

**PROJETO DE GUIA LEGISLATIVO: ELEMENTOS BÁSICOS COM RESPEITO AOS
SISTEMAS DE CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS**

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	2
1. CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS.....	2
1.1. Definição de "funcionário público", "funcionário de governo" ou "servidor público"	2
1.2. Abrangência.....	2
1.1.1 <i>Regime geral</i>	2
1.1.2 <i>Regimes específicos</i>	2
1.3. Mérito.....	2
2. DESENVOLVIMENTO DOS PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO.....	3
2.1. Etapas e prazos.....	3
1.1.3 <i>Etapas</i>	3
1.1.4 <i>Prazos</i>	3
2.2. Edital de convocação.....	3
2.2.1. <i>Conteúdo</i>	3
2.2.2. <i>Prazos</i>	3
2.2.3. <i>Divulgação</i>	4
2.2.4. <i>Acessibilidade</i>	4
2.3. Provas de conhecimento, entrevistas e análises de antecedentes.....	4
2.3.1. <i>Provas e entrevistas</i>	4
2.3.2. <i>Avaliação e atribuição de pontos</i>	4
2.3.3. <i>Análises de antecedentes</i>	4
2.3.4. <i>Meios de verificação</i>	4
2.4. Seleção.....	4
2.4.1. <i>Justificação de decisões</i>	4
2.4.2. <i>Critérios de seleção</i>	4
2.4.3. <i>Uniformidade nos critérios</i>	5
3. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS DOS PROCESSOS DE SELEÇÃO.....	5
4. IMPUGNAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS.....	5
4.1. Impugnação.....	5
4.1.1. <i>Mecanismos</i>	5
4.1.2. <i>Acessibilidade</i>	5
4.2. Medidas corretivas.....	5
4.3. Conseqüências e sanções.....	6
5. PESSOAL CONTRATADO A OUTROS TÍTULOS.....	6
5.1. Prevenção de utilização indevida de exceções.....	6
5.2. Prevenção de utilização indevida de nomeações interinas, temporárias ou transitórias.....	6
5.3. Cargos de livre nomeação.....	6
6. AUTORIDADES DIRIGENTES DOS SISTEMAS DE CONTRATAÇÃO.....	6
6.1. Existência.....	6
6.2. Atribuições e recursos.....	6
6.3. Mecanismos de coordenação, avaliação e acompanhamento.....	7
7. MECANISMOS E ÓRGÃOS DE CONTROLE.....	7
7.1. Mecanismos de controle.....	7
7.2. Órgãos de controle.....	7
7.3. Instâncias de controle externo.....	7
8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CAPACITAÇÃO.....	7
8.1. Servidores de admissão recente.....	7
8.2. Pessoal encarregado da administração dos processos de seleção.....	8

INTRODUÇÃO

O propósito deste guia é ajudar a estabelecer uma descrição panorâmica dos elementos básicos a serem incorporados às normas e medidas de um país determinado quanto à contratação de servidores públicos, com vistas ao cumprimento dos princípios consagrados na Convenção Interamericana contra a Corrupção (doravante denominada “Convenção”). Cumpre também salientar que este guia refere-se unicamente ao regime de contratação geral de funcionários públicos, respeitando-se o contexto constitucional de cada Estado, sem entrar em temas tais como níveis salariais, promoções, avaliações de desempenho, aposentadorias, pensões etc.

1. CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS

1.1. Definição de "funcionário público", "funcionário de governo" ou "servidor público"

Disposições que ofereçam uma definição de funcionário público, funcionário de governo ou servidor público para os efeitos de contratação por parte do Estado.¹

1.2. Abrangência

1.1.1 *Regime geral*

Disposições aplicáveis à generalidade dos servidores públicos.

1.1.2 *Regimes específicos*

Disposições específicas aplicáveis aos servidores públicos que poderiam talvez não estar incluídos no regime geral, entre eles:

- a) servidores de Poderes do Estado tais como o Legislativo e o Judiciário;
- b) servidores de órgãos de controle tais como a Controladoria-Geral, a Promotoria, o Ministério Público, a Procuradoria-Geral, a *Service Commision* ou outros equivalentes; e
- c) servidores que ocupam cargos públicos de alto escalão.

1.3. Mérito

Disposições que determinem explicitamente que a contratação dos servidores públicos será feita pela regra geral mediante um procedimento baseado no mérito.

¹ A Convenção Interamericana contra a Corrupção define esses servidores como “qualquer funcionário ou empregado de um Estado ou de suas entidades, inclusive os que tenham sido selecionados, nomeados ou eleitos para desempenhar atividades ou funções em nome do Estado ou a serviço do Estado em qualquer de seus níveis hierárquicos”.

2. DESENVOLVIMENTO DOS PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO

2.1. Etapas e prazos

1.1.3 Etapas

Disposições que desenvolvam os procedimentos de seleção por mérito, que requererão um concurso de títulos e prova de conhecimentos, que deverão compreender pelo menos as seguintes etapas:

- a) edital de convocação;
- b) prova de conhecimentos;
- c) seleção de candidatos;
- d) divulgação de resultados;
- e) mecanismos de impugnação e medidas corretivas.

1.1.4 Prazos

Disposições que determinem prazos claros e razoáveis para o cumprimento de cada uma das etapas do processo de seleção por mérito.

2.2. Edital de convocação

2.2.1. Conteúdo

Disposições que estabeleçam que constem do edital de convocação pelo menos:

- a) uma descrição das responsabilidades do cargo;
- b) os requisitos para ocupar as vagas anunciadas;
- c) os prazos para que os candidatos possam remeter o pedido de inscrição;
- d) os documentos que deverão acompanhar o pedido de inscrição;
- e) o formulário ou os formulários que deverão completar e acompanhar os mencionados pedidos de inscrição, se for o caso;
- f) o lugar e o endereço a que deverão ser enviados os pedidos de inscrição; e
- g) o telefone e o endereço de correio eletrônico a que os candidatos poderão dirigir-se caso necessitem qualquer esclarecimento.

2.2.2. Prazos

Disposições que determinem claramente os prazos para a publicação dos editais de convocação, os quais deverão observar antecedência suficiente com relação à data do início do concurso a fim de permitir uma ampla participação de candidatos, inclusive os que ainda não façam parte do serviço, nos casos de concursos abertos.

2.2.3. *Divulgação*

Disposições que estabeleçam a obrigatoriedade de dar ampla divulgação aos editais de convocação, inclusive a publicação pelos meios de comunicação de massa, entre eles a Internet.

2.2.4. *Acessibilidade*

Disposições que facilitem a apresentação de pedidos de inscrição por parte dos candidatos, seja eletronicamente, seja por outros meios.

2.3. Provas de conhecimento, entrevistas e análises de antecedentes

2.3.1. *Provas e entrevistas*

Disposições que estabeleçam a aplicação de provas ou exames de conhecimento e, quando for o caso, de entrevistas, a fim de determinar objetivamente a idoneidade dos candidatos para exercer com eficiência as funções atribuídas ao cargo.

2.3.2. *Avaliação e atribuição de pontos*

Disposições que estabeleçam claramente como serão atribuídos os pontos aos exames e entrevistas de maneira objetiva e transparente no processo.

2.3.3. *Análises de antecedentes*

Disposições que possibilitem verificar a probidade dos candidatos, tais como a análise de antecedentes.

2.3.4. *Meios de verificação*

Disposições que especifiquem meios de verificação tais como registros das provas realizadas e seus resultados bem como a manutenção em arquivo dos documentos analisados.

2.4. Seleção

2.4.1. *Justificação de decisões*

Disposições que explicitem medidas para sustentar as decisões tomadas nos processos de seleção por mérito, valendo-se de elementos que reflitam a maneira por que foram aplicados os fatores ou critérios de avaliação.

2.4.2. *Crítérios de seleção*

Disposições que assegurem que:

- a) o candidato selecionado seja o que tenha obtido a melhor avaliação nas provas realizadas para o preenchimento do respectivo cargo; e
- b) se evite a situação de conflitos de interesses ou nepotismo na seleção de candidatos.

2.4.3. *Uniformidade nos critérios*

Disposições que estabeleçam que em todas as etapas do processo de seleção, inclusive os períodos de prova, seja aplicado um critério uniforme a todos os candidatos.

3. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS DOS PROCESSOS DE SELEÇÃO

Disposições que estabeleçam a obrigatoriedade de dar a conhecer as decisões tomadas no decorrer da realização do processo de seleção por mérito, o que inclui a relação de candidatos não admitidos e os resultados da avaliação, de maneira que os interessados possam inteirar-se oportunamente dessas decisões e interpor os recursos cabíveis.

4. IMPUGNAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS

4.1. Impugnação

4.1.1. *Mecanismos*

Disposições que contemplem mecanismos de impugnação, seja pela via administrativa, seja pela via judicial, ou ambas, destinados a esclarecer, modificar ou revogar os atos substanciais que integram os processos de seleção por mérito, levando em conta o princípio do devido processo e garantindo uma tramitação oportuna, objetiva e imparcial dos recursos que venham a ser interpostos.

4.1.2. *Acessibilidade*

Disposições que estabeleçam que os mecanismos de impugnação sejam acessíveis também aos candidatos que ainda não fazem parte do serviço, nos casos de concursos abertos ao público.

4.2. Medidas corretivas

Disposições que determinem medidas corretivas nos casos em que se detectem irregularidades nos processos de seleção por mérito.

4.3. Conseqüências e sanções

Disposições que estabeleçam conseqüências e sanções em caso de descumprimento ou violação de disposições relativas ao procedimento de seleção por parte das autoridades ou funcionários a cargo de implementá-las.

5. PESSOAL CONTRATADO A OUTROS TÍTULOS

5.1. Prevenção de utilização indevida de exceções

Disposições que impeçam a possibilidade de se evitar o sistema de contratação por mérito mediante a utilização de exceções ambíguas na legislação tais como as adotadas “por necessidades do serviço”, “em virtude de urgência”, “transitoriamente”.

5.2. Prevenção de utilização indevida de nomeações interinas, temporárias ou transitórias

Disposições que estabeleçam medidas para evitar que se prolongue indefinidamente a permanência no serviço público de pessoas vinculadas por meio de nomeações de caráter interino, temporário ou transitório, que possam efetuar-se sem sujeição aos procedimentos fixados para a seleção por mérito que caberia aplicar para o preenchimento dos cargos por elas ocupados.

5.3. Cargos de livre nomeação

Disposições que assegurem que os empregos de determinada categoria da administração pública que, pela natureza de suas funções, deveriam ser incluídos na regra geral da seleção por mérito não sejam incluídos naqueles de livre nomeação, mas inseridos no quadro de empregos das entidades públicas, cujas nomeações sejam efetuadas em conformidade com os processos estabelecidos de seleção por mérito.

6. AUTORIDADES DIRIGENTES DOS SISTEMAS DE CONTRATAÇÃO

6.1. Existência

Disposições que especifiquem as autoridades dirigentes da regulamentação, administração, desenvolvimento ou supervisão dos sistemas de contratação de servidores públicos.

6.2. Atribuições e recursos

Disposições que dotem as autoridades dirigentes das atribuições ou competências que isso implica bem como dos recursos humanos, técnicos e financeiros necessários para cumprir integralmente as funções a elas atribuídas.

6.3. Mecanismos de coordenação, avaliação e acompanhamento

Disposições que possibilitem a coordenação entre as autoridades dirigentes bem como com uma contínua avaliação e acompanhamento.

7. MECANISMOS E ÓRGÃOS DE CONTROLE

7.1. Mecanismos de controle

Disposições que estabeleçam ou fortaleçam mecanismos de controle adequados para zelar pelo estrito cumprimento das normas de seleção de pessoal no serviço público.

7.2. Órgãos de controle

Disposições que determinem instâncias, autoridades ou órgãos de controle dos sistemas de seleção para a contratação de:

- a) servidores públicos em geral;
- b) servidores que poderiam não estar sob o regime de contratação geral, tais como:
 - i. servidores de poderes do Estado tais como o Legislativo e o Judiciário;
 - ii. servidores de órgãos de controle tais como a Controladoria-Geral, a Promotoria, o Ministério Público, a Procuradoria-Geral, a *Service Commision* ou outros equivalentes; e
 - iii. servidores que ocupam cargos públicos de alto escalão.

7.3. Instâncias de controle externo

Disposições que especifiquem as instâncias encarregadas do desenvolvimento do controle externo dos processos de seleção, que disponham de autoridade suficiente para tomar medidas preventivas e corretivas nos casos em que os processos de seleção não se ajustem às normas.

8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CAPACITAÇÃO

8.1. Servidores de admissão recente

Disposições que criem programas ou cursos de formação profissional para que os recém admitidos no serviço público conheçam seus deveres de probidade e as funções que a eles compete desempenhar.

8.2. Pessoal encarregado da administração dos processos de seleção

Disposições que criem programas ou cursos de capacitação para os encarregados da administração dos processos de seleção e vinculação ao serviço, com vistas a assegurar uma aplicação eficiente, objetiva e transparente do sistema.