

ASPECTOS LEGAIS NA SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS

Fábio Alves Rosa*

O recrutamento de servidores e funcionários públicos, conforme têm ressaltado os tradistas, durante muito tempo, ficou repousado exclusivamente no aspecto político. O governante utilizava o cargo público, a função pública, como um modo de retribuição de favores, e este sistema de recrutamento, evidentemente, só poderia trazer resultados perniciosos, tanto do ponto de vista da qualidade do funcionário recrutado, quanto do ponto de vista do trabalho desenvolvido, e, principalmente, da vinculação dele ao serviço público. O crescimento da máquina administrativa, o crescimento da atuação do executivo, um crescimento que continua, que é constante, trouxe para o administrador um outro tipo de problema: obter no funcionalismo um quadro estável que se possa desincumbir de uma forma adequada das tarefas de rotina da administração, de maneira que uma eventual mudança de governo não traga uma quebra nesta rotina. Isso, aliado também a uma complexidade cada vez maior das tarefas destinadas aos funcionários públicos.

Dentro, então, deste quadro, devemos acrescentar ainda uma preocupação que é sempre permanente, que é a da obtenção de elevados níveis de moralidade na conduta dos negócios públicos. Uma preocupação maior do administrador com a seleção das pessoas que vão trabalhar no serviço público começou tendo como base, fundamentalmente, dois aspectos: uma seleção mais adequada, para um desempenho mais eficiente, e a obtenção de uma moralização nesse recrutamento. Naturalmente esses fatores acabaram levando àquele resultado visado, que é o da profissionalização do servidor público, uma vinculação maior do servidor público à própria administração, e não a um eventual administrador que o tivesse colocado como prêmio, como recompensa.

Essa preocupação do administrador pela seleção das pessoas que vão trabalhar no serviço público, aqui no Brasil, se refletiu de uma forma acentuada, tanto que tem uma raiz

* Da Procuradoria Geral do Estado.

constitucional.

A matéria realmente está tratada na nossa Lei Magna, na própria Constituição Brasileira. E a respeito do tema, reza o artigo 97 da Constituição o seguinte: "Os cargos públicos serão acessíveis a todos os brasileiros", e este dispositivo é que me parece fundamentalmente o ponto central do tratamento legal da matéria. Significa, então, uma absoluta igualdade entre todos, no que diz respeito à possibilidade de se tornar funcionário público. Não há nenhuma restrição quanto a nome, quanto à ascendência, quanto à situação econômica, e nenhuma outra condição que possa ser considerada meramente discriminatória. Todas as pessoas têm a condição de aspirar esta posição de cargo público. Este é o postulado fundamental, a meu ver, a partir do qual todos os demais aspectos legais do problema devem ser examinados.

Agora, naturalmente esse dispositivo constitucional merece uma análise um pouco mais demorada. Em primeiro lugar, devemos notar que faz uma referência a cargos públicos: — "Os cargos públicos serão acessíveis a todos os brasileiros". Como sabemos, há uma diferença entre aquilo que se denomina, na técnica administrativa, *cargo*, que é um conjunto de atribuições, dentro do serviço público, mas um conjunto de atribuições definido em lei, com uma denominação própria, em número certo e, principalmente, com um sentido de permanência, com um caráter definitivo, em oposição àquilo que se denomina *função* ou *atividade*, que é também um conjunto de atribuições, mas um conjunto de atribuições sem essas características de criação por lei, denominação adequada, número certo e que, sendo função, vem atender a necessidades transitórias e passageiras da administração. Na realidade, nem sempre as funções são tão passageiras assim, mas teoricamente são passageiras.

Um outro aspecto do problema consiste em identificarmos o porquê dessa preocupação acentuada com o cargo. Apenas o cargo tem este caráter de definitividade, este caráter de permanência. A função, teoricamente, é transitória. A preocupação do constituinte foi condicionar aquilo que é definitivo, permanente, condicionar o acesso a determinadas regras fundamentais, deixando de lado, exatamente, porque é menos importante, porque é transitório, o problema das funções.

O artigo 97 aborda, ainda, um outro ponto. Diz que os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros; então, nessa abrangência, inclui naturalmente, brasileiros natos e naturalizados. Não há, dentro do nosso plano constitucional, nenhuma restrição a que brasileiros naturalizados tenham acesso a cargos públicos, a não ser, em algumas situações especiais, que a própria Constituição se encarregou de enunciar no seu artigo 145, que diz respeito principalmente a agentes políticos (Presidente da República, governadores e etc) e em nível de carreira dentro do funcionalismo parece-me que só mereceriam destaque os cargos da carreira diplomática. Estes são privativos de brasileiros natos. No mais, não há esta restrição. Brasileiros natos ou naturalizados têm igualmente esta acessibilidade assegurada pela Constituição.

Se nos detivermos ainda neste artigo 97 da Constituição, vamos verificar que ele acrescenta alguma coisa; ou seja, os cargos públicos serão acessíveis a todos os brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei. Abre-se, assim, a possibilidade de que a lei ordinária, quer dizer, uma lei inferior à Constituição, venha, para determinados cargos, estabelecer requisitos próprios, adequados, especiais. No exame desses requisitos, devemos ter bastante cautela, porque, evidentemente, os requisitos podem e devem ser estabelecidos, mas em obediência à regra geral da acessibilidade. Não podemos criar requisitos que infirmem ou anulem a regra. Existem requisitos, evidentemente, que são de ordem geral, estabelecidos na própria Legislação Federal, como os requisitos referentes à situação militar, que se o candidato é do sexo masculino terá que ter cumprido as obrigações militares, os requisitos de ordem eleitoral, e num ponto muito importante, mas também de ordem geral, estão os requisitos referentes à formação profissional, que são também privativos do campo federal, pois de acordo com o artigo 8º da Constituição, no seu inciso 17, compete privativamente à União legislar sobre condições de capacidade para o exercício de profissões liberais e técnico-científicas. As regras que a União estabelece, a respeito de exercício de profissões regu-

lamentadas, não podem ser desconhecidas pelas demais entidades de direito público; desse modo, o Estado não pode admitir para o cargo de Engenheiro quem não satisfaça os requisitos da legislação federal a respeito do exercício dessa profissão e assim por diante.

A parte desses requisitos, que são absolutamente gerais, cada pessoa jurídica de direito público pode estabelecer os requisitos na sua legislação. Ou seja, quando se trata de um cargo federal, a União estabelecerá os seus requisitos numa lei federal; cargo estadual, caberá ao Estado, numa lei própria, traçar as regras que entenda necessárias e no caso de cargo municipal será o município que legislará a respeito. Mas sempre obedecendo ao princípio geral da acessibilidade. Nesse traçar de requisitos para o cargo, não se pode discriminar, não se pode afastar previamente, não se pode estabelecer como condição para acesso o local de nascimento. A legislação estadual de São Paulo, por exemplo, não poderia tornar certos cargos privativos de paulistas, não se poderia estabelecer, também, uma experiência anterior de serviço público, que não fosse decorrente de concurso. O exercício de uma função pública anterior parece-me que seria um requisito discriminatório, porque o acesso à função pública não teria sido aberto a todos. Se é estabelecido como requisito, já implica discriminação.

Entre os requisitos mais comumente debatidos, figuram, por exemplo, o da idade. Tem-se aceito a fixação do limite de idade. O Supremo Tribunal Federal, inicialmente, na súmula 14, havia até definido que a fixação do limite de idade dependeria sempre de lei, e não de uma norma hierárquica inferior. Dependeria de lei num sentido estrito, como norma elaborada pelo Parlamento. Hoje esse entendimento está um pouco atenuado, abrandado, e o Supremo já tem admitido que as próprias instruções de concurso, desde que baseadas numa Legislação anterior, fixem limites de idade.

Outro ponto-também versado, no que diz respeito a requisitos, é o problema do sexo. Há decisões judiciais admitindo que, quando for ligado à natureza do cargo, é possível fazer restrição no tocante a sexo. Vamos supor que se trate de admitir integrantes para um corpo de Polícia Feminina ou Guardas para um estabelecimento penal de mulheres, então temos que fazer restrição no tocante ao sexo. Desde que haja uma ligação com a natureza do cargo, a restrição ao sexo é admissível.

O problema de uma aptidão física especial é outro ponto também discutido em nível jurisprudencial. É evidente que um candidato a cargo público tem que ter uma aptidão física geral. O Estado procura se defender quando vai admitir alguém, para que esta pessoa possa, presumivelmente, durante um período de tempo razoável, desempenhar as suas atribuições sem problemas de licenças e etc. . . Esta é a aptidão física geral a que todos que vão ingressar no Serviço Público estão subordinados, mas pode se cogitar, validamente, segundo entendimento jurisprudencial, de uma aptidão física especial para determinadas atividades. O que a jurisprudência tem exigido, é que essa aptidão física seja exigida em termos que possam ser avaliados objetivamente, não seja uma coisa muito fluida, sem uma expressão adequada. Posso recordar que há pouco tempo, no Estado de São Paulo, se fez um concurso para carreiras policiais e se exigiu uma aptidão física especial. Uma das provas era correr tantos mil metros em tantos minutos. É uma coisa objetiva, que pode ser avaliada. Ou o candidato preenche esse requisito ou não preenche. Ainda dentro do mesmo plano, o exame psicotécnico, que tem gerado inúmeras discussões, mas cuja validade tem sido aceita nos tribunais.

Dentro do quadro da acessibilidade chegamos à seleção, que a meu ver, é um ponto de segundo plano dentro da acessibilidade. A seleção é uma forma de se assegurar a acessibilidade. O postulado constitucional é o princípio da acessibilidade. Todos têm o direito de aspirar e de chegar a um cargo público, e o concurso é uma forma de selecionar-se os melhores dentre aqueles que querem chegar a um cargo público. A própria posição geográfica do dispositivo constitucional mostra isso, daí porque a exigência do concurso figura como mero parágrafo do já mencionado artigo 97.

O artigo 97, depois de dizer que os "cargos públicos serão acessíveis a todos os brasileiros que preencham os requisitos", diz que a primeira investidura dependerá de aprovação prévia em concurso público. Então, por uma regra de hermenêutica, o conteúdo da cabeça do artigo é o que predomina sobre o conteúdo do parágrafo. De maneira que toda interpreta-

ção da matéria referente ao concurso, a meu ver, deve ser presidida pelo pensamento da acessibilidade de todos aos cargos públicos. E com isso fica assegurada a isonomia de tratamento. A isonomia de tratamento, a igualdade de tratamento é que garante esta acessibilidade. Podemos falar um pouco deste parágrafo primeiro, que trata do concurso, lembrando, em primeiro lugar, que a regra hoje está melhor do que, por exemplo, a que existia na Constituição de 1946. Hoje diz-se que a primeira investidura em cargo público depende de aprovação prévia em concurso. Isto abrange todos os cargos, quer aqueles que estejam organizados em classes ou carreiras, quer aqueles que sejam isolados. A Constituição de 46, no artigo 186, foi um pouco mais parcimoniosa. Exigiu o concurso apenas para cargos de carreira, o que representava uma injustiça muito grande, porque os cargos de chefia eram isolados, isto é, não estavam integrados em carreira. Eram de livre provimento e geravam situações bastante injustas dentro do serviço público. Nesse sentido, houve, inegavelmente, um aperfeiçoamento do tratamento constitucional da matéria. Agora, o dispositivo desse indigitado parágrafo primeiro fala, ainda, em primeira investidura, "a primeira investidura em cargo público". A primeira investidura a que se refere o dispositivo é uma investidura autônoma, isto é, uma investidura desvinculada de qualquer situação anterior do candidato dentro do Serviço Público. Analisemos o problema a partir de um exemplo. Vamos supor que um funcionário é escriturário e deseja ser médico. O fato dele ser escriturário, até por concurso, não significa uma primeira investidura para ele postular um cargo de médico. Não há vinculação entre os dois cargos. Esta primeira investidura, sendo autônoma, a meu ver, difere de uma investidura derivada, que seria uma investidura baseada numa situação anterior do investido dentro do serviço público. Vamos dizer, o funcionário integra uma classe e passa a outra classe dentro da mesma série. É ao que hoje, dentro do serviço público, se dá o nome de acesso. Dentro do Serviço Público Estadual isso ocorre nas séries de classes, quer dizer, dentro de carreiras. No Serviço Público Federal isso ocorre até mesmo em carreiras diferentes, quer dizer, o funcionário atinge a classe mais elevada de uma carreira e passa por acesso, sem novo concurso, baseado naquela primeira investidura. Ele passa para uma série, para uma classe inicial, de uma nova série de classes, ou de uma outra carreira. Esta primeira investidura tem de ser entendida nesses termos. É uma investidura autônoma. O fato de ser funcionário público não dá direito a postular-se qualquer outro cargo como sendo uma segunda investidura.

Outro ponto também a destacar no dispositivo, é o de que o concurso pode ser de provas, ou pode ser de provas e títulos. Mas tem que ser sempre, parcialmente, pelo menos, de provas. Aqui também temos uma melhoria, um aperfeiçoamento em relação ao dispositivo de 1946, que só falava em concurso, e permitia um concurso apenas de títulos. Hoje isso não é admitido em termos constitucionais, mas o dispositivo, se ainda prosseguirmos em sua análise, vai mostrar algumas exceções. Na verdade, temos duas ordens de exceções. A primeira está contida no tópico final do próprio parágrafo primeiro. Diz o seguinte: "a primeira investidura em cargo público dependerá de aprovação prévia em concurso público, de provas, ou de provas e títulos, salvo os casos especialmente indicados em lei". E a outra exceção é a do parágrafo segundo do mesmo dispositivo, que diz: "Prescindirá de concurso, a nomeação para cargos em comissão, declarados de livre nomeação e exoneração em lei". Por evidente facilidade, é melhor analisarmos em primeiro lugar esta segunda exceção, que é uma exceção natural, tradicional, compreensível.

Cargos de livre nomeação são aqueles cujo provimento está baseado estritamente no fator confiança. São os cargos chamados em comissão, que por estarem exatamente baseados no fator confiança não geram permanência no serviço público. Ao próprio parágrafo segundo já acrescenta: "(...) de livre nomeação e exoneração". Não vincula a pessoa nomeada ao serviço público, que pode ser exonerada a qualquer momento. É lógico, então, que nessas circunstâncias se dispense a prévia aprovação em concurso. Seria um exagero estabelecer este requisito. Esta exceção é, conforme afirmação anterior, uma exceção tradicional, aceita, indiscutível e cujo entendimento não oferece a menor dificuldade.

Agora, o problema que surge, e pode ser discutido com mais profundidade, é o dessa ressalva no final do parágrafo primeiro: - "a primeira investidura depende de aprovação

prévia em concurso, salvo os casos indicados em lei". Se formos nos limitar a uma interpretação meramente literal desse dispositivo, poderá parecer que a exceção está destruindo a regra, porque diz "depende de concurso salvo quando a lei disser que não depende". Se a lei pode dizer que não depende, então, praticamente, a regra constitucional não vale nada, porque qualquer lei pode vir e dizer "este cargo não depende de concurso". Se o problema for focado sob este ângulo, é claro pelo dispositivo, que a exceção é uma exceção condenável, porque destrói a regra principal. Nesse sentido, já existe decisão do Supremo Tribunal Federal dizendo muito claramente que é possível estabelecer uma exceção, por lei, mas em casos em que a própria natureza do cargo aconselhe. Não é para qualquer cargo que a lei ordinária pode dizer "fica dispensado o concurso", apenas para cargos tais, cuja natureza permita essa construção. O Supremo Tribunal Federal, num julgamento de uma representação do Estado do Mato Grosso do Sul, teve oportunidade de apreciar um caso interessante. Foi criada uma carreira na qual se dizia que os cargos deveriam ser providos mediante concurso, mas numa disposição transitória foi colocado: "o primeiro provimento será feito independentemente de concurso". O Tribunal não teve dúvidas nenhuma em fulminar essa disposição transitória. Se a lei estava reconhecendo a necessidade do concurso, como é que ela ia dispensar, ainda que transitóriamente, o próprio concurso.

É possível que, eventualmente, surja uma eventual lei dispensando o concurso público, mas essa lei terá que ser federal. E o dispositivo tem que ser interpretado em conjugação com o artigo 109 da Constituição, que diz o seguinte "Lei Federal de iniciativa exclusiva do Presidente da República disporá sob forma e condições de provimento de cargos públicos". Só uma lei federal, não uma lei estadual, ou uma lei municipal, poderá, a talante dos governantes da ocasião, dispensar a realização do concurso público.

A Constituição cuida, ainda, de um aspecto menor, que é o problema do prazo de validade, que foi fixado em quatro anos. Acrescentaria que, dentro desse limite de quatro anos, não há nenhuma restrição a uma eventual prorrogação de prazo, respeitado o limite de quatro anos. Não é o fato de termos, por exemplo, um edital fixando o prazo de validade em dois anos que impede uma posterior prorrogação desse prazo até o limite de quatro anos. E os efeitos do concurso? Realizado o concurso, quais seriam os efeitos decorrentes? Em primeiro lugar, parece-me que deva ser destacado o principal efeito, que é exatamente aquele a que já me referi inicialmente: é a vinculação, em caráter definitivo, com o Serviço Público. O artigo 100 da Constituição é muito claro, quando diz o seguinte "Serão estáveis após dois anos os funcionários nomeados por concurso". Na sistemática constitucional só pode ser estável o funcionário nomeado por concurso, quer dizer, o requisito da estabilidade é o concurso, e o efeito, portanto, do concurso, é a possibilidade de adquirir esta estabilidade.

Outro efeito do concurso, suscetível de ser analisado, é o que diz respeito a um eventual direito à nomeação. Matéria bastante discutida, mas a doutrina, principalmente através de Antônio Celso Bandeira de Mello, e a própria jurisprudência conseguiram colocar muito adequadamente esse problema. A aprovação em concurso não assegura um direito absoluto à nomeação. Ou seja, realizado o concurso, obtida uma lista, a administração é livre para nomear ou não nomear. Demonstrada a necessidade da investidura, aí surge o direito do candidato aprovado. Se for necessário nomear, vem à tona o direito do candidato aprovado, que deve ter respeitado o seu direito à nomeação, não podendo ser preterido conforme a jurisprudência dos Tribunais.

Desejo acrescentar algumas palavras agora já em nível de legislação ordinária, especialmente a do Estado de São Paulo. Assim, no âmbito estadual, a matéria hoje está tratada nos artigos 8º a 11º da Lei Complementar nº 180, de 1978 que, na verdade, como não poderia deixar de ser, se limita a repetir a Constituição. Refere-se à necessidade de concurso para provimento, fala da necessidade de obediência à ordem de aprovação no concurso e ressalta, também, uma peça muito importante para os concursos públicos, que são as instruções especiais de concurso. Essas instruções especiais disciplinam o concurso e, dentro daquilo tudo que já falamos anteriormente, podem introduzir restrições, criar requisitos e estabelecer detalhes que não poderiam, evidentemente, ser tratados na lei.

Descendo um pouco mais ainda no nível da legislação, chegamos ao regulamento referente ao concurso, que no Estado de São Paulo está tratado no decreto nº 21.872, de 6 de janeiro de 84. Esse decreto tem alguns pontos interessantes. Em primeiro lugar, cuidou de trazer uma simplificação no processo de inscrição, estabelecendo que a inscrição será feita mediante a apresentação de um documento oficial de identidade e de uma declaração firmada pelo candidato de que preenche todos os requisitos exigidos para o provimento do cargo, dentro de um espírito de desburocratização altamente louvável e elogiável. A matéria costuma ser inteiramente desobedecida. Estou de posse de um edital em que se exige não só diploma, mas até fotografia do candidato e mais uma série de requisitos. Outro ponto que pode ser destacado no regulamento é a oficialização de um meio de contato entre a administração pública e o candidato, que é feita por intermédio do edital. O próprio regulamento prevê, tanto para abertura de inscrição, como para convocação para prova, como qualquer outra ocorrência relacionada ao concurso, a divulgação de um edital. O decreto 21.872 prevê expressamente publicação de edital no Diário Oficial.

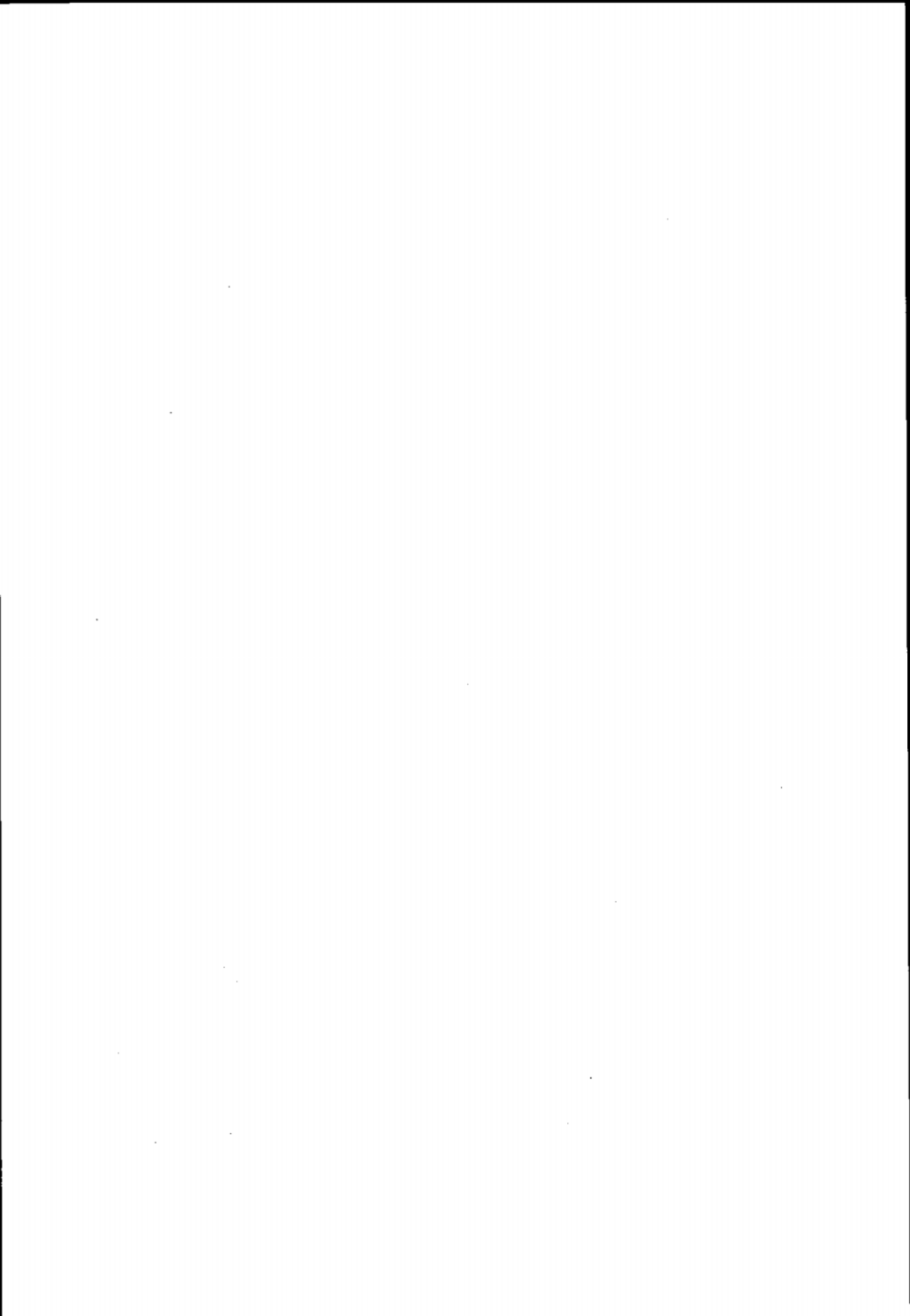
Gostaria de destacar também um problema que tem sido discutido judicialmente, o da segunda chamada. Às vezes, o candidato perde prova, por razões as mais ponderáveis, moléstia, falecimento de parente, ou coisas que tais, mas a realização de uma segunda chamada seria a quebra da isonomia. Infelizmente, a própria sistemática da realização do concurso não pode permitir esta repetição de prova e o regulamento também disciplina esse ponto, embora pudesse até dispensar isso. O regulamento estabelece também um sistema duplo de recursos: existe um recurso referente à prova, que tem em vista uma anulação da prova, ou a preterição de uma formalidade essencial, que é um recurso que afeta o concurso em si, o próprio concurso, e beneficiará a todos se for procedente. Outro tipo de recurso é o referente à nota. Cada candidato poderá, numa segunda etapa, superado o problema da prova em si, porque o prazo para recorrer da prova é de cinco dias após a sua realização, recorrer da nota. Superado esse problema, divulgam-se as notas e abre-se um prazo de três dias para discussão da nota. Aí é um recurso de interesse individual de cada candidato. Superada essa fase recursal, temos o ato de encerramento do concurso, que é a homologação pela autoridade competente.

Hoje, em São Paulo, ao contrário do que se fazia anteriormente, em que havia uma centralização dos concursos públicos num órgão da administração, o Departamento de Administração de Pessoal do Estado, cada órgão setorial de recursos humanos tem competência para trabalhar na matéria, fazer os seus concursos. . . , embora sob supervisão de um órgão central. Realizado o concurso no âmbito de uma Secretaria, seria o Secretário a autoridade competente para homologar o concurso. A partir da homologação começaria a contar o prazo de validade de quatro anos, para provimento do cargo, e nasceria o direito do candidato a uma eventual nomeação.

Em termos constitucionais, a matéria está restrita a cargo e dentro desse campo é que analisamos o problema. Entretanto, anseios de moralidade e a saudável tendência de conduzir de uma maneira mais adequada as coisas públicas, têm levado o administrador a ampliar na legislação ordinária a exigência de concurso público. No Estado de São Paulo o antigo decreto 49.532, de 1964, tratava de admissão de pessoal a título precário e falava que esse pessoal a nível precário teria um vínculo dos mais tênues com a administração, e seria admitido mediante seleção pública. Essa linha continua atualmente. A Lei Complementar 180 centralizou várias categorias de não-funcionários sob uma denominação genérica de Servidores, e diz no artigo doze: "Exige-se processo seletivo para a admissão de Servidores". É uma questão apenas de nomes. Processo seletivo em vez de concurso, admissão em vez de nomeação, mas a sistemática é exatamente igual, regulada pelo mesmo decreto 21.872, que serve tanto para concurso quanto para seleção. Esse mesmo espírito existe até mesmo nas entidades descentralizadas do Estado. O Decreto-lei Complementar nº 7, de 1969, que no Estado de São Paulo disciplina genericamente a vida das autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e até, impropriamente, das fundações criadas pelo Estado, diz no artigo 3º: "(. . .) no regimento dessas pessoas jurídicas, autarquias, empresas públicas e etc. . . deve ficar definida uma regra dispondo quanto à seleção de pessoal para fins de

admissão." Admissão de pessoal mediante processo de seleção. E se não bastasse esta regra genérica, referente a essas entidades descentralizadas, muitas entidades descentralizadas têm, na sua própria lei de criação, normas a respeito, como ocorre, exemplificativamente, com a Caixa Econômica do Estado de São Paulo.

Vemos que preocupação com o elemento humano, o pessoal para o serviço público, repousa, como disse inicialmente, em dois pontos fundamentais: obter uma melhor eficiência e moralizar a escolha, que são alcançados exatamente através do concurso, que democratiza, dá oportunidade a todos e permite uma seleção adequada dos recursos humanos.



A INFLUÊNCIA DO PROCESSO DE SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NA IDENTIFICAÇÃO DE NOVOS VALORES

Zélio da Fonseca Motta*

1 ENFOQUE HISTÓRICO

1.1 Período anterior à unificação

Com o nome de Caixa Econômica da Corte do Rio de Janeiro, a Instituição nasceu a 12.01.1861, pelo Decreto nº 2723. Na mesma oportunidade, e pelo mesmo Decreto, surgiu o Monte de Socorro, que funcionava junto à Caixa. Nos primórdios de sua criação, com suas funções de captar depósitos e fazer empréstimos sob penhor, a Caixa necessitou, para preencher seu quadro, de apenas um tesoureiro, um guarda-livros e um perito avaliador. Segundo consta nos registros, os candidatos para o exercício dessas funções necessitavam “comprovar experiência e capacidade para o exercício das atribuições”. Outros empregados – os porteiros, contínuos e serventes – eram nomeados sem nenhuma exigência.

O crescimento das Autarquias, nas quais durante longo período as nomeações eram feitas sem um critério pré-determinado, sofrendo diversas influências, provocou a sistematização dos critérios admissionais. Foi assim que, nas antigas autarquias, se abriram concursos para contratação de pessoal, sempre a nível de escriturários, com títulos diversos: Agente Administrativo, Auxiliar de Escrita, Escrevente datilógrafo e outros. Esses concursos eram efetuados ou pelas próprias autarquias ou através do DASP. Temos registros de concursos, por exemplo, de 1962, na CEF/RJ, para Escrevente-datilógrafo; em 1968, processo seletivo idêntico, mas realizado através do DASP; em 1967 a CEF/MG selecionou pessoal para o cargo de Agente Administrativo. Houve também, nesse período, admissão de pessoal através da absorção, pela CEF, de empregados de outras empresas, como a Equitativa, a Loyd Brasileiro, o SAPS, a NOVACAP e outras.

* Da Caixa Econômica Federal