

## Parecer

Trata-se de um questionamento formulado pela Diretoria da ADUSB acerca da legalidade do processo de seleção pública para contratação de servidores temporários aberto pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia por meio do Edital n. 001/2018.

Inicialmente, cumpre pugnar que a contratação de servidores temporários encontra-se prevista na própria Constituição Federal em seu art. 37, inc. IX, que expressamente possibilita a contratação por tempo determinado em situações temporárias de excepcional interesse público.

Art. 37...

...

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

Assim, o Estado da Bahia inicialmente regulamentou o assunto na Lei Estadual n. 6.677/94, que instituiu o regime jurídico único dos seus servidores e que destinou o Título VI, dos art. 252 a 256, para tratar dos servidores temporários.

Posteriormente, tendo em vista a evolução da própria Administração Pública e a necessidade de melhor regulamentar os institutos jurídicos, por meio da Lei Estadual n. 12.209, de 20 de abril de 2011, foi trazida uma regulamentação mais completa acerca do procedimento que deve ser adotado para a contratação de servidores temporários.

Assim, no artigo n. 152 passou a restar expressamente prevista a necessidade de realização um processo seletivo de provas ou de provas e títulos para a contratação de servidores temporários.

[Art. 151](#) - Rege-se por este Capítulo o processo seletivo destinado a recrutar pessoal para o desempenho de cargo,

emprego e função pública, na forma prevista na [Constituição Federal](#). [Ver tópico](#)

[Art. 152](#) - O processo seletivo será de provas ou de provas e títulos, guardada a razoabilidade quanto a sua valoração. [Ver tópico](#)

Nesse passo, o Estado da Bahia por meio do Decreto nº 15.805, de 30 de dezembro de 2014, regulamentou a Lei nº 12.209/2011, prevendo em seu art. 80 a obrigatoriedade da realização do processo de provas ou de provas e títulos nos processos seletivos para contratação de mais de 50 servidores.

Art. 80 - O processo seletivo simplificado abrangerá as etapas básicas de um concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza da função, com redução dos prazos para esse previsto, na forma estabelecida no ato convocatório.

§ 1º - Nas contratações de até 50 (cinquenta) pessoas, por categoria profissional e município, o processo seletivo simplificado poderá, excepcionalmente, adotar critério de avaliação curricular, submetida a sistema objetivo de pontuação, previamente divulgado em edital, e que contemple, entre outros fatores considerados necessários para o desempenho das atividades, a qualificação, experiência e habilidades específicas do candidato, fixados no ato convocatório.

§ 2º - É vedada a utilização de tempo no serviço público e tempo de exercício de função pública como critérios a serem pontuados na avaliação curricular, bem como critérios que sejam relacionados exclusivamente com a função em disputa.

Dessa forma, a dicção da lei estadual é clara no sentido de exigir a realização de provas na contratação de servidores temporários.

Tal exigência normativa encontra-se amparada na própria Constituição Federal, que no *caput* do art. 37 estabelece como princípios informativos da Administração

Pública o princípio da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte

Nesse passo, é de clareza solar que, no caso em baila, apenas se torna possível o cumprimento do princípio da legalidade, da moralidade e da impessoalidade com a realização de processos seletivos com a realização de pelo menos provas escritas.

Dessa maneira, ao se analisar o Edital da UESB n. 001/2018 observa-se que este afronta expressamente o princípio da legalidade, por não cumprir as exigências estabelecidas pela Lei Estadual n. 12.209, de 20 de abril de 2011 e pelo Decreto Estadual nº 15.805, de 30 de dezembro de 2014, quanto a necessidade de realização de provas escritas.

Assim, entende-se que não se torna possível a UESB realizar a contratação de servidores temporários por meio simplesmente da análise de currículos, haja vista a normatização e os princípios que regem o assunto.

Entrementes, importa observar que esta matéria fora levada ao conhecimento da Douta Procuradora Jurídica da UESB para emissão de parecer. Nesse passo, a eminente procuradora manifestou-se quanto a legalidade da realização do processo de seleção pública por meio de simples análise de currículo, haja vista que, segundo o seu entendimento, em razão da UESB possuir três campi e não se tratarem as 82 vagas da mesma categoria profissional estaria afastada a exigência de prova escrita para o certame.

Data máxima vênia, não merece prosperar este entendimento.

Com efeito, é sabido que a UESB é uma única autarquia estadual, não tendo os seus campi personalidade jurídica própria. Assim, ao se fazer uma seleção pública, esta é feita para a UESB, entidade única.

No que pertine à categoria profissional, data máxima vênua, também importa reconhecer que não subsistem os argumentos apresentados.

A categoria de técnico profissional da UESB é única, sendo inclusive, todos estes representados por uma única entidade sindical. Contudo, da mesma forma que a categoria profissional de professores integra diferentes classes, substituto, visitante, auxiliar, assistente, adjunto, titular e pleno, os técnicos profissionais também o podem.

Dessa maneira, identifica-se claramente que a seleção pública é para a contratação de uma única categoria profissional, por uma única entidade pública. Assim, na medida em que são previstas 82 vagas, impõe-se o reconhecimento da necessidade da seleção pública ser realizada com a presença de provas escritas.

Destarte, sobre o assunto, cumpre observar que o ordenamento jurídico deve ser observado como um todo. E nesse passo, o direito deve buscar ser um instrumento harmônico e coerente.

Por esta razão, no processo de interpretação das normas jurídicas, impõe-se conceder primazia aos princípios jurídicos, notadamente, aqueles que estão previstos na Carta Constitucional da República que, como sabido, é a norma fundamental do ordenamento jurídico e que deve ser respeitada por todos os demais instrumentos normativos.

Nesse passo, em sequência devem ser analisadas as leis, que compõem as chamadas normas jurídicas primárias, pois têm como fundamento direto a própria Constituição.

Apenas por último é que devem ser observados os Decretos, que se configuram dentro do direito, como uma norma jurídica secundária e, portanto, de menor importância, pois devem servir apenas para regulamentar as leis.

Dessa maneira, se pretender dar mais importância a um Decreto, do que a Lei Estadual ou a norma constitucional se configura como sendo um verdadeiro absurdo do ponto de vista jurídico.

Assim, repise-se que a Lei Estadual exige a realização de seleção pública para a contratação de servidores temporários e que esta Lei fora elaborada com o escopo de regulamentar uma norma constitucional e, portanto, com a necessidade de respeitar os princípios constitucionais que orientam o funcionamento da administração pública.

Nesse passo, se pretender por meio de uma interpretação extensiva de um Decreto Estadual, afrontar o quanto previsto na Lei Estadual e na Constitucional Federal, é uma medida administrativa que não se coaduna com os postulados jurídicos que devem nortear a atuação da UESB.

Assim, importa demarcar que a Lei Estadual n. 12.209/2011, que rege o assunto em momento nenhum possibilitou a Administração Pública realizar a contratação de servidores temporários por meio simplesmente de uma análise de currículo. Ao revés, de forma clara em seu art. 154 prevê a necessidade de serem respeitados os princípios constitucionais que regem a administração pública e veda a adoção de critérios que dificultem o controle e a fiscalização do processo seletivo.

**Art. 154** - O processo seletivo obedecerá aos princípios que regem a atividade administrativa, especialmente da legalidade, impessoalidade, isonomia, moralidade, publicidade e eficiência. [Ver tópico](#)

**Parágrafo único** - É vedada a adoção de critérios de recrutamento e avaliação que dificultem o controle e a fiscalização do processo seletivo.

Assim, ressoa clara a impossibilidade da UESB ampliar o quanto contido no Decreto Estadual e por meio dele pretender desconsiderar e afrontar a Lei Estadual e a Constituição Federal que disciplinam o assunto.

Nesse passo, diante da ilegalidade do edital, compreende-se que o mesmo deve ser anulado, haja vista que a manutenção do processo seletivo da forma prevista no Edital certamente dará ensejo a ações judiciais e punições a UESB.

Salvo melhor juízo,  
É o parecer.

Vitória da Conquista, 26 de janeiro de 2018.

Erick Menezes de Oliveira Junior  
OAB-BA n. 18.348