmo anos mediante este tipo de contratação. O exercício permanente dessas atividades deve ser realizado por servidores concursados.

Principais irregularidades constatadas na gestão de admissão de pessoal

- a) Admissões de pessoal em descumprimento aos limites da despesa com pessoal;
- b) Não considerar os gastos com contratação de pessoas físicas (em substituição a servidor público) no cômputo do limite de gastos com pessoal;
- c) Ausência de medidas para recondução da despesa com pessoal;
- d) Desproporcionalidade no quantitativo de servidores efetivos, comissionados e contratados;
- e) Desproporcionalidade entre a estrutura organizacional e a quantidade de cargos em comissão;
- f) Legislação que institui cargos em comissão e não especifica os requisitos de qualificação para nomeação e as atribuições dos cargos;
- g) Admissões de pessoal para áreas não essenciais em período impeditivo no final de mandato;
- h) Admissões sem observar o grau de parentesco (Nepotismo)
- i) Admissões para cargos não acumuláveis;

- j) Contratação de servidores temporários, comissionados ou de contratação de pessoa física ou jurídica para realizar atividades finalísticas e permanentes do ente/órgão;
- k) Legislação genérica autorizando a contratação de temporários;
- l) Ausência de processo seletivo simplificado para a contratação de temporários;
- m) Renovação dos contratos temporários sucessivamente (burla ao concurso público);
- n) Manutenção de contratos temporários ao revés de convocar aprovados em concurso público vigente;
- o) Dossiês funcionais sem a devida documentação relativa a admissão dos servidores (por exemplo: declaração de não acumulação de cargos, termo de posse ou contratos, comprovantes de escolaridade, declaração de exercício, documentos pessoais);
- p) Ausência do envio dos documentos e dos dados relativos a admissão de pessoal ao Tribunal por meio do SICAP/AP.

Ressalta-se que uma gestão profissional de pessoal garante eficiência na prestação de serviços públicos aos cidadãos e o devido cumprimento aos limites da despesa com pessoal.