

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL - REI – UFSJ**  
**ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

James Pereira Pontes

**ESTUDO DOS CARGO EM COMISSÃO NA PREFEITURA DE MATÃO**

São João Del - Rei

2018

## **ESTUDO DOS CARGO EM COMISSÃO NA PREFEITURA DE MATÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado para obtenção do título de  
Especialista em Gestão Pública pela  
Universidade Federal de São João Del-Rei.

Orientadora: Profa. Dra. Elizete Antunes  
Teixeira Nogueira

São João Del - Rei

2018

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

A minha orientadora Elizete Antunes Teixeira Nogueira, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

A minha Esposa e Filho, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução.....</b>	<b>5</b>
1.1 Objetivo geral.....	5
1.2 Objetivos específicos.....	5
<b>2. Fundamentação Teórica.....</b>	<b>6</b>
2.1 Cargos comissionados: nomeação e exoneração.....	6
2.2 Direitos dos servidores.....	6
2.3 Restrições.....	7
2.4 Nepotismo.....	7
2.5 Gestão pública e os cargos comissionados.....	8
2.6 Eficiência e eficácia no processo de gestão pública.....	9
<b>3. Abordagens Metodológicas.....</b>	<b>11</b>
3.1 Pesquisa bibliográfica.....	11
3.2 Estudo de Caso.....	12
3.3 Definição da amostra.....	13
<b>4. Demonstração dos Resultados.....</b>	<b>14</b>
<b>5. Considerações Finais e Sugestões.....</b>	<b>17</b>
<b>6. Referências Bibliográficas.....</b>	<b>18</b>
<b>7. Anexo A.....</b>	<b>20</b>

## RESUMO

O trabalho traz uma visão gerencial com ênfase na capacitação dos agentes políticos ocupantes de cargos de direção e assessoria sem vínculo efetivo na esfera municipal. Para tanto foi abordado o processo decisório na admissão de cargos comissionados e/ou de confiança, bem como os critérios utilizados para escolha de altos cargos. O estudo em específico deste tema é norteado pela importância da disseminação do conhecimento em qualquer área de atuação e mais importante se torna quando o objeto em foco é o patrimônio público e o direcionamento de um país, estado ou cidade, muitas vezes superiores a 04 (quatro) anos. A abordagem está fundamentada em bibliografias, pesquisa qualitativa, descritiva, entrevista semiestruturada realizada com dois prefeitos da região. Com o resultado desta pesquisa foi possível demonstrar debates sobre o tema e desta forma evidenciou a falta de sistematização na contratação de altos cargos na administração pública.

**Palavras-chave:** Cargo Comissionado, Gestão de Pessoas, Avaliação.

## **1. INTRODUÇÃO**

O trabalho traz uma visão gerencial com ênfase na capacitação dos agentes políticos ocupantes de cargos de direção e assessoria sem vínculo efetivo na esfera municipal. Os cargos em comissão são aqueles destinados a livre nomeação e exoneração, de caráter provisório às atribuições de chefia, direção e assessoramento, sem qualquer correlação com a estrutura de cargos efetivos, de carreira (Costa Neto 2007).

Na constituição Federal de 1988 temos o seguinte texto:

Art. 37, inciso II – a remuneração 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.

O início é bastante rigoroso, prevê aprovação por meio de concurso que serão elaborados conforme natureza e complexidade de cargo e assim, os concursos são extremamente elaborados com editais próprios e comissões, entretanto, o mesmo artigo oferece discricionário que tende a desmerecer todos os esforços exigidos antes, quando deixa a livre nomeação para cargos em comissão. Nesse sentido, o cargo poderá ser ocupado por pessoas que na maioria das vezes não possuem preparo para exercer tais funções acarretando à desestabilização do governo e a sua principal razão de ser que é atender as necessidades da população.

### **1.Objetivo geral**

O objetivo geral deste trabalho consistiu em estudar os cargos comissionados, bem como o processo de exoneração na Prefeitura Municipal de Matão, SP.

#### **1.1.Objetivos específicos**

- Procurar demonstrar a quantidade de cargos comissionados,
- Estudar os critérios de qualificação para a ocupação desses cargos;
- Verificar como ocorre o processo de exoneração.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. Cargos comissionados: nomeação e exoneração

A principal peculiaridade atinente tanto nomeação de servidores para os cargos objetos deste quanto para exoneração, está em se tratar de um ato discricionário da autoridade pública. Importante ressaltar que as duas ações dependem praticamente da conveniência e necessidade da Administração Pública em defesa do interesse público, reverenciadas as disposições legais. (CARVALHO FILHO, José dos Santos 2005)

Essa exceção constitucional exige que a lei determine expressamente quais as funções de confiança e os cargos de confiança que poderão ser providos por pessoas estranhas ao funcionalismo público e sem a necessidade do concurso público, pois a exigência constitucional de prévio concurso público não pode ser ludibriada pela criação arbitrária de funções de confiança e cargos em comissão para o exercício de funções que não pressuponham o vínculo de confiança que explica o regime de livre nomeação e exoneração que os caracteriza (MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional-2.ed – São Paulo Atlas 2003)

Especificamente sobre exoneração, devido não existir estabilidade e sendo sobremaneira efêmera a natureza da contratação, aquela poderá se dar “*ad nutum*”. Esclarecendo a expressão em latim, a demissão é realizada ao arbítrio do Poder Público não havendo a exigência de prévia motivação. (CARVALHO FILHO, José dos Santos 2005).

### 2.2 Direito dos servidores

Face às considerações despendidas alhures, infere-se que seria singular cogitar que os servidores ocupantes de cargos em comissão pudessem pleitear por totais direitos em equiparação aos contratados via concurso público de títulos ou títulos e provas.

É de conhecimento dos servidores investidos em cargos comissionados que o vínculo empregatício oriundo da nomeação é em caráter precário. Concernentes, portanto, aos referidos direitos é prudente e recomendável a observância da lei estatutária competente. (Constituição Federal 1.988 ).

Apenas para argumentar, é curiosa a omissão do inciso II do artigo 37 da CF/88 relativa a modalidade de contratação dos servidores providos nos cargos em comissão, deixando margem para que aquela possa ser efetivada baseando-se no regime celetista, conforme a conveniência para a Administração Pública.

Para concluir vale a referencia dos artigos 7º e seus incisos, artigo 39 e seu paragrafo 3º, todos da Constituição Federal de 1988 e artigo 10 do ADCT da CF/88, os quais servem de norte relacionado aos direitos dos servidores.

### **2.3 Restrições**

Conquanto caiba a Administração Pública a criação de cargos em comissão almejando simplesmente o suprimento de suas necessidades em prol do interesse público, a Carta Magna deixa evidente existirem restrições para tanto. (CARVALHO FILHO, José dos Santos 2005).

Uma delas é referente a destinação daqueles tão somente às atribuições de direção, chefia e assessoramento. Outro limite concerne-a obrigatoriedade de haver entre o poder público e o servidor uma relação de estrita confiança. (MORAES, Alexandre de, 2005).

Igualmente, em exame ao inciso V do artigo 37 da CF/88, entende-se que muito embora os cargos de confiança possam ser ocupados por cidadãos alheios ao quadro de servidores públicos, aqueles titulares de cargo efetivo deverá haver uma reserva mínima para ocupação dos mencionados cargos comissionada (MORAES, Alexandre de, 2005).

Dentro desse contexto é importante frisar que a despeito dos possíveis ocupantes dos cargos em comissão, os mesmos têm que possuir qualificação e capacitação profissional compatíveis com as respectivas atribuições a serem assumidas (MORAES, Alexandre de, 2005, pag. 475).

### **2.4 Nepotismo**

Limitando-se ao contexto ora trabalhado, tem-se por nepotismo o favorecimento, no momento da contratação do futuro ocupante do cargo de confiança, à certas pessoas primando pelo seu grau de parentesco ou amizade em prejuízo dos atributos profissionais de outrem que não apresente tais status.(MORAES, Alexandre de, 2005).

Ainda que algumas pessoas resistam em assentir que grau de confiança não necessariamente significa nepotismo velado, a Administração Pública em todos os seus âmbitos tem provado oportunamente que se encontra cada vez mais regida pela moralidade e impessoalidade (MORAES, Alexandre de, 2005).

## 2.5 Gestão pública e os cargos comissionados

Na Gestão Pública a decisão, em geral, é tomada de forma unilateral embasada em preceitos subjetivos e clientelistas, ampliando a possibilidade de se contratar um profissional sem a sintonia adequada à organização, com valores e capacitações incompatíveis com a complexibilidade dos órgãos públicos (COELHO, Ricardo Corrêa 2009).

Os cargos comissionados podem se constata no setor privado e público, no setor privado os cargos são criados e as funções descritas pelo empregador, e a admissão e demissão são realizadas através de contratos. Segundo Coelho (2009), as organizações privadas possuem missão e objetivos atribuídos por seus membros, possuem inteira autonomia atendendo os limites e amparos legais, e agem conforme a dinâmica e lógica do mercado se adaptando e sobre saindo a concorrência. Conhecida como liberdade negativa à regra geral “pode-se fazer o que a lei proibir, e pode-se fazer o que a lei não proibir”.

Segundo Coelho (2009) as empresas privadas, via de regra, identificam as competências através de análise dos cargos, os gerentes usam métodos de seleção como entrevistas, referências, testes psicológicos e outros para medir os conhecimentos, habilidades e atitudes, dos candidatos com relação às competências exigidas para cargo e as necessidades da organização.

Por isso, ao surgir uma vaga na empresa privada há preocupação em realizar uma ótima contratação, visando sempre diminuir a chance de erro nesta tarefa complicada que é escolher alguém sem que possa ao certo saber o resultado final.

No setor Público: Os cargos e suas formas de investiduras são determinados por lei a fim de defender o interesse público, e seus servidores encontram-se submetidos a alguns deveres como: o de agir, prestar contas, o de eficiência e de probidade (COELHO, Ricardo Corrêa 2009).

A lei delimita o espaço público, “será obrigado a fazer exatamente aquilo que a lei mandar: e só poderá fazer o que a lei expressamente autorizar”, para assim, não se tornar injusta com os cidadãos, visando assegurar-lhes a liberdade individual e alcançar objetivos do interesse público (COELHO, 2009).

Segundo o Código Civil, não poderão ser nomeados:

Art. 1.592 São parentes em linha colateral ou transversal, até o quarto grau, as pessoas provenientes de um só tronco, sem descenderem uma da outra.

Art. 1.593 O parentesco é natural ou civil, conforme resulte de consanguinidade ou outra origem.

Art. 1.594 Contam-se, na linha reta, os graus de parentesco pelo número de gerações, e, na colateral, também pelo número delas subindo de um dos parentes até o ascendente comum, e descendo até encontrar o outro parente.

Art. 1.595 Cada cônjuge ou companheiro é aliado aos parentes do outro pelo vínculo da afinidade.

Segundo este refaz como ao cargo de confiança é de livre nomeação e exoneração, a autoridade competente poderá nomear qualquer pessoa, não estabelecendo que a mesma institua exigências quanto à qualificação técnica necessária para o exercício da função (COELHO, Ricardo Corrêa, 2009).

Os cargos em comissão visam atender situações de conveniências, como por exemplo, troca de favores. E tal prática é inerente a partidos políticos, temo como foco principal político e financeiro, pois os rendimentos dos comissionados são em grande parte melhores que os rendimentos de servidores estáveis (COELHO, Ricardo Corrêa, 2009).

No entanto existem limitações na contratação de cargos comissionados. Porém, há necessidade da edição de regras mais rígidas e objetivas dentro dos quadros de cada órgão público, a serem preenchidos por esta forma de provimento (COELHO, Ricardo Corrêa 2009).

## **2.6 Eficiência e eficácia no processo de gestão pública.**

Eficiência e eficácia são comumente usadas e até confundidos como termos semelhantes, todavia possuem suas diferenças principalmente no campo da Administração. Uma vez que “em síntese administrar implica tomar decisões e realizar ações”, segundo expõe Jacobsen (2012, p.. 37), sob esta ótica, dependendo de como se administra uma organização pode-se determinar o quanto ela é capaz de utilizar adequadamente os recursos à sua disposição como o intuito de alcançar seus objetivos e, portanto, determinar o nível de eficiência e eficácia.

Jacobsen (2012, p. 37) relata que “administrar com eficácia significa atingir os objetivos planejados. Já com eficiência implica utilizar corretamente os recursos disponíveis” Por sua vez Lacombe Bergue apresenta a seguinte definição para estes termos:

Eficiência: a proporção entre o resultado alcançado e os recursos necessários para alcança-lo. Eficácia: ênfase nos objetivos, ou seja, a eficácia não está diretamente ligada aos meios nem à forma, mas sim a capacidade de atingir resultados que precisam ser atingidos (Lacombe apud BERGUE, 2010, p.48).

De um modo geral trabalhar com eficiência, significa medir qual o tempo, esforço e custo são utilizados para se realizar uma determinada tarefa, preocupando-se em realizar corretamente as ações e atividades propostas da melhor forma possível, enquanto trabalhar com eficácia é produzir com ênfase em alcançar o resultado esperado.

### **3. ABORDAGENS METODOLÓGICAS**

#### **3.1 Pesquisa bibliográfica**

Para desenvolver esse estudo realizou-se, primeiramente, uma pesquisa bibliográfica. Segundo Lakatos e Marconi (2010) esse tipo de pesquisa “abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc.” em seguida, realiza-se a leitura exploratória do material selecionado.

A entrevista semiestruturada tem a finalidade de buscar informações sobre a opinião e experiências dos participantes, conforme afirma Gil (2010, p. 59). Nas entrevistas semiestruturada o pesquisador focaliza a atenção em determinados tópicos ou aspectos de uma questão que seja abranger e aprofundar. Partindo de algumas perguntas abertas, o entrevistador pode adicionar outras perguntas, para clarificar questões ou reconstruir um determinado contexto. Assim, embora haja certa flexibilidade na condução da entrevista, tenta-se limitar o entrevistado aos problemas e às questões que estão sendo investigados ( MARTINS, 2005, p.43)

Esta é uma leitura do material bibliográfico que tem por objetivo verificar em que medida a obra consultada interessa à pesquisa. Após a leitura exploratória, procede-se para sua seleção, ou seja, à determinação do material que de fato interessa a pesquisa [...] A leitura seletiva é mais profunda que a exploratória, todavia, não é definitiva.

O estudo trata-se dos estudos dos cargos comissionados na Prefeitura de Matão-SP, no município de Matão tem 176 cargos comissionados. A pesquisa de campo foi realizada na mesma tendo como objetivo principal demonstrar os critérios que o poder executivo representado pelo prefeito da nossa cidade é contratar cargos em comissão, fiz uma entrevista com alguns funcionários que demonstraram uma excessiva preocupação com a confiabilidade no que tange o quesito reputação, a imagem e marketing da sua gestão. Mas não foi possível verificar um processo decisório para tais nomeações. Estas acontecem de formas inciativas entre pessoas do mesmo grupo político.

### 3.2 Estudo de Caso

Com base nos objetivos do estudo e nos aspectos específicos buscados na pesquisa bibliográfica, a próxima etapa do processo metodológico foi realizar estudos de caso.

Nessa fase, Yin (2010, p. 24) comenta que.

Como método de pesquisa, o estudo de caso é usado em muitas situações, para contribuir ao nosso conhecimento dos fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos e relacionados. [...] Em resumo, o método do estudo de caso permite que os investigadores retenham as características holísticas e significativas dos eventos da vida real.

Foi definida essa abordagem metodológica, dado que a amostra será delimitada e com características bastante deliberadas. Segundo Gil (2010) o estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados. Na visão do autor, a crescente utilização do método se dá por diversos motivos como, explorar situações da vida real, preservar o caráter único e descrever a situação num contexto bem limitado.

Conforme a pesquisa de campo percebeu que sempre contratam pessoas que tenham conhecimento na área, principalmente os cargos de chefia. Mas sempre as pessoas que têm estudo suficiente para ocupar a vaga, aprendem com as pessoas do departamento. Se ela tem vontade ela aprende.

Nas pesquisas observei que sempre tem alguém que sabe. A pessoa tem que buscar informações. Não adianta ter preparo e não iniciativa. Não importa se é um ou outro que está ocupando o cargo o serviço vai ser feito e da melhor maneira possível. Buscamos sempre dar o melhor em tudo que fazemos, sendo assim tenho certeza que será de qualidade, pesquisa realizada no Município de Matão.

Outro aspecto é que se mostraram no dever de colaborar com pessoas que diretamente contribuíram de tal forma na campanha eleitoral nomeando-as quando necessário em cargos de confiança ou pessoas indicadas por sua equipe.

Os cargos em comissão são uma estrutura de confiança política em que asseguram o comando da administração e deverão ter seus planos e ações voltadas para o alcance dos objetivos e metas de seu gestor, visando o bem da sociedade. Cabe agregar a existência de interpretações que necessitam ser satisfatórias para a população, já que o serviço público prestado tem a finalidade em torno da população da cidade e distritos.

Sobre a exoneração podemos dizer que só acontece se o indivíduo cometer falhas graves ou se realmente não conseguir desempenhar as funções de maneira a agradar a população. Necessita-se de motivos que vão além da incompetência e falta de qualidade nos serviços.

### 3.3 Definições da amostra

Prefeitura Municipal de Matão	Quantidade de Entrevistados
Funções	10
Diretora de Divisão em Ead	01
Diretor de Departamento de Esportes	01
Secretária de Educação	01
Secretário da Saúde	01
Secretário do Meio Ambiente	01
Diretor do Departamento de Obras	01

Os entrevistados acima demonstraram interesses em responder as perguntas, foram entrevistados no total de 10 cargos comissionados, mas somente 06 obtiveram resultados alcançados, o restante demonstraram desinteresse e preocupação em responder.

#### 4. DEMONSTRAÇÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada na prefeitura Municipal de Matão, tendo como objetivo principal demonstrar os critérios que o poder executivo representado pela prefeitura utiliza para contratar cargos comissionados, bem como se dá o processo decisório e , qual a importância do conhecimento dos profissionais a serem contratados na área de atuação.

Os dados apresentados foram coletados através de entrevistas semiestruturada em que o prefeito aceita participar. Os entrevistados serão identificados neste artigo como Prefeito.

Quando indagados sobre os critérios que utilizam para nomear um cargo em comissão, obtiveram-se a seguinte resposta:

Trecho Nº 01

O cargo em comissão é para auxiliar ou até mesmo conduzir o trabalho. Quando iniciei procurei pessoas inteligentes que pudessem contribuir e ajudar a gestão. O prefeito não consegue fazer tudo sozinho, tem que ter pessoas de confiança. O cargo em comissão é para auxiliar ou até mesmo conduzir o trabalho. Quando iniciei procurei pessoas inteligentes que pudessem contribuir e ajudar a gestão. O prefeito não consegue fazer tudo sozinho, tem que ter pessoas de confiança para realizar os trabalhos [trechos das entrevistas, 2018].

Dessas colocações retira-se os seguintes critérios para nomear um cargo em comissão:

1. Confiabilidade;
2. Afinidade com o grupo político em atuação;
3. Bom relacionamento interpessoal e ampla rede de contatos;
4. Experiência na área que o profissional será nomeado;
5. Competência e conhecimento.

Os entrevistados demonstraram uma excessiva preocupação com a confiabilidade no que tange o quesito reputação, imagem e marketing da sua gestão. Mas, não foi possível verificar um processo decisório para tais nomeações. Estas acontecem de formas indicativas entre pessoas do mesmo grupo político.

Fica bastante evidente o propósito político do cargo já que se exige, na maioria das vezes, que o nomeado tenha afinidade e militância política como se identifica na resposta do entrevistado.

A Administração pública, com base em preceitos constitucionais, deve buscar uma gestão imparcial, mediante comportamentos neutros com intento a satisfação de interesses sociais. Mas nem sempre isso é possível, como cita o entrevistado.

Trecho Nº 02

Buscamos sempre nomear pessoas que tenham qualificação e que sejam de confiança. Mas, temos pessoas que ajudaram muito na campanha, então devemos esse favor a elas. Tentamos sempre contratar pessoas que tenham conhecimento na área, principalmente os cargos de chefia. Mas nem sempre as pessoas que temos têm estudo suficiente para ocupar a vaga e, aprendem com as pessoas do departamento. Se ela tem vontade ela aprende [trechos das entrevistas, 2018].

Ao obter tais respostas questionei sobre a qualidade do serviço prestado, já que algumas pessoas não possuem preparo adequado. E obtive as seguintes respostas:

Trecho Nº 03

Sempre tem alguém que sabe. A pessoa tem que buscar informações. Não adianta ter preparo e não ter iniciativa. Não importa se é um ou outro que está ocupando o cargo o serviço vai ser feito e da melhor maneira possível. Buscamos sempre dar o melhor em tudo que fazemos, sendo assim tenho certeza que será de qualidade [trechos das entrevistas, 2018].

Com esse entendimento, observa-se que a escolha de determinada pessoa para ocupar o cargo, não levou em conta à condição profissional para melhor satisfazer os interesses da sociedade, mas sim, o nome dessa pessoa, impedindo que profissionais aptos possam ocupar o posto e desempenhar de maneira adequada e satisfatória as funções.

O fato de a designação de seus ocupantes serem “livre” significa, muitas vezes, que amigos e correligionários poderão ocupar estes cargos apenas em decorrência de suas relações pessoais com aqueles que os designam, possivelmente sem a qualificação compatível com o cargo que exercerá.

Outro aspecto é que se mostraram no dever de colaborar com pessoas que diretamente contribuíram de tal forma na campanha eleitoral nomeando-as quando necessário em cargos de confiança ou pessoas indicadas por sua equipe.

Os cargos em comissão são uma estrutura de confiança política em que asseguram o comando da administração e deverão ter seus planos e ações voltadas para o alcance dos objetivos e metas de seu gestor, visando o bem da sociedade.

Cabe agregar a existência de interpretações que necessitam ser satisfatórias para a população, já que o serviço público prestado tem a finalidade em torno da população da cidade e distritos.

Trecho Nº 04

Se verificarmos que o funcionário não está fazendo o seu trabalho de acordo com o esperado, tentamos conversar, passar pra ele o que tem que ser feito e

no caso de não dar certo, o transferimos de setor. Se não der certo de novo, daí exoneramos. Temos que ter uma segunda chance sempre. Orientamos se não tiver melhoras e as reclamações continuarem, exoneramos [trechos das entrevistas, 2018].

A exoneração só acontece se o indivíduo cometer falhas graves ou se realmente não conseguir desempenhar as funções de maneira a agradar a população. Necessita-se de motivos que vão além da incompetência e falta de qualidade nos serviços prestados.

Trecho Nº 05

A entrevista feita sobre a exoneração de cargo o entrevistado ressaltou que só acontece se o indivíduo cometer falhas graves ou se realmente não conseguir desempenhar as funções de maneira a agradar a população. Necessita-se de motivos que vão além da incompetência e falta de qualidade nos serviços prestados.

Ao obter várias respostas no campo de pesquisas, questionei com um funcionário comissionado sobre a qualidade do serviço prestado, já que algumas pessoas não possuem preparo adequado. E obtive a seguinte resposta.

Trecho Nº 06

Sempre tem alguém que sabe. A pessoa tem que buscar informações, não adianta ter preparo e não ter iniciativa. Não importa se é um ou outro que esta ocupando o cargo o serviço vai ser feito da melhor maneira possível. Buscamos sempre dar o melhor em tudo que fazemos, sendo assim tenho certeza que será de qualidade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

Diante da livre nomeação e exoneração realizada pela autoridade superior (Prefeito), entre pessoas de sua confiança, o que constitui um canal de transmissão para a execução administrativa, observou-se que tais nomeações acontecem de forma indicativa e conforme vontade do prefeito, não havendo critérios e/ou processos estabelecidos por lei em relação ao conhecimento da área de atuação e formação destas pessoas para a execução das tarefas. Tornando assim, maior a possibilidade de indivíduos despreparados ocuparem essas vagas.

Também ficou evidente que os trabalhos desenvolvidos mesmo sem qualidade e competência por parte dos indivíduos executores, no caso os cargos em comissão, não são motivos consideráveis para o desligamento destes com a empresa. Em sua maioria, as exonerações ocorrem mediante falhas graves e/ou reclamações da população, isto, após averiguação dos fatos.

A dicotomia na contratação de pessoal efetuada na empresa pública (Prefeitura) acontece pelas finalidades divergentes destas organizações. Enquanto os objetivos das empresas privadas são claros, passando pela visão da empresa, premissas, objetivos, entre outros, com o foco no lucro; a empresa pública nasce com o dever de administrar bens e serviços que devem ser de acesso a toda a população gratuitamente e para que estes bens e serviços tenham qualidade é necessária à contratação de profissionais qualificados, principalmente os que vão nortear e chefiar as secretarias e órgãos desta empresa, como é o caso em específico do cargo comissionado.

Observou-se a necessidade de leis mais criteriosas para a nomeação de Cargos em Comissão e que não deixem brechas para que autoridades façam uso de maneira a satisfazer vontades pessoais e a desmerecer no que tange os serviços a serem prestados para a população.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZERMAN, M.H. *Processo Decisório: para cursos de Administração, Economia e MBAs*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2004.

BOHLANDER, George, SNELL, Scott. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução: Maria Lucia G. L. Rosa e Solange Aparecida Visconti/ revisão técnica:

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4. Ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel do recurso humano nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999d.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

COELHO, Ricardo Corrêa 2009

COMPETÊNCIA NAS DECISÕES. São Paulo: EdgargBlücher LTDA, 2007.

COSTA NETO, P. L. O. (Org.). **Qualidade e competência nas decisões**. São Paulo: EdgargBlücher LTDA, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. .3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis dos profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo. Atlas, 2001.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa* .3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GOMES, F. A. M.; GOMES, C. F. S.; ALMEIDA, A. T. de. **Tomada de Decisão Gerencial: Enfoque Multicritério**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 34 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 35 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

PINTO, Conceição Jorge. Cargos em comissão. Da contratação motivada pela capacitação técnica ao nepotismo e ao clientelismo. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2122, 23 abr. 2009.

Segundo o Cod. Civil citado por COELHO, 2009.

## **7. ANEXO A**

### Roteiro da Entrevista

- 1) Quais critérios são utilizados para contratar um cargo  
Comissionados?
- 2) É importante a formação ou conhecimento da área de  
Atuação?
- 3) O que acontece com o funcionário que ocupa o cargo em comissão, quando  
não desempenha as funções de acordo?