

CARGOS EM COMISSÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

UMA PROPOSIÇÃO SOB A ÓTICA DA TEORIA BUROCRÁTICA À
CÂMARA DOS DEPUTADOS

CARGOS EM COMISSÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: UMA PROPOSIÇÃO SOB A ÓTICA DA TEORIA BUROCRÁTICA À CÂMARA DOS DEPUTADOS

Produto técnico apresentado pelo mestrando Yuri Raion de Jesus Ramos ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, sob orientação do docente Prof. Dr. Marcelo Henrique Pereira dos Santos, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

SUMÁRIO

Resumo 03

Contexto organizacional 04

Público-alvo da proposta 05

Descrição da situação-problema 05

Objetivos da proposta de intervenção 06

Diagnóstico e análise 07

Considerações Finais 11

Referências 12

Apêndice A 13

Apêndice B 15

RESUMO

Os cargos comissionados são estruturas funcionais autônomas que podem ser ocupadas por indivíduo preliminarmente sem vínculo com o órgão, mediante livre nomeação pela autoridade competente, desde que respeitados os princípios que regem a Administração Pública.

À luz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), o Supremo Tribunal Federal (STF) estabeleceu a tese com repercussão geral sobre o Tema nº 1.010, que trata a controvérsia relativa aos requisitos constitucionais para a criação de cargos em comissão, fixando entendimento que o número de cargos comissionados criados deve guardar proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os criar. Seu provimento, em geral, requer uma postura nomeante que combine certa confiança pessoal aos requisitos técnicos necessários ao exercício das suas atribuições. Isto é, o princípio da meritocracia e da eficiência igualmente devem estar presentes.

Este estudo investiga o desequilíbrio perceptível no quantitativo dos cargos em comissão na Câmara dos Deputados em relação ao número de servidores efetivos, considerando conjuntamente os princípios da teoria burocrática, na tentativa de verificar se essas nomeações se justificam pela especialização e qualificação técnica dos ocupantes. A metodologia adotada é classificada como qualitativa, mediante estudo de caso, tendo sido realizadas análises documentais de legislações, normas, dados do portal de transparência,

solicitações mediante Lei de Acesso à Informação e pesquisa bibliográfica.

Esta abordagem permitiu uma análise profunda sobre a estruturação dos cargos em comissão da Casa Legislativa em questão e a avaliação das práticas administrativas atualmente adotadas. Os resultados indicam um desequilíbrio entre o quantitativo de cargos em comissão e o número de servidores efetivos em exercício, além de não haver majoritariamente um requisito adequado de escolaridade para o exercício das atribuições estabelecidas por lei para aqueles.

A discussão revela que a disparidade quantitativa e qualitativa entre cargos comissionados e efetivos podem refletir práticas administrativas que favoreçam práticas patrimonialistas, contrariando a eficiência idealizada pela burocracia weberiana e requerida constitucionalmente, apontando para a necessidade de revisão dos processos de provimento dos cargos em comissão.

Apesar das limitações encontradas durante a execução da pesquisa, considerando a falta de acesso total às informações necessárias, mesmo com os mecanismos de transparência ativa e passiva utilizados, os resultados do estudo destacam a importância da realização de melhoramentos nos processos de nomeação, que visam contribuir para que os cargos em comissão sejam ocupados por indivíduos adequadamente qualificados em relação às atribuições estabelecidas em lei, refletindo em serviços públicos prestados com a qualidade almejada pela sociedade.

CONTEXTO

A gestão pública brasileira há muito tempo vem passando por um processo de reconfiguração. O debate sobre a crise do Estado e a necessidade de sua reconstrução iniciou-se na década de 80 nos países industrializados desenvolvidos e chegou ao Brasil nos anos 90. Buscam-se resultados realmente efetivos, a superação de questões patrimonialistas, a reparação do mau funcionamento do aparato estatal, o enfrentamento da questão burocrática e o alcance real da eficácia, efetividade e eficiência preconizadas na administração gerencial (SANTANA, 2012).

O modelo burocrático é um modelo organizacional que desfrutou de notável disseminação nas administrações públicas durante o século XX em todo o mundo. Este modelo é atribuído a Max Weber, pois o sociólogo alemão analisou e sintetizou suas principais características. O modelo também é conhecido na literatura inglesa como *progressive public administration* — PPA (HOOD, 1991), referindo-se ao modelo que inspirou as reformas introduzidas nas administrações públicas dos Estados Unidos entre os séculos XIX e XX, durante a chamada *progressive era*.

Desde lá o modelo burocrático foi experimentado com intensidades heterogêneas e em diversos níveis organizacionais, culminando com sua adoção no século XX em organizações públicas, privadas e do terceiro setor (SECCHI, 2009). Na Constituição de 1988, o artigo 37 passou a exigir que a nomeação para o provimento de cargos no serviço público se desse exclusivamente após aprovação em concurso público (BRASIL, 1988).

Entretanto, o mesmo artigo, incisos V e IX, respectivamente, abriu exceções possibilitando a contratação de servidores temporários e para os cargos em comissão sem concurso, sendo livres tanto a

nomeação ou exoneração a qualquer tempo (PAIVA, 2018).

A norma estabelecida para admissão no serviço público é o preenchimento de posições de caráter permanente por meio de concurso público, após a aprovação dos candidatos. É importante destacar que existem três modos principais de entrada: o primeiro é o concurso público, cujo objetivo é escolher os candidatos mais qualificados para desempenhar as atividades previstas, com base em critérios e regras bem delineados no edital, como, por exemplo, a pontuação mínima necessária nas avaliações escritas. Uma segunda via de acesso são as indicações para cargos em comissão. A terceira, por sua vez, é a contratação por tempo determinado. Essa modalidade deve respeitar as condições previstas na Constituição Federal, ou seja, só pode ser realizada em situações de excepcionalidade, na quais haja previsão em lei das funções/cargos, com tempo determinado, e cuja necessidade, ainda que temporária, seja de comprovado interesse público. Adicionalmente, é essencial que se determine um limite para a quantidade de candidatos aprovados em relação ao número de vagas disponíveis para cada cargo no concurso.

Embora haja liberdade na escolha de ocupantes para posições em comissão, é fundamental que tais cargos sejam ocupados por indivíduos com as qualificações apropriadas. Idealmente, essas nomeações deveriam recair sobre pessoas devidamente qualificadas e adequadas aos cargos. Além disso, é preciso lembrar que, segundo a legislação atual, as nomeações para cargos em comissão devem se limitar a funções de liderança, coordenação e assessoramento, de acordo com os critérios estabelecidos por lei. É também importante considerar que o número de servidores designados para esses cargos de nomeação livre deve ser o mais reduzido possível (DA SILVA MARTINS, 2015).

PÚBLICO-ALVO

A proposta se destina à Diretoria de Recursos Humanos da Câmara dos Deputados, à Diretoria-Geral, bem como à própria Mesa Diretora, órgãos que possuem competências relacionadas ao planejamento, coordenação, orientação, direção e controle das atividades administrativas da Casa, incluindo as relacionadas à gestão de pessoas, com o necessário poder para aprimorar as práticas de administração que conseqüentemente refletem na qualidade dos serviços prestados pelo órgão.

Os cargos comissionados são essenciais para o funcionamento da Administração Pública brasileira, servindo como pontes entre a administração pública e as necessidades políticas do momento. Esses cargos são definidos como posições de livre provimento, ocupados por profissionais nomeados diretamente por autoridades políticas, sem a necessidade de aprovação em concursos públicos.

É incontestável que as funções realizadas na Câmara dos Deputados têm sido continuamente aprimoradas nos últimos anos, visando fornecer um serviço legislativo de alta qualidade, que responda às expectativas daqueles que representam - o povo brasileiro. Com esse objetivo, torna-se essencial repensar e reajustar as estruturas de recursos humanos, o ativo mais valioso de qualquer instituição.

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Este estudo visa explorar a seguinte questão central: sob a ótica da teoria da burocracia, a desproporção dos cargos em comissão na Câmara dos Deputados em relação ao quantitativo de servidores efetivos é justificável pela especialização e adequada qualificação técnica dos seus ocupantes, em razão das necessidades organizacionais?

A pesquisa objetiva entender se a nomeação puramente discricionária, sem critérios técnicos e de especialização, seria a melhor forma de prover cargos, se está em consonância com a CFRB em relação a criação e implementação e, por fim, se há correlação entre as qualificações e os locais de lotação dos comissionados em questão, aplicados ao caso concreto da Casa Legislativa, considerando as exigências constitucionais e legais.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

Na Câmara dos Deputados, a nomeação de ocupantes de cargos em comissão, além do disposto no art. 37, inciso II da Constituição Federal, é fundamentada pela Lei 8.112, de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em seu art. 9º, inciso II.

Para regulamentar o provimento desses cargos, a administração da Casa Legislativa estabeleceu o Ato da Mesa nº 72, de 16 de setembro 1997, que dispõe sobre os cargos em comissão de Secretariado Parlamentar do Quadro de Pessoal da Câmara dos Deputados, e a Resolução nº 1, de 8 de fevereiro de 2007, que trata sobre os Cargos em Comissão de Natureza Especial do Quadro de Pessoal da Câmara dos Deputados.

A proposta tem como objetivo a atualização do Ato da Mesa nº 72/1997 e da Resolução nº 1/2007, para fins de aprimorar os procedimentos para provimento desses cargos. Para tanto, propõe-se o modelo descrito nos Anexos desta cartilha, que além de instigar o estabelecimento de diploma de curso superior ou habilitação legal equivalente para a ocupação dos cargos em questão, sugere o estabelecimento de critérios gerais para fins de seu preenchimento, como idoneidade moral e reputação ilibada, perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão para o qual tenha sido indicado, não enquadramento nas hipóteses previstas pela Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990, (Lei de Inelegibilidade) e a observância de processo seletivo promovido mediante ampla divulgação, com critérios objetivos de avaliação, assegurando a isonomia entre os interessados, a impessoalidade, a transparência e a publicidade das etapas, para, pelo menos, 50% da sua totalidade.

Considerando que a discricionariedade na nomeação de ocupantes dos cargos em comissão pelos detentores de mandatos eletivos constitui-se reflexo da legitimidade conferida pelo povo aos seus representantes, nada mais justo que os requisitos com relação aos impedimentos legais do indicado sejam equivalentes.

A estrutura proposta de nomeação e controle para cargos comissionados na Câmara dos Deputados demonstra uma tentativa de conciliar as demandas de uma burocracia racional-legal com as necessidades da prática administrativa, dinâmicas e em constante evolução, em um contexto político complexo.

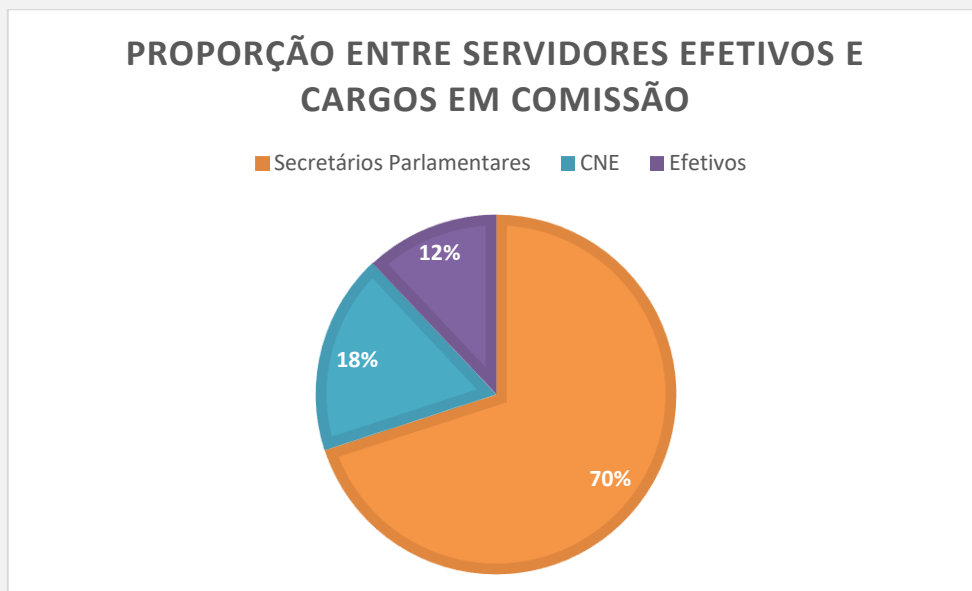
DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Segundo o Ato da Mesa nº 72, de 1997, os cargos em comissão de Secretariado Parlamentar têm por finalidade a prestação de serviços de secretaria, assistência e assessoramento direto e exclusivo nos gabinetes dos deputados para atendimento das atividades parlamentares específicas de cada gabinete, e não exigem uma formação específica para sua ocupação.

Já os Cargos em Comissão de Natureza Especial (CNE), por sua vez, conforme a Resolução nº 1, de 2007, têm por finalidade a prestação de serviços de assessoramento exclusivamente à Mesa e às Suplências, às Lideranças, às Comissões, à Procuradoria Parlamentar, à Ouvidoria Parlamentar, à Corregedoria Parlamentar, ao Centro de Estudos e Debates Estratégicos, ao Conselho de Ética e Decoro Parlamentar, à Liderança da Minoria no Congresso, à Secretaria da Mulher, à Secretaria da Juventude, à Secretaria da Transparência e aos órgãos administrativos da Casa, e, em geral, também não exigem formação específica. Para provimento de cargos de natureza especial nível CNE-07, é exigido diploma de curso superior. Para os níveis CNE-09, CNE-10, CNE-11, CNE-12, CNE-13, CNE-14, CNE-15, é exigido certificado de conclusão do nível médio.

Do total de 13.978 servidores em exercício na Câmara, em abril de 2024, apenas 12% correspondem a titulares de cargos efetivos, enquanto 88% ocupam posições de livre nomeação e exoneração.

Gráfico 1 – Percentual de servidores efetivos, secretários parlamentares e ocupantes de CNE.



Fonte: (<https://www.camara.leg.br/transparencia/recursos-humanos>)

A predominância de servidores comissionados pode minar a qualidade da burocracia ao reduzir a previsibilidade e a racionalidade das decisões administrativas, características essenciais do modelo weberiano. A falta de uma base sólida de servidores efetivos pode levar a decisões menos informadas e mais suscetíveis a influências externas, comprometendo a integridade e a capacidade de execução das políticas públicas (DAHLSTRÖM E LAPUENTE, 2010).

Além disso, uma alta proporção de comissionados pode facilitar a implementação rápida de novas políticas e a adaptação às mudanças políticas, porém, também aumenta os riscos de corrupção e ineficiência devido à falta de continuidade e experiência acumulada. Esta configuração poderia ser vista como um compromisso entre eficiência e flexibilidade, mas sem uma base firme de servidores efetivos, a eficiência a longo prazo pode ser prejudicada (HOOD E LODGE, 2017).

Em sistemas onde a proporção de comissionados é alta, há uma tendência de menor aderência às regras formais e um aumento na personalização do serviço público, o que pode contrariar os princípios de impessoalidade e hierarquia formal essenciais para a administração pública eficiente conforme idealizado por Weber (O'DONNELL, 1994)

Essa análise sugere que a estrutura atual da Câmara dos Deputados, ao enfatizar o emprego de comissionados em detrimento dos efetivos, possivelmente compromete tanto a

qualidade quanto a eficiência da gestão pública. A reformulação dessa proporção, por meio de políticas que fortaleçam o quadro de servidores efetivos e implementem critérios rigorosos para a nomeação de comissionados, pode contribuir para uma administração mais robusta e alinhada com os princípios de uma burocracia eficiente.

A falta de exigências educacionais para o cargo de Secretário Parlamentar, posto mais volumoso da Casa Legislativa, destoa do ideal burocrático e sugere uma flexibilidade que pode ser tanto pragmática quanto problemática. A ausência de critérios rígidos de escolaridade para determinados cargos comissionados pode comprometer a qualidade da administração pública, pois facilita nomeações baseadas mais em lealdade política do que em competência técnica.

Essa prática pode afetar negativamente a eficiência e a transparência da gestão pública. Embora a burocracia seja frequentemente criticada, sua estrutura é fundamental para a manutenção da ordem democrática e para a eficácia do governo (ABRÚCIO E LOUREIRO, 2018)

A partir do entendimento de que a especialização é fundamental para a capacidade institucional, sugere-se que a Câmara dos Deputados avalie a introdução de requisitos educacionais mais consistentes para todos os cargos comissionados, além de outros critérios objetivos para fins de preenchimento dos cargos em comissão estratégicos.

Isso não apenas alinharia a instituição mais estreitamente com o modelo burocrático

weberiano, mas também fortaleceria a integridade e a eficiência da administração pública, ao garantir que as nomeações sejam feitas com base na meritocracia e na qualificação profissional.

Gorski (2013) estudou exemplos de implementação bem-sucedida da meritocracia no serviço público e destacou o caso do Poder Executivo do Estado de Goiás. A administração adotou o projeto "Processo de Seleção por Capacitação e Mérito", instituído pelo Decreto Estadual nº 7.291, de 2011, que visa profissionalizar o serviço público e melhorar o atendimento e os serviços oferecidos pelos órgãos públicos à comunidade.

Outro exemplo foi o que ocorreu no Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte, onde a adoção de práticas meritocráticas na escolha de cargos de liderança e assessoramento começou em dezembro de 2010. Isso ocorreu após a primeira etapa do Planejamento Estratégico, resultando em uma reestruturação da organização, que incluiu a criação de unidades administrativas de apoio.

Essa reestruturação foi respaldada pela Lei Complementar Estadual nº 446/2010, publicada no Diário Oficial do Estado nº 12.344 de 30 de novembro de 2010, que estabeleceu a criação de cargos de comissão e funções gratificadas. Com o objetivo de aprimorar a efetividade organizacional, o departamento de Gestão de Pessoas iniciou a modernização de seus subsistemas, adotando critérios meritocráticos para o preenchimento desses cargos.

Assim, surgiu o projeto de Seleção para

Cargos de Provisão em Comissão de Gestor Público, fundamentado nos princípios de impessoalidade e publicidade. Desde dezembro de 2010, os processos seletivos são gerenciados pela Diretoria de Gestão de Pessoas, através da Gerência de Desenvolvimento Humano, com o propósito de atrair e reter talentos com base em critérios meritocráticos e melhorar a performance institucional em alinhamento com os objetivos estratégicos.

Alguns dos procedimentos adotados que poderiam ser aplicados à Câmara dos Deputados destacam-se o estabelecimento de requisitos de capacitação mais elevados para fins de provimento dos cargos, a realização de um processo seletivo misto ou interno, a ser definido de acordo com o perfil do cargo e o potencial humano disponível na organização, que utiliza como fonte um banco de talentos interno e os currículos recrutados do meio externo, a abertura oficial de um processo seletivo e a implementação de técnicas adicionais de análise de perfil.

No âmbito do Poder Judiciário, ocorre a limitação do percentual de ocupantes de cargo em comissão por não servidores efetivos, conforme disciplinado pela Resolução nº 88, de 8 de setembro de 2009, que pelo menos vinte por cento dos cargos em comissão da área de apoio direto à atividade judicante e cinquenta por cento da área de apoio indireto à atividade judicante deverão ser destinados a servidores das carreiras judiciárias.

Já no Poder Executivo, o Decreto nº 10.829, de 2021, estabelece que a Administração Pública destinará aos servidores

de carreira, no mínimo, 60% do total de cargos em comissão. Em outros entes federativos, como no Distrito Federal, por exemplo, a lei local reserva no mínimo 50% dos cargos aos efetivos, disciplinando o tema de acordo com suas peculiaridades.

O STF, em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade Por Omissão (ADO nº44), decidiu que a ausência de lei nacional para disciplinar as condições e os percentuais mínimos dos cargos em comissão que devem ser ocupados por servidores de carreira na administração pública não representa omissão dos Poderes.

Em vista disso, o intuito dessa pesquisa não é intervir na autonomia ou discricionariedade do Legislativo, mas sugerir práticas que possam alinhar a administração pública aos princípios de eficiência, impessoalidade e meritocracia. Esses princípios, quando efetivamente aplicados, fortalecem o caráter público e a qualidade da gestão, contribuindo para uma maior confiança da sociedade nas instituições públicas.

A manutenção de um alto número de cargos comissionados, especialmente quando não baseados em qualificação técnica ou mérito, pode comprometer esse ideal, introduzindo elementos de incerteza e potencial ineficiência no processo administrativo. Portanto, é recomendável que a Câmara dos Deputados considere a implementação de políticas que estabeleçam critérios para que o

provimento ocorra de forma que sejam atraídos candidatos com uma adequada qualificação técnica para o desempenho das atribuições do cargo.

Essa possibilidade de mudança estaria alinhada ao Planejamento Estratégico da Câmara dos Deputados, que atualmente está organizado em torno de sete diretrizes principais: Sintonia, Transparência, Interação, Qualidade das Leis, Fiscalização, Cidadania e Gestão. A diretriz nº. 7 tem como objetivo o aperfeiçoamento da gestão da Câmara dos Deputados e possui as seguintes linhas de atuação: (7.1) Aprimorar a governança, o processo decisório, as práticas de gestão e a cooperação entre as áreas; (7.2) Aprimorar a gestão da informação e intensificar a aplicação de práticas de gestão do conhecimento; (7.3) Assegurar a infraestrutura adequada e continuidade dos serviços, com foco em acessibilidade, sustentabilidade e segurança das pessoas, da informação e do patrimônio; (7.4) Promover a gestão de pessoas baseada em efetividade, ética, cooperação, desenvolvimento contínuo, equidade, mérito, responsabilidade socioambiental e saúde integral; (7.5) Melhorar a eficiência administrativa, a qualidade do gasto e a utilização dos recursos; (7.6) Ampliar o compartilhamento de serviços entre a Câmara e o Senado e a cooperação com parlamentos; (7.7) Fomentar a inovação no Poder Legislativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição do Brasil de 1988 foi promulgada em resposta aos desafios do período ditatorial, adotando uma gestão pública burocratizada, visando aprimorar a Administração. Contudo, ainda não conseguiu eliminar completamente as práticas ineficientes da época anterior. O ordenamento jurídico brasileiro é fundamentado nos princípios republicanos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, essenciais para uma administração adequada. A moralidade e a impessoalidade são vitais para garantir a integridade no serviço público. O princípio da eficiência requer a contratação de indivíduos qualificados para os cargos públicos, fundamentado no princípio da isonomia, que assegura a igualdade de acesso aos cargos através de concursos públicos, com os cargos em comissão sendo uma exceção que deve ser utilizada com razoabilidade. Apesar de um sistema burocrático que se alinha aos padrões racional-legais, a administração pública ainda mostra uma tendência ao exercício de um controle tradicional.

As nomeações dos cargos em comissão ainda enfrentam desafios significativos em garantir que as indicações sejam feitas baseadas em meritocracia e competência técnica. Os resultados da pesquisa apontam para a necessidade de revisão nos processos de provimento, sugerindo que as práticas de nomeação poderiam ser melhoradas por meio da introdução de critérios mais rigorosos e processos de seleção transparentes.

Isso inclui a possibilidade de reformas normativas para definir regras que contribuam para uma gestão mais eficiente e alinhada aos princípios de uma administração pública meritocrática. As mudanças propostas poderiam ajudar a garantir que os cargos comissionados sejam ocupados por pessoas adequadamente qualificadas, de acordo com as melhores práticas de gestão pública, além de estarem alinhadas ao Planejamento Estratégico da Casa.

REFERÊNCIAS

ABRÚCIO, Fernando Luiz. LOUREIRO, Maria Rita. **Burocracia e Ordem Democrática: Desafios contemporâneos e experiência Brasileira**. Brasil: IPEA: Enap, p.23. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>.

DAHLSTRÖM, Carl. LAPUENTE, Victor. **Organizing Leviathan: Politicians, bureaucrats, and the making of good government**. Cambridge. Cambridge University Press. p.2, 2017

DA SILVA MARTINS, Maria Aparecida. **Cargos em comissão na administração pública: limites a sua criação e utilização indevida**. Revista Controle: Doutrinas e artigos, v. 13, n. 1, p. 346-370, 2015.

GORSKI, André. **Meritocracia no Serviço Público: o uso da meritocracia para alcançar eficiência na gestão**. Artigos - Carreira - Administradores.com. 2013. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/meritocracia-no-servico-publico-o-uso-da-meritocracia-para-alcancar-eficiencia-na-gestao>>

HOOD, Christopher. **A public management for all seasons**. Public Administration, Royal Institute of Public Administration, v.69, p. 3 - 19. 1991

_____. LODGE, Martin. **The politics of public service bargains: reward, competency, loyalty-and blame**. Oxford: Oxford University Press, p. 109. 2006.

O'DONNELL, Guillermo. **Delegative Democracy**. Journal of Democracy, v.5, n.1, p. 55-69, 1994.

PAIVA, Eduardo Sávio de. **A administração pública: princípios e critérios constitucionais que regem a distribuição de cargos em comissão**. 2018. Disponível em: <http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/535/ARTIGO%20-REVISADO%20%28EDUARDO%29.pdf>

SANTANA, José Daniel de Jesus. **Improbidade administrativa: nomeação de servidor "comissionado" como forma de burlar o princípio do concurso público**. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3210, 15 abr. 2012

SECCHI, Leonardo. **Modelos organizacionais e reformas da administração pública**. Revista de administração pública, v. 43, p. 347-369, 2009.

Apêndice A

(MINUTA)

PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º, DE

Altera a Resolução nº 1, de 2007, que dispõe sobre os Cargos em Comissão de Natureza Especial do Quadro de Pessoal da Câmara dos Deputados e dá outras providências.

A Câmara dos Deputados resolve:

Art. 1º Fica acrescido o seguinte art. 9º à Resolução nº 1, de 2007, renumerando-se os seguintes:

“Art. 9 São critérios gerais para a ocupação de Cargo de Natureza Especial na Câmara dos Deputados:

I - diploma de curso superior, ou habilitação legal equivalente;

II - idoneidade moral e reputação ilibada;

III - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o CNE para o qual tenha sido indicado; e

IV - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.”

Art. 2º A Câmara dos Deputados deve providenciar, no prazo de 12 (doze) meses após a publicação desta Resolução, a adequação do seu pessoal às normas previstas nesta Resolução.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A eficiência da Administração Pública depende significativamente da capacidade, integridade e do alinhamento dos servidores públicos aos objetivos institucionais. A alteração proposta da Resolução nº 1, de 2007, visa instituir critérios mais rígidos para a ocupação de Cargos de Natureza Especial, contribuindo assim para a promoção de um serviço público mais qualificado e eficaz. A proposta em questão não resultará em um aumento de despesas; ao contrário, promoverá a racionalização e a otimização do emprego da mão de obra.

É incontestável que as funções realizadas na Câmara dos Deputados têm sido continuamente aprimoradas nos últimos anos, visando fornecer um serviço legislativo de alta qualidade que responda às expectativas daqueles que representamos, o povo brasileiro. Com esse objetivo, torna-se essencial repensar e ajustar as estruturas de recursos humanos, o ativo mais valioso de qualquer instituição. Não houve progresso significativo com relação ao tema nos últimos anos, pois de 2007 par cá, muita coisa mudou mas a norma permaneceu inalterada neste aspecto. Ainda persiste a falsa sensação de que funcionários comissionados executam trabalhos de baixa ou média complexidade, o que pode levar a vários impactos negativos para o cargo, como a sua desvalorização.

A inclusão do requisito de diploma de curso superior equivalente assegura, no mínimo, que os ocupantes dos cargos possuam a formação necessária para compreender e administrar complexidades associadas às suas responsabilidades. A exigência de idoneidade moral e reputação ilibada, por sua vez, reflete a necessidade de confiança pública naqueles que ocupam cargos de natureza especial. A proposição destes critérios é fundamentada na necessidade de assegurar que a ocupação dos CNE seja conduzida de maneira a promover não apenas a eficiência administrativa, mas também a confiabilidade e a responsabilidade pública. Esta mudança é um passo adiante na busca por uma administração em harmonia com os princípios de boa governança, respondendo diretamente às lacunas identificadas na análise do sistema atual de cargos comissionados.

.....
Sala das Sessões, em

Apêndice B

(MINUTA)

ATO DA MESA DIRETORA N.º, DE

Altera o Ato da Mesa nº 72, de 1997, e dá outras providências.

A MESA DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 61 da Resolução nº 30, de 1990, e no art. 4º da Resolução nº 46, de 2006,

RESOLVE:

Art. 1º Fica acrescido ao art. 5º do Ato da Mesa nº 72, de 1997, o seguinte inciso:

“VII – diploma de curso superior, ou habilitação legal equivalente”

Art. 2º Fica acrescido o seguinte art. 14 ao Ato da Mesa nº 72, de 1997, renumerando-se os seguintes:

“Art. 14. São critérios gerais para a ocupação do cargo de Secretariado Parlamentar na Câmara dos Deputados:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

II - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão para o qual tenha sido indicado;

III - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990; e

IV - observância de processo seletivo promovido mediante ampla divulgação, com critérios objetivos de avaliação, assegurando a isonomia entre os interessados, a impessoalidade, a transparência e a publicidade das etapas, para o preenchimento de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão definidos por este Ato.

Parágrafo único. Os ocupantes de cargos em comissão informarão imediatamente a superveniência da restrição de que trata o inciso III do caput à autoridade responsável por sua nomeação ou sua designação.

Art. 3º A Câmara dos Deputados deve providenciar, no prazo de 12 (doze) meses após a publicação desta Resolução, a adequação do seu pessoal às normas previstas nesta Resolução.

Art. 4º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Ato da Mesa Diretora visa aprimorar as normas reguladoras para a ocupação dos cargos de Secretariado Parlamentar na Câmara dos Deputados, promovendo a adequação dos critérios de seleção aos princípios da eficiência e moralidade, conforme delineado pelo ordenamento jurídico brasileiro e pelas melhores práticas de gestão de recursos humanos. A proposta em questão não resultará em um aumento de despesas; ao contrário, promoverá a racionalização e a otimização do emprego da mão de obra.

É incontestável que as funções realizadas na Câmara dos Deputados têm sido continuamente aprimoradas nos últimos anos, visando fornecer um serviço legislativo de alta qualidade que responda às expectativas daqueles que representamos, o povo brasileiro. Com esse objetivo, torna-se essencial repensar e ajustar as estruturas de recursos humanos, o ativo mais valioso de qualquer instituição. Não houve progresso significativo com relação ao tema nos últimos anos, pois de 1997 par cá, muita coisa mudou mas a norma permaneceu inalterada neste aspecto. Ainda persiste a falsa sensação de que funcionários comissionados executam trabalhos de baixa ou média complexidade, o que pode levar a vários impactos negativos para o cargo, como a sua desvalorização.

As alterações propostas buscam garantir que os ocupantes dos cargos em comissão possuam não apenas a qualificação acadêmica apropriada, mas também uma comprovada idoneidade moral e um perfil profissional compatível com as atribuições do cargo. Mediante a introdução de processo seletivo para preenchimento de pelo menos 50% dos cargos, objetiva-se assegurar uma seleção mais transparente e meritocrática, respeitando os princípios de isonomia, impessoalidade, transparência e publicidade, sem desconsiderar a discricionariedade política em indicar pessoas que representem os interesses políticos democraticamente eleitos pelo povo. Tais medidas são fundamentais para fortalecer a confiança pública na integridade e na eficácia da administração parlamentar, além de alinhar a Câmara dos Deputados às exigências contemporâneas por uma gestão pública mais qualificada e responsiva às demandas sociais.

.....
Sala das Sessões, em

Discente: Yuri Raion de Jesus Ramos

Orientador: Dr. Marcelo Henrique Pereira dos Santos

Universidade Federal do Vale do São Francisco

29 de maio de 2024

