

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

**SERVIDOR PÚBLICO: FORMAS DE ACESSO A CARGOS PÚBLICOS
NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS**

LEIDSON RODRIGUES FERREIRA

ANÁPOLIS

2013

LEIDSON RODRIGUES FERREIRA

**SERVIDOR PÚBLICO: FORMAS DE ACESSO A CARGOS PÚBLICOS
NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública sob orientação da Professora Ms. Marcia Sumire Kurogi.

ANÁPOLIS

2013

LEIDSON RODRIGUES FERREIRA

**SERVIDOR PÚBLICO: FORMAS DE ACESSO A CARGOS PÚBLICOS
NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS**

Artigo apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão Pública da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 19 de Dezembro de 2013.

APROVADO EM: 19/12/2013 NOTA 9,0

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ms. Marcia Sumíre Kurogi
Orientadora

Profa. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel

Profa. Ms. Marisa Roveda

SERVIDOR PÚBLICO: FORMAS DE ACESSO A CARGOS PÚBLICOS NA UEG

Leidson Rodrigues Ferreira¹

Marcia Sumíre Kurogi²

Resumo: O presente artigo se torna importante para mostrar à população as formas de acesso aos cargos na instituição. Seu tema se justifica pela crescente busca da população brasileira querer ser servidor público, com a atual conjuntura política e econômica que o estado atravessa mediante ações do Governo na Universidade isso se torna um atrativo que vem sendo disputado a cada dia.

Este artigo aborda as formas de acesso a cargos públicos na Universidade Estadual de Goiás que são o concurso publico, via comissionado e através de processo seletivo simplificado (PSS) contrato temporário para atender na administração. Conta sua historia desde seu tempo de criação ate os dias atuais, esclarece os principais preceitos contidos na constituição federal de 1.988 e demais legislações pertinentes, quanto ao acesso a cargos públicos. Além de buscar fazer uma análise crítica sobre essas formas de acesso a cargos públicos, contidas nos diplomas legais, busca também, encontrar exemplificações da aplicação e cumprimento do que a legislação prevê, em especial esclarece a forma do contrato temporário na UEG sobre caráter emergencial, e da continuidade do serviço público, como reza nossa constituição. O método utilizado na pesquisa foi através de consulta em documentos no RH da instituição e as legislações pertinentes, buscou informação no projeto que traça o planejamento da instituição o (PDI) Plano de Desenvolvimento Institucional. Quanto às contratações temporárias na UEG veremos que se faz necessário para o cumprimento da continuidade do serviço publico, conforme exposto na CF/1988, vamos expor as formas de acesso aos cargos públicos na UEG conforme a lei.

Palavras-chave: Administração. Concurso. Governo.

1 - INTRODUÇÃO

O presente artigo foi refletir sobre as formas de acesso aos cargos públicos no Estado de Goiás, em especial na Universidade Estadual de Goiás. Observa se na UEG em sua forma legal as seguintes modalidades: primeiro lugar o concurso público, em segundo lugar via comissionado, já o terceiro lugar em forma de contrato temporário através de processo seletivo

1

Graduação em Administração de Empresa em (2006)
e-mail. leidsonrodrigues@gmail.com

2

Mestre em Psicologia pela Pontificia Universidade Católica de Goiás (2004)
e-mail. marcia.kurogi@gmail.com

simplificado (PSS), sendo este último uma contratação de forma emergencial e justificada, com seu tempo determinado por lei, que é de um ano prorrogável por igual período.

Para alcançar os objetivos propostos, e a contextualização foi pesquisado fontes bibliográficas e análise de documentos, para se compreender como funciona a *maquina* pública e sua estrutura de pessoal especialmente na UEG.

Com o grande número de pessoas buscando uma estabilidade financeira, o setor público se torna cada vez mais atrativo, isso justifica então o tema a ser pesquisado.

Em um país com dimensões continentais como o Brasil qualquer que seja o assunto que se aborda, terá como aspectos e características sempre grandes, diversidade e várias particularidades a se analisar. Tratando-se de um estudo sobre o setor público, e em especial sobre os servidores públicos não é diferente. Além da dimensão geográfica do território brasileiro, quando se entende o aparelho do Estado, este por sua vez aparenta ser ainda maior, tornando grandioso, exercendo sua força através de denominações diferentes a cada momento.

O Estado exerce sua força através de agentes diversos, podendo ser através do Executivo, Legislativo ou do Judiciário. Esses, por sua vez se ramificam pelas esferas Federal, Estadual, Municipal e o Distrito Federal.

Esta pesquisa se faz necessário para entender e visualizar dentro da maquina pública como esta sendo as formas de acesso a cargos públicos, em especial abordar a situação na UEG.

É de suma importância expor de forma transparente para a comunidade todo o processo, em virtude deste fato este artigo se torna importante, para mostrar junto à sociedade como vem sendo feito o processo de contratação na Universidade, divulgando assim as necessidades da instituição quanto à mão de obra, proporcionando oportunidades às pessoas a participarem dos processos e os meios de ingresso, para uma carreira na UEG.

2 - CONTRATAÇÕES NO SETOR PÚBLICO

A máquina pública é enorme e isso é indiscutível. Não que ela não seja necessária, ou que seja exagerada ou desproporcional à necessidade do país. O fato é que a Administração Pública brasileira é complexa e diversa em todas as suas esferas, necessitando de mão de obra.

Para que toda essa estrutura estatal funcione, de uma forma sistemática por mínima que seja se faz necessário um número cada vez maior de pessoas. Segundo Boog (2006, p.122) “os números indicam que o serviço público emprega cerca de nove milhões de brasileiros”. Além

desse número, Boog (2006) salienta que, os empregados do setor público no Brasil passaram por um período de desvalorização de sua importância e injusta generalização negativa de seu perfil.

Talvez a resposta para se compreender a razão pela qual se propagou uma imagem negativa para com o funcionalismo público, seja a própria forma de contratação desses servidores, que antes da Constituição de 1988 era na maioria das vezes contratados sem muito critério ou eficiência. Respeitando apenas a vontade do governante de plantão, desconsiderando o sistema democrático e privilegiando os apadrinhados políticos.

Com a Constituição Federal de 1988 na exigência de passar por um processo seletivo público desde então, a administração pública toma outro rumo, no sentido de reverter essas práticas negativas, os gestores públicos colocam em prática os processos seletivos simplificados.

3 - PRINCIPAIS TÓPICOS DO ARTIGO 37 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Os princípios legais que norteiam essa nova tendência das relações de trabalho na Administração Pública estão elencados principalmente no Artigo 37 da Constituição Federal.

Estabelece a Constituição Federal em seu Art. 37, Inciso II que:

“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, ressalvada as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.

Existe uma tendência crescente de se buscar recrutar e selecionar servidores públicos através de concurso público. Forma esta, que se julga ser a mais apropriada e justa, e apesar de alguns governantes realizarem de outra forma, é a que está legalmente constituída na (C.F/1988).

Como se pode perceber a lei dita às regras, no entanto, deixa as brechas para que fique sob a consciência e livre arbítrio do governante determinar qual será o meio de recrutamento e seleção a ser utilizado, seja concurso público ou nomeação em comissão. E ainda, contratação temporária como aduz o mesmo Art. 37 da CF/88 em seu Inciso IX: “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.

A Constituição de 1988 ensina que os princípios do Direito, tudo que está previsto em lei não pode ser considerado como ilegal, no entanto, nem tudo que é legal e moral.

Atualmente observa-se por parte da população percepções de uma imagem negativa quanto ao funcionalismo público, que vem sendo combatida, seja pelos próprios servidores públicos, pelas diversas organizações defensoras da classe, ou ainda, pelos governos. Através de modelos de Gestão planejadas, exemplo disso na UEG e o (PDI) Plano de Desenvolvimento Institucional nele traça de forma planejada os objetivos da instituição.

Por este motivo os administradores públicos devem se ater ao caput do Artigo 37 da Constituição Federal de 1988, que estabelece que a Administração Pública obedeça aos seguintes princípios:

- α) Legalidade: segundo a constituição de 1988 todos os atos da Administração têm que estar em conformidade com os princípios legais;
- β) Impessoalidade: propiciar o bem comum deve ser entendido para excluir a promoção pessoal da autoridade ou serviços públicos sobre suas relações administrativas no exercício de fato, os atos são dos órgãos e não dos agentes públicos;
- χ) Moralidade: diretamente relacionado com os próprios atos dos cidadãos comuns,
 - ➔ Por exemplo, comete ato imoral o Prefeito Municipal que empregar a sua verba de representação em negócios alheios à sua condição de Administrador Público. O administrador público tem que ser honesto, tem que ter probidade e, que todo ato administrativo, além de ser legal, tem que ser moral, sob pena de sua nulidade.
 - ➔ Nos casos de improbidade administrativa, os governantes podem ter suspensos os seus direitos políticos, além da perda do cargo para a Administração, seguindo-se o ressarcimento dos bens e a nulidade do ato ilicitamente praticado;
- δ) Publicidade: divulgação oficial do ato da Administração para a ciência do público em geral, deve ter objetivo educativo, informativo e de interesse social;
- ε) Eficiência: este princípio foi o único acrescentado à C.F através da Emenda Constitucional nº 19/98, implantação da Administração Pública Gerencial, Avaliações Periódicas de Desempenho, Contrato de Gestão.

4 - A HISTÓRIA DA UEG

A criação da Universidade Estadual de Goiás se deu em 1999, por força da Lei 13.456, de 16/04/1999, traçando uma nova e promissora realidade no Ensino Superior do Estado. Organizada como uma Universidade multi campi, sua sede central em Anápolis é resultado do processo de transformação da antiga Universidade Estadual de Anápolis (UNIANA) e da incorporação de outras 12 Instituições de Ensino Superior isoladas, mantidas pelo poder público.

Inicialmente a Instituição foi vinculada organicamente à Secretaria Estadual de Educação, passando a ser jurisdicionada à Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia de Goiás a partir de 29 de dezembro de 1999, com a publicação do Decreto 5.158. A estruturação da UEG sempre foi uma das políticas para o desenvolvimento do estado de Goiás, garantindo a educação superior pública, com base nos princípios éticos e humanistas, de modo a estimular a justiça social e o pleno exercício da cidadania, comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Com base nos registros históricos que a constitui, a UEG já nasceu estrategicamente beneficiando todos os municípios goianos, com ênfase nas especificidades regionais. Seu crescimento proporcionou uma experiência inovadora, por meio de um projeto de interiorização das atividades de ensino, pesquisa e extensão, levando à grande maioria dos municípios goianos uma Unidade Universitária com a implantação de cursos de graduação e pós-graduação nas mais diversas áreas de conhecimento, e, de acordo com a necessidade, a implementação de Programas Especiais, como o Programa de Licenciatura Plena Parcelada, que proporcionou a formação, em nível de graduação, a milhares de professores das redes estadual, municipais e particular.

Dentre as 186 universidades brasileiras (INEP/MEC 2009), pode-se dizer que a UEG é uma das mais novas entre as instituições públicas de ensino superior do Brasil, que está se reestruturando continuamente sem perder a identidade que traz historicamente por ter incorporado Faculdades como a Escola Superior de Educação Física do Estado de Goiás (ESEFEGO) e a Faculdade de Ciências Econômicas de Anápolis (FACEA), criadas na década de 60 pelo Governo Mauro Borges.

Assim sendo, a UEG vai tomando forma com a missão de “Produzir e socializar o conhecimento científico e o saber, desenvolver a cultura e a formação integral de profissionais e indivíduos capazes de se inserirem criticamente na sociedade e promoverem a transformação da realidade socioeconômica do Estado de Goiás e do Brasil”, na condição de instituição multi campi, comprometida com as Unidades Universitárias instaladas em todas as microrregiões do Estado e contribuindo para o desenvolvimento sustentado de Goiás.

O corpo técnico-administrativo da UEG é composto por diferentes categorias funcionais, de acordo com a natureza da atividade que seus titulares desenvolvem. Segundo a Coordenação de avaliação e Gestão de Pessoas, a UEG contava até 2012 com 1.833 servidores técnico-administrativos distribuídos em suas Unidades Universitárias. A tabela abaixo apresenta os funcionários técnico-administrativos (quadros permanente e temporário) segundo o grau de formação.

Quadro 1 - Grau de formação dos funcionários técnico-administrativos da UEG (2012)

Grau de formação								
Total	1º Grau imcompl.	1º Grau compl.	2º Grau	Sem Grad.	Graduação	Especial	Mestrado	Doutorado
1833	0	399	513	912	707	185	22	7

Fonte: Coordenação de Avaliação e Gestão de Pessoas (2012)

O quadro a seguir apresenta o quantitativo de docentes segundo a situação funcional em 2012 – contratos permanente ou temporário – e percentuais segundo os cargos. Do total de docentes, 23% são do quadro permanente e 77% possuem vínculo empregatício temporário. Do quadro de docentes permanentes são 473, e 1572 do quadro temporário, respectivamente.

Quadro 2 - Quantitativo de docentes dos quadros permanente e temporário (2012)

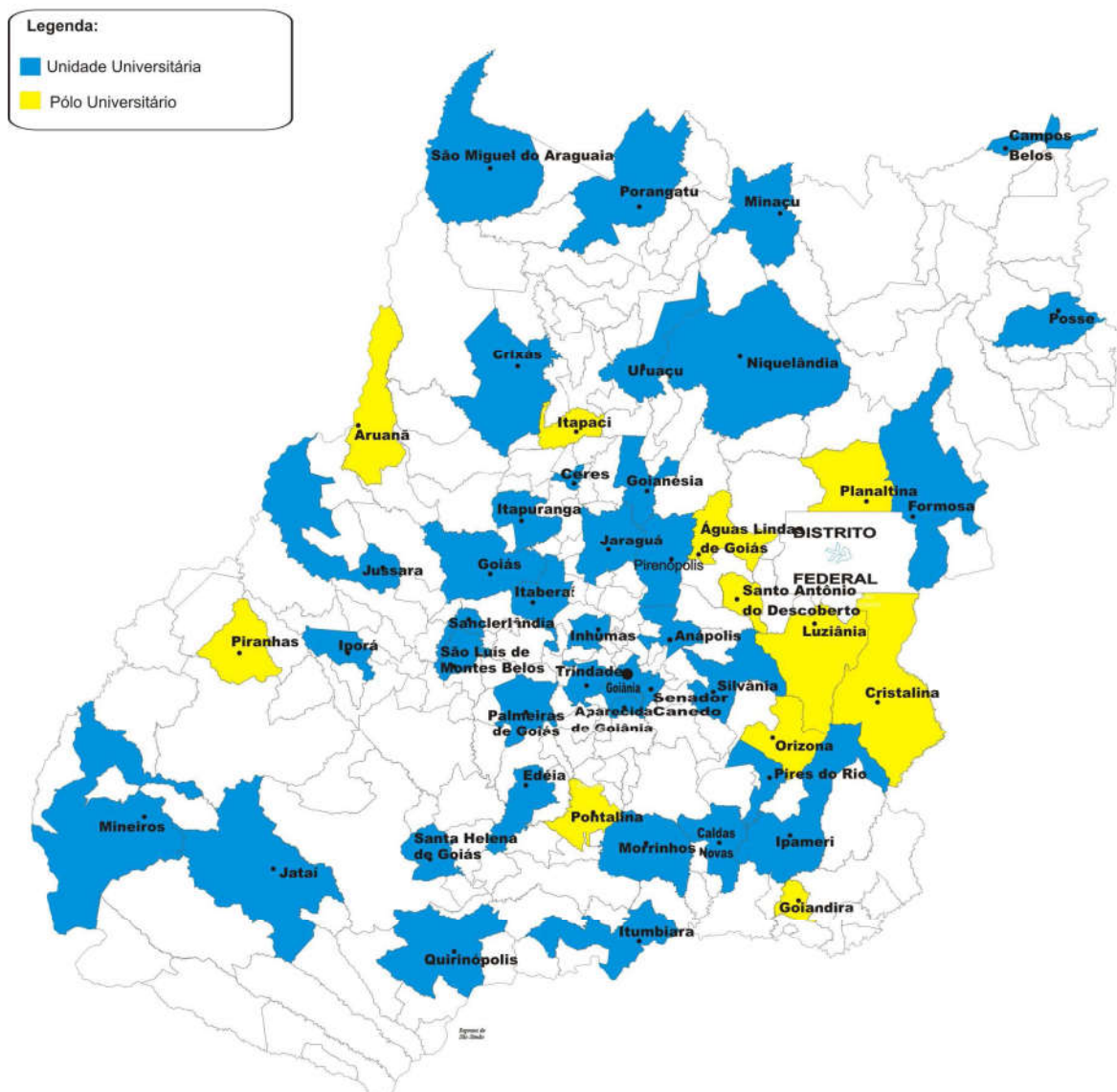
Cargos	Total Geral	Quadro Permanente		Quadro Temporário	
		Total	%	Total	%
Docentes de Ensino Superior Graduados	240	1	0,2	239	15,2
Docentes de Ensino Superior Especialista	1047	111	23,5	936	59,6
Docentes de Ensino Superior Mestre	600	249	52,6	351	22,3
Docente de Ensino Superior Doutor	133	87	18,4	46	2,9
Docente de Ensino Superior Pós-Doutor	25	25	5,3	0	0
Total	2045	473	100	1572	100

Fonte: Coordenação de Avaliação e Gestão de Pessoas (2012)

A UEG, criada em 1999, encontrava-se, em dezembro de 2009, implantada em 48 municípios por meio de 42 Unidades Universitárias (UnUs) e dez (10) Polos Universitários, conforme demonstra o mapa a seguir.

Mapa da UEG

LOCALIZAÇÃO DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS (UEG)
Atualização / 2009



Fonte: INEP/MEC – Censo da Educação Superior (2009)

A necessária interiorização da educação superior promovida pela UEG vincula-se organicamente à sua natureza *multicampi*. Já no ato de sua criação, a UEG estruturou-se a partir do agrupamento de faculdades e escolas superiores, de ordem pública, majoritariamente na área

de formação de professores. Após a sua criação, ampliou o seu raio de ação, criando novas Unidades Universitárias e Polos no interior do Estado.

O modelo de estruturação da UEG trouxe consigo as potencialidades e as fragilidades das instituições a ela incorporadas, o que, em consequência, intensificou, significativamente, as questões referentes ao quadro docente, biblioteca, laboratórios, salas de aulas adequadas, processos de comunicação entre Reitoria e UnUs, entre outros aspectos.

Esse conjunto de questões peculiares a um processo de expansão no Estado levou o CEE a credenciar a UEG por tempo determinado, esperando que a instituição, nesse período, conseguisse equacionar questões relacionadas à indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, além de estruturar-se academicamente em consonância com os padrões de qualidade da educação universitária estabelecida no País.

Pode-se dizer que a expansão e a interiorização do ensino superior em Goiás deve-se à busca de integração e de desenvolvimento dos municípios, que foram impulsionados por pressões diversas no sentido de tornar o município mais atrativo aos investimentos, melhores condições de vida da população e ampliar a oferta de serviços.

Nesse contexto, a UEG insere-se na região Centro-Oeste como uma forte instituição de ensino superior, comprometida e preocupada em ofertar ensino superior de qualidade, de forma a atender às expectativas da população.

5 - O CONCURSO PÚBLICO

Segundo a C.F/1988 é através do concurso público que se faz de forma democrática a escolha dos agentes dentro de um órgão, seja qual for o seu papel a desempenhar para com o usuário do serviço público deverá ser de qualidade.

Com as mudanças ocorrendo em todo o Estado se fez necessário impor meios e mecanismos inteligentes para selecionar candidatos aos cargos públicos, assim se faz por concurso público.

Na C.F/1988, existe o Estado regulador, o fiscalizador, o Estado que pune e o que assume papel de provedor das necessidades sociais básicas. No entanto, seja qual for o papel que o Estado assuma diante do cidadão, esse deve ser baseado no pressuposto da atuação de buscar gerar o bem comum, ou pelo menos é o que deveria ser.

Através da Constituição de 1988, buscou nortear a investidura em cargo público pelo instrumento do concurso público principalmente para sistematizar a contratação de servidores através de procedimentos técnicos democráticos que fossem de encontro com os princípios gerais da Administração Pública, contribuindo assim, para desfazer a imagem negativa do serviço público ao longo dos anos perpetuados.

De acordo com o caput do Artigo 37da C.F/1988 quando se estabelece a investidura em cargo público através de concurso fica evidenciada a preocupação com o princípio da publicidade; quando se determina a forma através de aplicação de provas visualiza-se a impessoalidade; quando se define o critério de escolha de acordo com a complexidade do cargo, fica evidente o princípio da eficiência; quando se condiciona todo o processo ao que a lei estabelecer, confirma-se o princípio da legalidade; e finalmente quando os demais princípios foram satisfeitos resta comprovado à moralidade de todo o processo.

Segundo Melo, (2005, p. 257) assegura que a Constituição buscou com o concurso público, de um lado, proporcionar a todos iguais oportunidades de disputar cargos ou empregos na Administração, de outro lado, impedir o ingresso sem concurso, ou ainda, mesmo que após aprovado em concurso, servidor aprovado para determinado cargo fosse investido em cargo com natureza distinta daquela para qual foi selecionado.

Já Meireles (2006, p. 434), é enfático quando diz que com o concurso se afastam os ineptos e os apaniguados que costumam tornar as repartições num espetáculo degradante de protecionismo e falta de escrúpulos de políticos que se alçam e se mantêm no poder leiloando cargos e empregos públicos.

Ainda nos incisos III e IV do Art. 37/CF, tem-se o estabelecimento do prazo de validade dos concursos e a necessidade do respeito à precedência na convocação de aprovados de concursos distintos para mesmo cargo. Assim sendo:

Art. 37...

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos, será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira;

Pode-se deduzir do inciso III do Artigo 37, que a Constituição se preocupou com a necessidade da Administração Pública de se planejar. Uma vez que visando a eficiência e a economicidade administrativa, a posse em cargos públicos decorrente de concursos não

necessariamente deveria ocorrer num momento único. Sendo o prazo de validade estabelecido, ficaria então a Administração, preparada para a convocação dos aprovados à medida que as necessidades surgissem e os recursos financeiros estivessem disponíveis.

Já para Carvalho Filho (2009, p. 606) “o concurso público tem validade para permitir a sua renovação e a candidatura de outros interessados”.

Quanto ao Inciso IV do Art. 37 da C.F/1988 que trata da precedência de convocação, Filho (2009), aduz que o regulamento veio para sanar o problema quanto ao hábito abusivo de algumas Administrações de abrirem novos concursos ou convocar candidatos para provimento de cargos mesmo havendo ainda aprovados no concurso anterior.

5 – NOMEAÇÕES EM COMISSÃO

No que tange à exceção de exigência de concurso público, conforme consta da parte final do Inciso II do Artigo 37 da Constituição, que diz que ficam “ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”, faz ali referência aos cargos comumente conhecidos como cargos de chefia ou cargos de confiança.

Esses por sua vez, ao contrário dos cargos preenchidos através de concursos públicos que tem ocupação permanente, possuem características transitórias podendo ser preenchidos e esvaziados a qualquer tempo.

Meirelles (2006, p. 419) melhora esse entendimento, ensinando que a instituição dos cargos comissionados é permanente, no entanto, “seu desempenho é sempre precário, pois quem os exerce não adquire direito à continuidade na função, mesmo porque a exerce por confiança do superior hierárquico, daí a livre nomeação e exoneração”.

O Inciso V do Art. 37, ainda traz a definição do tipo de atribuição no qual se podem designar cargos em comissão, senão veja:

Art. 37... 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.

Uma vez definida as atribuições como de direção, chefia e assessoramento, compreende-se a razão pela qual esses cargos costumam ser chamados de cargos de confiança, senão, pela relação de confiança existente entre eles e a autoridade nomeante.

6 – CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS

Como já citado anteriormente, a Constituição Federal além de permitir a contratação de servidores, via de regra, por concurso público, e em casos especiais, nomeações para cargos comissionados, também há a figura do contrato temporário.

Carvalho Filho (2009, p. 573) ressalta de forma clara, aspecto que vem elucidar de maneira definitiva a aplicabilidade do referido Inciso IX do Artigo 37, quando lembra que “tal dispositivo possui eficácia constitucional limitada. Isto é, a Constituição deixou estabelecido que a aplicação do dispositivo ficasse condicionada a edição de lei que viesse a esclarecer quais seriam os casos compreendidos como de excepcionalidade”. O autor ainda ressalta que sendo o dispositivo constitucional de eficácia limitada, o Ente Federativo que não tiver editado lei regulamentando tal situação e admitir servidores temporários “estará celebrando, dissimuladamente, mero contrato de trabalho, de modo que futuros conflitos deverão ser decididos na Justiça do Trabalho”. (CARVALHO FILHO, 2009, p. 574)

Esse por sua vez além de trazer como exigência de validade o fator tempo, quando o define como temporário, ainda se faz necessário comprovar que tal contratação seja baseada no pressuposto da necessidade excepcional de interesse público. Ou seja, não restando comprovado tais requisitos a contratação por tal instrumento estará caracterizada como ilegítima ou ilegal.

Melo (2005, p. 262) se lembra de que no âmbito da Administração Federal, “a definição de excepcionalidade como exige o dispositivo constitucional, está caracterizada nos casos previstos na Lei 8.745/93 e suas alterações posteriores”.

Apesar de ultimamente estar vivenciando o crescente aumento de concursos públicos, seja no âmbito da União, quanto nos demais entes federativos, as contratações temporárias ainda são recorrentes. Assim aduz grandes pensadores do ordenamento jurídico como Melo (2005), Meireles (2006) e Carvalho Filho (2009), quando lembram que a Lei Federal 8.745/93 desde sua edição foi constantemente renovada, sempre de forma a ampliar os casos definidos como excepcionais, a fim de que cada vez mais o dispositivo da contratação temporária sem concurso público viesse a ser utilizado. Tais fatos estão comprovados nas Leis 9.849/1999, 10.667/2003, 10.973/2004, 11.204/2005 e 11.458/2007.

Já no âmbito dos Estados Federados pode-se citar o caso do Estado de Goiás que regulamentou o dispositivo da contratação temporária através da Lei 13.664/2000, a qual além de

trazer os casos de excepcionalidade ainda estabelecia na redação original do Art. 1º o tempo de contratação limitado há um ano. No entanto, como aconteceu no âmbito Federal também aconteceu no Estado de Goiás, ou seja, a Lei 13.664/2000 também sofreu algumas alterações desde sua edição original.

A primeira alteração veio em 2001 quando aumentou o limite de tempo de contratação de um ano, para o limite de dois anos. Em 2003 a lei foi novamente alterada de forma que o mesmo Art. 1º passou a permitir que as contratações se dessem por um prazo de até três anos. Tal alteração somente em 2009, mediante ação direta de inconstitucionalidade de número 361-3/200 proposta pelo ministério público estadual e sentenciada pelo Tribunal de Justiça do Estado de Goiás foi considerada como inconstitucional, uma vez que como diz o próprio texto constitucional o caráter excepcional é indispensável e o lapso temporal de três anos estaria descaracterizando totalmente essa exigência.

A Lei 13.664/2000 ainda foi alterada pela Lei 15.564 e 15.623 de 2006 com a finalidade de acrescentar situações cujas contratações temporárias também seriam permitidas. E ainda, no último dia 13 de janeiro de 2010 o Governo do Estado editou a Lei nº 16.891/2010 que também teve por objeto alteração na Lei 13.664/2000, especialmente para introduzir mudanças em seu Art. 5º, que em sua redação original preceituava a proibição de recontração de pessoal anteriormente já contratado pelo Estado e que já tivessem ultrapassado o lapso temporal definido no Art. 1º. Com a alteração do Art. 5º trazida pela Lei nº 16.891/2010, cria-se exceção quanto à proibição de recontração, passando a permitir que pessoal anteriormente contratado pelo Estado pelo limite de tempo estabelecido no Art. 1º possa ser recontratado em novos processos simplificados desde que já tenham decorrido dois anos do último vínculo.

No caso do Estado de Goiás quanto às alterações da Lei 13.664/2000, restou clara a evidência de tentar aumentar o limite de tempo de contratação a fim de que se transformasse uma contratação a primeira vista excepcional e transitória em contratação de caráter duradouro e prolongado. No Estado de Goiás as contratações temporárias se dão principalmente no âmbito de órgãos que pela própria natureza de sua finalidade não apresentariam necessidades excepcionais e temporárias de mão de obra e sim necessidade permanente, como por exemplo, a contratação de professores e técnicos administrativos na Universidade Estadual de Goiás.

7 – CONTRATAÇÕES DE PROFESSORES E TÉCNICOS NO ESTADO DE GOIÁS

A Secretaria Estadual da Educação do Estado de Goiás, constantemente vem sendo noticiado pela imprensa que a justificativa para constante contratação temporária seja devido ao grande número de professores concursados da Secretaria que entram de licença das suas atividades e necessitam ser substituídos, afim de que não se prejudique os alunos das escolas estaduais pelo Estado afora. O quantitativo de contratações temporárias no âmbito da Secretaria Estadual da Educação não é pequeno, considerando que em 27 de novembro de 2007 foi editado pelo Governo do Estado o Decreto nº 6.690/2007 que veio definir o valor do montante limite para contratações temporárias para a Secretaria em R\$ 6.245.791,00 (seis milhões, duzentos e quarenta e cinco mil, setecentos e noventa e um real), para um quantitativo de 11.055 (onze mil e cinquenta e cinco) contratos temporários. Já em 22 de janeiro de 2009 o quantitativo de contratações temporárias no âmbito da Secretaria foi novamente aumentado em mais 34 (trinta e quatro) contratações, sendo agora nas áreas de Engenharia, Arquitetura, Direito e Informática, conforme Decreto 6.861/2009.

Quanto ao caso da Universidade Estadual de Goiás as informações se tornaram mais conhecidas. Em maio de 2008, quando a Gerencia de Desenvolvimento Gestão e Pessoas teve a oportunidade de realizar estudo por meio de pesquisa de campo junto aos servidores da Universidade, constatou-se que 80% (oitenta por cento) dos servidores pesquisados estavam vinculados a Universidade por meio de contrato temporário. O estudo permitiu ainda identificar que 65% (sessenta e cinco por cento) dos servidores pesquisados já estavam na Instituição a mais de dois anos, o que leva a entender que possivelmente grande parte dos servidores vinculados a Universidade Estadual de Goiás podem já ter extrapolado o limite legal de tempo para uma contratação temporária, conforme regulamenta a Lei 13.664/2000, em seu Art. 1º.

As contratações temporárias no âmbito da Universidade Estadual de Goiás também estão amparadas em Decretos editados pelo Governo do Estado a exemplo do que ocorre na Secretaria Estadual da Educação, conforme pode ser verificado nos Decretos 6.784/2008 que estipulou um limite de contratações no valor de R\$ 5.829.588,56 (cinco milhões oitocentos e vinte e nove mil, quinhentos e oitenta e oito reais e cinquenta e seis centavos) para os anos de 2008 e 2009 para cargos administrativos e docentes e o Decreto 6.961/2009 de 29 de julho de 2009 que aumentou o valor do Decreto 6.784/2008 em mais R\$ 405.768,48 (quatrocentos e cinco mil reais e setecentos e sessenta e oito reais e quarenta e oito centavos).

Outro fato recente que vem chamar a atenção para as contratações temporárias no Estado de Goiás, foi à notícia veiculada no site do Tribunal de Contas do Estado no dia 03 de

dezembro de 2009, de que o pedido do Ministério Público aquele Tribunal realizasse auditoria nas contratações temporárias no âmbito da Secretaria Estadual de Educação, uma vez que o Ministério Público havia recebido denúncias sobre a ilegalidade de possíveis contratações. No entanto, o Tribunal de Contas do Estado julgou por bem expandir a auditoria a todos os Órgãos do Estado sob a justificativa de estar tomando uma medida cautelar e preventiva de possíveis ilicitudes.

Foi observado através de auditoria realizada na UEG, que grande maioria dos seus contratos temporários esta vencido, assim sendo o Ministério Público recomenda ao Governo do Estado de Goiás fazer concurso público, para a substituição dos contratados por efetivos. Isso se faz necessário, mas o estado entende que, para a necessidade da continuidade do serviço prestado que não pode parar, ele mantém estes contratos ate realização do concurso. A Secretaria de Gestão e Planejamento (SEGPLAN) estuda a realização do concurso publico para 2014.

Com a expansão estratégica do governo na UEG, e por não ter um quantitativo suficiente de efetivos, se faz necessário que a Universidade contrate em caráter emergencial, com isso se justifica o numero expressivo de Contratos Temporários, o estado disponibiliza os recursos para fazer as contratações de caráter emergencial para atender a instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pode perceber, a Constituição de 1988 estabeleceu princípios claros na busca de moralização das relações de trabalho no âmbito da Administração Pública. No entanto, a letra da lei não pode ser considerada como algo puro, límpido e inquestionável. Até porque, sua aplicabilidade está subordinada ao poder discricionário dos governantes e estes por sua vez, estão subordinados aos projetos partidários que em muitos casos desnorream e tiram a independência de atuação do governante.

Nesse entendimento pode crer que se ainda existe no âmbito da Administração Pública, seja no ente Federal, nos Estaduais ou ainda nos Municipais algum tipo de desvirtuamento das formas de acesso a cargos públicos, se dá sob a consciência da ilegalidade e da imoralidade.

Foi possível ainda, visualizar que o desvirtuamento das normas contidas no Art. 37 da Constituição encontra seu ponto mais frágil na modalidade da contratação temporária. Talvez por ter concedido aos entes federativos a liberdade para o estabelecimento das regras específicas

para tal modalidade no âmbito de suas necessidades individuais, o que vêm permitindo a indiscriminada modificação das regras para as contratações, condicionadas aos interesses do momento.

Também não pode ser considerado perfeito os demais modelos de acesso a cargos públicos como o concurso público e a nomeação em comissão. O concurso público apesar de ser indiscutivelmente o modelo mais democrático por permitir que qualquer interessado possa pleitear um cargo público, a nosso entender não alcança sua eficácia no âmbito prático. Isso porque os processos seletivos não garantem que o escolhido para o cargo seja o que melhor poderia desempenhá-lo.

Já o modelo de nomeação em comissão pela sua própria característica talvez seja o menos questionável. Não por não possuir imperfeições, mas porque visa principalmente condicionar a escolha para o cargo, tendo unicamente o princípio da confiança da autoridade nomeante para com o escolhido e não outros princípios como o condicionamento da escolha a conhecimentos previamente verificados como na modalidade concurso e até mesmo na contratação temporária.

Como o objetivo deste artigo foi esclarecer as formas de acesso a cargos públicos na Universidade Estadual de Goiás, considera-se que o contrato temporário na UEG se faz necessário para a continuidade das atividades na universidade, conclui-se que o estado defende os contratos e busca junto a SEGPLAN a realização do concurso para breve, previsto acontecer em 2014.

Diante de tudo que restou explanado, alerta-se que talvez seja o momento para buscar uma reforma constitucional quanto aos ditames das formas e modos de acesso aos cargos públicos, visando buscar corrigir as falhas já perpetuadas e encontrar novas alternativas mais condizentes com a realidade atual dos entes federados e que torne a Administração Pública cada vez mais profissional, eficiente, democrática e acima de tudo moralizada.

REFERÊNCIAS

BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento: gestão e estratégia**. São Paulo: Editora Pearson Prentice Hall, 2006.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo 21ª ed.** Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro 32ª ed.** São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

MELO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo 20ª ed.** São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

TCE, site: <http://www.tce.go.gov.br/> Acessado em 05 de maio de 2013, 15 de junho de 2013.

CASA CIVIL, site: <http://www.casacivil.go.gov.br/> Acessado em 09 de maio 2013.

GABINETE CIVIL, site: <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/> Acessado em 09 de maio 2013.

UEG, site: <http://www.ueg.br/> Acessado em 17 de abril de 2013, 15 de junho de 2013, 21 de agosto de 2013, 10 e 28 de setembro de 2013, 15 de outubro de 2013;

LEGISLAÇÃO:

Constituição Federal do Brasil de 1.988.

Lei Federal nº 8.745/1993 de 09 de dezembro de 1993.

Leis Federal nº 9.849/1999 de 26 de outubro de 1999.

Lei Federal nº 10.667/2003 de 14 de maio de 2003.

Lei Federal nº 10.973/2004 de 02 de dezembro de 2004

Lei Federal nº 11.204/2005 de 05 de dezembro de 2005.

Lei Federal nº 11.458/2007 de 11 de março de 2007..

Lei nº 13.664 de 27 de julho de 2000 - Estado de Goiás

Lei 15.564/2006 de 16 de janeiro de 2006 - Estado de Goiás

Lei 15.623/2006 de 15 de março de 2006- Estado de Goiás

Lei nº 16.891/2010 de 13 de janeiro de 2010 - Estado de Goiás

Decreto 6.690 de 27 de novembro de 2007 – Estado de Goiás

Decreto 6.784 de 15 de agosto de 2008 – Estado de Goiás

Decreto 6.861 de 22 de janeiro de 2009 – Estado de Goiás

Decreto 6.961 de 29 de julho de 2009 – Estado de Goiás

Abstract: This article becomes important to show the population the means of access to positions in the institution. His subject is justified by the growing quest of the population wanting to be a public servant, with the current political and economic situation that crosses the

state through actions of Government at the University this becomes an attraction that is being played each day. This article discusses the forms of access to public office in the State University of Goiás are the public via commissioned and through simplified selection process (PSS) temporary contract bid to meet the administration. Account of its history since its creation time until the present, explains the main principles contained in the Federal Constitution of 1988 and other relevant legislation in relation to access to public office. Besides seeking to make a critical analysis of these forms of access to public office , contained in legislation , it also seeks to find instantiations of implementation and enforcement of that law provides , in particular clarifies the form of temporary contract in UEG on an emergency basis , and continuity of public service , as stated in our constitution . The method used in the research was through consultation documents on the RH of the institution and the relevant laws, sought information on the project that traces the planning of the institution (PDI) Institutional Development Plan. As for temporary hires in UEG will see that it is necessary for the fulfillment of the continuity of the public service, as stated in CF/1988, we expose the forms of access to public office in UEG according to law.

Keywords: Administration. Contest. Government.