

**INSTITUTO DE DIREITO PÚBLICO
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL
JONAS MARTINS BORGES JUNIOR BRANDÃO**

**A TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NA POLÍCIA
MILITAR DO DISTRITO FEDERAL**

**BRASÍLIA
MARÇO - 2011**

JONAS MARTINS BORGES JUNIOR BRANDÃO

**A TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NA POLÍCIA
MILITAR DO DISTRITO FEDERAL**

Monografia apresentada ao Instituto de Direito Público como requisito parcial para obtenção do título de pós-graduado *Lato Sensu* com especialização em Direito Constitucional.

Orientador: Rodrigo Mello

BRASÍLIA
2010

Dedico à minha amada esposa Cibele, que é o grande amor de minha vida e à quem devo muita da perseverança para levar esse desafio adiante; A meu Pai, guerreiro que tem se mostrado forte ante as adversidades que tem enfrentado; À minha Mãe que sempre foi uma grande inspiração; À Dulce, Kátia e Cintya queridas irmãs; À Ba, Adriana, segunda mãe que dedicou parte de sua vida à mim; A meu Sogrão, Manoel, amigo cuidadoso; À minha sogrinha, mãe em Brasília; A meu cunhado, irmão, Umarley.

Agradecimentos

Indubitavelmente, meu maior agradecimento é a Deus, que em tudo *tem servido na busca e de Inspiração para continuar trilhando caminhos éticos e uma postura moral compatível com a vida que procuro seguir.* A Cibele, amada esposa, pela indicação de fontes de Pesquisa, pelas indicações jurídicas. À minha Mãe, no auxílio, incansável, do desenvolver desta obra; À Meu orientador, Rodrigo Mello, sempre disposto a me ouvir, orientando-me com seu singular saber.

*"Sempre o afirmei: os homens são iguais.
A única verdadeira distinção é a diferença
que pode existir entre eles."*

Henry Monnier

RESUMO

O presente estudo tem por objeto o regime jurídico da transposição de cargos na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) no processo de capacitação de policiais recrutados pela seleção interna e antiguidade para admissão no Curso de Habilitação de Oficiais Policiais Militares de Administração (QOPMA), de Especialista (QOPME), Auxiliar de Saúde, Manutenção em Armamento leve, Manutenção em Comunicações e de Músico (CHOAEM) e destinado ao Quadro de Oficiais Administrativos. O objetivo é entender quais as razões que levam a corporação a ferir um princípio da Constituição Federal brasileira de 1988, que determina o provimento dos cargos públicos por meio de concurso público. Para responder a essa questão foi feito um amplo estudo que se baseou em metodologia de pesquisa documental e bibliográfica, procurando conhecer o percurso e as estratégias da PMDF para atingir a transposição de cargos, bem como, os incisos da Constituição de 1988 que tratam da admissão de pessoal no serviço público a fim de balizar a afirmação de que se trata de uma prática que fere os princípios constitucionais. O estudo confirmou a hipótese levantada no início da pesquisa e indicou que o CHOAEM é uma estratégia de escamotear uma injuridicidade e a transposição de cargos fere frontalmente a Constituição de 1988. Esse fato é no mínimo contraditório, pois uma das funções da polícia é manter a ordem e fazer cumprir a lei. A conclusão a que chega o estudo é que o atual processo de recrutamento e seleção dos candidatos para participar do CHOAEM está em discordância com o texto constitucional, em seu artigo 37, inciso II, que prevê a exigência de concurso público para acesso à carreira de Oficiais Militares de Administração, e este não é o caso dos que adentram na carreira por meio da antiguidade.

Palavras-chave: Direito Administrativo, Concurso público, Transposição de cargos, PMDF, CHOAEM.

ABSTRACT

This study's purpose is the legal transposition of positions in the Federal District Military Police (PMDF) in the training of police officers recruited by the internal selection and age for admission to the Officers Qualification Course Military Police Administration (QOPMA) Specialist (QOPME), Auxiliary Health Maintenance in light weapons, and Communications Maintenance Musician (CHOAEM) and the Framework for Administrative Officers. The goal is to understand the reasons that lead the corporation to hurt a principle of the Constitution of 1988, which determines the filling of positions through public tender. To answer this question was made an extensive study which was based on research methodology documentation and literature, seeking to know the route of PMDF and strategies to achieve the transposition of positions, as well as the clauses of the 1988 Constitution dealing with the admission personnel in public service to mark the assertion that it is a practice that violates the constitutional principles. The study confirmed the hypothesis and earlier research has indicated that the CHOAEM is a strategy to conceal anijuridicy and and transposition of frontal positions hurts the Constitution of 1988. This fact is at least contradictory, as a function of the police is to maintain order and enforce the law. The conclusion reached by the study is that the current process of recruiting and selecting candidates to participate in the CHOAEM is inconsistent with the Constitution, in the article 37, section II, which provides for the requirement to tender for access to career Military Officers of Directors, and this is not the case with the career that enter through the antique.

Keywords: Administrative Law, Public Notice, Transposition of offices, PMDF, CHOAEM.

LISTAS DE ABREVIATURAS

ADIN – Ação direta de inconstitucionalidade

ART – Artigo

ADV – Advogado

CHOAEM - Curso de Habilitação de Oficiais Policiais Militares de Administração (QOPMA), de Especialista (QOPME), Auxiliar de Saúde, Manutenção em Armamento leve, Manutenção em Comunicações e de Músico.

CFO - Curso de formação de oficiais

CF - Constituição Federal

CESPE - Centro de Seleção e de Promoção de Eventos

JOIS - Junta ordinária de inspeção de saúde

PM - Policial militar

PMDF - Polícia Militar do Distrito Federal

PGDF - Procuradoria Geral do Distrito Federal

QOPM - Quadro de policiais militares

QOPMA - Quadro de oficiais policiais militares de Administração

QOPME - Quadro de policiais militares especialistas

QOPMM - Quadro de oficiais policiais militares músicos

QPPMC - Quadro de praças combatentes

STF - Supremo Tribunal Federal

TAF - Teste de aptidão física

UnB - Universidade de Brasília

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPITULO I.....	15
1. A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	15
1.1. Admissão de pessoal na empresa	18
1.1.1. O processo de recrutamento	18
1.1.2. A seleção de pessoal	20
CAPITULO II.....	23
2. Admissão de pessoal no serviço público.....	23
2.1. Os editais de concurso e sua importância	23
2.2. O recrutamento para o curso de capacitação da Polícia Militar do Distrito Federal	26
2.3. Seleção para admissão ao Choaem	28
CAPITULO III.....	33
3. A “ADMISSÃO” NO QUADRO DA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE	33
3.1. A transposição de cargo e o princípio da igualdade.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	45

INTRODUÇÃO

Essa exposição tem como objeto pesquisar o regime jurídico do processo de admissão, por merecimento ou antiguidade, dos Oficiais Policiais Militares, para o Quadro de Oficiais Administrativos da Polícia Militar do Distrito Federal – QOPMA, por meio de concurso interno para o Curso de Habilitação de Oficiais Policiais Militares de Administração (QOPMA), de Especialista (QOPME), Auxiliar de Saúde, Manutenção em Armamento leve, Manutenção em Comunicações e de Músico CHOAEM. Essa admissão, que na realidade é uma estratégia para transposição de cargos, está respaldada pelo Decreto Distrital nº 26.623, de 8 de março de 2006, alterado pelo Decreto Distrital nº 26.972 de 4 de Julho de 2006 que aceita duas formas de admissão, a saber: o ingresso no curso por antiguidade e também por merecimento (concurso público). O objetivo deste estudo é descortinar as razões que levam esse segmento de trabalhadores do serviço público não cumprirem o que preceitua a Constituição Federal no tocante ao ingresso em uma nova carreira, que só deveria se dar via concurso público, tendo em vista que o instituto da transposição de cargos é vedado pelo texto constitucional.

A legislação brasileira mudou sensivelmente em alguns pontos após a promulgação da Constituição Federal de 1988, isso porque o novo texto constitucional instituiu mudanças e avanços no ordenamento jurídico brasileiro, que, em tese, colocou a Carta Magna entre as mais modernas do mundo.

No passado era notória a contratação de funcionários públicos sem prévia exigência de concurso público. Essa tipo de prática estava fundamentada no clientelismo e, em um modelo de Estado paternalista que vinha desde o Brasil Colônia, ou como salienta Lopes:

Já nos primeiros dois séculos de formação do Reino de Portugal é possível constatar que as atividades públicas acabavam exercidas em benefício pessoal ao invés de serem utilizadas de forma racional e visando o bem-estar da sociedade. Nesse período, a imensa propriedade rural da Coroa se confundia com o domínio da casa real e o produto dessa propriedade era livremente aplicado para o bem coletivo ou para as necessidades pessoais do rei: “A propriedade do rei, suas terras e seus tesouros - se confundiam nos seus aspectos públicos e particulares” (LOPES, 2008, p. 3).

Tal modelo de contratação se perpetuou durante séculos à mercê da discricionariedade dos governantes, foi definitivamente abolida no Brasil pela Constituição de 1988. Entretanto, ressalta-se a exceção para os cargos comissionados e de confiança, quando declarada em lei de livre nomeação, que permaneceram sem a exigência do concurso público.

No corpo da Constituição Federal de 1988 consagraram-se os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência que também devem ser observados nas relações que o Estado mantém com os agentes públicos que recebem o poder de atuar sob sua jurisdição. No artigo 37, inciso II, da Carta Magna lê-se:

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, ressalvada as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Ocorre que, mesmo diante dessa premissa inalienável, que assegura a participação de qualquer brasileiro em provas de concurso público, ainda é prática recorrente no Brasil encontrar-se algumas discrepâncias que afrontam o dispositivo, acima citado e consagrado no texto constitucional.

Independentemente de em qual instância, órgão ou setor público que ocorra, a contratação de servidores tem que obedecer a condição imposta pelo rigor do texto constitucional, tendo em vista que a Constituição Federal é a lei maior de um país, e não pode ser suplantada por nenhuma outra, seja ela ordinária ou complementar.

Com a vigência da Lei Federal nº 12.086, de 6 de novembro de 2009, houve o redimensionamento do Quadro de Oficiais Policiais Militares Administrativos, ampliando o número de vagas, que era de 210 (duzentas e dez) e passou para as atuais 353 (trezentos e cinquenta e três), gerando a necessidade não programada para o preenchimento das vagas em aberto. A citada Lei alterou ainda os requisitos específicos para o recrutamento de candidatos no processo de seleção ao Curso de Habilitação de Oficiais Militares de Administração - CHOAEM.

O Decreto Distrital nº 26.623, de 8 de março de 2006, alterado pelo Decreto Distrital nº 26.972 de 4 de Julho de 2006, aceita duas formas de admissão para o CHOAEM, a saber: pela antiguidade ou pelo merecimento (pela seleção interna).

No entanto, em vista do preceito constitucional que tornou compulsório a entrada no serviço público por meio de concurso público, entender as razões que levam ao desrespeito da Carta Magna pela Corporação torna este estudo relevante, porém, sem ter a pretensão de esgotar o assunto.

A escolha do tema se deu em virtude uma afinidade natural do pós-graduando com a temática, tendo em vista que o mesmo é servidor público de um órgão de controle que tem justamente o objetivo de analisar processos oriundos de questões jurídicas semelhantes as aqui postas. Dessa forma, em função de já haver uma facilidade natural devido aos diversos casos analisados na esfera profissional é que o tema foi escolhido.

O estudo do tema em questão justifica-se pela necessidade de verificar as duas formas atuais de admissão (antiguidade ou merecimento) para o CHOAEM e para a carreira de Oficiais de Administração. O que se pretende é identificar se essas formas de admissão encontram respaldo na Lei Maior do país: a Constituição Federal. Ressalta-se que se procurou observar aqui como ocorrem, sobretudo, os dois processos de admissão (merecimento ou antiguidade) dos candidatos ao Curso de Habilitação de Oficiais Policiais Militares, para o Quadro de Oficiais Administrativos da Polícia Militar do Distrito Federal – QOPMA como condição para transposição de cargos na Polícia Militar do Distrito Federal. A indagação a ser pesquisada e respondida neste estudo foi: os atuais modelos de admissão (antiguidade ou merecimento), processo de recrutamento e seleção para o CHOAEM, e Quadro de Oficiais Administrativos, têm respaldo legal para a transposição de cargo dos componentes da PMDF que freqüentam esse curso de capacitação?

Para responder a este questionamento a metodologia foi balizada em pesquisa documental e bibliográfica. Esta última, conforme estabelece Rampazzo (2010) é mais adequada quando a base que fundamenta o estudo é,

preponderantemente, revisora de literatura de autores da área de administração, na doutrina jurídica que tratam da temática abordada. Nessas referências bibliográficas encontrar-se-ão subsídios teóricos para os fundamentos do que se deseja mostrar no estudo.

Por ser este estudo calcado também em fontes documentais, buscou-se na legislação interna da PMDF que versa sobre a admissão ao CHOAEM e na jurisprudência correlata ao tema. Procurou-se, ainda, pesquisar os atuais modelos de admissão (antiguidade e merecimento), ao CHOAEM, para o Quadro de Oficiais Administrativos, as alterações promovidas pela Lei nº 12. 086/09 e para o processo de recrutamento e seleção dos candidatos, destinado ao Quadro de Oficiais Administrativos. Investigaram-se outras fases de seleção, para admissão por merecimento, tais como, a prova objetiva e escrita e a possibilidade de adoção dessas novas etapas de seleção (avaliação psicológica e prova de títulos) que privilegiem aspectos organizacionais mais voltados aos anseios e necessidades da Corporação na captação de pessoal qualificado

Para fazer a exposição do tema em questão o presente trabalho foi dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo, “A necessidade de atualização do capital humano nas organizações”, são tratados os seguintes assuntos: o capital humano e o recrutamento e a seleção de pessoal sob a lógica das empresas privadas. O que se pretendeu com esse capítulo foi destacar a autonomia das organizações empresariais para admissão de seus trabalhadores e a importância da capacitação para a formação de um quadro de pessoal com qualidade para contribuir com os objetivos propostos pela empresa.

O segundo capítulo versa sobre a “Admissão de pessoal no serviço público”, procura mostrar as exigências da Constituição Federal brasileira de 1988 para a admissão no serviço público. Neste contexto, a ênfase recai sobre a importância do edital na orientação das normas que assume força de lei; a capacitação de pessoal da Polícia Militar do Distrito Federal por meio do CHOAEM, e os requisitos gerais para admissão nesse curso.

O terceiro capítulo versa sobre, “a admissão no quadro da Polícia Militar e o princípio da igualdade”, traz os quadros da carreira dos policiais procurando mostrar que são distintos e sem comunicação entre si. Expõe como a corporação pratica a transposição de cargos seguindo a lista construída pelo CHOAEM, alternando o candidato que se submeteu a seleção interna para participar do CHOAEM e aqueles policiais mais antigos, para daí analisar sua constitucionalidade.

Finalmente, apresentam-se as considerações finais onde reafirma-se que a transposição de cargos da Polícia Militar do Distrito Federal, mesmo precedida de curso de capacitação com admissões de policiais recrutados por uma seleção interna convocada por meio de edital publicizado e por antiguidade depois do processo de capacitação, fere aos princípios constitucionais no que se refere a igualdade de direito a todos os cidadãos concorrerem para serem admitidos como servidores públicos. A Polícia Militar do Distrito Federal ao proceder dessa forma para promover os integrantes da corporação depois de sua capacitação, atua com uma autonomia que não detém e apresenta conduta similar às empresas privadas.

Assim, o CHOAEM constitui em uma estratégia para escamotear uma injuridicidade e burlar os princípios constitucionais.

CAPITULO I

1. A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

A teoria do capital humano, segundo Grzybowski *et all* (*apud* FRIGOTTO, 1999, p. 40), “é uma esfera particular da teoria do desenvolvimento, marcada pelo contexto em que foi produzida, uma das expressões ideológicas dominantes desse período”¹.

Segundo Cattani (2011), a teoria do capital humano é uma derivação da teoria econômica neoclássica e, ao mesmo tempo, uma atualização liberal do indivíduo. Apresenta-se sob duas perspectivas articuladas: na primeira a qualidade da capacitação do trabalhador é considerada fator de aumento de produtividade; e na segunda, a teoria do capital humano destaca as estratégias individuais em relação aos meios e aos fins.

Segundo o autor,

Cada trabalhador aplicaria um cálculo custobenefício no que diz respeito à constituição do seu “capital pessoal”, avaliando se o investimento e o esforço empregados na formação seriam compensados em termos de melhor remuneração pelo mercado futuro. (CATTANI, 2011, p. 1)

Cattani (2011) afirma que a indicação do aperfeiçoamento da força de trabalho como estratégias para elevar a eficiência do trabalho e do capital estão presentes nas obras de Adam Smith e de Marx. Porém, o entendimento desses pensadores, do século XIX, foi negado pelo pensamento dominante, na versão neoclássica ou keynesiana, durante muito tempo. Nesta concepção, o aumento da produtividade era explicado pela competência e capacidade gerencial na

¹ A teoria de capital humano, de acordo com Schutz (*apud* CATTANI, 2011) (...) teve suas origens na década de 1960, nas constatações de Edward Denison e nas reflexões de Theodoro Schultz professor da Universidade de Chicago cuja produção teve repercussão mundial e conferiu ao seu autor, Prêmio Nobel de Economia em 1979. No Brasil na vigência do governo militar no pós 1964 essas idéias inspiraram Simonsen, 1969 e Langoni 1974 os quais consideravam ser possível promover o desenvolvimento econômico por meio de políticas educacionais sob forma tecnocrática. No entanto, Wagner Rossi (1980), dentre outros autores, demonstrou que “havia uma grande diferença entre o discurso genérico e as práticas limitadas, resultando na manutenção dos privilégios dos setores dominantes” (CATTANI, 2011, p. 2-3).

intensificação do trabalho, pela eficiência da política econômica e incorporação do progresso técnico. Ainda, o autor considera que a “produção é a soma dos fatores transformados, e o crescimento resulta do acréscimo de cada fator” (CATTENI, 2011, p. 2-3).

De acordo com Davemport (2001), uma das metáforas mais comuns no estudo das relações humanas no ambiente de trabalho da atualidade diz respeito à questão do capital humano. Segundo este autor, os trabalhadores são patrimônio, esse é um pensamento que se alia bastante com a concepção moderna de agregar ao trabalhador uma grande parte do valor que é também agregado a empresa.

O mesmo autor salienta ainda que no fim do século XX, com as mudanças ocorridas no mundo capitalista os modelos de produção começaram a mudar sensivelmente e, diante da nova realidade de demandas, os trabalhadores, que antes eram tidos apenas como mais uma peça em uma grande engrenagem de produção, podendo ser substituído ou trocado a qualquer tempo, passaram a ser vistos como fundamentais para manter a produção em funcionamento.

Outra premissa analisada pelo empresariado é que sem capital humano a empresa não se desenvolve, pois, por mais que se inventem máquinas para lidar com as mais diferentes situações (tarefas pré-programadas), nenhuma máquina poderá substituir o talento de um ser humano bem capacitado e motivado (DAVEMPORT, 2001, p. 153).

Já segundo Ponchirolli (2000), o capital humano é um conceito novo que ainda não alcança unanimidade entre os diversos autores do tema, porém, quase todos eles, concordam em um ponto comum: o capital humano está fortemente relacionado ao fenômeno do conhecimento. Para este autor o conhecimento é a chave mestra da sociedade atual e somente as pessoas que tem uma visão abrangente disso terão direito a uma melhor adaptação no futuro. Assim, agregar valor pessoal, intelectual ou habilidades diversas, depende da forma como as pessoas lidam com a questão do conhecimento. Diante das novas demandas filosóficas, éticas, morais e econômicas do mundo globalizado, que está sempre em permanente transformação, faz-se necessário uma redescoberta de valores que

melhor se adaptam a essas modificações, a essa capacidade pode-se chamar de capital humano.

De acordo com Santos *et al.* (2008) foi a partir de 1986 que o capital intelectual passou a ser considerado responsável pelo fracasso (quando insuficiente), ou sucesso (quando adequado) no desenvolvimento da força de produção. Nesse novo modelo de força produtiva exige-se que o “trabalhador” a ser contratado seja comprometido com a organização. Assim, para as novas bases técnicas de produção é exigido um modelo de recrutamento e seleção igualmente inovador, sendo de preferência, que a escolha do candidato se dê de forma mais qualificada, fazendo com que apenas os mais preparados venham a ocupar o cargo, beneficiando a empresa, que é a principal interessada.

Ainda segundo Santos *et al.* (2008), diante deste contexto, no modelo em que a educação era tecnicista, a orientação era feita pela qualificação operacional mais adequada à forma de organização técnica aplicada no trabalho. Já no “novo modelo”, também chamado de acumulação ou expropriação flexível, o mercado compra o trabalhador pela sua competência, ou seja, pelo seu capital intelectual.

Santos (2008) explica também que as bases empíricas é que oferecem elementos para descrição da intelectualização das formas de trabalho recentes, observa-se em diversos setores do mundo do trabalho e é perceptível o esforço realizado na busca por objetivação, despersonalização, expropriação e padronização dos gestos e atitudes.

Ante ao que foi mostrado sobre capital intelectual e capital humano resta salientar que ambos são uma tendência de busca, pela maior parte dos aparatos de recursos humanos na sociedade moderna, tendo em vista que quanto maior for o potencial intelectual agregado ao capital humano, maiores são as probabilidades de a empresa tornar-se mais lucrativa ou, nos casos das corporações militares, que não tem por objetivo o lucro, a melhoria do capital humano tem por objetivo tornar mais eficiente o serviço prestado a população (SANTOS, 2008).

1.1. Admissão de pessoal na empresa

De acordo com Chiavenato (2009) qualquer processo de contratação deve iniciar-se pelo recrutamento dos candidatos ao cargo a ser ocupado. Diante dessa realidade Chiavenato faz questão de definir recrutamento como sendo:

o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego (...) o recrutamento não é importante apenas para a organização. Ele é um processo de comunicação bilateral. Os candidatos desejam informações precisas sobre como será trabalhar nessa empresa (...) assim ambos os lados enviam sinais sobre as relações de trabalho (CHIAVENATO, 2009, p. 162)

É por meio do processo de recrutamento que a empresa, de posse do perfil, busca no mercado. Ao fazer isso, informa aos pretendentes quais os requisitos necessários para ocupar o cargo disponível.

De acordo com Carvalho *et al.* (2009), o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para organização. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção que vem logo a seguir. A função do recrutamento é buscar candidatos a serem selecionados para suprir a necessidade pessoal e assegurar o funcionamento adequado da empresa. O recrutamento e a seleção fazem parte de um processo maior que é de prover a organização de talentos e competências necessários à sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos, os quais em um segundo momento serão os participantes do quadro da organização.

1.1.1. O processo de recrutamento

Carvalho *et al.* (2009) afirma ainda que o problema básico do recrutamento é diagnosticar e localizar as fontes supridoras de recursos humanos no mercado,

que lhe interessam, especificamente, para nelas concentrar seus esforços de recrutamento. A fase preliminar ao recrutamento de pessoal é a identificação, escolha e manutenção das fontes que podem ser utilizadas adequadamente como mananciais de candidatos que apresentam probabilidade de atender aos requisitos preestabelecidos pela organização.

Os autores salientam que o recrutamento pode ser feito interno e externamente. O recrutamento é nominado interno quando aborda candidatos reais ou potenciais aplicados unicamente na própria empresa. A vantagem desse tipo de recrutamento é que é mais econômico para empresa, mais rápido, apresenta maior índice de vitalidade e de segurança, é uma fonte poderosa de motivação para funcionários, aproveita os investimentos da empresa em treinamento e desenvolve um sadio espírito de competição entre o pessoal.

De acordo com Chiavenato (2009), as principais vantagens que o recrutamento interno pode trazer são:

- É mais econômico para a empresa;
- É mais rápido;
- Apresenta maior índice de validade e de segurança (pois o candidato já é conhecido);
- É uma fonte poderosa de motivação para os funcionários;
- Aproveita os investimentos da empresa em treinamento;
- Desenvolve um sadio espírito de competição entre o pessoal.

Ainda segundo Chiavenato, o recrutamento interno apresenta algumas desvantagens:

- Exige potencial de desenvolvimento dos funcionários;
- Pode gerar conflitos de interesses;
- Pode conduzir ao “Princípio de Peter”, de acordo com Laurence Peter, “quando as empresas promovem incessantemente seus funcionários, elas podem levá-los a posição em que chegam ao máximo de sua incompetência”. Conduz a um progressivo bitolamento das pessoas

(os funcionários passam a conviver apenas com os problemas e situações de sua organização, adaptam-se a eles, bitolam-se e perdem a criatividade e atitude de inovação);

- Não pode ser feito em termos globais dentro da organização, cabendo ao profissional ou departamento de recursos humanos da empresa avaliar o rendimento do processo do recrutamento, aferir a proporção de candidatos necessários para iniciar o processo de seleção, triar os candidatos, verificar a demanda por novas contratações de funcionários, a fim de, suprir os claros existentes, diminuindo o tempo de recrutamento, reduzindo os custos operacionais e pesquisa interna das necessidades.

Marras (2000), ao discutir o recrutamento na modalidade externa, considera que ele é processo de captação de recursos humanos no mercado de trabalho, com o objetivo de suprir uma necessidade da empresa no seu quadro de efetivos.

Marras (2000) explica ainda que o recrutamento e a seleção de talentos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: o recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada, de atenção de incremento de entrada. A tarefa do recrutamento é a de atrair com seletividade, mediante várias técnicas de divulgação, candidatos que possuam os requisitos mínimos para o cargo a ser preenchido. O objetivo básico do recrutamento é abastecer o processo seletivo com número de candidatos suficientes.

Chiavenato (1999) faz menção também ao recrutamento misto, como sendo aquele que aborde tanto fontes internas como externas de recursos humanos, ou seja, dentro e fora da empresa.

1.1.2. A seleção de pessoal

De acordo com Pontes, o conceito de seleção é: “o processo pelo qual são escolhidas as pessoas adaptadas a uma determinada ocupação ou esquema

profissional” (PONTES, 2008, p. 135). Ainda segundo o autor, a seleção nem sempre indica que os contratados apresentam os melhores índices de especialização, mas apenas mostra que eles estão mais bem adaptados para as funções que a empresa se propõe a contratá-los.

Segundo Chiavenato (1999), as empresas modernas, sejam públicas ou particulares, estão envolvidas em processos cada vez mais complexos. As relações comerciais ou institucionais necessitam de trabalhadores cada vez mais bem preparados, para fazer frente às exigências do mercado ou das pessoas. Captar pessoal competente em um mercado competitivo é um dos maiores desafios de qualquer departamento de recursos humanos.

Assim, conforme segue Chiavenato (2009) é preciso sintonizar as habilidades do selecionado com as atribuições do cargo que o mesmo irá ocupar. A consequência dessa falta de sintonia é a dificuldade de articulação entre objetivos organizacionais e as ações das pessoas acabaram por gerar políticas de promoção errôneas em várias empresas, onde se valoriza muitas vezes o aspecto de afinidade ou de indicação em detrimento da aptidão, capacidade e competência do indivíduo.

É prático denotar que uma promoção deve ser aliada a uma avaliação eficiente, por parte do gestor de recursos humanos, de forma a contemplar as aspirações pessoais do trabalhador sem, no entanto, esquecer-se das metas e objetivos institucionais determinados pela empresa.

O método avaliativo não deve ser usado como uma “desculpa” para se promover alguém, sem critérios ou sem políticas previamente definidas pela empresa, deve sim ser associado a um conjunto de normas e regras que avaliem o funcionário por questões meritórias, além de levar em consideração a questão das competências ou habilidades para o cargo (CHIAVENATO, 2009, p. 163).

Pierry (2006) afirma que muito se tem discutido sobre o que venha a ser competência. Neste contexto, no campo dos recursos humanos alguns questionamentos sobre a questão são constantemente foco de avaliação, alguns desses questionamentos são: o que é uma competência? Quais são as mais importantes? Quais aquelas necessárias para um determinado trabalho? O que são

competências gerenciais, operacionais? Considerando que estas quatro questões não fazem parte deste estudo, não serão aprofundadas. No entanto, algumas considerações devem ser tecidas a respeito dessa importante temática.

Ainda segundo Pierry (2006), alguns consultores organizacionais afirmam que as competências não mudam, mas servem para identificar as capacidades para um determinado cargo ou grupo de cargos dentro de uma organização; outros ainda dizem que elas são flutuantes, isto é, são ajustáveis às necessidades da organização.

O autor destaca a importância da seleção por competência tendo em vista que ela resulta em melhor padrão de desempenho. Neste contexto vale realçar o conceito de desempenho para que se possa ter uma visão mais clara acerca de sua importância.

De acordo com Carvalho *et al.* (2001), o padrão de desempenho pode ser entendido como "um valor escolhido para uma grandeza, o qual deverá servir como um referencial para comparação".

Moreira (1996) explica que um projeto de avaliação de desempenho deve levar em consideração as características do sistema organizacional e dos recursos que o mesmo utiliza para obter resultados. Os padrões de desempenho deverão, contemplar a composição dos recursos do sistema e dos produtos e serviços que o mesmo possibilita obter, a partir de determinado nível de atividade. Retomando o raciocínio de Pierry (2006, p. 17) faz-se necessário delimitar qual seja o conceito relacionado à competência: é um traço, uma característica da personalidade do indivíduo que o torna competente ou competitivo dentro de seu espaço de responsabilidade.

Segundo Pierry (2006) a existência de determinada competência está diretamente relacionada com o espaço de responsabilidade como qual o indivíduo está envolvido. Assim, um determinado indivíduo pode incorrer em duas situações distintas: estar totalmente integrado ao cargo ou não.

CAPITULO II

2. Admissão de pessoal no serviço público

A admissão de pessoal no serviço público à partir da Constituição de 1988, fundamenta-se no que está expresso no art. 37 do texto constitucional, que delimitou a necessidade de concurso público para o provimento dos cargos do serviços público. Uma vez aprovado os candidatos, o resultado do concurso é homologado pela autoridade competente e publicado em Diário Oficial, e pela internet.

De modo geral o servidor, depois de aprovado, é submetido a um processo de capacitação que tem como objetivo oferecer ao novo trabalhador as condições de um bom desempenho no cargo em que foi admitido. De acordo com a Constituição Federal nenhum servidor público poderá transpor, ou seja, ascender profissionalmente em uma carreira do serviço público, sem que para isso seja obrigado a prestar novo concurso para a nova carreira a qual deseja vincular-se.

No entanto, na Polícia Militar do Distrito Federal os cargos que vagam são preenchidos de duas maneiras: uma pela transposição de cargos daqueles policiais que se submeteram a capacitação no CHOEM²; e outra, por concurso público.

2.1. Os editais de concurso e sua importância

Os editais de concursos públicos são de suma importância no processo de seleção de pessoal para o serviço público a partir da Constituição Federal de 1988.

Borges (2009) declara ser o edital uma peça escrita, que possui a função de divulgar informações sobre determinado fato jurídico. Os editais de concursos públicos devem prever as regras referentes à competição, observando sempre aquilo que a Constituição e também, o que as demais leis e normas ditam. Sendo assim, a frequente afirmação de que o “edital é a lei do concurso” mostra que o que

² A admissão no CHOEM se dá pela seleção interna e por antiguidade. Esta questão será melhor tratado mais à frente em item específico.

vale é o seu conteúdo e, se no momento da execução do concurso não forem respeitadas suas normas, cabem recursos podendo dar ganho de causa, ao contestante, ou anulação o concurso. Dessa forma, a discricionariedade na elaboração do edital limita-se na Constituição e na legislação vigente. Nenhuma Administração tem poder de violar princípios constitucionalmente ou normas legais firmadas, em nome de suas faculdades discricionárias.

Ainda Borges (2009) comenta ser o edital a peça de maior importância do concurso, na medida em que estabelece primeiramente as regras a que os candidatos e a Administração Pública serão submetidos. Por ser considerada como a lei do concurso essa normatização deve obedecer, as demais leis e normas legais antes referida, além dos princípios constitucionais, sobretudo à razoabilidade, tanto quanto às especificidades do próprio concurso público e da função à qual se pretende preencher as vagas por este oferecidas.

Existe um arcabouço de princípios para o concurso público que molduram os procedimentos necessários, que devem ser cumpridos por todos os entes federativos do Estado brasileiro, seguindo os princípios da legalidade ou, avançando, da juridicidade, da ampla acessibilidade às funções públicas, da moralidade administrativa, da eficiência, da motivação, da publicidade, da razoabilidade e da proporcionalidade.

Borges (2009) ensina que os fundamentos principiológicos que dão legitimidade à exigência do concurso público para a contratação de pessoal que comporá os quadros da Administração Pública prevendo, portanto, nas regras do edital:

- ✓ Legislação aplicável;
- ✓ Nomenclatura da função;
- ✓ Quantitativo das funções concorridas;
- ✓ Descrição sumária das atividades;
- ✓ Descrição do regime jurídico das atividades;
- ✓ Remuneração inicial;
- ✓ Regras básicas de conhecimentos exigidos;

- ✓ Programas de disciplinas de acordo com cada função;

O edital do concurso também deverá prever:

Tipo de concurso: provas e títulos ou apenas tipo único;

Exigências para participação: locais e datas para inscrição e realização das realizações das provas (com prazo razoável);

Documentação necessária: deverá mostrar que documentos devem ser apresentados de forma presencial ou quando as inscrições forem, exclusivamente, pela internet que tipos de devem ser apresentados posteriormente;

Requisitos básicos para provimento das funções: expostos de maneira detalhada, e guardando relação com as atribuições das funções em questão no concurso, assim como também, a época de sua comprovação. O exercício das funções públicas requer que os candidatos preencham alguns requisitos determinados previamente, também não pode ser considerada inválida a assertiva de que estes sejam compatíveis com a própria natureza e exercício da função, caso contrário, estaria sob pena de caráter discriminatório, preceito que dá ao administrador público e ao legislador a direção de conduta a ser adotada, obedecendo ao princípio razoabilidade e ao objetivo fundamental da república, prescrito no Constituição Federal de 1988, no artigo 3º, que trata da não discriminação.

Deverão ainda constar nos editais: os critérios para avaliação de provas, inclusive com o detalhamento da pontuação que se refere a cada uma delas, se terão caráter de classificação ou eliminação, assim como a pontuação mínima e máxima, além de serem correlacionados ao exercício da função; a pontuação considerada mínima para que o candidato seja classificado ou limite daqueles que serão habilitados para a etapa seguinte; os critérios de desempate (objetivos); o prazo de validade do certame, com a possibilidade de ser ou não prorrogado;

Gomes e Escrivão Filho (2001) destacam ser critério da aplicação de prova (objetiva ou subjetiva) comprovar direta e imediatamente a capacidade intelectual ou física do candidato, observando sempre os critérios pré-estabelecidos. Já os títulos

visam comprovar as virtudes por intermédio da avaliação de sua experiência anterior.

2.2. O recrutamento para o curso de capacitação da Polícia Militar do Distrito Federal

O recrutamento do servidor público da Polícia Militar do Distrito Federal para o curso de capacitação ocorre de duas formas, uma por antiguidade e outra por concurso público (merecimento) sob a responsabilidade da Corporação que procede a capacitação dos interessados por meio do Curso de Habilitação de Oficiais Policiais Militares de Administração, desenvolvido pela Diretoria de Ensino da Polícia Militar do Distrito Federal (CHOAEM). Restrito aos componentes da corporação, o recrutamento, para a seleção, cujo edital é da responsabilidade da PMDF, é publicizado e normatizado com fulcro no art. 5º do no Decreto Distrital nº 26.623, de 8 de março de 2006, que salienta, *in verbis*:

O recrutamento para a seleção interna de admissão ao Curso de Habilitação de Oficiais de Administração, de Especialistas e de Músicos - CHOAEM, far-se-á entre os Subtenentes e Primeiros-Sargentos do Quadro de Praças Policiais-Militares Combatentes³ para o QOPMA, e dos Quadros de Praças das especialidades correlatas para o QOPME e QOPMM

O recrutamento a que se refere o Decreto supra citado tem em vista ingressar o policial para preencher vagas existentes no quadro da Corporação, tais como, no Quadro de Oficiais Policiais Militares Administrativos (QOPMA), de Especialistas (QOPME) – Auxiliar de Saúde, Manutenção em Armamento Leve, Manutenção em Comunicações e de Músico (QOPMM).

Nesse sentido, o Edital n º 2/2009 da Polícia Militar do DF, no que se refere às vagas antes referida, reza:

O Comandante Geral da Polícia Militar do Distrito Federal, no uso de suas atribuições, conferida por meio do artigo 17 do Decreto nº 26.623 de 8 de março de 2006, através da Diretoria de Ensino, torna pública a realização de seleção interna para admissão ao Curso ... *visando ao preenchimento das*

³ A expressão *combatente* compõe a nomenclatura dos policiais da Polícia Militar do Distrito Federal.

vagas na Polícia Militar do Distrito Federal, de acordo com as normas estabelecidas neste edital.

O edital de seleção interna, para o curso de capacitação do policial militar do DF, deixa muito claro a afirmação de que se trata do preenchimento de cargos vagos no quadro da Polícia Militar. Essa afirmação poderá ser comprovada, ainda, pelo próprio edital ao referir-se as vagas. O mencionado edital assim expressa: “A presente seleção destina-se ao preenchimento de 25 (vinte e cinco) vagas, obedecendo ao artigo 7º, § 2º e § 3º, do Decreto nº 26.623, de 8 de março, de 2006 conforme descrição abaixo: 21 (vinte e uma) vagas para o Quadro de Oficiais Policiais de Administração” (Edital nº 2/2009).

Os dados constantes do edital de seleção interna, para o CHOAEM, delimitam as bases legais para o recrutamento de policiais da corporação e encontram-se consagradas no Decreto Distrital nº 26.623/06, que regula os critérios de recrutamento e seleção para o CHOAEM e dá outras providências. Nos incisos III e IV do art. 6º são elencados os requisitos gerais:

Art. 6º São condições para a inscrição na seleção interna de admissão ao CHOAEM:

(...)

III - estar classificado, no mínimo, no comportamento “BOM”;

IV - não se encontrar enquadrado nas seguintes situações:

a) cumprindo prisão temporária, preventivamente ou em flagrante delito, enquanto não for revogada;

b) respondendo a Conselho de Disciplina;

c) sofrido pena restritiva de liberdade por sentença passada em julgado, durante o período correspondente à pena, mesmo quando beneficiado por livramento condicional;

d) condenado à pena de suspensão de cargo ou de função, prevista no Código Penal Militar, durante o prazo de sua vigência;

e) à disposição de órgão do Governo Federal, Estadual, do Distrito Federal ou Municipal, para exercer função de natureza civil;

f) em gozo de licença para tratar de interesse particular; e

g) em gozo de licença para tratamento da própria saúde e da de pessoa da família, por período superior a seis meses contínuos.

Esses requisitos serão aferidos com base nas seguintes condições: declaração do Comandante da Unidade atestando o comportamento do policial; declaração mostrando que está no desempenho da função policial militar, se não possui restrição do porte de arma de fogo; comprovante de aptidão em teste físico

(TAF) dentro dos prazos de validade, conforme inciso IV do art. 8º do Decreto Distrital 26.623/06, devendo constar o número do Boletim que publicou a Ata do teste de Aptidão Física e apresentar cópia do documento de Identidade militar, dentro do prazo de validade; cópia da Carteira de Saúde contendo o exame periódico (Anual/Bienal), sem restrições que o impeçam de frequentar o Curso mediante parecer da Junta Ordinária de Inspeção de Saúde - JOIS, conforme inciso III do art. 8º do Decreto Distrital 26.623/06, até a data da inscrição (apresentar cópia autenticada da carteira de saúde); certidão negativa criminal emitida pelo Cartório de Distribuição do Tribunal de Justiça do Distrito Federal; certidão Criminal negativa da Justiça Federal (Nada Consta), no ato da inscrição; certidão negativa emitida pela Corregedoria da PMDF; certidão negativa criminal – Justiça Estadual (caso resida fora do DF)⁴.

Os requisitos gerais são cobrados de todos os policiais militares independentemente da graduação. Assim, tanto faz um ser um Subtenente ou um policial do círculo de Sargentos, todos têm que se submeter a esses requisitos. O não cumprimento de algum desses itens, impede o policial de se inscrever para participar do certame.

Esses dados deixam claro que se tratam de servidores públicos inseridos no quadro de pessoal da Polícia Militar do Distrito Federal, portanto estão regidos por legislação específica desses trabalhadores no serviço público.

2.3. Seleção para admissão ao Choem

A seleção para a admissão do servidor público da Polícia Militar ao CHOEM é um dos critérios para participar da capacitação de pessoal, e como já mencionado, é restrita aos componentes da Corporação. O objetivo do curso CHOEM é capacitar o pessoal da corporação e selecionar os melhores, os mais competentes, para ascenderem às vagas existentes no quadro de oficiais efetivos.

⁴ Os dados expressos foram retirados do Edital 002/2009 do CHOEM

Silva (2005), ao fazer referência aos ensinamentos de José Cretella Júnior, sobre concurso público considera-o como a “série complexa de procedimentos para apuras as aptidões pessoais apresentada por um ou vários candidatos que se empenham na obtenção de uma ou mais vagas e que submetem (...) a julgamento de comissão examinadora” (CRETELLA JÚNIOR, 2000 *apud* SILVA, 2005, p. 01). O autor recorre, ainda, a Hely Lopes Meirelles que versa da seguinte forma o mesmo conceito:

É o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam os requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, em harmonia com o que determina o art. 37, II, da CF (MEIRELLES (s/d) *apud* SILVA, 2005, p.01).

No caso da PMDF, como já foi dito, trata-se de seleção ao CHOEM, cujo edital é publicizado e da responsabilidade da Corporação. A instituição escolhida para realizar o recrutamento e a seleção, até o momento tem sido a UNB, por meio do CESPE, conforme o preâmbulo do edital para admissão ao CHOEM, no qual se lê:

O Comandante-Geral da Polícia Militar do Distrito Federal, no uso de suas atribuições, conferidas por meio do artigo 17 do Decreto nº 26.623, de 8 de março de 2006, através da Diretoria de Ensino, torna pública a realização de seleção interna para admissão ao Curso de Habilitação de Oficiais Policiais Militares de Administração (QOPMA) (...) CHOEM, visando ao preenchimento das vagas na Polícia Militar do Distrito Federal, de acordo com as normas estabelecidas neste edital.

A seleção interna para o CHOEM é feita para 50% das vagas do curso, e, para as outras 50%, a seleção obedece ao critério de antiguidade, que também é internamente.

Tal seleção constará de exame de habilidades e conhecimentos, aferidos por meio de aplicação de prova(s) objetiva(s) e de prova discursiva (redação em Língua Portuguesa), de caráter eliminatório e classificatório, todas de responsabilidade do Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília (CESPE/UnB).

Segundo Chiavenato (1999), a prova discursiva (redação) também conhecida como prova dissertativa é empregada nas questões no qual o candidato tenha liberdade para expressar as respostas segundo suas próprias palavras, e, por isso, o mesmo tem que ser detentor de informações que balizem coerentemente o assunto. A dissertação é mais comumente empregada nos casos em que se deseja que o candidato manifeste mais amplamente seu conhecimento, a fim de demonstrar sua capacidade de especular e resolver problemas, balizando-se na sua própria experiência.

Será aplicado exame de habilidades e conhecimentos, mediante prova(s) objetiva(s), abrangendo os objetos de avaliação constantes no edital, e prova discursiva, de caráter eliminatório e classificatório.

Para o quadro de Oficiais Administrativos é cobrada uma prova objetiva de conhecimentos gerais, contendo 150 itens além de uma prova discursiva de redação.

De acordo com Chiavenato (1999), para o desempenho eficiente de um cargo ou para execução adequada de um trabalho é exigido do candidato um conjunto de conhecimentos e aptidões, inerentes a respectiva atividade. É por meio da seleção e, em função do cargo ou trabalho, que se descobrem no indivíduo os conhecimentos que este tenha, ou suas aptidões.

O autor explica que a prova de conhecimento geral tem como finalidade verificar o grau de cultura necessária ao desenvolvimento do cargo pretendido. Para ele, a prova objetiva apresenta sobre a prova subjetiva a vantagem de ser impessoal e uniforme em termos de avaliação. Por outra parte, a prova objetiva ainda possibilita a verificação de conhecimento em várias áreas, embora não permita ao candidato empregar livremente a sua capacidade de imaginação, nem disposição ampla dos assuntos, ou seja, a prova objetiva é direcional.

Para o CHOAEM as provas objetivas têm caráter eliminatório e classificatório, são 150 questões divididas gerais as disciplinas de conhecimentos gerais. Além disso, também é cobrado do candidato uma prova discursiva de redação em Língua Portuguesa (de Acordo com o edital de 2009).

Ainda, de acordo com o edital a prova discursiva tem caráter eliminatório e vale 20 pontos. Consiste de uma redação em Língua Portuguesa de texto narrativo, dissertativo e/ou descritivo, com, no máximo, 30 linhas. A prova discursiva deverá ser feita pelo próprio candidato, à mão, em letra legível, não sendo permitida a interferência e/ou a participação de outras pessoas, salvo em caso de candidato a quem tenha sido deferido atendimento especial para a realização das provas. Nesse caso, se houver necessidade, o candidato será acompanhado por um agente do CESPE/UnB devidamente treinado, para o qual deverá ditar o texto, especificando oralmente a grafia das palavras e os sinais gráficos de pontuação.

As provas objetivas devem ser muito bem formuladas, tendo em vista que quaisquer discrepâncias podem anular sua validade. Diversos são os motivos de anulação de questões, abaixo, tem-se jurisprudência que consolida a necessidade de haver formulação adequada das questões, de modo a não discernir duplicidade de respostas para uma mesma questão, que é motivo suficiente para anulação do item, tendo em vista que no certame mostrado só era permitido uma única resposta válida para cada questão.

O ingresso no CHOEM, por antiguidade, é assegurado pela Lei Distrital 26.623/06, em seu art. 7º, que determina que todos os policiais militares, que tiverem o tempo necessário em uma determinada patente (interstício), serão automaticamente relacionados para participar do CHOEM, podendo, caso queira, o policial pedir seu desligamento do curso, antes mesmo dele começar ou então ser desligado compulsoriamente, por não apresentar os requisitos necessários ao curso.

As principais regras para seleção do pessoal por antiguidade são mostradas na Lei 7.289/84 que estabelece o Estatuto dos Policiais Militares do Distrito Federal em seus artigos 60 e 61:

Art 60 - O acesso na hierarquia policial-militar é seletivo, gradual e sucessivo e será feito mediante promoção, de conformidade com o disposto na legislação e regulamentação de promoções de Oficiais e de Praças, de modo a obter-se um fluxo regular e equilibrado de carreira para os policiais-militares.

§ 2º - A promoção é um ato administrativo e tem como finalidade básica a seleção dos policiais-militares para o exercício de funções pertinentes ao grau hierárquico superior.

§ 3º As promoções serão efetuadas pelos critérios de antigüidade e merecimento, ou ainda, por bravura e post mortem. (Redação dada pela Lei nº 7.475, de 1986)

Art. 61. A fim de manter a renovação, o equilíbrio e regularidade de acesso nos diferentes Quadros, haverá obrigatoriamente um número fixado de vagas à promoção, nas proporções abaixo indicadas: (Redação dada pela Lei nº 7.475, de 1986)

§ 2º O número de vagas para promoção obrigatória em cada ano (ano ou anos-base), para determinado posto ou graduação, será fixado até o dia 15 (quinze) de janeiro do ano seguinte ao ano-base considerado (ano anterior, por ato do Comandante-Geral. (Incluído pela Lei nº 7.475, de 1986)

§ 4º As vagas serão consideradas abertas de acordo com o estabelecido em leis e regulamentos. (Incluído pela Lei nº 7.475, de 1986)

b) possuírem interstício para promoção, quando for o caso; (Incluído pela Lei nº 7.475, de 1986)

c) estiverem compreendidos nos limites quantitativos de antigüidade que definem a faixa dos que concorrem à constituição dos Quadros de Acesso por antigüidade ou merecimento; (Incluído pela Lei nº 7.475, de 1986)

d) ainda que não concorrendo à constituição dos Quadros de Acesso por antigüidade ou merecimento, estiverem compreendidos nos limites quantitativos de antigüidade estabelecidos para a organização dos referidos Quadros; (Incluído pela Lei nº 7.475, de 1986)

O CHOAEM tem duração prevista de aproximadamente 6 meses, ao final do curso os candidatos selecionados, tanto no processo de seleção interna quanto no de antigüidade serão incorporados a nova carreira de Oficial QOPM.

CAPITULO III

3. A “ADMISSÃO” NO QUADRO DA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

A admissão no quadro permanente de pessoal da polícia Militar do Distrito Federal ocorre de duas maneiras, uma por concurso público, e, a outra, pela seleção interna de membros da carreira de Praças para integrar o curso CHOAEM que dá acesso ao concluinte do curso à carreira de Oficial, o que se caracteriza como mudança de carreira ou conseqüentemente transposição de cargo.

No presente trabalho nos ocupamos desta última, a transposição de cargos, que é regulamentada pela Lei nº-7.289, de 18 de Dezembro de 1984, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências, define que o grau hierárquico inicial e final dos diversos cargos do Quadros de Praças e Oficiais são fixados separadamente e com atribuições diferentes.

O círculo hierárquico da **carreira de Praça combatente** inicia-se com a graduação de Soldado PM de Segunda Classe, e pode chegar ao ápice da carreira, ou seja, na mais elevada graduação do círculo de Praças, a de Subtenente QPPMC.

A carreira de Oficiais Policiais Militares Administrativos QOPMA segue a mesma norma do grupo de Praças e Oficiais e inicia-se com o posto de Segundo-Tenente QOPMA, e pode chegar ao ápice, ou seja, no mais elevado posto do círculo de Oficiais de Administração, a de Major QOPMA.

Assim, há de se salientar que as atribuições dos cargos de Praça Combatente e Oficiais da Administração são diferentes e, portanto, para o ingresso de um indivíduo oriundo da carreira de Praças, deve ser balizada nos mesmos quesitos exigidos de outros quadros de oficiais, tendo em vista que ambos fazem parte de carreiras diferentes e, portanto, um Praça Combatente, ao adentrar para a carreira de Oficiais, em tese, está deixando de lado uma carreira e entrando em outra, a qual, só poderia ter acesso, se caso prestasse concurso público.

Segundo o art. 14 da Lei nº 7.289/84, os círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os policiais militares da mesma categoria. Sendo o Posto, o grau hierárquico do Oficial, conferido por ato do Governador do Distrito Federal e confirmado em Carta Patente e a Graduação, o grau hierárquico da Praça, conferido pelo Comandante-Geral da Corporação.

Inferisse pelo exposto acima que as carreiras de Praça Combatente - QPPMC e de Oficial de Administração – QOPMA são distintas e não se comunicam.

A investidura na carreira pela transposição de cargos ocorre, primeiramente para aspirante a oficial e em seguida ao posto de capitão, respeitando a ordem das listas dos selecionados, por concurso interno, a que aqui foi chamado de seleção interna e por antiguidade, feitas pelo curso do CHOAEM. Essas listas são construídas tomando por base as maiores médias dos policiais em todas as disciplinas e a investidura aos cargos alternaram-se. Em primeiro lugar ocupa a vaga o policial do quadro com maior tempo de serviço atendendo ao critério de antiguidade, e, em seguida, o policial que participou concorreu a seleção interna. Dessa forma, o primeiro a ser oficializado no cargo de aspirante será o policial advindo da carreira de Praça Combatente e o segundo será o policial advindo mais antigo da seleção interna, o terceiro da carreira de Praça Combatente e o quarto por seleção interna, até o número de vagas totais disponível para a transposição.

A Polícia Militar do Distrito Federal, ao fazer essa transposição, abre-se vaga no quadro da Polícia Militar do DF para aqueles cargos cujos ocupantes foram promovidos. Para o preenchimento dessas vagas a Corporação recorre ao concurso público nos moldes que preceitua a Constituição Federal.

3.1. A transposição de cargo e o princípio da igualdade

O efeito de ascensão, aos cargos por seleção interna, e ou antiguidade, por a corporação entender que o QOPMA é uma extensão, (continuação) do QPPMC, e pelo fato de policiais desse quadro de praça frequentarem o COHAEM portanto pode ascender ao cargo vago, fere aos Princípios da Igualdade. Essa é uma visão

distorcida da realidade das normas que regulam o serviço público à partir da Constituição Federal de 1988.

Dessa forma, investida no cargo vago do quadro da Polícia Militar do Distrito Federal, por ter participado do CHOAEM, não está em concordância com o que determina a Constituição Federal de 1988, em pelo menos dois pontos distintos. Em primeiro lugar no que tange ao princípio constitucional da igualdade, como já afirmado. Neste contexto, a Constituição Federal Brasileira de 1988 abordou o princípio da igualdade em seu Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), Capítulo I (Dos Direitos E Deveres Individuais E Coletivos), especificamente no artigo 5, caput e inciso I, conforme mostrado a seguir:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos (grifo nosso) brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

O segundo é a exigência do concurso público para ascender aos cargos.

O texto constitucional é claro ao tratar da admissão de pessoal no serviço público. Segundo o capítulo VII, (Da administração pública), seção I, (disposições gerais), mais especificamente no art. 37, inciso II, lê-se:

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

Porém, existem outras possibilidades de o indivíduo vir a se tornar um servidor público, que é o cargo comissionado, conforme delimita a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das

autarquias e das fundações públicas federais estabelecidos pela referida lei. No tocante ao alcance do *status* de servidor público com estabilidade funcional, a legislação brasileira, só permite a concessão para servidores de carreira, que forem admitidos por meio de certame aberto (concurso público).

A quebra do princípio da igualdade se dá de duas maneiras: primeiro, porque a seleção interna, e por antiguidade, restringe a participação a um único segmento. Não há concorrência pública, ou seja, pelo mesmo mérito. Neste diapasão vale à pena colocar o conceito trazido pelo professor Alexandre Edno de Carvalho, que em seu artigo "*Princípio da Igualdade*" faz uma colocação importantíssima: "igualdade é um princípio constitucional que assegura paridade de tratamento entre os membros da sociedade" (CARVALHO, 2009).

Se for levado em consideração o conceito apresentado pelo professor Alexandre Edno de Carvalho o que se observa é que a seleção para participar do CHOAEM e a posterior investidura no cargo subverte o princípio proposto das condições de igualdade a todos, e como já foi exposto, a concorrência se dá a partir da seleção interna que restringe aos integrantes do quadro da Polícia da Polícia Militar do Distrito Federal demonstra vício formal tendo em vista que as vagas em concorrência já estão previamente garantidas para os segmentos da corporação que concorrem pelas duas modalidades de seleção (interna e antiguidade).

Outro ponto a ser destacado de quebra do princípio da igualdade é o fato de esses candidatos uma vez aprovados no CHOAEM adentrarem na carreira de oficial caracterizando transposição de cargo sem que se tenha prestado concurso público o que constitui uma afronta ao princípio constitucional.

Silva ao tratar dessa questão considera:

A figura da "transposição de cargo público" tem sido cada vez mais utilizada pelo Poder Público como forma de reorganização de cargos e carreiras, com a constante veiculação de normas jurídicas que instituem as mais diversas formas de reestruturação e realocação de servidores, em alguns casos simplesmente transportando determinados cargos com seus titulares para outra carreira, em outros, transformando cargo anterior em um novo, com atribuições diversas das do primeiro, e até mesmo por inclusão de novas atribuições ao cargo anterior (SILVA, 2005, p. 01).

No entanto, conforme bem salienta Silva (2005), essa situação é contrária às reivindicações da sociedade que cobra moralidade e transparência no uso da máquina pública. Esse procedimento revela a “continuidade de antigas práticas administrativas, pautadas no clientelismo, no fisiologismo e no apadrinhamento”, que são nefastamente combatidos pelo princípio da moralidade que deve existir na administração pública. Ainda, é incompatível com uma corporação de servidores públicos cuja responsabilidade é contribuir na manutenção da ordem e da lei.

A Constituição de 1988 instituiu o art. 37, inciso II, justamente para coibir esse tipo de prática e dar a todos condições de paridade na concorrência por cargos na administração federal, estadual e municipal.

A transposição de cargos é tratada por Silva, que cita os ensinamentos da Professora Maria Sylvia Di Pietro, a qual apresenta em sua obra de Direito Administrativo o seguinte conceito:

transposição – era o ato pelo qual o funcionário ou servidor passava de um cargo a outro de conteúdo ocupacional diverso. Visava ao melhor aproveitamento dos recursos humanos, permitindo que o servidor, habilitado para o exercício de cargo mais elevado, fosse nele provido mediante concurso interno (DI PIETRO, 1998 *apud* SILVA, 2005, p. 01)

No entanto, com a Carta Magna de 1988, inaugura uma nova época em que a sociedade organizada, e nela, os juristas propuseram banir do ordenamento jurídico brasileiro a figura da transposição de cargos, até então presente em outras constituições e que representavam flagrante agressão ao princípio da igualdade de condições na concorrência de certames, já que em outros casos anteriores era possível que as vagas abertas no serviço público fossem ocupadas por critérios menos técnicos e pelo apadrinhamento político, que esteve presente durante tantos anos na administração pública brasileira, nas mais diferentes esferas de governo. Essa diferenciação trazida pelo art. 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988, em tese, deveria extirpar da administração pública a possibilidade de mudança de cargos sem a realização de concurso público. Com isso, buscava-se garantir a isonomia e da aferição de capacidade técnicas dando àqueles que tivessem melhores condições a oportunidade de concorrer em concurso, trazendo para a

administração pública, como finalidade, os indivíduos melhor preparados para o exercício da carreira, melhorando com isso a qualidade técnica dos serviços públicos prestados a população e aumentando a eficiência do Estado.

No entanto, Silva em uma análise sobre a questão da transposição de cargos, salienta que é preciso avaliar em primeiro plano que:

A transposição de cargo público constitui-se, indubitavelmente, em *provimento derivado de cargo público*, uma vez que se efetiva mediante o deslocamento de um conjunto de atribuições vinculadas ao cargo público e que compõem uma carreira específica para outro órgão ou ente público, pressupondo anterior vínculo funcional do servidor, o que implica, por conseguinte, na dispensa de concurso específico para assunção no novo cargo. Ainda que tais transposições se apresentem nos diplomas jurídicos como simples transferência ou acomodação de cargos já existentes, ou seja, dando a impressão de que na verdade não há ali novo provimento de cargo público, mas tão somente uma "reestruturação", uma análise mais acurada da situação demonstra que se trata sim de provimento de cargo público efetivo, e de provimento derivado, o que, por si só, já prenuncia a inconstitucionalidade dessa figura administrativa (SILVA, 2005, p. 01).

Assim, a transposição, implica em deslocamento de determinado cargo para outra posição funcional para o qual o mesmo não foi selecionado pelos preceitos embutidos no texto constitucional no art. 37, inciso II, ou seja, por meio de certame público, para o qual necessariamente dever-se-ia dar a outros participantes do certame as mesmas condições de concorrência e isonomia.

Dessa forma, o simples deslocamento de uma função pública que pertença a uma carreira hierarquicamente inferior para outra posteriormente superior constitui-se em transposição de cargo, o que é claramente uma forma de burlar o princípio exposto no art. 37 do texto constitucional, ou conforme salienta Silva:

Às vezes esse deslocamento se dá através de simulacros de atos administrativos, como o seria na hipótese de primeiro ocorrer a transferência de dada carreira para outro órgão ou entidade, mantendo-se inicialmente os servidores com os seus cargos e atribuições originários, para depois se proceder à transposição desses servidores para cargos existentes no novo órgão, de modo a induzir a ilação simplista de que estaria a ocorrer ali meros "reajustes" ou "reestruturação" administrativa. Ou seja, transfere-se de início a carreira como um todo, mantendo-a, no entanto, intacta em seus integrantes e funções, para em seguida proceder-se à transposição desses servidores na nova carreira (SILVA, 2005, p.01).

Apesar de ser uma proibição constitucional e tratar-se de medida fraudulenta para burlar o princípio do concurso público, ainda é significativo o número de pessoas que entram com ações no judiciário para tentar brechas na legislação para auferir desse tipo de artimanha jurídica. No entanto, o Judiciário brasileiro tem se posicionado, por diversas vezes, contrário a transposição de cargos, conforme demonstra um trecho de decisão do Ministro Maurício Correia no voto proferido no julgamento da Adin 2713/DF, muito bem selecionada por Silva (2005):

Veja que se admitirmos a constitucionalidade da transformação abre-se a possibilidade de fraude – o que não é o caso presente, estou convencido –, de forma que se aprove primeiro uma lei equiparando as atribuições dos cargos que se deseja unificar para, depois, também por lei, promover a união das carreiras envolvidas, em manifesta burla à exigência prevista no inciso II do artigo 37 da Constituição Federal (SILVA, 2005, p. 01).

A jurisprudência em torno da questão é farta de posicionamentos do Judiciário brasileiro. Como se pode observar também pelo mérito de decisão dada a um agravo regimental no recurso extraordinário que julgou a Lei Distrital nº 2.743/01 a qual foi relatora a Ministra Carmem Lúcia do STF, *in verbis*:

RE 565603 AgR / DF - DISTRITO FEDERAL
 AG.REG.NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO
 Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA
 Julgamento: 27/10/2009 Órgão Julgador: Primeira Turma
 Publicação
 DJe-223 DIVULG 26-11-2009 PUBLIC 27-11-2009
 EMENT VOL-02384-05 PP-00964
 Parte(s)
 AGTE.(S) : DISTRITO FEDERAL
 ADV.(A/S) : PGDF - MÁRCIO WANDERLEY DE AZEVEDO E
 OUTRO(A/S)
 AGDO.(A/S) : MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E
 TERRITÓRIOS
 INTDO.(A/S) : GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL E
 OUTRO(A/S)
 ADV.(A/S) : PGDF - MARIA DOLORES S. MELLO MARTINS
 Ementa

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. LEI DISTRITAL N. 2.743/01. IMPOSSIBILIDADE DE PROVIMENTO DE CARGO PÚBLICO POR TRANSPOSIÇÃO. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO.

Decisão

A Turma negou provimento ao agravo regimental no recurso extraordinário, nos termos do voto da Relatora. Unânime. Presidência do Ministro Carlos Ayres Britto. 1ª Turma, 27.10.2009.

Assim, como bem salienta Silva (2005), no plano doutrinário, o Judiciário brasileiro tem visto a questão da transposição de cargos, como as demais formas de provimento derivados com certo repúdio, sendo que esse tipo de situação afronta de forma clara a Constituição Federal, em seu art. 37, inciso II, que não prevê esse tipo de artifício para investidura em carreira pública.

Neste diapasão, o Supremo Tribunal Federal, como não poderia deixar de ser, também, tem se posicionado veementemente contra a transposição de cargos, por entender que essa é uma forma abjeta de burlar a legislação vigente e, sobretudo o princípio constitucional expresso no art. 37 da Carta Magna.

A seleção para capacitação de pessoal feita pelo CHOAEM por si só não se constitui em uma afronta direta ao princípio constitucional, tendo em vista que atende a todos os dispositivos previstos na Constituição Federal de 1988. Porém, a Polícia Militar do Distrito Federal, ao alçar os militares advindos da carreira de praças, para a carreira de oficiais, configura claramente a transposição de cargos, sendo que pela Lei nº 7.475/86 os quadros aqui descritos pertencem a carreiras distintas, não sendo, portanto, carreiras comunicantes. Relembrando que a carreira de praça combatente tem início no cargo de Praça Combatente e cuja graduação máxima é a patente de subtenente. Já a carreira do quadro de oficial da Polícia Militar do Distrito Federal tem início no posto de Aspirante a Capitão e finaliza no posto de Tenente Coronel.

Como são carreiras diferentes, um indivíduo civil que queira adentrar em qualquer um dos postos, deverá concorrer em concurso público para cada uma das carreiras, respeitando, obviamente, os requisitos para participação do certame, sendo que tais requisitos são diferentes para ambas as carreiras conforme demandam os devidos editais. Dessa forma, um civil que queira, por exemplo, entrar na Corporação direto na carreira de oficial deve prestar concurso público sendo aprovado nesse concurso, submeterá a formação promovida pelo CHOAEM e

ingressará na carreira de oficial pelo posto de Aspirante a Capitão, uma vez vencido o período de interstício (1 ano), o mesmo será promovido automaticamente ao posto de Capitão do quadro QOPM, sendo assim, não precisará entrar na carreira de Praças Combatentes para chegar a ser capitão.

Da mesma forma deve proceder o soldado que alcança o posto máximo na carreira de Praças Combatentes (Subtenente) para adentrar a carreira de oficial QOPM, em tese, deve também participar de concurso público, pois, como foi analisado, ambas as carreiras são distintas. Sendo assim e, pelo exposto, a investidura por critério de merecimento, conforme determina a Lei que institucionaliza a seleção para o CHOAEM, (artigo 17 do Decreto nº 26.623/06), tal seleção poderá também ser feita pelo critério de antiguidade, para em seguida adentrar a outra carreira da Polícia Militar do Distrito Federal constitui flagrantemente em uma afronta ao princípio do concurso público e também a questão da transposição de cargos, que é fartamente repelida pelo Judiciário brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo mostra que a forma de transposição de cargo da PMDF mesmo buscando assegurar uma seleção para capacitação clara, publicizando os procedimentos, ocorre nos moldes de uma empresa privada. No entanto, nestas normas são construídas pela sua organização. Admite, e/ou promove, aquele trabalhador que a empresa considera que irá assegurar os seus objetivos, o lucro.

A Polícia Militar do Distrito Federal, como de outros Estados da Federação, integra o quadro de servidores públicos e estão sujeitos às normas constitucionais que regulam o assunto. Ferir a esses princípios, com transposições de cargos sem que o interessado tenha submetido ao concurso público, além de ser Inconstitucional, no caso da Polícia, é, no mínimo, contraditório, pois uma de suas finalidades é buscar manter a ordem e fazer cumprir a lei.

A Constituição Federal de 1988 sagrou-se como um marco para a moralidade da administração pública no que diz respeito a critérios objetivos de contratação de pessoal para atuar como servidores do Estado.

Até a incorporação dos princípios expostos no texto constitucional, principalmente no art. 37, inciso II, as regras de contratação de pessoal serviam a propósitos poucos claros, pois estavam sustentados nos princípios do clientelismo e do apadrinhamento. Essa forma de recrutamento de pessoal para o serviço público que privilegiava aquele que indica, aliada a uma concepção distorcida de serviço público, tornou-se responsável por uma administração pública ineficiente e com um viés pejorativo de “elefante branco”, que não funcionava corretamente e tão pouco dava aos contribuintes a certeza de um atendimento adequado e competente a que ele tem direito. No entanto, se de um lado, a nova constituição federal de 1988 colocou a exigência do concurso público, de outro, deixou ainda a brecha para contratações em cargos comissionados, os quais permanecem como instrumentos de barganhas políticas e de continuidade do clientelismo no serviço público. Essa outra forma de admissão ao serviço público continua possibilitando o acesso de trabalhadores incompetentes na esfera estatal. Obviamente, que por esta e outras

razões ainda existem insatisfações em relação aos serviços prestados pelos servidores públicos, mas, inegavelmente o desempenho da administração pública melhorou bastante após o advento da Constituição Federal de 1988, e com a tomada de consciência dos servidores públicos de seu papel de trabalhador na estrutura pública com direitos e deveres. Pode-se afirmar que essa tomada de consciência é fruto também da inserção desses trabalhadores nos movimentos de organização dos servidores públicos ocorridos na década de 1980. No entanto, ainda ocorre que em vários estados brasileiros, funcionários públicos tentam burlar o sistema jurídico, por meio de várias legislações regionais, que afrontam a Constituição. Esse tipo de tentativa tem sido fartamente repelida por diversas decisões do STF e pelas demais cortes. Mesmo assim, a Polícia Federal do Distrito Federal ainda apresenta alguns dispositivos que são flagrantemente inconstitucionais, expressa na transposição de cargos promovida pelo forma de seleção interna, que coloca policiais de uma carreira (Praças Combatentes) em outra carreira (Oficiais), que, conforme foi demonstrado aqui, são carreiras distintas, que não se comunicam na cadeia hierárquica da Polícia Militar do Distrito Federal.

Assim, este estudo demonstra que para a carreira de oficial da PMDF, não pode haver transposição de cargos em carreiras desconexas, como é o caso da carreira de Praça Combatente, sendo assim, qualquer tentativa de inserir qualquer militar dessa carreira na carreira de oficiais, lançando mão de estratégias por meio da participação desses policiais no processo de capacitação promovido pelo CHOAEM, constitui-se em uma prática o que é expressamente vedado pela Constituição Federal de 1988, como expressa em seu art. 37, inciso II, que somente por meio de concurso público essa investidura será possível, sendo assim, para que um militar possa adentrar a carreira de oficial da PMDF, será obrigatoriamente necessário que o mesmo participe de certame aberto ao público (concurso público), de outra forma verifica-se uma ilegalidade formal, que é expressamente proibida pela constituição.

Outrossim, também conclui esse estudo que a forma de seleção do pessoal para participar do CHOAEM por meio de uma seleção interna com publicização dos

editais constitui-se em uma estratégia que busca escamotear uma ilegalidade que é flagrantemente inconstitucional, tendo em vista que burla o princípio do concurso público, também elencado no art. 37, inciso II da Constituição Federal de 1988.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, Maria Cecília Mendes. **Editais de Concursos Públicos e seus elementos padrões diante dos princípios constitucionais.** [2009]. Disponível em: <http://200.195.70.14/Revista/Content/Upload/Materia/391.pdf> acesso em: 28.10.2010 às 22h17.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília:Gráfica do Senado, 2005.

_____ **EDITAL Nº 002/2009 – PMDF/CHOAEM.** Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/pmdfchoaem2009/arquivos/ED_1_2009_P MDF_CHO AEM_ABT.PDF acesso em: 12.11.2010 às 21h31.

_____ **Lei nº 12.086 de 09 de Novembro de 2009.** Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/fraWeb?OpenFrameSet&Frame=frmWeb2&Src=/legisla/legislacao.nsf/b110756561cd26fd03256ff500612662/017b4f48aec3bc9883257669003bda59%3FOpenDocument%26AutoFramed> acesso em: 17.10.2010 às 17h23.

_____ **Decreto Distrital nº 26.972 de 04 de Julho de 2006,** que alterou o Decreto Distrital nº 26.623, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal, de 8 de março de 2006.

_____ **Decreto Distrital nº 31.231** publicado no Diário Oficial do Distrito Federal em 31 de Dezembro de 2009.

_____ **Lei nº 7.289, de 18 de Dezembro de 1984,** publicada no Diário Oficial do Distrito Federal em 19 de Dezembro de 1984.

_____ **Lei nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990** disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm acesso em 27.11.2010 às 15h.

CATTANI, Antonio David. **Teoria do capital humano.** Disponível em <http://www.Leonildocorrea.adv.br/curso/capitalhumano.htm>, acesso em 30/1/2011 às 17 h.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas.** São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CARVALHO, Ieda Vecchioni.; PASSOS, Antonio Eugenio V. Mariani.; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências.** São Paulo: FGV, 2009.

CARVALHO, Alexandre Edno de. **Princípio da igualdade**. Disponível em: <http://www.legiscursos.com.br/administracao/arquivo/PRINCIPIOS.pdf> acesso em 02.12.2010 às 21h.

DAVENPORT, T. **O Capital Humano: o que é e por que as pessoas investem nele**. São Paulo, Knobel, 2001.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. 3. ed. São Paulo, Cortez, 1999.

GOMES, M. A. N.; ESCRIVÃO FILHO, E. **Análise dos Processos de Recrutamento e Seleção na Pequena Empresa: Estudos Multicasos no Setor Metal-Mecânico de São Carlos – SP**. Disponível em <http://www.dad.uem.br>. Acesso em 10.09.2010.

GRONROOS, Christian. **Marketing: Gerenciamento e Serviços**. Rio de Janeiro. Campus. 1993.

LOPES, Herton Castiglioni. **O Nepotismo no Brasil em Contexto Histórico: uma explicação para persistência do problema a partir das interpretações de Raymundo Faoro e Sérgio Buarque de Holanda em um enfoque institucionalista**. [2008]. Disponível em: http://www.sep.org.br/artigo/1858_038e3dc38736f6df731b1c9f1f500660.pdf acesso em: 27.10.2010 às 23h37.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do estratégico ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MOREIRA, D. **Dimensões do Desempenho em Manufatura e Serviços**. São Paulo: Pioneira. 1996.

PIERRY, Felipe. **Seleção por Competências**. São Paulo: Vetor, 2006.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. São Paulo: LTr, 2008.

PONCHIROLLI, Osmar. **O Capital Humano como Elemento Estratégico na Economia da Sociedade do Conhecimento sob a Perspectiva da Teoria do Agir Comunicativo**. Florianópolis: UFSC, 2000.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica**. São Paulo: Ed. Loyola, 2010.

SANTOS, José Luiz dos.; SCHMIDT, Paulo.; FERNANDEZ, Luciane Alvez.; PINHEIRO, Paulo Roberto.; NAKAGAWA Masayuki. **A importância do capital intelectual na sociedade do conhecimento**. [2008]. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/ConTexto/article/view/11091> acesso em: 21.11.2010 às 23h.

SILVA, Marcos Luiz da. **A Transposição dos cargos na Administração Pública.** Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/6605/da-transposicao-de-cargos-na-administracao-publica> acesso em: 21.11.2010 às 19h37.