CONTRATAÇÕES, NOMEAÇÕES E DEMISSÕES: PROCEDIMENTOS EM INÍCIO DE MANDATO

Ana Paula Machado da Costa
Auditor Fiscal de Controle Externo[1]

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **2**
1 CONTRATAÇÃO DE PESSOAL POR PRAZO DETERMINADO **3**
1.1 CONCEITO E PREVISÃO NORMATIVA 3
1.2 REQUISITOS CONSTITUCIONAIS 5
1.2.1 Lei Autorizadora **5**
1.2.2 Tempo determinado **7**
1.2.3 Necessidade temporária **8**
1.2.4 Excepcionalidade do interesse público **10**
1.3 NATUREZA JURÍDICA DA CONTRATAÇÃO 10
1.4 HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA 11
1.5 O PROCESSO SELETIVO 12
2 NOMEAÇÕES PARA CARGOS EM COMISSÃO **12**
2.1 NEPOTISMO – A SÚMULA VINCULANTE Nº 13 DO STF 16
3 DEMISSÃO E EXONERAÇÃO **19**
CONCLUSÃO **22**
REFERÊNCIAS **23**

[1] O autor do texto é responsável pela revisão e pelos conceitos e opiniões emitidos.

INTRODUÇÃO

O início de mandato eletivo é período que desperta a atenção de todos, especialmente dos novos gestores públicos, que possuem o grande desafio de administrar a máquina pública.

Esse momento, caracterizado pelo clima de mudança na transmissão de governo e pela alta expectativa da população em ver iniciado os compromissos assumidos em campanha eleitoral, exige dos atuais governantes absoluto comprometimento e responsabilidade social com a gestão administrativa. Para tanto, torna-se imprescindível pautarem sua conduta observando os postulados básicos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, os quais norteiam a Administração Pública na consecução do atendimento ao interesse da coletividade.

Dentre as inúmeras atividades a serem desenvolvidas no início deste mandato, pelos novos Chefes do Poder Executivo e Presidentes das Casas Legislativas, como as de planejar, coordenar, dirigir, controlar e avaliar os diversos setores do serviço público, a que merece destaque, no presente estudo, diz respeito à organização funcional e composição do quadro de servidores da administração municipal, ou seja, ao conhecimento e acompanhamento efetivo da política de pessoal.

Neste contexto, de suma importância para o alcance dessa ação, a ciência das características e regras pertinentes aos procedimentos de ingresso e desligamento de pessoal no setor público.

Em linhas gerais, pode-se afirmar que o sistema constitucional vigente prevê como premissa básica para a investidura em cargo ou emprego público a prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos (BRASIL, 2009, art. 37, II). As exceções a esta regra estão estabelecidas no próprio texto constitucional, e constituem as chamadas nomeações para cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração (art. 37, II, *in fine*), e as contratações por prazo determinado, que visam atender a necessidade temporária e de excepcional interesse público (art. 37, IX). Estes três institutos são, portanto, meios de provimento de pessoal no serviço público. Por outro lado, quanto às formas de desligamento, tem-se, de modo generalizado, as figuras da exoneração e demissão.

O presente artigo tem como objetivo examinar as questões legais e constitucionais que envolvem as formas excepcionais de admissão de pessoal, como a contratação temporária e a nomeação para cargos em comissão, e as hipóteses de desligamento do servidor. Esclarece-se, desde já, que o instituto do concurso público não será aqui enfocado, pois esta matéria é apresentada com a devida profundidade em artigo específico exposto nesta apostila.

Será abordado, no primeiro momento, o significado da contratação temporária, destacando os seus requisitos e principais características, prosseguindo a análise da natureza jurídica e as hipóteses de incidência dessa modalidade de admissão. A seguir, abordam-se as nomeações para os cargos em comissão, com seus respectivos atributos, conferindo-se especial destaque à questão do combatido nepotismo, prevista na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal. No terceiro momento são feitas considerações gerais sobre a exoneração e demissão dos servidores públicos. Procura-se demonstrar, também, no desenvolvimento de todo o trabalho, o posicionamento doutrinário e jurisprudencial relacionado ao tema, destacando sempre o entendimento e a orientação deste Tribunal de Contas acerca da matéria.

1 CONTRATAÇÃO DE PESSOAL POR PRAZO DETERMINADO

1.1 CONCEITO E PREVISÃO NORMATIVA

Como se sabe, a regra geral para a investidura de pessoal em cargo ou emprego público é a submissão prévia a concurso público. A imposição da realização desta seleção prévia, que se concretiza por meio de provas ou de provas e títulos, está prevista no art. 37, II da Lei Maior. Dentre as hipóteses de exceção a esta regra constitucional, destaca-se neste primeiro capítulo a que permite a contratação de pessoal por prazo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, inserida no inciso IX do mesmo art. 37 da Constituição Federal. Eis o teor do referido dispositivo constitucional:

> Art. 37. [...] IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por prazo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Demonstrado, pois, onde reside o fundamento desta modalidade de contratação provisória, que prescinde do certame público de seleção, reputa-se interessante conceituá-la com apoio na doutrina. Neste intento, cita-se a lição Meirelles (2008, p. 419-420):

> Os contratados por prazo determinado são os servidores públicos submetidos ao regime jurídico especial da lei prevista no art. 37, IX, da Constituição Federal, bem como o regime geral da previdência social. A contratação só pode ser no tempo determinado e com finalidade de atender a necessidade temporária e de excepcional interesse público. [...] Fora daí, tal contratação tende a contornar a exigência de concurso público, caracterizando fraude constitucional.

Gasparini (2000, p. 143), por sua vez, conceitua os contratados temporários como sendo aqueles "que se ligam à Administração Pública, por tempo determinado, para o atendimento de necessidades de excepcional interesse público, consoante definidas em lei".

De forma genérica, portanto, a contratação temporária representa uma das formas de ingresso de pessoal no serviço público, independente de prévia aprovação em concurso, que objetiva suprir uma necessidade provisória, anômala e até mesmo emergencial, de excepcional interesse público.

Importante consignar, desde já, que os servidores admitidos no serviço público sob esse fundamento não ocupam cargos ou empregos públicos na estrutura da Administração, mas tão-somente exercem uma função pública. Neste sentido, há tempo este Tribunal de Contas deliberou sobre esta questão, conforme se extrai de trecho da decisão plenária nº 3211/02, oriunda do processo nº CON-02/04992990 (TCE/SC, 2009):

> [...] Lei Municipal disciplinará as hipóteses de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, de acordo com o art. 37, IX, da Constituição Federal. As hipóteses poderão abranger casos de doença de servidores ocupantes de cargos efetivos que prestam serviços essenciais nas áreas de educação e saúde. **Os servidores contratados por prazo determinado exercerão função pública para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, não podendo ocupar cargos efetivos vagos**. (Grifo nosso).

Feitas essas breves considerações, passa-se a seguir à análise dos pressupostos necessários à legitimação da contratação temporária de pessoal.

1.2 REQUISITOS CONSTITUCIONAIS

Da simples leitura do art. 37, inciso IX da Constituição, depreende-se que o legislador constituinte estabeleceu como requisitos necessários à contratação temporária os seguintes fatos: existência de lei prevendo os casos de contratação, tempo determinado, necessidade temporária e excepcionalidade do interesse público.

Desse modo, para que a contratação provisória se formalize em perfeita consonância com o ordenamento constitucional é imprescindível que estejam presentes todos esses requisitos, não bastando o preenchimento de apenas um ou de alguns desses pressupostos.

Portanto, examina-se, a partir de agora, cada uma dessas exigências.

1.2.1 Lei Autorizadora

A norma contida no inciso IX da Constituição Federal é clara ao dispor que "a lei estabelecerá os casos de contratação temporária".

Incumbe a cada ente federativo, portanto, editar suas próprias leis que regularão as contratações por prazo certo. No âmbito da União, a matéria é regida pela Lei nº 8.745/93[2](BRASIL, 2009), a qual estabelece as hipóteses e situações que ensejam esse tipo de contratação de pessoal. Os Estados e Municípios, por sua vez, também devem possuir suas respectivas leis, cujos efeitos surtem tanto para as contratações a serem efetuadas pelo Poder Executivo quanto pelo Legislativo.

A iniciativa da lei que dispõe sobre a contratação destes servidores, por força do art. 61, § 1º, II, "a" da Constituição Federal, é privativa do Chefe do Poder Executivo, assim, transpondo tal regra para o âmbito municipal, ela repousa sobre o Prefeito, cabendo à Câmara de Vereadores, nestes casos, basear-se em tal norma.

As referidas leis, ainda no âmbito municipal, devem estabelecer de forma objetiva as hipóteses e condições que evidenciem a situação de excepcional interesse público, não se admitindo que as situações sejam previstas de forma abrangente e genérica, tampouco se permitindo uma previsão lacônica, ensejando que os gestores públicos tenham que editar

[2] Lei Ordinária nº 8.745/93 (federal), alterada pela Lei nº 9.849/99, e posteriormente, pela Lei nº 10.667/2003.

posteriormente uma regulamentação específica para cada caso. Nesta direção, o Supremo Tribunal Federal assim consignou ao apreciar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3210-PR (BRASIL, 2009):

> CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO: CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA. C.F., art. 37, IX, da Lei 9.198/90 e Lei 10.827/97, do Estado do Paraná. I.- A regra é a admissão de servidor público mediante concurso público: C.F., art. 37, II. As duas exceções à regra são para os cargos em comissão referidos no inciso II do art. 37 e a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público: C.F., art. 37, IX. Nessa hipótese, deverão ser atendidas as seguintes condições: a) previsão em lei dos casos; b) tempo determinado; c) necessidade temporária de interesse público excepcional. II. – Precedentes do Supremo Tribunal Federal: ADI 1.500/ES, 2.229/ES e 1.219/PB, Ministro Carlos Velloso; ADI 2.125-MC/DF e 890/DF, Ministro Maurício Corrêa; ADI 2.380-MC/DF, Ministro Moreira Alves; ADI 2.987/SC, Ministro Sepúlveda Pertence. III. – A lei referida no inciso IX do art. 37, C.F., deverá estabelecer os casos de contratação temporária. **No caso, as leis impugnadas instituem hipóteses abrangentes e genéricas de contratação temporária, não especificando a contingência fática que evidenciaria a situação de emergência, atribuindo ao chefe do Poder interessado na contratação estabelecer os casos de contratação: inconstitucionalidade.** IV. – Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente. (Grifo nosso).

Interessante destacar também, que além das hipóteses de incidência da admissão, deve a lei estipular o prazo máximo da contratação, se há possibilidade de prorrogação do contrato, os direitos e deveres dos contratados, a vinculação previdenciária, remuneração, carga horária, critérios de seleção, dentre outros aspectos. Essa orientação, inclusive, é a conferida por esta Corte de Contas, consoante se verifica do prejulgado 1927, relativo aos autos de nº CON-07/00413340 (TCE/SC, 2009), cujo excerto reproduz-se a seguir:

> 1. A contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público é prevista pelo art. 37, IX, da Constituição Federal, que dispõe que a lei (local) estabelecerá em que situações poderá ser efetivada.
> 2. É de competência do respectivo Ente a edição de lei para regulamentar a norma constitucional, a qual deve dispor, entre outros, sobre as hipóteses e condições em que poderão ser realizadas admissões temporárias de pessoal para atender a necessidade de excepcional interesse público, o prazo máximo da contratação, a viabilidade de prorrogação ou não do contrato e sua limitação, bem como sobre a possibilidade de nova contratação da mesma pessoa, carga horária, remuneração, regime a que se submete a contratação, a obrigatoriedade de vinculação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), em face do art. 40, § 13 da Constituição Federal (redação da EC nº 20/98), direitos e deveres

> dos contratados, a forma e condições de admissão, critérios de seleção, a definição das funções que poderão ser objeto de contratação temporária, o número limite de admissões temporárias; os procedimentos administrativos para a efetivação das contratações.
> [...]
> 8. É de competência da Administração local a definição da forma e condições de remuneração do pessoal contratado por tempo determinado para atender a necessidade temporária de interesse público através da lei que regulamentar o inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, devendo a remuneração das funções ser informada no edital do respectivo processo seletivo.

Registra-se que esta Corte de Contas já deliberou sobre esta questão em diversas oportunidades, e, a título exemplificativo, faz-se referência ao Prejulgado nº 746, tangente ao processo nº TC-6601501/90 e Prejulgado nº 1826, pertinente ao processo nº CON-06/00243800[3].

1.2.2 Tempo determinado

O instituto jurídico da contratação temporária de pessoal no serviço público não admite a possibilidade de prazo indeterminado, pois se assim fosse permitido, estar-se-ia contrariando a sua própria essência, ou seja, o fundamento que justifica e ampara essa modalidade de admissão.

Assim, os contratos firmados pela Administração Pública com os agentes temporários deverão prever cláusulas com datas de início e término do acordo.

Com referência à necessidade de delimitação do prazo da contratação, Frederico Jorge Gouveia de Melo (2006, p. 66-67), reportando-se à lição de Adilson Abreu Dallari, assim consignou: "está absolutamente claro que não mais se pode admitir pessoal por tempo indeterminado, para exercer funções permanentes, pois o trabalho a ser executado precisa ser, também eventual ou temporário [...]".

[3] Os Prejulgados 746 e 1826 encontram-se disponíveis para consulta no site eletrônico do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (**www.tce.sc.gov.br)**

1.2.3 Necessidade temporária

A necessidade temporária deve ser entendida como aquela situação esporádica, efêmera, emergencial, e, ainda, extraordinária, que deve ser prontamente atendida sob pena de assim não fazendo, acarretar prejuízo ao interesse público.

Impende frisar, desde logo, que a necessidade da prestação do serviço que justifica a contratação é sempre temporária, não obstante a atividade a ser desempenhada no caso concreto, para atender o interesse público, ser de natureza transitória ou permanente.

Quanto a esta questão, inicialmente o Supremo Tribunal Federal se posicionou no sentido de que a contratação de pessoal para o exercício de "funções burocráticas, ordinárias e permanentes" não caracteriza a necessidade temporária de excepcional interesse público, havendo a necessidade da realização de concurso público para o seu desempenho (Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2987/SC[4]). Contudo, em posicionamento mais recente (Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3068/DF), a Corte Suprema adotou o entendimento de que a necessidade temporária se justifica tanto para o desempenho das atividades de caráter eventual como as de caráter regular e permanente, senão vejamos:

> AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI Nº 10.843/04. SERVIÇO PÚBLICO. AUTARQUIA. CADE. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL TÉCNICO POR TEMPO DETERMINADO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA ATIVIDADE ESTATAL. CONSTITUCIONALIDADE. ART. 37, IX, DA CF/88.
> O art. 37, IX, da Constituição Federal autoriza contratações, sem concurso público, desde que indispensáveis ao atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, quer para desempenho das atividades de caráter eventual, temporário ou excepcional, quer para o desempenho de atividades de caráter regular e permanente. A alegada inércia da Administração não pode ser punida em detrimento do interesse público, que ocorre quando colocado em risco o princípio da continuidade da atividade estatal.

Ainda sobre essa decisão, transcreve-se parte do voto do Ministro Eros Grau:

> [...] o inciso IX do art. 37 da CF não fez distinção entre atividades a serem desempenhadas em caráter eventual, temporário ou excepcional, e atividades de caráter regular e permanente, nem previu, exclusivamente, a contratação por

[4] ADI nº 2987/SC, Relator: Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 19/02/2004.

> tempo determinado de pessoal para desempenho apenas das primeiras, mas, amplamente, autorizou contratações para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público tanto numa quanto noutra hipótese, o que teria ocorrido na espécie, já que a norma impugnada visara suprir, temporariamente, enquanto não criado o quadro de pessoal permanente do CADE, a ser preenchido por meio de concurso público, a notória carência de pessoal da autarquia. Salientou-se, por fim, que a alegada inércia da Administração não poderia ser punida em detrimento do interesse público, que ocorre quando colocado em risco a continuidade do serviço estatal, como no caso.

Com relação à doutrina, dentre os autores que perfilham desse mesmo pensamento, destaca-se o renomado Mello (2007, p. 274) que assim leciona:

> A razão do dispositivo constitucional em apreço, obviamente, é contemplar situações nas quais ou a própria atividade a ser desempenhada, requerida por razões muitíssimo importantes, é temporária, eventual (não se justificando a criação de cargo ou emprego, pelo quê não haveria cogitar de concurso público), ou atividade não é temporária, mas o excepcional interesse público demanda que se faça imediato suprimento temporário de uma necessidade (neste sentido, "necessidade temporária"), por não haver tempo hábil para realizar concurso, sem que suas delongas deixem insuprido o interesse incomum que se tem de acobertar.

Neste mesmo pensar, Rocha, citada por Motta (2005), assim preleciona:

> Pode-se dar que a necessidade do desempenho não seja temporária, que ela até tenha de ser permanente. Mas a necessidade, por ser contínua e até mesmo ser objeto de uma resposta administrativa contida ou expressa num cargo que se encontre, eventualmente, desprovido, é que torna aplicável a hipótese constitucionalmente manifestada pela expressão "necessidade temporária". Quer-se, então, dizer que a necessidade das funções é contínua, mas aquela que determina a forma especial de designação de alguém para desempenhá-las sem o concurso e mediante contratação é temporária.

De forma isonômica, este Tribunal de Contas acolhendo o posicionamento do Pretório Excelso, em recente parecer emitido pela Consultoria Geral (nº COG-722/08), nos autos de nº CON-08/00526490[5], assim se manifesta:

> **Contratação de pessoal em caráter temporário. Excepcional interesse público.** O art. 37, IX, da Constituição Federal autoriza contratações de pessoal,

[5] O processo CON- 08/00526490 encontra-se em tramitação nesta Corte de Contas, estando o parecer de nº COG-722/08 acolhido pelo Ministério Público junto a este Tribunal.

> sem concurso público, desde que indispensáveis ao atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, quer para o desempenho das atividades de caráter eventual, temporário ou excepcional, quer para o desempenho das atividades de caráter regular e permanente. (Grifo do autor).

Neste contexto, como exemplos para melhor visualizar a questão, a necessidade temporária caracteriza-se em casos como os de calamidade pública, contratação de pessoal para combate a surtos endêmicos (atividades transitórias), suprir ausência de servidor concursado face à vacância do cargo – falecimento, aposentadoria, exoneração, demissão, etc., e afastamento temporário do servidor (atividades regulares e permanentes).

Portanto, a temporariedade não possui data de início ou fim, pois irá perdurar enquanto a necessidade da contratação for comprovada.

1.2.4 Excepcionalidade do interesse público

Além do tempo determinado e da existência da necessidade temporária para ensejar a realização da contratação do serviço, é necessário também que este seja de excepcional interesse público. Neste norte, Gasparini (2000, p. 144) assim enfatiza:

> A necessidade a ser atendida, além de temporária, há de ser de excepcional interesse público. Este não há de ser relevantíssimo, mas tão-só revelador de uma situação de exceção, de excepcionalidade, que pode ou não estar ligado à imperiosidade de um atendimento urgente.

A excepcionalidade se revela, pois, nas situações anômalas, emergenciais, transitórias, que necessitam do pronto atendimento do serviço para resguardar os interesses sociais.

1.3 NATUREZA JURÍDICA DA CONTRATAÇÃO

Há muito tempo se discute na doutrina sobre a natureza jurídica da contratação por prazo determinado a que alude o referido art. 37, IX da Constituição Federal, mormente com o advento Emenda Constitucional nº 19/98, que suprimiu a obrigatoriedade do regime jurídico único. Desse modo, estão os servidores contratados por prazo determinado sujeitos ao regime estatutário ou celetista?

Sem adentrar nas razões das discussões doutrinárias, pode-se afirmar que a natureza desta contratação é *sui generis*, ou seja, especial, uma vez que ela possui traços característicos de ambos os regimes – estatutário e celetista. A lei que irá regulamentar as hipóteses de contratação temporária poderá definir no âmbito de cada ente federativo o regime especial dos contratados temporários, se outra lei não dispor sobre a matéria.

Neste sentido, este Tribunal de Contas já assentou seu entendimento, conforme se extrai do prejulgado 1877, referente ao processo nº CON-06/00278514:

> Não é correto os servidores contratados por tempo determinado, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, serem regidos pelo estatuto dos servidores ou pela CLT, **devendo a lei respectiva de cada ente da federação determinar (a exemplo do que ocorreu no âmbito da União, com a edição da Lei n. 8.745/93) o regime 'especial' a que estarão submetidos esses servidores** contratados por tempo determinado para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público. (Grifo nosso)

Definida, pois, em linhas gerais, a natureza jurídica da contratação por prazo determinado, menciona-se a seguir algumas hipóteses que legitimam a sua realização.

1.4 HIPÓTESES DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

A título exemplificativo, seleciona-se abaixo alguns casos considerados de necessidade temporária de excepcional interesse público que autorizam a contratação provisória de pessoal no serviço público:

- ✓ Assistência a situações de calamidade pública (oficialmente decretadas);
- ✓ Combate a surtos endêmicos;
- ✓ Demais casos de aumento transitório de demanda de pessoal, cuja resolução é urgente, e não possa ser suprida pelo contingente dos servidores atuais;
- ✓ Ausência transitória de titular de cargo efetivo, quando o afastamento possa implicar prejuízo ao bom andamento do serviço – casos como de licenças, férias, vacância do cargo;
- ✓ Criação ou ampliação do quadro de pessoal, cuja necessidade é premente, até que se regularize a situação com a realização do devido concurso público.

1.5 O PROCESSO SELETIVO

Por fim, quanto à contratação por tempo determinado, interessante ressaltar que o recrutamento de pessoal deverá ser providenciado por meio de processo seletivo simplificado. Esse processo de escolha, também chamado de teste seletivo, consiste num procedimento mais célere e singelo que o tradicional concurso público e poderá ser dispensado em casos singulares, como são os casos das contratações para atender situações de calamidade pública.

No que concerne ao recrutamento de pessoal por meio de processo seletivo, este Tribunal de Contas já se manifestou por reiteradas vezes. Do repertório, como orientação, menciona-se novamente o prejulgado 1927, relativo aos autos de nº CON-07/00413340:

> [...]
> 3. Para contratação do pessoal por tempo determinado a Administração deve promover o recrutamento do pessoal mediante prévio processo seletivo público, simplificado, devidamente normatizado no âmbito da Administração e em conformidade com as disposições da lei local, através de edital ou instrumento similar que defina critérios objetivos para a seleção, e que contenha informações sobre as funções a serem preenchidas, a qualificação profissional exigida, a remuneração, o local do exercício, carga horária, prazo da contratação, prazo de validade da seleção e hipótese de sua prorrogação ou não, e outros, sujeito à ampla divulgação, garantindo prazo razoável para conhecimento e inscrição dos interessados, observada a disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros, bem como o limite de despesas com pessoal previsto pela LRF.
> 4. O edital do processo seletivo deve conter informações sobre o número de vagas a serem preenchidas mediante contratação temporária, as de preenchimento imediato e se for o caso, previsão de chamamento à medida que surgir a necessidade durante o período de validade do processo seletivo.
> [...]
> 7. A realização de processo seletivo constitui-se do meio próprio e regular para a habilitação de candidatos para contratação temporária no serviço público, tratando-se de ato vinculado para a Administração, razão pela qual é vedada a contratação de pessoas não-inscritas ou que tiveram sua inscrição indeferida.

2 NOMEAÇÕES PARA CARGOS EM COMISSÃO

O poder discricionário de que gozam os dirigentes municipais, tanto no âmbito do Poder Executivo como do Poder Legislativo, confere a estes prerrogativas no preenchimento dos cargos em comissão, também denominados cargos de confiança.

Como é cediço, a nomeação de servidores para o exercício de cargos comissionados prescinde da realização de concurso público, podendo o administrador público, sempre respeitando as regras constitucionais, escolher as pessoas que irão ocupar os cargos de confiança do quadro permanente da entidade pública.

A previsão constitucional da investidura dos cargos comissionados encontra-se no art. 37, inciso II, *in fine*, bem como no inciso V da Constituição Federal, a seguir transcrito:

> Art. 37 – [...]
> II – 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, **ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração**.
> [...]
> 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**. (Grifo nosso).

Da simples leitura do dispositivo acima, verifica-se que estes cargos são providos em caráter instável, ou seja, precário, pois são de livre nomeação e exoneração da autoridade nomeante. Destinam-se apenas ao exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento. E, ainda, devem ser preenchidos por servidores de carreira nos casos, nas condições e percentuais mínimos previstos em lei.

Da leitura da doutrina, cita-se a lição de Mello (1995, p. 29), o qual estabelece a noção de cargo em comissão da seguinte forma:

> Cargo em comissão, ou de provimento em comissão, é aquele predisposto, ou vocacionado, a ser preenchido por um ocupante transitório, da confiança da autoridade que o nomeou, e que nele permanecerá enquanto dela gozar. Por isso, diz-se que tais cargos são de livre provimento. Isto significa que a autoridade com poderes para preenchê-lo pode nomear pessoa de sua escolha. Não há, pois, concurso para provimento de cargo em comissão. Assim como é livre a

> nomeação, também é livre a exoneração, isto é, quem tem poder para preencher o cargo também o possui, para, à sua vontade, desligar dele o ocupante.
> [...]
> O fato de o cargo ser em comissão – atente-se bem – quer unicamente dizer que é predisposto a receber ocupante que nele não obterá fixidez. Sua permanência será sempre instável. Em conseqüência, é possível que alguém continue indefinidamente em um cargo em comissão – bastando para tanto que nunca seja desligado dele pela autoridade superior a cuja confiança deva responder –, sem que com isto ganhe qualquer direito à persistência no cargo. Juridicamente, o cargo em comissão não comporta qualquer garantia de permanência, porque é de confiança. O que pode ocorrer é a sucessão de autoridade que considerem o ocupante de um cargo de comissão como de confiança e por isso o mantenham nele. Exemplo típico de cargo em comissão é o de chefe de gabinete. A própria natureza dos serviços que se espera de quem trabalha em um gabinete exige absoluta confiança da autoridade superior. Os ocupantes de cargo em comissão são exoneráveis *ad nutum*.

Igualmente, fazendo ponderação sobre os cargos comissionados, extrai-se dos estudos de Ferreira Filho (1997, p. 241) a seguinte definição:

> Constituem cargos em comissão todos aqueles cujo preenchimento deve depender da confiança do nomeante para o bom andamento da administração. São, por isso, ditos também cargos em confiança. Tais cargos são aqueles que transmitem as diretrizes políticas, para a execução administrativa.

Observa-se, pois, que a confiança constitui uma das principais características para o provimento e exercício dos cargos comissionados. Desse modo, considerando que é a própria autoridade que seleciona e nomeia o servidor, e assim o faz em razão justamente deste elemento subjetivo, não há necessidade da exposição dos motivos que determinaram o ato de admissão.

De igual modo, não há necessidade da exposição das razões que ensejam a exoneração destes servidores, que pode ocorrer a qualquer momento por conveniência do administrador público. Neste contexto, também, não há que se falar em estabilidade para cargos desta natureza.

Por outro lado, não obstante a certa dose de discricionariedade no provimento dos cargos comissionados, a criação destes deve ocorrer somente para o exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento e devem ser preenchidos preferencialmente por servidores de carreira, consoante se depreende da parte final do inciso V do art. 37 da Constituição Federal. Desta forma, quando as atribuições dos cargos evidenciem atividades típicas, permanentes e contínuas

da Administração necessitam ser desempenhadas por servidores efetivos e os cargos, por conseguinte, providos mediante concurso público.

Neste contexto, Melo (2006, p. 49) destacando as palavras de Adilson Abreu Dallari, assim consignou:

> [...] há que se recriminar de forma veemente aquelas hipóteses em que o cargo em comissão é constituído como burla ao preceito constitucional da exigência de concurso público. Esses abusos, ainda que praticados pelo legislador, em nosso entender, são controláveis pelo Poder Judiciário. Se a Constituição referiu-se a cargos em comissão, da sua natureza extrai-se um conteúdo mínimo que não pode deixar de ser exigido. O legislador que o faça estará agredindo a Lei Maior, costeando seus limites, agindo, enfim, sem competência. É matéria, portanto, do controle de constitucionalidade das leis e, consequentemente, da alçada do Poder Judiciário.

Também deve ser observada que a criação dos cargos comissionados só pode ocorrer mediante a existência de lei específica e na quantidade imprescindível ao atendimento das reais necessidades da Administração Pública. Há que se atentar, ainda, que os cargos em comissão devem ser limitados ao mínimo possível, evitando-se abusos e submetendo-os a observação dos limites de gastos com pessoal previstos pela Lei de Responsabilidade Fiscal – Lei Complementar nº 101/00.

Neste sentido é a orientação deste Tribunal de Contas e como exemplo cita-se a decisão plenária nº 2334/04, proferida no processo nº CON – 04/02691326:

> 1. O arcabouço normativo pátrio, com apoio doutrinário e jurisprudencial, atribui a execução das funções típicas e permanentes da Administração Pública a servidores de seu quadro de pessoal, ocupantes de cargos efetivos – admitidos mediante concurso público, nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal – ou por ocupantes de cargos comissionados, de livre nomeação e exoneração. Contudo, deve-se atentar para o preceito constitucional inscrito no art. 37, inciso V, da Constituição Federal, segundo o qual os cargos em comissão são destinados exclusivamente ao desempenho de funções de direção, chefia e assessoramento, devendo ser criados e extintos pela lei local, na quantidade necessária ao cumprimento das funções institucionais do Órgão, limitados ao mínimo possível, evitando-se a criação desmensurada e sem critérios técnicos, obedecendo-se também aos limites de gastos com pessoal previstos pela Lei Complementar nº 101/00. [...]

Com relação às funções de confiança, verifica-se que a norma constitucional (art. 37, V) prevê expressamente que sejam desempenhadas exclusivamente por servidores efetivos do quadro permanente de pessoal da Administração, destinando-se, de forma semelhante aos cargos comissionados, somente ao exercício de funções de direção, chefia e assessoramento.

Comentando sobre as funções de confiança e fazendo um breve paralelo com os cargos de provimento em comissão, Meirelles (2008, p. 424) assim se manifesta:

> [...] Em face da EC 19, as *funções de confiança*, que só podem ser exercidas por servidores ocupantes de cargo efetivo, destinam-se, obrigatoriamente, apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento (CF, art. 37, V), que são de natureza permanente. Tal comando independe de lei, uma vez que o exame desse art. 37, V, revela que para as funções de confiança ele é de eficácia plena, ao reverso do que ocorre em relação aos cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, como ali está dito. Essas funções, por serem de confiança, a exemplo dos cargos em comissão, são de livre nomeação e exoneração. E têm sido chamadas de *funções comissionadas* ou de *funções gratificadas*. (grifo do autor)

Feitas estas breves considerações, com base na doutrina e jurisprudência coletadas, que demonstram clareza quanto à matéria, passa-se à análise do instituto do nepotismo.

2.1 NEPOTISMO – A SÚMULA VINCULANTE Nº 13 DO STF

Em se tratando de cargos em comissão, exsurge com extraordinária repercussão a figura do nepotismo, que no entender de Rigolin (2007, p. 10) consiste no:

> [...] modo como ultimamente se alude ao emprego e ao aproveitamento, no serviço público, de parentes de autoridades competentes para nomeá-los ou contratá-los sem o crivo do concurso público, mas apenas pelos laços de confiança pessoal e familiar, para ocupar cargos ou empregos em comissão.

Nepotismo no serviço público constitui sinônimo de favoritismo, apadrinhamento dos agentes públicos para com os seus parentes na ocupação de cargos comissionados e/ou funções de confiança, em dissonância, pois, à figura da impessoalidade. Neste sentido, acresce-se a definição de Oliveira Júnior (2005):

> Nomear pessoas levando em consideração critérios meramente subjetivos, tais como relações de parentesco, é o mesmo que lhes conceder privilégios, isto é, favorecê-las em relação aos demais. E favorecer alguém no âmbito da

> Administração Pública, em detrimento do interesse público, configura conduta imoral.

O combate ao nepotismo sempre existiu e recentemente foi reforçado com a Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal, editada em 29 de agosto de 2008. Eis o enunciado da Súmula:

> A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

Com efeito, a Súmula proíbe as duas modalidades de nepotismo, ou seja, o nepotismo direto e o indireto, este também chamado de nepotismo cruzado. O primeiro se perfaz na situação em que a nomeação recai sobre parente que está sujeito às ordens diretas da autoridade nomeante e o segundo se configura quando a nomeação incide sobre parente da autoridade servindo a outra autoridade, a qual de forma recíproca indica um parente seu para servir aquele.

Como se trata de Súmula Vinculante seu enunciado possui efeito obrigatório em relação a toda a Administração Pública, seja direta e indireta, federal, estadual e municipal. Desta feita, a partir da data de sua publicação, independente da existência de lei formal, os órgãos públicos devem rever os seus quadros de pessoal adequando os cargos em comissão e funções de confiança consoante este recente posicionamento da Corte Suprema.

A vedação à prática do nepotismo prevista na referida Súmula visa resguardar os princípios constitucionais da moralidade, impessoalidade e eficiência do serviço público, insertos no *caput* do art. 37 da Lei Maior.

Neste norte, o Supremo Tribunal Federal já deliberou, conforme se depreende da ementa do Recurso Extraordinário nº 579951/RN:

> ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. VEDAÇÃO NEPOTISMO. NECESSIDADE DE LEI FORMAL. INEXIGIBILIDADE. PROIBIÇÃO QUE DECORRE DO ART. 37, CAPUT, DA CF. RE PROVIDO EM PARTE. I – Embora restrita ao

> âmbito do Judiciário, a Resolução 7/2005 do Conselho Nacional de Justiça, a prática do nepotismo nos demais Poderes é ilícita. II – A vedação do nepotismo não exige a edição de lei formal para coibir a prática. III – Proibição que decorre diretamente dos princípios contidos no art. 37, caput, da Constituição Federal. IV – Precedentes. V – RE conhecido e parcialmente provido para anular a nomeação do servidor, aparentado com agente político, ocupante, de cargo em comissão.

Impende ressaltar, também, que a Súmula nº 13 exclui da vedação imposta a nomeação para cargos públicos dos chamados "agentes políticos[6]". Nesta esteira, a Corte Suprema decidiu ao apreciar o Agravo Regimental em Medida Cautelar em Reclamação nº 6650/PR:

> AGRAVO REGIMENTAL EM MEDIDA CAUTELAR EM RECLAMAÇÃO. NOMEAÇÃO DE IRMÃO DE GOVERNADOR DE ESTADO. CARGO DE SECRETÁRIO DE ESTADO. NEPOTISMO. SÚMULA VINCULANTE Nº 13. INAPLICABILIDADE AO CASO. CARGO DE NATUREZA POLÍTICA. AGENTE POLÍTICO. ENTENDIMENTO FIRMADO NO JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 579.951/RN. OCORRÊNCIA DA FUMAÇA DO BOM DIREITO. 1. Impossibilidade de submissão do reclamante, Secretário Estadual de Transporte, agente político, às hipóteses expressamente elencadas na Súmula Vinculante nº 13, por se tratar de cargo de natureza política. 2. Existência de precedente do Plenário do Tribunal: RE 579.951/RN, rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJE 12.9.2008. 3. Ocorrência da fumaça do bom direito.

Ademais, convém registrar que a Súmula Vinculante nº 13 teve como precedente a jurisprudência relativa às seguintes ações: Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1521-4, Mandado de Segurança nº 23.780-5, Medida Cautelar em Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 12-6, Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 12 e o Recurso Extraordinário nº 579951, todos apreciados no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

Anota-se, por oportuno, que o Tribunal de Contas Catarinense ainda não se manifestou sobre este tema, valendo, portanto, o entendimento que vem sendo firmado pela Suprema Corte.

Por fim, ressalta-se que eventual descumprimento aos preceitos instituídos na Súmula Vinculante nº 13 do STF poderá caracterizar ato de improbidade administrativa.

---

[6] Agentes políticos são aqueles aos quais incumbe a execução das diretrizes traçadas pelo Poder Público. São estes agentes que desenham os destinos fundamentais do Estado e que criam as estratégias políticas por eles consideradas necessárias e convenientes para que o Estado atinja os seus fins. (CARVALHO FILHO, 2007, p. 512)

3 DEMISSÃO E EXONERAÇÃO

No que tange às formas de desligamento de pessoal no setor público, verifica-se a existência dos institutos da demissão e exoneração.

Com efeito, ambas as modalidades possuem traços de igualdade, como o fato de promoverem o afastamento do servidor de suas atividades habituais no serviço, ensejando a vacância do cargo público, entretanto, não podem nem devem ser consideradas como sinônimos. O que difere a demissão da exoneração é, resumidamente, em singelas palavras, que o primeiro instituto possui um caráter de punição, de sanção, ou seja, torna-se obrigatório nos casos de o servidor incorrer em grave infração, assim definida em lei, enquanto que o segundo não se reveste deste caráter sancionador, reportando-se à dispensa do servidor por interesse deste ou da administração.

A respeito do tema, oportuno reproduzir a lição do renomado jurista Mello (2007, p. 294):

> Demissão é o desligamento do cargo com caráter sancionador. Corresponde a uma expulsão, aplicável nas hipóteses legalmente previstas. Não se confunde com exoneração. Exoneração é o desligamento sem caráter sancionador, e tanto pode ter lugar "a pedido" do servidor quanto *ex officio*, isto é, por deliberação espontânea da Administração, nos seguintes casos: (I) quando se tratar de desinvestir alguém de um cargo em comissão; (II) quando, em cargo de provimento efetivo e antes de completado o triênio para estabilidade, o servidor se revela inadequado ao cargo e a Administração o desliga depois de regular aferição de sua ausência de capacidade para permanecer; (III) quando, na avaliação periódica de desempenho, este haja sido considerado insatisfatório; (IV) quando o servidor, depois de nomeado e empossado, não entrar em exercício no prazo legal; (V) quando o servidor incorrer, de boa-fé, em acumulação proibida, sendo-lhe permitido optar pelo cargo em que deseja persistir.

Neste mesmo sentido, é o magistério de Di Pietro (2006, p. 585) ao comentar sobre o assunto:

> A **exoneração** não é penalidade; ela se dá a pedido ou *ex officio*, neste último caso quando se tratar de cargo em comissão ou, no caso de cargo efetivo, quando não satisfeitas as exigências do estágio probatório ou quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido (arts. 34 a 35 da Lei n. 8.112/90). Já a **demissão** constitui penalidade decorrente da prática de ilícito administrativo; tem por efeito desligar o servidor dos quadros do funcionalismo. (Grifo do autor)

Conjugando os ensinamentos acima, pode-se afirmar que a demissão simboliza reprimenda imposta pela Administração Pública, em face do comportamento inadequado do servidor, que incide em uma das hipóteses previstas em lei como grave infração disciplinar.

À exoneração, por seu turno, representa o desligamento do servidor por sua própria manifestação de vontade em desocupar o cargo público, ou pelo interesse da Administração Pública, motivo pelo qual a doutrina classifica a exoneração de duas espécies: a pedido ou *ex officio*. Quanto a esta classificação, por ser salutar, cita-se a lição de Carvalho Filho (2007, p. 576):

> A exoneração admite ainda uma subdivisão: pode ser a pedido ou ***ex officio***. Na primeira é o servidor que manifesta seu interesse em sair do serviço público e desocupar o cargo de que é titular. A exoneração ***ex officio***, ao revés, implica a iniciativa da Administração em dispensar o servidor.
> Logicamente, a Administração não é inteiramente livre para promover a exoneração ***ex officio***. Poderá fazê-lo em três casos:
> a) quando o servidor, ocupante de cargo efetivo, não satisfizer as condições do estágio probatório;
> b) quando esse mesmo servidor, tendo tomado posse, não entra em exercício no prazo legal; e
> c) a juízo da autoridade competente, no caso de cargo em comissão. (grifos do autor)

Observa-se, pois, que o instituto da exoneração pode alcançar tanto os servidores titulares de cargo efetivo como os ocupantes de cargo em comissão, e deve se aperfeiçoar para àqueles, no caso de não atenderem as exigências do estágio probatório, ou por ocasião de já estando empossado, não entrarem em exercício no tempo hábil, e, para estes, admite-se em qualquer ocasião, pois a própria natureza dos cargos que são titulares pressupõe a livre exoneração, nos termos da Constituição Federal[7].

---

[7] Art. 37 - [...]

II – 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, ressalvadas as nomeações para **cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração**. (grifo nosso)

Ressalta-se, ainda, neste contexto, a existência de outra hipótese de exoneração de servidores não estáveis, titulares de cargo efetivo, qual seja, a prevista no art. 169, §§ 3º e 4º da Constituição Federal[8]. Esta exoneração é cabível quando restarem insubsistentes a adoção das providências administrativas para adequar as despesas de pessoal aos limites fixados na Lei de Responsabilidade Fiscal[9].

Outra hipótese de exoneração que também impõe ser citada refere-se aos agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias que não atendam os pressupostos específicos para o desempenho de suas funções. O fundamento normativo deste caso reside na Emenda Constitucional nº 51/2006, que introduziu o § 6º ao art. 198 da Carta Federal[10].

Faz-se necessário esclarecer, aliás, que nas hipóteses de incidência de exoneração *ex officio* e nos casos de demissão, é imprescindível a realização de processo administrativo, assegurando ao servidor o direito a ampla defesa. Como é sabido, o direito a ampla defesa representa garantia constitucional que em hipótese alguma pode ser relegada pela Administração Pública, devendo ser compulsoriamente observada e respeitada, nos termos do art. 5º, inciso LV da Lei Maior, que assim preceitua: "aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com meios e recursos a ela inerentes".

---

[8] Art. 169 - A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar. [...]

§ 3º- Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, durante o prazo fixado na lei complementar referida no *caput*, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adotarão as seguintes providências:

I – redução em pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança;

II – exoneração dos servidores não estáveis.

§ 4º - Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida neste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que o ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal. [...]

[9] Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 (federal). A referida norma fixa os limites para gastos com despesas de pessoal no percentual de 50% para a União e 60% para Estados e Municípios, percentuais estes incidentes sobre as respectivas receitas correntes (art. 19).

[10] Art. 198 – [...]

§6º - Além das hipóteses previstas no § 1º do art. 41 e no § 4º do art. 169 da Constituição Federal, o servidor que exerça funções equivalentes às de agente comunitário de saúde ou de agente de combate às endemias poderá perder o cargo em caso de descumprimento dos requisitos específicos, fixados em lei, para o seu exercício."

Comentando sobre a ampla defesa, o jurista Portanova (2001, p. 160) assim enfatiza: "[...] não é uma generosidade, mas um interesse público. Para além de uma garantia constitucional de qualquer país, o direito de defender-se é essencial a todo e qualquer Estado que se pretenda minimamente democrático".

Neste mesmo esteio é o posicionamento de Meirelles (2008, p. 473) no que concerne ao direito à ampla defesa:

> Por *ampla defesa*, no caso, deve-se entender a vista do processo, como a faculdade de resposta e de produção de provas contrárias à acusação. [...] O essencial é que se conceda ao acusado a oportunidade de ilidir a acusação, com observância do devido processo legal, sem o quê a punição administrativa é nula, por afrontar a garantia constitucional da ampla defesa [...] (grifo do autor)

Traçado, portanto, o panorama relativo às características gerais destes dois institutos, arremata-se este tema afirmando que os dirigentes municipais, no exercício do seu *munus publico*, devem promover a ruptura do vínculo laboral do servidor, utilizando-se da demissão ou exoneração, atendendo as hipóteses e condições previstas em lei, respeitando sempre os princípios da ampla defesa e do contraditório insertos na Constituição Federal.

CONCLUSÃO

A guisa de conclusão, anota-se que a gestão dos novos administradores públicos deverá seguir e respeitar todas as normas que legitimam a realização das contratações de pessoal por prazo determinado, as nomeações para os cargos em comissão, bem como as demissões e exonerações dos servidores públicos.

A contratação temporária, forma excepcional de ingresso no serviço público sem o prévio concurso público, deve ser efetuada de acordo com a norma constitucional do art. 37, IX, da Lei Maior, quando presente certos requisitos básicos como a obrigatoriedade de lei do respectivo ente federado, o tempo determinado, a necessidade que há de ser temporária e a excepcionalidade do interesse público.

O preenchimento dos cargos comissionados (art. 37, II e V da CF), que também prescinde do concurso público, caracteriza-se pela livre nomeação e exoneração e destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. Nas situações em que as atribuições dos cargos comissionados evidenciem o desempenho de atividades meramente típicas, permanentes e contínuas da Administração Pública, estas devem ser exercidas por servidores efetivos e os cargos providos mediante concurso público.

As funções de confiança, por sua vez, também se destinam às atribuições de direção, chefia e assessoramento, devendo ser exercidas exclusivamente por servidores públicos titulares de cargos efetivos.

Dentre as limitações impostas à nomeação dos ocupantes de cargos comissionados e às funções de confiança, encontra-se a figura do nepotismo, conduta expressamente vedada pela recente Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal. A referida Súmula combate tanto o nepotismo direto quanto o indireto (nepotismo cruzado).

Os institutos da demissão e exoneração também são extremamente importantes, na medida em que ensejam o desligamento do servidor de suas atividades públicas. A demissão está sempre ligada à idéia de sanção, ao passo que a exoneração não constitui penalidade, podendo ocorrer a pedido ou de ofício pela Administração nos casos previstos em lei. Nestes procedimentos de ruptura do vínculo laboral do servidor com a Administração Pública devem sempre ser observados os princípios do contraditório e da ampla defesa, garantias constitucionais asseguradas a todos os cidadãos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 02 fev. 2009.

BRASIL. **Lei nº 8745, de 9 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8745cons.htm>. Acesso em: 02 fev. 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3210-PR.** Relator: Ministro Carlos Velloso. Brasília, DF, 11 de novembro de 2004. Disponível em <http://www.stf.jus.br/ >. Acesso em: 04 fev. 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3068/DF.** Relator: Ministro Marcos Aurélio. Brasília, DF, 25 de agosto de 2004. Disponível em <http://www.stf.jus.br/ >. Acesso em: 04 fev. 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental na Medida Cautelar na Reclamação nº 6650/PR.** Relatora: Ministra Ellen Gracie. Brasília, DF, 16 de outubro de 2008. Disponível em <http://www.stf.jus.br/ >. Acesso em: 04 fev. 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 579951/RN.** Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 20 de agosto de 2008. Disponível em <http://www.stf.jus.br/>. Acesso em: 04 fev. 2009.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 17. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Regime dos servidores da administração direta e indireta**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

MELO, Frederico Jorge Gouveia de. **Admissão de pessoal no serviço público:** procedimentos, restrições e controles. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

MOTTA, Fabrício. A contratação de pessoal por prazo determinado pela administração pública vista pelo Supremo Tribunal Federal. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 10, n. 972, 28 fev. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8045>. Acesso em: 12 dez. 2008.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito administrativo**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA JÚNIOR, Antônio de Pádua. Combate ao nepotismo. Resolução nº 7/2005 do Conselho Nacional de Justiça. **Jus Navigandi**, Teresina, v.. 10, n. 888, 8 dez. 2005. Disponível em: <HTTP://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7671>. Acesso em: 02 fev. 2009.

PORTANOVA, Rui. **Princípios do processo civil**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

RIGOLIN, Ivan Barbosa. Sobre o *nepotismo*. Uma reflexão sobre moralidade e moralismo. **Fórum Administrativo – Direito Público – FA**, Belo Horizonte, v. 7, n. 80, out. 2007.

SANTA CATARINA. Tribunal de Contas. Consulta. **Processo nº CON-02/04992990.** Relator: Auditor José Carlos Pacheco. Florianópolis, 04 de dezembro de 2002. Disponível em: <www.tce.sc.gov.br>. Acesso em: 02 fev. 2009.

SANTA CATARINA. Tribunal de Contas. Consulta. **Processo nº CON-07/00413340.** Relator: Conselheiro Moacir Bertoli. Florianópolis, 18 de dezembro de 2007. Disponível em: <www.tce.sc.gov.br>. Acesso em: 02 fev. 2009.

SANTA CATARINA. Tribunal de Contas. Consulta. **Processo nº CON-06/00278514.** Relator: Conselheiro César Filomeno Fontes. Florianópolis, 04 de junho de 2007. Disponível em: <www.tce.sc.gov.br>. Acesso em: 02 fev. 2009.

SANTA CATARINA. Tribunal de Contas. Consulta. **Processo nº CON-04/02691326.** Relator: Conselheiro José Carlos Pacheco. Florianópolis, 30 de agosto de 2004. Disponível em: <www.tce.sc.gov.br>. Acesso em: 02 fev. 2009.