



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ADVOCACIA GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Procedência: Gabinete da Exma. Sra. Advogada-Geral Adjunta, Dra. Ana Paula Muggler Rodarte

Interessada: Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais - PRODEMGE

Número: 16.428

Data: 17 de fevereiro de 2022

Classificação Temática: Contratação temporária. Administração Indireta. Entidades de Direito Privado.

Precedentes: Parecer AGE/CJ nº 15.231, de 09 de janeiro de 2013; e Nota Jurídica AGE/CJ nº 5.053, de 09 de julho de 2018.

Ementa:

DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA. ENTIDADES DE DIREITO PRIVADO INTEGRANTES DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA ESTADUAL. REGIME JURÍDICO HÍBRIDO. ARTIGO 37, INCISO IX, DA CR/88. DESNECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO ATRAVÉS DE LEI. ATENDIMENTO AOS REQUISITOS PREVISTOS NA NORMA CONSTITUCIONAL. CONSIDERAÇÕES.

A contratação para atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público, por entidades de direito privado integrantes da administração indireta estadual, é cabível, ainda que inexistente norma regulamentadora, em razão do regime jurídico diferenciado a que se submetem.

Para tanto, faz-se necessário o cumprimento dos requisitos genéricos previstos no artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal.

Referências normativas: Artigo 37, inciso IX, da CR/88; Lei nº 23.750/2020; artigos 126 e 128 da Lei nº 11.406/1994; e artigos 443 e 445 da CLT.

RELATÓRIO

1. Cuida-se de expediente encaminhado à AGE pelo Exmo. Sr. Presidente da Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais - PRODEMGE, por meio do qual indaga sobre a possibilidade de utilização de processo seletivo para a contratação temporária de empregados.
2. Informa que o último concurso realizado pela entidade foi homologado em 2011

e, desde a expiração de sua validade, um grande número de empregados se desligou da Companhia. Acrescenta que está sendo elaborado novo Plano de Carreiras “com o objetivo de fomentar a valorização e retenção de talentos e de bons profissionais.”

3. Diante da complexidade desse processo e da proximidade do período eleitoral, cogita a contratação com base no disposto no artigo 37, inciso IX, da CR/88.
4. Acrescenta que a MGS (Minas Gerais Administração e Serviços S.A.) utiliza o processo seletivo simplificado para a contratação de empregados.
5. À vista do exposto, formula os seguintes questionamentos:
 1. A PRODEMGE pode utilizar-se do Processo Seletivo Simplificado para a contratação de empregados?
 2. Quais condições deverão ser observadas pela PRODEMGE para a realização de concurso público via Processo Seletivo Simplificado?
 3. Considerando-se que serão realizadas eleições no ano de 2022, existe alguma limitação temporal na legislação para a realização de concurso público via Processo Seletivo Simplificado?
 4. Os empregados eventualmente aprovados no Processo Seletivo Simplificado firmarão com a Companhia contratos de trabalho temporários ou definitivos?
 5. Os empregados eventualmente aprovados no Processo Seletivo Simplificado firmarão com a Companhia contratos de trabalho temporário por 1 ano podendo ser prorrogado por mais 1 ano?
 6. Em caso de viabilidade do Processo Seletivo Simplificado, pode-se realizar apenas com análise curricular e de experiência profissional?
6. O expediente foi encaminhado à CJ, tendo sido sugerida, pela subscritora dessa manifestação, a oitiva da SEPLAG, já que a PRODEMGE integra a área de competência da Pasta, nos termos do Decreto nº 47.337/2018.
7. Em resposta, a Diretoria de Recrutamento e Seleção – Núcleo Contrato Administrativo da SEPLAG, por meio da Nota Técnica nº 2/SEPLAG/DCRS-CONTRATO ADMIN/2021, informou que:

Inicialmente, faz-se mister destacar que o art. 37, inciso II, da CR/88 estabelece a obrigatoriedade do concurso público para investidura em **cargos ou emprego público**, ou seja, além dos órgãos da Administração direta e as autarquias e fundações públicas, esta exigência alcança também as empresas públicas, que estão inclusive, subordinadas aos princípios da administração pública — legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Não obstante, o mesmo artigo referenciado, em seu inciso IX, traz a possibilidade de realização de contratação por prazo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público. Vejamos:

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:

[...]

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

[...]

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

Nesse sentido, cumpre ressaltar que o caráter objetivo do Processo Seletivo Simplificado - PSS é preservar a impessoalidade, eficiência e moralidade públicas, possibilitando assim, a efetivação do princípio da igualdade ao selecionar os melhores candidatos para a execução dos serviços desejados. Assim, os procedimentos relativos à elaboração e execução de PSS devem seguir preceitos normativos, quer sejam previstos em regulamentos, ou em edital.

Observa-se que o inciso IX, do art. 37, CR/88, menciona: “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado...”, tratando-se, portanto, de uma norma de eficácia limitada, capaz de produzir efeitos concretos somente após a edição de lei regulamentadora. Para tanto, no âmbito do Poder Executivo estadual, foi elaborada a Lei nº 18.185/09, que foi posteriormente revogada pelo inciso II do art. 25 da Lei nº 23.750, de 23 de dezembro de 2020.

Todavia, no que tange à aplicação da Lei nº 23.750/2020, que versa sobre contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, para as contratações de empregados públicos para composição dos quadros da PRODEMGE, entendemos que aquela Companhia não está subordinada a tal norma, visto que a Lei se aplica à administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, assim como já explanado na Promoção AGE/CJ (37270074).

Por fim, é importante mencionar que o Contrato Social^[1] daquela Companhia não prevê a possibilidade de contratação temporária por meio de processo seletivo simplificado. Notemos:

Art. 94. Aplica-se ao pessoal da Prodemge o regime jurídico estabelecido pela legislação trabalhista e demais previsões legais.

Art. 95. O ingresso do pessoal no quadro de carreira será feito mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 96. Os requisitos para o provimento de cargos, exercício de funções e respectivos salários, serão fixados em normativos internos e no Plano de Cargos, Salários e Carreiras.

Art. 97. O quadro de pessoal da Prodemge deverá observar, quanto aos cargos de recrutamento amplo previstos no Plano de Cargos, Salários e Carreiras da Prodemge, a limitação a 30% (trinta por cento) do total de cargos efetivos. (destacamos).

Diante de todo exposto, e considerando os motivos já elucidados pela Advocacia Geral do Estado, entendemos que a PRODEMGE não está subordinada à Lei nº 23.750/20, motivo pelo qual a realização de PSS por aquela Companhia não encontra amparo em tal ato normativo. Ademais, cabe registrar que não é competência desta Diretoria Central de Recrutamento e Seleção se manifestar sobre edital de processo seletivo das empresas estatais.

8. É o relatório.

PARECER

9. Inicialmente, indispensável mencionar que a PRODEMGE é empresa estatal não dependente, de modo que o assessoramento jurídico da entidade não compete à AGE, mas sim à Assessoria Jurídica da própria entidade.
10. Nesses termos é que, em razão da natureza da consulente e o regime jurídico a que se submete, curial ressaltar o caráter meramente opinativo e orientativo da presente manifestação, haja vista que o dimensionamento dos riscos, assim como a análise da conveniência das ações adotadas pela empresa não estão compreendidos entre as atribuições deste órgão.
11. Feita essa ressalva, passa-se ao estudo da temática apresentada.
12. Consoante cediço, as empresas públicas e sociedades de economia mista, embora constituídas sob a forma de pessoas jurídicas de direito privado, integram a administração indireta, sujeitando-se a regime jurídico híbrido. Sendo assim, para fins de contratação de pessoal, subordinam-se a normas de direito público, nos termos do artigo 37 da Constituição Federal, em que se lê:

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:

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

(...)

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;

(...)

13. O mesmo dispositivo, de modo excepcional, elenca hipótese de contratação temporária, sem realização de concurso público, nos seguintes termos:

Art. 37.

(...)

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

(...)

14. No âmbito do Estado de Minas Gerais, o assunto é disciplinado pela Lei nº 23.750, de 23/12/2020, que *“Estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”*.
15. A referida norma, em seu artigo 1º, prevê que:

Art. 1º - Esta lei estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito da **administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo**.

(...) (grifei)

16. Do dispositivo transcrito nota-se que essa lei não ampara a contratação temporária pela PRODEMGE, já que constituída sob a forma de sociedade de economia mista, não integrando a administração direta, autárquica ou fundacional.
17. O mesmo deve ser dito em relação à Lei nº 8.745/1993, mencionada na consulta, que cuida da contratação temporária por órgãos da Administração Federal direta, autarquias e fundações (federais), não abrangendo entidades estatais de direito privado.
18. Em relação às empresas públicas e sociedades de economia mista estaduais, inexistente lei a regulamentar a hipótese contida no artigo 37, inciso IX, da CR/88.
19. Não obstante, forçoso observar que a dúvida suscitada pela autoridade consultante se justifica ante o fato de que a MGS - empresa pública estadual - *“admite seus empregados por meio da aprovação em Processo Seletivo Simplificado, conforme consta nos editais disponíveis na página eletrônica da empresa”*.
20. Diante disso, antes de avançar no estudo das questões apresentadas, necessário trazer à tona informações específicas acerca da contratação de pessoal pela MGS.

21. Inicialmente, há que se perceber que o objeto social da empresa engloba atividades que, pela sua natureza, pressupõem a rotatividade da mão de obra (e consequente impossibilidade de manutenção do empregado no quadro permanente de pessoal), dada a intermitência da demanda. Tal situação foi expressamente prevista na Lei nº 11.406/1994, a saber:

Art. 126. A empresa pública Minas Gerais Administração e Serviços S.A. – MGS –, resultante do disposto no art.125 desta Lei, vincula-se à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – Seplag – e tem por finalidade a prestação de serviços técnicos, administrativos e gerais aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, em especial nas seguintes áreas:

(Caput com redação dada pelo art. 184 da Lei nº 22.257, de 27/7/2016.)

I - locação de mão-de-obra para conservação, limpeza, asseio, higienização, vigilância e serviços temporários;

II - administração de estacionamentos rotativos;

III - administração de condomínios;

IV - recuperação, manutenção e conservação de móveis, máquinas, equipamentos e aparelhos em geral;

V - conserto e manutenção de veículos;

VI - execução de serviços gráficos;

VII - administração de processos licitatórios e contratos administrativos;

VIII - transporte de valores, cargas e passageiros;

IX - fornecimento, revenda e administração de vale-transporte, vale-alimentação e outros tipos similares de vales;

X - administração e representação de ações trabalhistas.

(...)

Art. 128 - **O pessoal da empresa Minas Gerais Administração e Serviços S.A. - MGS - será regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e respectiva legislação complementar e organizado nos seguintes quadros:**

I - quadro efetivo, composto de empregados permanentes da empresa;

II - quadro rotativo, composto de empregados contratados para a execução das funções previstas no inciso I do art. 126 desta lei. (grifei)

22. A leitura do dispositivo reproduzido evidencia que a realização das atividades de locação de mão de obra justifica a existência de quadro rotativo e fundamenta a possibilidade de celebração de contrato de trabalho com prazo determinado.
23. Não se trata, no caso, de necessidade excepcional, já que a MGS presta esse serviço habitualmente. A atividade a ser desempenhada pelo empregado da MGS é temporária apenas sob a ótica da empresa contratante. Em razão da

especificidade de determinadas demandas, pode não haver necessidade de contratação de empregado permanente. A locação de mão de obra para atividade temporária compõe o objeto social da MGS, como já observado.

24. Assim, não há que se falar, nessa situação, em “necessidade temporária de excepcional interesse público”, a justificar a contratação – pela MGS - com base no artigo 37, inciso IX, da CR/88.
25. A contratação com prazo determinado nesse caso é regida pela legislação trabalhista. Consoante cediço, no Direito do Trabalho, em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego, a celebração de contrato de trabalho com prazo determinado é exceção.
26. A CLT, a respeito do tema, estabelece que:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

(...)

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do [art. 451](#).

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (grifei)

27. Em razão das atividades desempenhadas, os editais publicados pela MGS para disciplina de processos seletivos preveem a possibilidade de celebração de “*contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado, de acordo com a sua necessidade e/ou de seus clientes*”.
28. No ponto, relevante mencionar que a MGS firmou acordo com o Ministério Público do Trabalho nos autos da ação civil pública n. 21/01031/00, no bojo do qual restou definida a impossibilidade de contratação, pela empresa, de qualquer empregado, seja para o quadro fixo ou rotativo, em desacordo com o artigo 37,

inciso II, da CR/88.

29. Nesse acordo, foi assentado que o concurso público, para celebração de contrato com prazo determinado ou indeterminado, poderá ser realizado sob a forma de processo seletivo simplificado em que seja assegurada: a) a universalidade no acesso aos empregos públicos; b) publicidade do certame, através da publicação dos editais, integralmente ou por extrato, no Diário Oficial do Estado e em, pelo menos, um jornal de circulação em todo o Estado; c) impessoalidade, mediante fixação de critérios objetivos de eliminação e classificação de candidatos; d) reserva de vagas para portadores de deficiência, em conformidade com o disposto na Lei nº 11.867/95.
30. O que se percebe, portanto, é que a admissão de empregados pela MGS - do quadro permanente ou rotativo - é precedida de processo seletivo que, observadas as balizadas fixadas no acordo, substitui o concurso público.
31. Por força do referido ajuste, o processo seletivo em análise é o instrumento hábil para a contratação de pessoal por prazo determinado ou indeterminado pela MGS. Tal procedimento não se confunde com aquele (mais simplificado) que rotineiramente é realizado pela Administração para a contratação temporária prevista no artigo 37, inciso IX, da CR/88.
32. Imperioso notar, portanto, que a MGS desempenha atividade compatível com a contratação por tempo determinado, (sob a égide da legislação trabalhista - artigo 443, §2º da CLT), o que autoriza a manutenção de quadro rotativo.
33. Do Estatuto Social da MGS colhe-se que:

CAPÍTULO XIII - DOS EMPREGADOS

Artigo 39 - Os empregados da Companhia serão regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e respectiva legislação complementar, observados a Política de Gestão de Pessoas e demais normativos internos.

Parágrafo Único - Os cargos/empregos comissionados, de livre nomeação e exoneração, não poderão superar 8% (oito por cento) do total de empregados contratados por concurso ou processo seletivo.

34. Não é demais frisar que a contratação por prazo determinado, no caso, não se ampara no artigo 37, inciso IX, da CR/88, já que habitual e previsível. Contudo, cabe perceber que o acordo firmado também admitiu a celebração de contratos por prazo determinado, *"para atender a situações de excepcional interesse público"*.
35. Feitos esses apontamentos, passa-se ao exame da situação da PRODEMGE.
36. A Companhia vislumbra a possibilidade de contratar empregados para suprir demanda decorrente de desligamentos que vêm ocorrendo desde o ano de 2015.
37. Como já pontuado, os contratos de trabalho regidos pela CLT são celebrados, em regra, com prazo indeterminado. No entanto, em situações específicas, previstas expressamente em lei, admite-se a contratação com prazo determinado.
38. Sobre o tema, válidas as considerações constantes no artigo intitulado

“Contratação temporária nas empresas públicas e sociedades de economia mista”. Senão vejamos:

Percebe-se, então, que, do mesmo modo que a contratação temporária é hipótese excetiva de ingresso de pessoal no âmbito da Administração Pública, o contrato de trabalho por prazo determinado é figura justralhista excepcional.

Sendo assim, o contrato individual de emprego só pode escapar à regra da duração indeterminada nas estritas hipóteses previstas em lei, as quais, na CLT, estão tipificadas em seu art. 443, § 2º. **Esse dispositivo, conforme ensina Rodrigues Pinto, limitou a não mais que duas situações básicas a autorização para celebrar-se validamente o contrato por duração determinada: transitoriedade (do serviço do empregado ou da atividade do empregador) e experiência**[13].

A primeira hipótese termina por abarcar as seguintes situações reveladoras de **necessidade temporária: natureza transitória da atividade requerida** (como pesquisa com prazo certo de duração), **e não cabimento ou impossibilidade, por ausência de tempo hábil para realizar concurso, de investidura para suprir insuficiência de servidores permanentes** (a exemplo da hipótese em que é necessário expedito incremento da quantidade de trabalhadores para responder a calamidade). (...)

As empresas públicas e sociedades de economia mista, em virtude de seu regime jurídico híbrido – de direito privado com influxo de normas de direito público – devem observância à regra constitucional do concurso público, como todos os demais entes da Administração Pública. Suas contratações temporárias, porém, são disciplinadas, no que for condizente com sua natureza, pelos diplomas legais aplicáveis às demais empresas privadas, não se exigindo a edição de lei específica para regê-las.

(grifei - MEDINA, Itamar Filipe de Paiva. [Contratação temporária nas empresas públicas e sociedades de economia mista](#). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 20, n. 4492, 19 out. 2015](#). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/43277>. Acesso em: 4 jan. 2022.)

39. Dito isso, reforça-se que a legislação trabalhista admite a contratação temporária nas hipóteses elencadas no já citado artigo 443 da CLT.
40. Diferentemente do que ocorre com a MGS, o objeto social da Companhia não parece compatível com a contratação de empregados temporários, visto que as atividades desempenhadas evidenciam a necessidade de manutenção de quadro permanente de profissionais, por não serem caracterizadas pela transitoriedade (exigida pelo artigo 443 da CLT, para a admissibilidade da celebração de contrato com prazo determinado). Do Estatuto Social da empresa colhe-se que:

Art. 3º Constitui objeto da Prodemge:

I - executar processos mecânicos, eletromecânicos e eletrônicos, serviços de processamento de dados e tratamento de informações para Órgãos da Administração Pública do Estado de Minas Gerais, Direta e Indireta, inclusive fundações;

- II - executar, mediante convênios ou contratos, serviços de informática para Órgãos ou Entidades da União e dos Municípios;
- III - prestar assistência técnica e serviços técnico-profissionais aos Órgãos da Administração Pública em geral;
- IV - adequar e implementar ambientes distribuídos de processamentos de informações, através de equipamentos independentes e/ou conectados às suas instalações;
- V - prestar, a pessoa física ou jurídica de direito privado, serviços de informática necessários para tornar disponíveis:
 - 1. bases de dados, públicas ou privadas, que estejam sob sua guarda, ou que por ela transitem, mediante autorização do órgão ou entidade proprietária;
 - 2. serviços de computação, em caráter emergencial, em caso de falha ou de falta de condições de operação dos recursos computacionais dessas empresas.
- VI - prestar serviços nos diferentes campos das telecomunicações, com vistas à exploração econômica e comercial;
- VII - desenvolver atividades de pesquisas tecnológicas e disseminação de novas tecnologias de produtos e serviços relacionados à tecnologia de informação, tais como, pesquisas tecnológicas, desenvolvimento de novos produtos, comunicação de dados, voz e imagem, geoprocessamento e outros do ramo, junto aos seus clientes e à sociedade;
- VIII - comprar e vender produtos e equipamentos de informática e telecomunicações, destinados à efetiva realização de seu objeto social;
- IX - prestar serviços de impressão a terceiros, notadamente de revistas, livros e coletâneas de leis, quando presente o interesse público;
- X - gerir estruturas e sistemas de recepção e transmissão de sinal de telecomunicação, e de radiodifusão.

41. Como consequência, cogita-se, para a celebração de contrato com prazo determinado, a contratação com base no artigo 37, inciso IX, da CR/88, em que se lê:

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

- 42. Conforme observado anteriormente, não existe norma que discipline as hipóteses de contratação temporária pelas entidades de direito privado integrantes da administração indireta estadual.
- 43. Apesar disso, tendo em vista as peculiaridades do regime jurídico a que se submetem tais entidades, tem sido admitida a contratação temporária sem a necessidade de diploma regulamentar específico, bastando, para tanto, o

atendimento às condicionantes previstas na norma constitucional.

44. Sobre o tema, relevantes as considerações contidas no artigo “*Contratação de pessoal por tempo determinado e as empresas estatais*”, a saber:

Ressalte-se, desde logo, que, no caso de empresas estatais, não paira qualquer dúvida quanto à possibilidade de contratação de empregados por prazo certo, limitado. Isso porque a CLT expressamente disciplina este tema. De acordo com o seu artigo 443, caput e §2º, as empresas estatais — como quaisquer outros tipos de empresas, diga-se de passagem — podem ter empregados por tempo determinado para realizar serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo.

Esta assertiva fundamenta-se no fato de as sociedades de economia mista e as empresas públicas — por força do artigo 173, inciso II da CF — estarem sujeitas ao regime de direito privado, o que, em tese, dispensaria a previsão do artigo 37, inciso IX da CF, especificamente no que tange às empresas estatais.

(...)

Assim, caberia indagar: qual seria, então, a relevância do artigo 37, inciso IX da CF, especificamente no que tange às empresas estatais? A resposta a esta questão reside na possibilidade de este dispositivo ser utilizado para justificar a contratação de empregados — no regime do contrato de trabalho que a própria CLT prevê — por meio de mecanismos diversos do concurso público tradicional, o qual deve obrigatoriamente ser realizado quando da constituição do seu quadro permanente.

Há, ainda, outro problema ligado de forma quase indissociável à questão anterior: seria preciso haver uma autorização legal expressa para que empresas estatais pudessem fazer contratações temporárias de pessoal, sem concurso público tradicional, com base na autorização do artigo 37, inciso IX da CF? A resposta intuitiva de muitos intérpretes tem sido positiva pelo simples fato de essa norma constitucional dirigir-se genericamente à administração pública direta e indireta e, também, pelo fato de mencionar que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.

(...)

Todavia, a autorização legal é, a nosso ver, completamente impertinente no caso das empresas estatais, uma vez que, tal como visto anteriormente, elas podem aplicar o disposto no artigo 37, inciso IX, da CF, independentemente de qualquer autorização legal prévia. Afinal, elas sujeitam-se ao regime de direito privado, estando ausente, portanto, o elemento central para que se exigisse uma lei autorizando as contratações: o regime jurídico de direito público.

Aliás, o debate acerca da necessidade ou não de lei autorizativa não se restringe à hipótese deste tipo contratação, também se estendendo aos casos de contratações para empregos de confiança nas estatais. Lembre-se que o artigo 37, inciso II, da CF, ao prever a regra do concurso público, faz ressalva expressa às nomeações para cargo em comissão “declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. Neste sentido, teria a CF feito a ressalva apenas para os postos criados por lei nas estatais (não para os instituídos por atos infralegais)?

Ora, nem todos os empregos públicos são criados pela via legislativa. Os da administração direta e das entidades de direito público (autarquias e fundações em regime público), certamente o são em virtude de expressa exigência do artigo 61, § 1º, inciso II, alínea a, da CF. Contudo, os postos das empresas estatais não o são. Estes podem ser criados por determinação delas próprias, nos termos do seu Estatuto Social. **Daí não fazer sentido supor que para estes postos das empresas estatais, que sequer são criados pela via legislativa, deva existir uma lei que discrimine quais deles serão providos mediante concurso e quais podem sê-lo de outro modo, com base nos incisos II e IX do artigo 37 da CF.**

Deveras, em seu artigo 61, §1º, inciso II, a, a CF estabeleceu que são de iniciativa privativa do Chefe do Executivo as leis que disponham sobre “criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração”. Daí se depreende a necessidade de que, no âmbito da administração direta e nessas entidades, todos os postos sejam criados pela lei. Identifica-se, aí, uma reserva de lei, mas com um alcance muito bem delineado: cuida-se dos postos situados na administração direta e nas entidades de direito público.

Para os postos nas empresas estatais, entretanto, não há exigência do gênero. Não existe norma constitucional que imponha esta instituição de postos pela via legislativa nas empresas públicas, sociedades de economia mista e respectivas subsidiárias; tampouco norma infraconstitucional.

Aliás, há justamente o contrário: a CF, bem se vê, exige lei apenas para os postos da administração direta e das entidades de direito público, de tal sorte que o seu silêncio, quanto às demais situações, é eloquente, isto é, tem o propósito deliberado de excluí-las da exigência ali consubstanciada. Quisesse exigir lei para a criação de postos nessas empresas, ela as teria referido no dispositivo em apreço; se não o fez foi porque teve o deliberado intento de não submetê-las a esta exigência.

Lembre-se, ademais, que estas empresas sequer são criadas pela lei, mas têm a sua criação, simplesmente, autorizada pela lei (conforme estabelece o artigo 37, incisos XIX e XX, da CF). Havendo lei autorizativa, elas devem ser efetivamente criadas por meio de atos infralegais.

Assim, seria impertinente que a lei específica da empresa estatal se ocupasse de definir seu quadro de pessoal, indicando os casos de contratação sem concurso público por confiança e, ainda, os casos e formas de contratação

por tempo determinado. Não cabe à lei estabelecer a política de pessoal da empresa estatal, pois esta é matéria interna, da própria empresa.

(grifei - SUNDFELD, Carlos Ari; ROSILHO, André Janjácomo. Contratação de pessoal por tempo determinado e as empresas estatais. A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional, Belo Horizonte, ano 10, n. 41, p. 13-28, jul./set. 2010.)

45. Na mesma linha o Parecer nº 18.513/2020 – Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul. Senão vejamos:

SECRETARIA DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE E INFRAESTRUTURA SEMAI. COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN. CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO. ART. 37, IX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TÉCNICOS QUÍMICOS. PANDEMIA. NATUREZA JURÍDICA HÍBRIDA DAS EMPRESAS ESTATAIS. INFLUÊNCIA DO REGIME PRIVADO. PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO AUSENTE A NECESSIDADE DE LEI ESPECÍFICA. PRECEDENTES DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. REVISÃO PARCIAL DO PARECER Nº 18.307.

1. É viável juridicamente a contratação por tempo determinado de técnicos químicos pela CORSAN, com fundamento no art. 37, IX, da Constituição Federal, tendo em vista a necessidade da continuidade do serviço público prestado.

2. Estão preenchidos os requisitos constitucionais da temporariedade e do excepcional interesse público, considerando o déficit de funcionários do quadro de pessoal da área de tratamento de água e esgoto da CORSAN, contaminados e afastados em razão da pandemia causada pelo COVID-19.

3. A regra para o ingresso nos quadros da Administração Pública direta e indireta é através de concurso público, nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal.

4. Porém, configurada a hipótese prevista no art. 37, IX, da Carta Magna, não há necessidade de lei autorizativa para a presente contratação, tendo em vista que as empresas estatais necessitam de maior agilidade em razão de sua natureza híbrida, com forte influência do regime privado, a fim de que possam se manter competitivas no mercado, estando tal entendimento em consonância com precedentes Tribunal de Contas da União e do Tribunal Superior do Trabalho, os quais flexibilizam tal exigência, revisando-se parcialmente o Parecer nº 18.307.

(...)

1. Trata-se de processo administrativo eletrônico oriundo da Secretaria de Estado do Meio Ambiente e Infraestrutura, no interesse da **Companhia Riograndense de Saneamento** -

CORSAN, para análise de contratação temporária de 100 (cem) de técnicos químicos para substituição dos empregados do quadro permanente diretamente envolvidos nas atividades de tratamento de água e esgoto, os quais foram afastados em decorrência da pandemia causada pelo novo coronavírus.

(...)

2. O mote da presente consulta é, portanto, a reanálise da questão relativa à necessidade de lei autorizativa para a contratação temporária de 100 (cem) técnicos químicos pela CORSAN, tendo em vista o precedente constante do Parecer nº 18.307, de lavra desta signatária.

(...)

Inicialmente, deve-se salientar que a CORSAN é **uma sociedade de economia mista**, de capital aberto, criada pela Lei Estadual nº 5.167/65, regida pela Lei nº 6.404/76 e pela Lei nº 13.303/16, sem ações negociadas em bolsa, possuindo como principal acionista o Estado do Rio Grande do Sul, com 99,99% do capital.

No entanto, como é sabido, a regra geral para ingresso no serviço público, portanto, é a realização de concurso público na Administração Direta ou Indireta, nos termos do art. 37, II, da Carta Magna.

(...)

Assim, não há dúvidas que a regra para o ingresso nos quadros de pessoal da Administração Pública Direta e Indireta é através da realização de concurso público. No entanto, estando-se diante de situação de caráter temporário e de excepcional interesse público, poderá haver a flexibilização de tal exigência constitucional.

(...)

No presente caso, conforme afirmado pela consulente, tem-se preenchidos os requisitos da temporariedade e da excepcionalidade envolvendo a contratação de técnicos químicos em decorrência da pandemia causada pelo COVID-19, pendendo dúvida acerca da necessidade de lei específica autorizando a referida contratação.

De fato, a Lei Federal nº 8.745/93, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado, com fulcro no art. 37, IX, no âmbito da Administração Pública Federal, não faz referência às empresas públicas e às sociedades de economia mista, levando à conclusão de que tal exigência não se amolda aos tipos societários antes mencionados.

(...)

Com efeito, deve-se ter sempre presente que a lei não possui palavras vãs e, assim, por via de consequência, a ausência de referência às empresas constituídas sob o formato de empresa pública ou de sociedade de economia mista no referido dispositivo legal não se deu por mero esquecimento do legislador, tendo um propósito específico, qual seja, o de conferir maior agilidade e competitividade a tais empresas.

(...)

Assim, considerando todo o cenário de competitividade com a

iniciativa privada, no qual estão inseridas as empresas estatais, faz sentido a interpretação de que não estejam submetidas à exigência de lei para a contratação por tempo determinado, de modo que possam ter uma maior agilidade para suprir a transitória necessidade de força de trabalho. Tal interpretação, inclusive, encontra respaldo nos princípios constitucionais da eficiência e da continuidade do serviço público.

(...)

Registra-se, novamente, que a regra para ingresso nos quadros das empresas estatais continua sendo a realização de concurso público, nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal. No entanto, as relações serão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho e não pelo regime estatutário, nos termos do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal. E, em decorrência, de tais nuances de caráter privado é que se faz necessária uma interpretação que conceda maior prontidão no alcance dos seus fins societários, sob pena de perda da competitividade.

(...)

Oportuno transcrever o entendimento constante do Acórdão 1557/2005 do Plenário do Tribunal de Contas da União:

(...)

Ao final, ao tratar da necessidade de lei para criação de cargos em comissão nas empresas estatais, conclui o Ministro Relator Ubiratan Aguiar:

32. A segunda hipótese, de que a criação de "cargos" em comissão nas entidades da administração indireta teria que ser feita por lei também não encontra respaldo. O art. 61, §1º, inciso II, alínea 'a', da Constituição Federal estabelece que são de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que disponham sobre criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração. Portanto, a Constituição não prevê a elaboração de lei para a criação de empregos na administração indireta, exceto quanto às autarquias. Se não há necessidade de lei para a criação dos empregos que são providos mediante concurso público, não seria razoável entender que seria exigida lei para a criação de 'empregos em comissão', em muito menor número. Dessa forma entendeu o Tribunal quando da prolação da Decisão nº 158/2002 - Plenário.

(...)

34. Entendo relevante ressaltar que não estou a defender que as empresas públicas e as sociedades de economia mista criem, sem quaisquer parâmetros, empregos de livre nomeação. A criação desses empregos está sujeita aos princípios da moralidade, da impessoalidade e tem que ser aprovada pelas instâncias competentes. Além disso, eles devem estar restritos a funções de chefia, direção e assessoramento. No caso em tela, constata-se que foram criados dois cargos por diretor (são seis as diretorias). Considero que esse número se situa dentro de um patamar de razoabilidade, não se vislumbrando que tenha havido algum intuito

de burla à regra geral do concurso público.

Transpondo tal entendimento para a situação objeto de análise – necessidade de lei autorizativa para contratação de empregados públicos por tempo determinado – chega-se à conclusão no sentido de que tal exigência não se amolda ao regime jurídico das empresas estatais, devendo sempre observar os princípios da moralidade e impessoalidade.

(...)

Portanto, sendo cediço o entendimento no Tribunal Superior do Trabalho, assim como no Tribunal de Contas de União, de que não há necessidade de lei para criação de empregos públicos comissionados, os quais exercerão atividades permanentes de chefia, assessoramento e direção em empresas públicas e sociedades de economia mista, tem-se, por analogia e respeitando toda a lógica jurídica que orbita em torno das estatais, que não há necessidade, igualmente, de lei autorizativa para a contratação empregados temporários, com fulcro no art. 37, IX, da Constituição Federal.

(...)

Ante o exposto, conclui-se:

1. É viável juridicamente a contratação por tempo determinado de técnicos químicos pela CORSAN, com fundamento no art. 37, IX, da Constituição Federal, tendo em vista a necessidade da continuidade do serviço público prestado;

2. Estão preenchidos os requisitos constitucionais da temporariedade e do excepcional interesse público, considerando o déficit de funcionários do quadro de pessoal da área de tratamento de água e esgoto da CORSAN, contaminados e afastados em razão da pandemia causada pelo COVID-19

c) A regra para o ingresso nos quadros da Administração pública direta e indireta é através de concurso público, nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal.

d) Porém, configurada a hipótese prevista no art. 37, IX, da Carta Magna, não há necessidade de lei autorizativa para a presente contratação, tendo em vista que as empresas estatais necessitam de maior agilidade em razão de sua natureza híbrida, a fim de que possam se competitivas no mercado, estando tal entendimento em consonância com precedentes Tribunal de Contas da União e do Tribunal Superior do Trabalho, os quais flexibilizam tal exigência para as empresas estatais, revisando-se parcialmente o Parecer nº 18.307.

46. Os excertos transcritos relembram que a criação de empregos no âmbito das entidades estatais de direito privado não está sujeita à reserva legal, podendo ser disciplinada por atos internos.
47. Como consequência, não parece coerente que as hipóteses de contratação

temporária devam ser previstas em lei. Isso porque essa exigência (mais rigorosa), frise-se, não existe nem mesmo para as hipóteses em que se firma vínculo permanente com a Administração, precedido inclusive de aprovação em concurso público.

48. Apesar disso, a observância aos princípios que regem a atividade administrativa não deixa de ser imperativa, razão pela qual a contratação temporária por tais entidades deve seguir os requisitos elencados no artigo 37, inciso IX, da CR/88, sendo medida excepcional, pautada sobretudo no atendimento aos princípios da moralidade e impessoalidade.
49. A hipótese de admissão em exame está sujeita, portanto, ao cumprimento das seguintes condicionantes: a contratação deve se dar por tempo determinado; deve atender à necessidade temporária; deve ser de interesse público; e o interesse público deve ser de caráter excepcional.
50. Em análise de tais requisitos, relevantes as considerações contidas no Parecer AGE/CJ nº 15.231, de 09 de janeiro de 2013, da lavra da Procuradora do Estado Flávia Caldeira Brant Ribeiro de Figueiredo. Embora a manifestação trate de contratação de pessoal para desempenho de funções na área da segurança pública, o raciocínio ali desenvolvido aplica-se a toda e qualquer situação em que se cogite a contratação temporária fundada no artigo 37, inciso IX, da CR/88. Senão vejamos:

Com efeito, tem-se que a atividade objeto da contratação pode até ser permanente, como é o caso dos serviços atinentes à segurança pública, mas a necessidade das contratações deve ser passageira, quer dizer, até que se realize o concurso público.

De fato, aqui, há que se conjugar a análise da temporariedade da contratação à excepcionalidade do interesse público em jogo, eis que: não basta que a necessidade seja temporária, exige-se uma circunstância que tenha ensejado a necessidade de se aumentar o quadro de pessoal, sem que possibilidade de a Administração esperar as delongas de um concurso público, sob pena de comprometimento do serviço público prestado pelo Estado. Daí que, em prol da manutenção de um serviço público essencial à coletividade, a Administração realiza as contratações, pelo menos até que se ultime o concurso público, que, ressalte-se, deve necessariamente ser deflagrado.

(...)

Inclusive, o Supremo Tribunal Federal já assentou ser inviável a contratação temporária no caso de **serviços públicos permanentes de natureza previsível**, *“para as quais a Administração deve alocar, de forma planejada, os cargos públicos para isso suficientes, a serem providos pela forma regular do concurso público, sob pena de desídia e ineficiência administrativa”* (ADI 8920/DF, Rel. Ministro Maurício Correa, Tribunal Pleno, DJ 6.2.2004)

(...)

Ressalte-se, de todo modo, que eventual melhoria na prestação de serviços quando administrados pela SUAPI não é o bastante para se excepcionar a regra do concurso público, eis que, repise-se, a contratação temporária só é admitida se a necessidade de pessoal

advir de uma circunstância de EXCEPCIONAL interesse público. Deve-se ter em mente que a contratação temporária é uma EXCEÇÃO ao concurso público e como tal deve ser tratada.

51. Do excerto transcrito percebe-se que a contratação temporária só é válida se a necessidade de pessoal advém de circunstância excepcional, ou seja, exige-se a superveniência de circunstância que justifique o aumento inusitado da demanda, que não pode ser suportado pelo quadro de pessoal existente e que não pode aguardar a realização de concurso público.
52. Para as entidades de direito público, a jurisprudência tem se posicionado no sentido de que a lei regulamentadora das hipóteses em que se admite a contratação temporária deve prever de forma específica as circunstâncias fáticas que justificam essa modalidade de admissão.
53. Em relação às entidades de direito privado, como a contratação temporária não está condicionada à regulamentação por meio de lei, a identificação de tais circunstâncias pode se tornar mais tormentosa, em virtude da insuficiência de balizas concretas para orientar o administrador.
54. Nessa linha, valioso mencionar que a EPAMIG - Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais, constituída sob a forma de empresa pública - publicou, em 2020, edital para realização de processo seletivo simplificado, cujo objetivo era a contratação por tempo determinado para atender à necessidade de excepcional interesse público.
55. O contratado, admitido com base no referido edital, sujeita-se às normas contidas na CLT, não se formando, contudo, vínculo empregatício. Foi prevista, para o contrato, a duração de 6 meses, com a possibilidade de uma única prorrogação.
56. Tal contratação se ampara no artigo 37, IX, da CR e Decreto Estadual NE n.º 25, de 26 de janeiro de 2019 que declarou estado de Calamidade Pública nas áreas do município de Brumadinho afetadas por rompimento/colapso de barragens e conforme acordo celebrado entre a SEPLAG E A VALE S.A - homologado em juízo em 19/03/2020 - Processo Judicial nº 5044954- 73.2019.8.13.0024, e Decreto Estadual NE 176/2019, que Instituiu o Comitê Gestor Pró-Brumadinho.
57. Do edital em comento verifica-se que, para fins de delimitação das situações concretas que poderiam fundamentar a contratação, foi adotado, como parâmetro, o disposto na Lei nº 18.185/2009.
58. Embora a desnecessidade de lei possa trazer a ideia de maior liberdade, de outro lado, há que se perceber que a falta de regulamentação dificulta a avaliação dos limites traçados pela norma constitucional.
59. De modo a conferir maior segurança ao administrador, parece razoável que, no caso em exame, a análise da admissibilidade da contratação passe também - em razão da completa ausência de regulamentação e de modo a afastar a ocorrência de vícios - pela avaliação das hipóteses elencadas na Lei nº 23.750/2020 (diploma que, atualmente, disciplina o tema, em relação às atividades da administração direta, autárquica e fundacional), quais sejam:

Art. 3º - A contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público pode ser efetuada nos seguintes casos:

I - assistência a situações de calamidade pública declaradas pela

autoridade competente;

II – assistência a emergências em saúde pública declaradas pela autoridade competente;

III – assistência a emergências ambientais declaradas pela autoridade competente;

IV – realização de recenseamentos;

V – para suprir necessidade transitória de **substituição de servidores efetivos nas hipóteses em que não ocorra a vacância** do cargo por eles ocupado e desde que o serviço por eles executado não possa ser exercido regularmente com a força de trabalho remanescente, nos termos de declaração expedida pela autoridade contratante;

VI – para suprir **necessidade excepcional de serviço** que não possa ser atendida nos termos do disposto no art. 96 da [Lei nº 869, de 5 de julho de 1952](#), especialmente nas seguintes atividades:

a) finalísticas, relacionadas à assistência à saúde;

b) finalísticas, na área de segurança pública, observadas as vedações previstas no art. 4º;

c) de vigilância e inspeção relativas à defesa agropecuária para atendimento de situações emergenciais relacionadas a iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana, assim declaradas pela autoridade competente;

d) de prevenção temporária, com o objetivo de conter situações de grave e iminente risco à sociedade que possam ocasionar incidentes de calamidade pública ou danos e crimes ambientais, humanitários ou à saúde pública, nos termos definidos em regulamento.

§ 1º – Nos casos previstos nos incisos II e III do *caput*, a contratação temporária somente será admitida se não houver possibilidade de atendimento às situações emergenciais mediante remanejamento de pessoal ou outros meios de aproveitamento da força de trabalho existente nos órgãos, nas autarquias e nas fundações envolvidos.

§ 2º – No caso previsto no inciso V do *caput*, são vedadas a disposição, adjunção ou cessão do pessoal contratado em substituição.

§ 3º – No caso previsto no inciso VI do *caput*, a contratação por tempo determinado será realizada quando for constatada, nos termos de declaração expedida pela autoridade competente, a insuficiência de pessoal efetivo para a manutenção do regular funcionamento dos serviços públicos, caso em que o número total de contratados temporários não poderá ultrapassar 35% (trinta e cinco por cento) do total de servidores efetivos em exercício na administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. (grifei)

60. Dito isso e partindo-se especificamente para o objeto da consulta, necessários os seguintes apontamentos:

61. Conforme narrado pela autoridade consulente, desde 19/09/2015, 214 empregados se desligaram da Companhia.
62. Não obstante, a entidade optou, antes da admissão de novos empregados, por contratar empresa para elaboração de novo Plano de Cargos, Salários e Carreiras, no intuito de conferir maior valorização aos profissionais, prevenindo a evasão.
63. A contratação dessa empresa foi feita através de processo licitatório e a consultoria tem prazo previsto de 6 meses.
64. Não foi narrada a ocorrência de aumento da demanda da Companhia e a redução do quadro de pessoal vem ocorrendo de forma gradual, desde o ano de 2015.
65. Embora tal redução tenha sido significativa, a realização do concurso foi postergada (por tempo considerável, em decorrência da realização de processo licitatório, contratação e execução do objeto contratual), para reformulação da carreira, de modo a garantir permanência mais duradoura dos empregados contratados nos quadros da Instituição.
66. A situação apresentada evidencia que, apesar de a entidade estar vivenciando aumento da demanda (por empregado), ocasionada pela redução do quadro, a realização do concurso público não foi tratada como prioridade.
67. A diminuição do número de empregados já vem ocorrendo há algum tempo, não tendo sido noticiada a adoção de providências para atenuação dos seus efeitos. Pelo contrário, a solução escolhida pela Companhia traz consigo a necessidade de espera pela conclusão de uma série de processos, antes da realização de concurso para admissão de novos empregados para os quadros da entidade.
68. Sendo assim, não se vislumbra, no momento, excepcionalidade a justificar a contratação temporária.
69. Forçoso concluir, portanto, pela inadmissibilidade da contratação temporária pretendida. Isso porque não restou demonstrado o atendimento dos requisitos genéricos contidos no artigo 37, inciso IX, da CR/88 e tampouco a subsunção do caso a quaisquer das hipóteses elencadas no artigo 3º da Lei nº 23.750/2020.
70. Dito isso, passa-se à resposta objetiva aos questionamentos formulados pela autoridade consulente.

1. A PRODEMGE pode utilizar-se do Processo Seletivo Simplificado para a contratação de empregados?

71. Tal qual já demonstrado, a contratação temporária, pela PRODEMGE, com fulcro no artigo 37, inciso IX, da CR/88 é cabível, ainda que inexistente norma regulamentadora. O processo seletivo é o procedimento comumente adotado para a seleção de pessoal nesse caso. Contudo, devem ser preenchidos os requisitos previstos na Constituição, quais sejam: a contratação deve se dar por tempo determinado; deve atender à necessidade temporária; deve ser de interesse público; e o interesse público deve ser de caráter excepcional.
72. No caso submetido à apreciação, consoante já pontuado na fundamentação, não foi demonstrado o atendimento dos requisitos genéricos contidos no artigo 37, inciso IX, da CR/88 e tampouco a subsunção da situação narrada a

quaisquer das hipóteses elencadas no artigo 3º da Lei nº 23.750/2020 (diploma cuja avaliação se recomenda, à vista da inexistência de parâmetros objetivos a nortear a contratação temporária por entidades de direito privado integrantes da administração pública estadual).

2. Quais condições deverão ser observadas pela PRODEMGE para a realização de concurso público via Processo Seletivo Simplificado?

- 73. Em relação às sociedades de economia mista e empresas públicas estaduais, não há norma que defina o processo seletivo como requisito para a contratação temporária. Apesar disso, a realização de tal procedimento é recomendável, de modo a garantir o atendimento aos princípios da impessoalidade, eficiência e moralidade.
- 74. As regras para sua realização devem ser definidas no edital respectivo.
- 75. Como referência, vale lembrar que para contratação temporária por órgãos de direito público do Estado, nos termos do Decreto nº 48.097/2020, o processo seletivo simplificado é obrigatório, ressalvada a hipótese de atendimento a necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergências em saúde pública e de emergências ambientais.
- 76. A citada norma detalha as formalidades a serem observadas no processo seletivo simplificado, especificando as etapas que podem ser utilizadas para a seleção, o modo pelo qual o mesmo será divulgado, e os requisitos indispensáveis ao edital.

3. Considerando-se que serão realizadas eleições no ano de 2022, existe alguma limitação temporal na legislação para a realização de concurso público via Processo Seletivo Simplificado?

- 77. A respeito do tema, vale conferir o disposto no artigo 73 da Lei nº 9.504/97, do qual se colhe que:

Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:

(...)

V - nomear, contratar ou de qualquer forma admitir, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens ou por outros meios dificultar ou impedir o exercício funcional e, ainda, *ex officio*, remover, transferir ou exonerar servidor público, na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem e até a posse dos eleitos, sob pena de nulidade de pleno direito, ressalvados:

- a) a nomeação ou exoneração de cargos em comissão e designação ou dispensa de **funções de confiança**;
- b) a nomeação para cargos do Poder Judiciário, do Ministério

Público, dos Tribunais ou Conselhos de Contas e dos órgãos da Presidência da República;

c) a nomeação dos aprovados em concursos públicos homologados até o início daquele prazo;

d) a nomeação ou contratação necessária à instalação ou ao funcionamento inadiável de **serviços públicos essenciais**, com prévia e expressa autorização do Chefe do Poder Executivo;

e) a transferência ou remoção *ex officio* de militares, policiais civis e de agentes penitenciários;

(...) (grifei)

78. Especificamente em relação ao pleito eleitoral que se aproxima, foi publicada a Resolução Conjunta SEGOV/SEC-GERAL/ AGE Nº 1, de 05 de janeiro de 2022, em que se lê:

Art. 6º – É vedado à administração pública estadual direta e indireta, a partir de 2 de julho de 2022 até a posse dos eleitos, conforme Resolução TSE nº 23.674, de 16 de dezembro de 2021 e nos termos do inciso V do art. 73 da Lei Federal nº 9.504, de 1997, **nomear, contratar ou de qualquer forma admitir**, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens ou por outros meios dificultar ou impedir o exercício funcional e, ainda, *ex officio*, remover, transferir ou exonerar servidor público, na circunscrição do pleito, sob pena de nulidade de pleno direito, **ressalvadas:**

I – a nomeação ou exoneração de cargos em comissão e designação ou dispensa de funções de confiança;

II – a nomeação para cargos do Poder Judiciário, do Ministério Público, dos Tribunais ou Conselhos de Contas e dos órgãos da Presidência da República;

III - a nomeação dos aprovados em concursos públicos homologados até 1º de julho de 2022;

IV - a nomeação ou contratação necessária à instalação ou ao funcionamento inadiável de serviços públicos essenciais, com prévia e expressa autorização do Governador;

V – a transferência ou remoção *ex officio* de militares, policiais civis e de agentes penitenciários.

Parágrafo único – Consideram-se serviços públicos essenciais, nos termos dos arts. 10 e 11 da Lei Federal nº 7.783, de 28 de junho de 1989, aqueles que, não atendidos, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. (grifei)

79. No ponto, indispensável esclarecer que a ressalva relativa à possibilidade de nomeação de aprovados em concurso público deve ser interpretada de forma restritiva, não alcançando, portanto, a aprovação em processo seletivo simplificado.

80. Nesse sentido, a Nota Jurídica AGE/CJ nº 5.053, de 09 de julho de 2018, firmada pela, à época, Coordenadora do Núcleo Central da Consultoria Jurídica, Dra. Ana Paula Muggler Rodarte. Senão vejamos:

(...) deve ser restrita a exegese da norma eleitoral no que concerne às exceções legais admitidas, não existindo fundamentos legais, doutrinários ou jurisprudenciais que permitam equiparar, sob o viés eleitoral, o instituto do concurso público ao processo de seleção simplificado, para fins de enquadramento no permissivo legal.

13. Noutras palavras, de forma cautelosa, não se aconselha conferir ao processo seletivo simplificado o status de concurso público, exigido constitucionalmente para a investidura em cargos e empregos públicos, cediço ainda a natureza jurídica diversa do vínculo funcional dos servidores selecionados por um ou outro procedimento.

4. Os empregados eventualmente aprovados no Processo Seletivo Simplificado firmarão com a Companhia contratos de trabalho temporários ou definitivos?

81. Prejudicado.

5. Os empregados eventualmente aprovados no Processo Seletivo Simplificado firmarão com a Companhia contratos de trabalho temporário por 1 ano podendo ser prorrogado por mais 1 ano?

82. Prejudicado.

6. Em caso de viabilidade do Processo Seletivo Simplificado, pode-se realizar apenas com análise curricular e de experiência profissional?

83. Prejudicado.

CONCLUSÃO

À vista do exposto, opina-se, em relação à situação narrada na consulta, pela inviabilidade jurídica da contratação temporária pretendida pela PRODEMGE.

Especificamente sobre os questionamentos apresentados pela autoridade

consulente, segue, na fundamentação, o entendimento proposto.

Ressalta-se, por fim, ante a natureza jurídica da PRODEMGE e por possuir, em sua estrutura, órgão de assessoramento próprio, o caráter meramente orientativo da presente manifestação, já que o dimensionamento dos riscos, assim como a análise da conveniência das ações adotadas pela empresa não estão compreendidos entre as atribuições da AGE.

À consideração superior.

Belo Horizonte, data supra.

DENISE SOARES BELEM
Procuradora do Estado
MASP 1.166.335-8 – OAB/MG 110.234

Aprovado.

WALLACE ALVES DOS SANTOS
Procurador-Chefe da Consultoria Jurídica

SÉRGIO PESSOA DE PAULA CASTRO
Advogado-Geral do Estado



Documento assinado eletronicamente por **Denise Soares Belem, Procurador(a)**, em 17/02/2022, às 09:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wallace Alves dos Santos, Procurador(a) do Estado**, em 17/02/2022, às 10:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sergio Pessoa de Paula Castro, Advogado Geral do Estado**, em 18/02/2022, às 14:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **40706191** e o código CRC **402B2B4A**.

Referência: Processo nº 5140.01.0004219/2021-44

SEI nº 40706191