
10 A CONTRATAÇÃO POR REGIME ESPECIAL DE DIREITO ADMINISTRATIVO (REDA) NA BAHIA COMO TENDÊNCIA DO MODELO DE GESTÃO PÚBLICA GERENCIAL: O CASO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA EM 2017

Vanessa Santos Almeida Pereira

Graduada em Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda pelo Centro Universitário Estácio da Bahia - Estácio/FIB. Pós-graduanda do curso de Gestão Pública da UNEB.

E-mail: vanessa_santosap@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo contém uma análise sobre o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) na Bahia como tendência do modelo de Gestão Pública Gerencial, trazendo considerações acerca da sua aplicabilidade na Assembleia Legislativa em 2017. Para isso foi feita a seguinte pergunta:- porque o modelo de Gestão Gerencial viabiliza a constante aplicabilidade do REDA na Bahia? Foram estabelecidos como objetivos conceituar este modelo abrangendo sua influência sobre a gestão de pessoas no setor público brasileiro, compreender a regulamentação e aplicabilidade do REDA no Estado pondo em evidência fato ocorrido na Assembleia Legislativa da Bahia, e apontar os aspectos positivos e negativos provenientes do seu uso. Através de uma pesquisa de tipo exploratória realizada por levantamento bibliográfico e documental e com análise de dados qualitativa, conclui-se que o REDA vem sendo utilizado indiscriminadamente, passando de exceção a regra, em detrimento do tradicional concurso público. E que isto é fruto dos princípios e valores fixados pelo modelo gerencial, bem como de suas metas de modernização e eficiência, que funcionam como brechas aos gestores, viabilizando essa ampla e irrestrita aplicabilidade do REDA no Estado.

Palavras-chave: Regime Especial de Direito Administrativo. Gestão Pública Gerencial. Gestão de Pessoas. Contrato temporário. Assembleia Legislativa do Estado da Bahia.

ABSTRACT

This study contains an analysis of the Special Regime of Administrative Law (REDA) in Bahia as a trend of the New Public Management model, bringing considerations about its applicability in the Legislative Assembly in 2017.

For this the following question was asked:- why the New Public Management enables REDA's constant applicability in Bahia? It was established as objectives to conceptualize this model encompassing its influence on people management in the Brazilian public sector, understand the regulation and applicability of REDA in the State, highlighting the fact that occurred in the Legislative Assembly of Bahia, and point out the positive and negative aspects of its use. Through an exploratory research conducted by bibliographic and documentary survey and with qualitative data analysis, it is concluded that REDA has been used indiscriminately, passing from exception to rule, to the detriment of the public tender traditional. And this is result of the principles and values set by the new public management, as well as its modernization and efficiency goals, which act as loopholes for managers, enabling this broad and unrestricted applicability of REDA in the State.

Keywords: Special Regime of Administrative Law. New Public Management. People management. Temporary contract. Bahia State Legislative Assembly.

10.1 INTRODUÇÃO

A Administração Pública Gerencial corresponde a um modelo de gestão introduzido no Brasil na década de 90, modelo este que sucede a Administração Pública Burocrática, modificando o modo de se operacionalizar a máquina pública, implicando em substanciais transformações, principalmente no que diz respeito à gestão de pessoas no setor público (RORIZ, 2014, p. 3).

De acordo com Bresser-Pereira (1996, p. 6) “a primeira tentativa de reforma gerencial da Administração Pública brasileira” ocorreu em 1967, através do Decreto-Lei nº 200, que “dispõe sobre a organização da administração federal e estabelece diretrizes para a reforma administrativa”. No entanto, foi no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso que houve decisiva mobilização a fim de consolidar a reforma gerencial, através do Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) elaborado pelo então Ministro da Administração, Luis Carlos Bresser-Pereira.

O referido modelo de gestão orienta-se pelos valores de eficiência, qualidade na prestação de serviços públicos e pelo desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações públicas a fim de colocá-las em níveis de competição com a atividade privada, tendo por finalidade a revisão das formas de atuação do Estado e o atendimento às exigências da democracia contemporânea (BRASÍLIA, 1995, p. 16).

Este artigo tem por tema a contratação por REDA na Bahia como tendência do modelo de Gestão Pública Gerencial, buscando conhecer e compreender a aplicabilidade deste recurso no Estado e mais especificamente na Assembleia Legislativa no ano de 2017. A partir do questionamento: “Porque o modelo de Gestão Pública Gerencial viabiliza a constante aplicabilidade do Regime Especial de Direito Administrativo na Bahia?”.

Tem-se por objetivo geral compreender porque o modelo de Gestão Pública Gerencial viabiliza a constante aplicabilidade do Regime Especial de Direito Administrativo na Bahia. Desta forma, os objetivos específicos se resumem a:

- Conceituar o modelo de Administração Pública Gerencial abrangendo sua influência sobre a gestão de pessoas a nível público no Brasil;
- Compreender a regulamentação e aplicabilidade do REDA na Bahia, dando ênfase à contratação por REDA na Assembleia Legislativa no ano de 2017; e
- Apontar os aspectos positivos e negativos da aplicabilidade do REDA no Estado.

A realização do trabalho justifica-se pela relevância do tema, em vigor há mais de 20 anos, este modelo gerencial de gestão contribui de modo a compreender os avanços e

retrocessos da máquina pública do nosso país, assim como as dificuldades e desafios para o prosseguimento do processo de adequar o setor público, em especial seus agentes, que são quem de fato o operacionaliza, a uma administração “moderna e eficiente”.

No que tange à gestão de pessoas, o PDRAE prevê a implantação de extensivas ações na área, adotando uma nova política de Recursos Humanos (RH), propiciando a participação do RH nos planejamentos estratégicos das empresas por reconhecer que é através das pessoas (gestores/servidores) que os resultados almejados são obtidos (BRASÍLIA, 1995, p. 63-65). Desta forma, a gestão de pessoas ao longo dos anos assume caráter estratégico e apresenta-se em constante evidência nas organizações públicas, abandonando as características de um simples setor de recursos humanos, passivo, e sendo reconhecida como um dos principais recursos mantenedores da competição com a atividade privada que o modelo de Administração Pública Gerencial objetiva.

Ademais, a inclusão do setor de pessoal numa visão mais estratégica oportuniza o fortalecimento de novas formas de recrutamento e seleção no setor público, e entre elas está o REDA. Justifica-se analisar em especial o REDA na Bahia por ser um mecanismo que, além de ter sido instituído pelo Art. 34 da Lei nº 6.403, de 20 de maio de 1992, pelo então governador baiano, Antônio Carlos Magalhães, ser um recurso que sofreu muitas alterações através de dispositivos legais ao longo dos anos e que vem sendo utilizado demasiadamente no Estado para a contratação de pessoal em detrimento do tradicional concurso público de provas ou de provas e títulos (GIRARDI; LIMA, 2017, p. 1).

O artigo está dividido em 6 partes. A primeira é a introdução, onde está o tema, problema, objetivos e justificativa. A segunda é o referencial, que conceitua a Administração Pública Gerencial e mostra suas influências sobre a gestão de pessoas. Depois vem a metodologia, seguida do estudo de caso, onde existem considerações sobre a regulamentação do REDA na Bahia, evidenciando a sua aplicabilidade na Assembleia Legislativa do Estado. Finalmente os resultados seguidos da conclusão.

10.2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL E OS NOVOS DITAMES PARA A GESTÃO DE PESSOAS

O desenvolvimento da Administração Pública no Brasil contempla 3 modelos de gestão, são estes: Patrimonialista, Burocrático e Gerencial. Com o passar dos anos os métodos administrativos tiveram que sofrer alterações para atingir novos objetivos Silva (2013, p. 2) afirma que “os modelos apresentados buscaram ao longo da história se aperfeiçoar de acordo

com as novas situações e pelas deficiências e necessidades que os modelos anteriores deixavam”.

A Administração Pública Patrimonialista constitui-se em herança dos Estados absolutistas europeus do século XVIII, em vigor no país até a década de 30, tem como principais características a corrupção e o nepotismo, fruto da confusão patrimonial entre o que é público e o que é privado, neste modelo o aparelho do Estado é utilizado pelo governante em benefício de si próprio e de terceiros por ele favorecidos (SILVA, 2013, p. 3).

O modelo burocrático, por sua vez, foi implantado na Administração Pública brasileira em meados do século XIX. Proveniente da necessidade de desenvolver um tipo de administração que separasse o público do privado, este modelo tem a finalidade de combater a corrupção e o nepotismo advindos do patrimonialismo, desta forma apresenta como principal característica o controle rígido e prévio de todos os processos (BRASÍLIA, 1995, p. 15).

Já o modelo gerencial, como citado anteriormente, é implementado no setor público do país na década de 90. Desde que foi pleiteado pelo PDRAE, o modelo vem reformulando continuamente o modo de se operacionalizar a Gestão Pública brasileira, inspirando-se nas estratégias de gestão das empresas privadas, apresentando uma teoria denominada de Nova Gestão Pública.

Contemplando a necessidade de diminuir as responsabilidades estatais, executar as suas novas funções e estabelecer padrões viáveis de excelência na prestação dos serviços foi elaborado o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado que marcou o rompimento com o modelo tradicionalmente utilizado, implantando como principais mudanças a transferência de funções estatais para a área privada e a utilização de mecanismos de administração gerencial no setor público. Assim, a “administração eficiente seria consequência natural de instrumentos gerenciais, como estruturas e códigos de procedimentos adequados e boas regras orçamentárias e gestão de pessoal” (MOTTA, 2007). (RORIZ, 2014, p. 6).

Tendo a eficiência como princípio plenamente vinculado a este modelo, a Gestão Pública Gerencial, portanto, objetiva a obtenção de resultados positivos e prestação de serviços de qualidade com foco no cidadão. Suas principais características são:

(1) descentralização do ponto de vista político, transferindo recursos e atribuições para os níveis políticos regionais e locais; (2) descentralização administrativa, através da delegação de autoridade para os administradores públicos transformados em gerentes crescentemente autônomos; (3) organizações com poucos níveis hierárquicos ao invés de piramidal, (4) pressuposto da confiança limitada e não da desconfiança total; (5) controle por resultados, a posteriori, ao invés do controle rígido, passo a passo, dos processos administrativos; e (6) administração voltada para o atendimento do cidadão, ao invés de auto-referida (BRESSER-PEREIRA, 1996, p. 6).

Em vista disso, a reforma gerencial estabelece uma nova política na área de recursos humanos, um novo olhar é lançado sobre a gestão de pessoas, que não fica mais “dissociada da dimensão estratégica das organizações, ou seja, da necessidade das organizações em buscar vantagem competitiva através das pessoas” (CAMARGO *et al.*, 2014, p. 4).

Otimizar, portanto, as capacidades gerenciais e técnicas dos agentes públicos torna-se um dos principais objetivos deste modelo de gestão e, para isso, é adotada no setor de pessoal o conceito da gestão de qualidade total, que de acordo com Guimarães (2010, p. 79 apud Oliveira, 2015, p. 84), visa aprimorar constantemente o conhecimento e os processos de trabalho “para atender cada vez melhor e até exceder aos anseios, as exigências e expectativas dos clientes, observando as ações da concorrência e do mercado ou seja, a busca pela perfeição”. Desta forma:

O modelo Gerencial, [...], é orientado aos resultados, sendo mais flexível na definição da melhor maneira para alcançá-los. Tal flexibilização passa, necessariamente, pela descentralização decisória e diminuição dos níveis hierárquicos. Assim, desde que os agentes públicos respeitem os princípios Constitucionais que orientam a Administração, é proposta a ampliação dos atos discricionários, aumentando na prática, o grau de confiança e liberdade de atuação de servidores públicos, mas com um rígido controle de resultados por parte da sociedade (OLIVEIRA, 2015, p. 156).

Definidos os princípios de “modernização” do Estado e diante da necessidade de comparação e competitividade com o setor privado, uma das questões pertinentes à gestão de pessoas que sofre influência da Nova Gestão Pública é o processo de recrutamento e seleção. Pode-se observar no PDRAE, através de uma crítica à Constituição da República de 1988, que este modelo de gestão tem a intenção de tornar a legislação trabalhista menos arcaica e de fortalecer novas formas de ingresso no setor público.

A legislação que regula as relações de trabalho no setor público é inadequada, notadamente pelo seu caráter protecionista e inibidor do espírito empreendedor. São exemplos imediatos deste quadro a aplicação indiscriminada do instituto da estabilidade para o conjunto dos servidores públicos civis submetidos a regime de cargo público e de critérios rígidos de seleção e contratação de pessoal que impedem o recrutamento direto no mercado, em detrimento do estímulo à competência. Enumeram-se alguns equívocos da Constituição de 1988 no campo da administração de recursos humanos. [...]. Limitou-se o ingresso ao concurso público, sendo que poderiam ser também utilizadas outras formas de seleção que, tornariam mais flexível o recrutamento de pessoal sem permitir a volta do clientelismo patrimonialista [...]. Além disso, a extensão do regime estatutário para todos os servidores civis, ampliando o número de servidores estáveis, não apenas encareceu enormemente os custos da máquina administrativa, mas também levou muitos funcionários a não valorizarem seu cargo, na medida em que a distinção entre eficiência e ineficiência perde relevância (BRASÍLIA, 1995, p. 27).

Atendendo a estes interesses, no período do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, efetivaram-se importantes alterações na legislação trabalhista brasileira com o intuito de “modernizar” e flexibilizar as relações de trabalho.

Nesse contexto, a Emenda Constitucional 19/1998 foi uma das principais medidas normativas propostas pelo governo para viabilizar essa “modernização”. A EC 19/1998 promoveu mais de 70 alterações na Constituição Federal, o que resultou, para exemplificar: o “fim do Regime Jurídico Único” (permitindo a adoção do regime jurídico celetista, estatutário ou contratual), o fim da estabilidade dos empregados públicos, extinção da isonomia salarial, disponibilidade com remuneração proporcional e exclusividade da inscrição no Regime Próprio de Previdência Social aos servidores públicos efetivos (SILVA JUNIOR; OLIVEIRA, 2019, p. 89).

Assim sendo, este modelo gerencial de gestão federal repercute na esfera estadual, de modo que na Bahia a década de 90 foi marcada pela corrida rumo ao que se compreende nesse modelo como “modernização”, através de privatizações, terceirizações e legitimação de formas flexíveis de recrutamento e seleção. “O governo de Antônio Carlos Magalhães, [...], se intitulou como o governo da mudança, apresentando como uma de suas propostas modernizadoras o “Reordenamento Administrativo do Estado” (CADIDÉ, 2012, p. 44 apud SILVA JUNIOR; OLIVEIRA, 2019, p. 90).

O REDA, por sua vez, se enquadra na categoria de outras formas mais flexíveis de seleção defendida pelo PDRAE, e devido à configuração da Gestão Pública Gerencial, tem sua aplicabilidade intensificada ao longo dos anos, principalmente na Assembleia Legislativa do Estado da Bahia (ALBA), onde vem sendo empregue de forma ampla e irrestrita. Como mencionado anteriormente, trata-se de um Regime Especial de Direito Administrativo, instituído na Bahia pela Lei nº 6.403/92, que é definido no Capítulo IV, Art. 34 da referida Lei, como um mecanismo que viabiliza a “contratação de pessoal por tempo determinado, para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público, no âmbito da Administração Direta e Indireta do Estado” (BAHIA, 1992).

10.3 METODOLOGIA

Para a realização do artigo 4 passos metodológicos foram verificados.

Quanto à finalidade, a sua classificação é básica-estratégica, pois explora uma teoria já existente sobre a Gestão Pública Gerencial, a gestão de pessoas e o REDA na Bahia, bem como a relação entre estes, com a pretensão de expandir o conhecimento acerca desse tema de

pesquisa a fim de que o mesmo possa eventualmente ser utilizado na prática com a intenção de solucionar o problema da constante aplicabilidade do REDA.

Em relação ao objetivo, a pesquisa caracteriza-se como sendo de tipo exploratório, pois, como o próprio nome diz, visa explorar a realidade buscando maior conhecimento a respeito do fenômeno da Administração Pública Gerencial e sua influência sobre a gestão de pessoas, interpretando-o, analisando-o e compreendendo-o, proporcionando uma visão geral sobre o fato.

A metodologia de abordagem utilizada para analisar os dados coletados é qualitativa, ao interpretar as informações angariadas sobre o tema durante a formulação da pesquisa são produzidas observações críticas. A resposta ao problema de pesquisa (Porque o modelo de Gestão Pública Gerencial viabiliza a constante aplicabilidade do Regime Especial de Direito Administrativo na Bahia?) é encontrada a partir do esforço intelectual do pesquisador. Tem, portanto, caráter subjetivo.

Por fim, quanto aos procedimentos adotados, a pesquisa é de tipo bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica trabalhou com os autores: SILVA, 2013; BRASÍLIA, 1995; RORIZ, 2014; BRESSER-PEREIRA, 1996; CAMARGO *et al.*, 2014; OLIVEIRA, 2015; SILVA JUNIOR; OLIVEIRA, 2019; GIRARDI; LIMA, 2017. Já para pesquisa documental, foram consultados e citados os Relatório de Auditoria do Tribunal de Contas do Estado, Relatório de Gestão da Assembleia Legislativa, Parecer N° 000485/2019 do Ministério Público de Contas do Estado que constam no Processo TCE/001125/2018, e ainda matérias jornalísticas do Estadão, Folha de São Paulo, Correio da Bahia e A Tarde, bem como diversos dispositivos legais como Instrução Normativa, Leis e Decretos a nível Federal e Estadual, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Constituição do Estado da Bahia de 1989 e Minuta de Contrato (Anexo A) com o objetivo de obter informações de fontes variadas sobre o tema e embasar a pesquisa, para comparar os resultados, interpretá-los e construir uma conclusão.

10.4 REGULAMENTAÇÃO E APLICABILIDADE DO REDA NO SETOR PÚBLICO BAIANO

Ao longo dos anos vários dispositivos legais do Estado da Bahia trataram de regulamentar e/ou alterar definições já estabelecidas acerca do REDA. Através da exposição daqueles que para este trabalho são mais relevantes, poder-se-á observar que há uma tentativa de “modernizar” a gestão de pessoas no setor público, cumprindo com os objetivos

estabelecidos pelo PDRAE (1995), principalmente o de tornar mais flexível o recrutamento e seleção de pessoal.

A Constituição da República de 1988, em seu Art. 37, inciso IX, fundamenta juridicamente a contratação temporária de agentes estatais pela Administração Pública, onde afirma que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;”. Na esfera Estadual, portanto, o Estatuto dos servidores públicos do estado da Bahia (Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994) discrimina em seu Título IV, Art. 253, as hipóteses excepcionais pelas quais poderá haver contratação por tempo determinado. São estas:

Art. 253 - I - combater surtos epidêmicos; II - realizar recenseamentos e pesquisas, inadiáveis e imprescindíveis; III - atender a situações de calamidade pública; IV - substituir professor ou admitir professor visitante, inclusive estrangeiro; V - atender a serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a pré-determinação do prazo; VI - atender às necessidades do regular funcionamento das unidades escolares estaduais, enquanto não houver candidatos aprovados em concurso, em número suficiente para atender à demanda mínima e nos casos de substituição decorrentes de licença prêmio, licença maternidade ou licença médica dos ocupantes de cargos de magistério público estadual de ensino fundamental e médio; VII – atender as funções públicas de interesse social, através de exercício supervisionado, na condição de treinandos de nível técnico ou superior; VIII - atender a outras situações de urgência definidas em lei (BAHIA, 1994).

O processo seletivo simplificado de pessoal sob REDA admite para o recrutamento tanto o concurso público quanto a seleção simplificada, sendo a quantidade de vagas disponibilizadas o fator determinante do procedimento de seleção que será adotado. Uma alteração na lei que chama atenção diz respeito exatamente a este quantitativo. No Decreto nº 16.290, de 24 de agosto de 2015¹, o governador do Estado da Bahia, Rui Costa, alterou a redação original até então sustentada pelos §§ 1º e 3º do art. 80 do Decreto nº 15.805, de 30 de dezembro de 2014, estabelecendo considerável aumento no número de contratações via REDA que podem ser realizadas mediante análise curricular, de 10 para 50 pessoas.

Por sua vez, a Instrução Normativa nº 014, de 28 de dezembro de 2012, que regulamenta o REDA de até 50 vagas estabelece que o processo seletivo simplificado possui prazo de validade de 1 ano, contado a partir da data de homologação do resultado final, prorrogável por

¹ “Art. 1º - Os §§ 1º e 3º do art. 80 do Decreto nº 15.805, de 30 de dezembro de 2014, passam a vigorar com as seguintes redações: "Art. 80 - § 1º - Nas contratações de até 50 (cinquenta) pessoas, por categoria profissional e município, o processo seletivo simplificado poderá, excepcionalmente, adotar critério de avaliação curricular, submetida a sistema objetivo de pontuação, previamente divulgado em edital, e que contemple, entre outros fatores considerados necessários para o desempenho das atividades, a qualificação, experiência e habilidades específicas do candidato, fixados no ato convocatório. § 3º - Nas contratações acima de 50 (cinquenta) pessoas, por categoria profissional e município, fica vedada a adoção do critério de avaliação curricular” (BAHIA, 2015).

igual período. E que essa análise curricular pode ser aplicada a todas as funções temporárias assumindo caráter eliminatório e classificatório. Sendo possível ainda, se for de interesse da administração, realizar entrevistas, como objeto de desempate, e que para isso devem ser adotados procedimentos objetivos previamente divulgados no edital de abertura do processo seletivo.

Na análise curricular o perfil do candidato é avaliado a partir do seu nível de escolaridade. Se for de nível médio, os requisitos são: experiência profissional, cursos de aperfeiçoamento e curso de informática. Para candidatos de nível superior os requisitos são os mesmos, todavia, para os cursos de aperfeiçoamento geralmente são exigidos extensão e pós-graduação. Tudo, obviamente, compatível com a descrição da função temporária.

Para cada requisito um sistema de pontos progressivo é estabelecido obedecendo alguns critérios, ou seja, em relação à experiência profissional obterá maior pontuação o candidato que comprovar maior tempo de vivência na área; para os cursos de aperfeiçoamento a carga horária é que define o valor de pontuação; já para a informática, o nível do curso é o fator determinante da pontuação. Não há acúmulo de pontos num mesmo requisito e o escore máximo obtido na análise curricular é de 10 pontos. Consideram-se habilitados os candidatos com pontuação igual ou superior a 5, no entanto pode ser estabelecido outro valor de pontuação para fins de habilitação, que deverá constar expressamente no edital, porém nunca inferior a 5 pontos.

Em relação ao tempo de contratação fica estabelecido através do Art. 128, da Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003 que:

§ 1º - As contratações de que trata este artigo terão dotação orçamentária específica e não poderão ultrapassar o prazo de 24 (vinte e quatro) meses, admitida uma única prorrogação, por igual período, podendo ser subdividido em etapas compatíveis com a necessidade do serviço a ser executado, exceto na hipótese prevista no inciso VII deste artigo, cujo exercício será ininterrupto, com prazo não superior a doze meses, prorrogável por igual período (BAHIA, 2003).

Todavia, é importante salientar que o tempo contratual acima definido trata-se também de alteração da redação original, nem sempre foi assim. Em 1992, meses após ser instituído o REDA, o primeiro decreto que o regulamentou – Decreto nº 1.401, de 31 de julho de 1992 - indicava em seu Art. 5º que a contratação de pessoal obedeceria a um tempo determinado de apenas 6 meses, admitida prorrogação por igual período, exceto para os incisos II e IV (Art. 253, da Lei nº 6.677/94), no qual a contratação seria de 12 meses, admitida uma prorrogação

por igual período. Logo, para chegar ao prazo de contratação atual, uma prorrogação gradativa foi se estabelecendo ao longo dos anos através de diversos dispositivos legais².

Essas alterações, tanto no quantitativo de pessoal quanto no tempo de contrato, revelam que ao longo dos anos a lei torna-se menos rígida, obedecendo aos ditames da Administração Gerencial. Pode-se inferir ainda que a determinação de um prazo para a prestação do serviço, mesmo que dentro apenas dessa modalidade de seleção, advém da crença dessa Nova Gestão de que a “estabilidade no setor público obedecia a um critério de aplicação indiscriminado, em detrimento do estímulo à competência”³.

Faz-se notável ainda o Decreto nº 11.480, de 07 de abril de 2009⁴, emitido pelo então governador da Bahia, Jaques Wagner, referente à contenção de despesas no gasto com pessoal no âmbito do Poder Executivo Estadual, onde em seu Art. 1º, incisos I, II e III determinava providências a serem tomadas especificamente em relação ao REDA, que são:

Art. 1º - I - suspender por 07 (sete) meses o remanejamento das dotações orçamentárias para contratações pelo Regime Especial de Direito Administrativo - REDA; II - reduzir as despesas com contratação REDA no corrente exercício, segundo metas a serem estabelecidas pelo Conselho de Política de Pessoal – COPE; III - substituir, até agosto de 2010, pelo menos 20% (vinte por cento) dos contratos REDA, por outras formas de provimento de pessoal (BAHIA, 2009).

Em seu texto inicial este Decreto expõe que todas as medidas são estabelecidas devido à crise econômica mundial, sendo assim, deduz-se, até pela ordem de disposição no documento, que o processo seletivo simplificado sob REDA, mesmo que tivesse sendo utilizado pelos órgãos e secretarias observando as necessidades temporárias previstas em lei, vinha sendo aplicado no Estado com bastante intensidade em detrimento do concurso público e gerando significativos custos para a máquina pública.

Os servidores contratados por tempo determinado, como no caso do REDA, exercem função pública sem ocupar cargo público, ou seja, apenas desempenham funções públicas definidas em lei e contrato, mas não ocupam cargo como os servidores efetivos. Em relação à natureza do vínculo laboral, o empregado temporário não se submete nem ao regime estatutário, nem ao regime celetista. O vínculo é de natureza jurídico-administrativa, regulado pela lei de

² Alterações na redação original em relação ao tempo contratual do REDA foram feitas mediante os seguintes dispositivos legais: Art. 2º da Lei nº 7.188, de 02 de outubro de 1997; Art. 4º da Lei nº 7.601, de 14 de fevereiro de 2000; e Art. 4º da Lei nº 7.992, de 28 de dezembro de 2001.

³ Consta em (BRASÍLIA, 1995, p. 27).

⁴ Através do Decreto nº 11.919, de 30 de dezembro de 2009, prorrogou-se o prazo dos incisos I e II do Art. 1º deste Decreto até o dia 31 de dezembro de 2010.

regência do ente federado contratante, como consta no Art. 255, da Lei nº 6.677/94⁵, e pode ser rescindido a qualquer momento, caso assim deseje e justifique a Administração Pública, como determina a cláusula nona da minuta de contrato⁶.

10.4.1 Divulgação da empregabilidade sob REDA na Bahia

As contratações temporárias no Estado fizeram-se notáveis pela imprensa nacional e local ao longo dos anos, que revelaram significativo descontrole no setor público baiano quanto à utilização do REDA.

Em matéria publicada no site do Estadão, a Bahia alcançou em 2012, época do governo de Jaques Wagner, a marca de 2º maior Estado do país em contratações sem concurso público. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e divulgada pelo jornal, dos 105,5 mil servidores não concursados, 9.240 estavam na Bahia, ficando atrás apenas do Estado de Goiás que apresentava 10.175 funcionários nessa situação.

Em julho de 2013 o Correio da Bahia divulgou pesquisa realizada pelo IBGE que apontava o REDA como sendo o recurso mais utilizado pelas prefeituras baianas e isto fazia com que a Bahia portasse uma proporção de funcionários públicos municipais temporários maior que a média encontrada no Brasil, 23% contra 17%, respectivamente. Por conseguinte, o percentual de estatutários foi menor: 61% na Bahia, contra 63% no Brasil. De acordo como o coordenador de disseminação de informações do IBGE, Joilson Rodrigues, a variedade e tamanho dos municípios da Bahia fazem com que estes sejam menos pressionados por órgãos fiscalizadores.

Em agosto de 2015, a Folha de São Paulo noticiou a contestável aplicabilidade do REDA na ALBA, revelando que por meio de contratos temporários cujas nomeações não foram publicadas em Diário Oficial, a ALBA nomeou pelo menos 40 políticos ou parentes em 2014 sob REDA. A relação destes nomeados refletia a forma de atuação do então presidente Marcelo Nilo, que de acordo com deputados da casa, “transita bem entre governistas e oposicionistas e é considerado um “cumpridor de acordos”. ” Sendo assim, em 2015, a ALBA apresentava 2.800 funcionários ao total, “sendo 327 concursados, 671 temporários e o restante de secretários parlamentares.”

⁵ “Art. 255 - Nas contratações por tempo determinado, serão observados os padrões de vencimento dos planos de carreira do órgão ou da entidade contratante” (BAHIA, 1994).

⁶ Consta em Anexo A, p. 24.

No mesmo ano, em setembro de 2015, foi notícia também na Folha de São Paulo o já mencionado Decreto nº 16.290/15. O secretário de administração do Estado da época afirmou em entrevista que a lei foi reavaliada “para poupar recursos e dar celeridade à contratação de temporários”, pois “as seleções com prova consumiam muito esforço para uma quantidade de vagas que não se justificava”. A matéria explanou ainda que dos servidores temporários da Bahia, “18 mil estão no executivo estadual, o equivalente a 15% do total de servidores. Destes, cerca de 12 mil são contratados via Reda, num custo de R\$ 300 milhões por ano para os cofres estaduais”.

10.4.2 Contratações por REDA na Assembleia Legislativa do Estado da Bahia no ano de 2017

A título de ilustrar a constante aplicabilidade do REDA no Estado, observa-se como exemplo fato ocorrido na Assembleia Legislativa do Estado da Bahia (ALBA).

O Tribunal de Contas do Estado (TCE/BA) fazendo uso da competência que lhe é deliberada pela Constituição Estadual de 1989, em seu Art. 91, inciso II⁷, bem como pela legislação específica, procedeu ao controle externo dos atos praticados pela ALBA referente ao exercício de 2017 (Processo TCE/001125/2018), para fins de julgamento. E em sessão ordinária do dia 10 de setembro de 2019 aprovou, com ressalvas, a prestação de contas da Assembleia. Isto porque, quando do seu exame pela 4ª Coordenadoria de Controle Externo (CCE) irregularidades foram encontradas, dentre as quais se constatou no Relatório de Auditoria que “a ALBA desembolsou R\$59.324.050,00 com contratação de pessoal sob o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA), correspondendo a um aumento de 105,05% em relação ao exercício anterior”⁸.

Em seu Relatório de Gestão para a prestação de contas de 2017, a ALBA aponta na “Tabela 19” um comparativo de pessoal por natureza de vinculação onde se pode observar que a quantidade de contratados via REDA em 2016 e 2017 é exorbitante, chegando em 2017 a representar quase 3 vezes a quantidade de funcionários efetivos. Da quantidade de servidores totais da ALBA, neste ano 67,8% foram temporários.

⁷ “Art. 91 - II - julgar, no prazo de trezentos e sessenta e cinco dias, a partir do término do exercício a que se refere, as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiro, bens e valores públicos da administração direta e indireta, inclusive das autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades instituídas e mantidas pelo Poder Público, bem como as contas daqueles que derem causa à perda, extravio ou outra irregularidade de que resulte prejuízo ao erário” (BAHIA, 1989, p. 54)

⁸ Consta no “Relatório de Auditoria” (Ref. 2055162), p. 10, item 5.3.1.2.3.

Tabela 1 - “Pessoal por natureza da vinculação”⁹

Natureza da vinculação	Quantidade em 31/12	
	2016	2017
Servidores da UJ		
Efetivos	371	379
Celetistas	0	0
À disposição de outros órgãos	5	6
Subtotal	376	385
Outros		
REDA	615	1.078
De outros órgãos à disposição da UJ	91	126
Subtotal	706	1.204
Total	1.082	1.589

Fonte: Adaptado do Relatório de Gestão - Prestação de Contas ALBA, 2017.

Em matéria publicada pelo jornal A Tarde, no dia 03 de fevereiro de 2018, o então presidente da ALBA, Ângelo Coronel, quando questionado sobre o fato em entrevista, alegou ainda que os 63 deputados estaduais que compõem a ALBA puderam “indicar nomes” para o REDA. Segue trecho da matéria:

[...] questionado pela reportagem, admitiu que “o deputado pode indicar, sim [alguém para ser contrato Reda], mas é feita uma avaliação para ver se a pessoa tem aptidões para o cargo” e que “o RH faz uma seleção”, embora não saiba dizer como é feita. Perguntado se achava normal o fato, justificou que as indicações não são só de deputados (A TARDE, 2018).

Não fosse o bastante, não se pode também afirmar quais serviços estes profissionais prestam, pois Ângelo Coronel informou à reportagem que os contratados sob REDA exercem “funções administrativas necessárias”, sem especificar quais. Impressiona conjuntamente o trecho da matéria onde Coronel esclarece que herdou os funcionários sob REDA de períodos anteriores à sua gestão e que “o número dobrou porque transformou contratos terceirizados na área de manutenção e limpeza em temporários gerando economia de R\$ 6 milhões”.

Não é a primeira vez que a contratação sob REDA pela ALBA torna-se alvo de investigação. No Parecer nº 000485/2019, o Ministério Público de Contas do Estado da Bahia (MPC-BA) recorda que devido a irregularidades, no ano de 2014, em 30 de janeiro, havia sido firmado um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) entre a ALBA e o Ministério Público

⁹ Há um erro de formatação na “Tabela 19” do Relatório de Gestão, para que houvesse correspondência quanto aos valores informados optou-se por sua adaptação.

Estadual (MP), que pretendia diminuir o quantitativo de funcionários sob REDA e aumentar o número de efetivos na ALBA, dentre suas cláusulas estava disposto vedar a ampliação do número de contratados via REDA, bem como a realização de concurso público para a substituição de servidores temporários por efetivos.

Contudo, no ano de 2015, de acordo com o Parecer do MPC-BA, após análise da prestação de contas pela 4ª CCE a mesma concluiu que isso não ocorreu, pois “para cada 1 (um) servidor do quadro efetivo da Assembleia Legislativa, havia pelo menos 8 com vínculo temporário.” Já em 2016, como se pode observar na Tabela 1 acima, o número de servidores temporários divulgados pela ALBA foi de 615, todavia há um “desencontro de informações”, visto que o Relatório de Auditoria da 4ª CCE detectou a existência de 747 servidores temporários neste ano, totalizando um gasto de R\$28.932.025,90 com REDA.

Mesmo diante da gravidade do quadro descrito pesa ainda sobre a ALBA a imposição de limitações para a realização do trabalho da Auditoria, que em seu Relatório (2018, p. 22) expõe: “No transcurso de nossos trabalhos, sofremos limitações no tocante ao escopo dos exames, pelo não fornecimento de informações/documentos solicitados, relativos aos Contratos em Regime Especial de Direito Administrativo - REDA”. Desta forma, fica atestado para o exercício de 2017 da ALBA reincidências quanto ao/a:

[...] a) Número excessivo de contratados por meio do REDA e comissionados, frente à quantidade de servidores efetivos [...]; b) Ausência de apresentação dos processos relativos aos atos de admissão de pessoal contratado, previstos no art. 148 do Regimento Interno deste Tribunal, impossibilitando-nos de emitir opinião sobre a adequacidade e a legalidade das contratações [...]; c) Ausência de critérios para remuneração dos contratados [...]; e d) Irregularidades na renovação de contratos [...] (TCE, 2018, p. 22).

É notória, portanto, a constante inobservância somada à arbitrariedade dos gestores da ALBA no que concerne aos princípios de necessidade temporária de excepcional interesse público para a aplicabilidade de contratos temporários, definidos em lei. Ademais impressiona o fato do gestor da época pôr acima da lei, o que ele alega “economicidade aos cofres públicos”, transformando funcionários de manutenção e limpeza terceirizados em REDA. Bem como a permissão de que os deputados da casa indicassem nomes para a função de provimento temporário, ferindo diretamente os princípios expressos na Constituição Federal da impessoalidade, moralidade e publicidade. Cabe ressaltar que mesmo havendo economia de R\$ 6 milhões em 2017, e que um funcionário sob REDA custe 20% de um efetivo, como afirmou o ex-presidente da ALBA, Marcelo Nilo, na entrevista ao jornal A Tarde, não se justificam as irregularidades percebidas em torno da sua aplicabilidade.

Isto posto, no Diário Oficial Eletrônico do dia 17 de setembro de 2019, o TCE publicou sua decisão quanto as contas da ALBA referente ao exercício de 2017. Dessa forma devem ser cumpridas as seguintes determinações sob pena de aplicação de sanções pecuniárias caso haja descumprimento:

[...] **b.1)** encaminhe, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias [...], as cópias de todos os contratos celebrados com servidores temporários pelo Regime Especial de Direito Administrativo (REDA), celebrados no exercício 2015, ainda não remetidos a esta Corte de Contas, a fim de que possa ser exercido o juízo de legalidade, para fins de registro, sobre os respectivos atos de admissão de pessoal, [...], sob pena de aplicação de multa sancionatória na hipótese de descumprimento da determinação expedida; **b.2)** especifique, com precisão, nos contratos celebrados com os servidores admitidos pelo Regime Especial de Direito Administrativo (REDA), as atividades a serem desempenhadas, evitando-se a utilização pura e simples da expressão “Atividades Administrativas”, ou de outros vocábulos cuja indeterminação semântica impossibilite a identificação das funções para as quais os agentes foram especificamente contratados; **b.3)** abstenha-se de realizar contratações de servidores temporários pelo Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) em circunstâncias que não atendam aos pressupostos constitucionais e legais, notadamente à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CF), de modo que se atenda ao princípio do concurso público (art. 37, I e II da CF) e, quando realizadas, sejam precedidas de processo seletivo revestido de ampla publicidade, e pautado em critérios objetivos previamente divulgados, em ordem a garantir a observância dos princípios constitucionais da transparência, da impessoalidade e da moralidade (art. 37, caput, da CF), [...] (DIÁRIO OFICIAL - TCE/BA, 2019, p. 1).

Pode-se constatar a partir deste fato que a “modernização” prevista pela Gestão Gerencial através de formas mais flexíveis de seleção e recrutamento infelizmente vem facilitando práticas abusivas como as que ocorrem na ALBA, onde não se respeitam os requisitos para a regularidade da contratação temporária pela Administração Pública, dentre estes, a previsão legal da hipótese de contratação temporária; a necessidade, que deve ser temporária; e o interesse público, que deve ser excepcional. Mesmo que conste em lei os procedimentos a serem adotados, a própria flexibilização desta ao longo dos anos foi desconstruindo a proposta inicial do REDA, acrescentando a mácula de corrupção que está presente no setor público há muitos anos.

10.5 RESULTADOS

Constata-se que no afã de se adequar ao molde gerencialista de administração, a Bahia promove uma gestão de pessoas com atos que se consubstanciam não necessariamente em modernização, mas em descaracterização do setor público, e que carecem de resolução, pois se prologam há anos. Desta forma, uma vez que foram identificadas suas características, podem

ser elencados os pontos positivos e negativos da aplicabilidade do REDA na Bahia, o quadro a seguir explicita justamente estes pontos, onde se pode observar que os aspectos negativos são consequências dos que são apresentados como positivos, ou seja, ainda que positivos estes aspectos suscitem sequelas que advêm ou da própria regulamentação do REDA ou da sua má aplicabilidade. Sendo assim, acrescentam-se ainda ao quadro as sugestões de intervenção para os aspectos negativos com o intuito de minorá-los a curto prazo, e dirimi-los a longo prazo.

Quadro 1 - Aspectos positivos e negativos do REDA na Bahia

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS	SUGESTÃO DE INTERVENÇÃO
Oportunidade de acesso ao serviço público	Fim da estabilidade - Contrato temporário	Não há sugestão de intervenção, trata-se de uma característica do REDA, porém, negativa. Ao findar de 4 anos, ou antes disso, se assim desejar a Administração Pública, o contrato será interrompido, como consta da cláusula nona da minuta de contrato do REDA.
Forma mais flexível de recrutamento e seleção	Inobservância à lei quanto às necessidades temporárias de excepcional interesse público	Maior imposição por parte dos órgãos fiscalizadores. Ainda assim, caso não seja possível evitar transgressões, as punições não devem se resumir apenas a encargos pecuniários, principalmente em caso de reincidência, devem ser impostas penas mais graves àqueles que são diretamente responsáveis pelo fato.
Economicidade aos cofres públicos	Menores remuneração e vínculo protetivo	Novo dispositivo legal que regulamente especificamente contratos temporários sob REDA concedendo a estes servidores melhores remunerações e mais direitos.
Celeridade do processo seletivo	Análise Curricular	Melhorar os requisitos estabelecidos para análise curricular e/ou aplicar uma “prova simplificada”, elaborada pelo próprio órgão contratante.
Modernização do setor público	Favorece o “apadrinhamento político”	Também servem como intervenções, a curto prazo, maior fiscalização, sanções pecuniárias ou penas mais graves. Todavia, a longo prazo, propõe-se uma reforma na dimensão cultural das instituições públicas a fim de erradicar de vez as práticas patrimonialistas.

Fonte: Elaborado própria, 2019.

10.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contratação por REDA na Bahia pode ser considerada como tendência da Gestão Gerencial, pois é através dos princípios e valores deste modelo de Administração Pública que o REDA ganha força no Estado. Compreende-se que este modelo de gestão viabiliza a constante aplicabilidade do REDA na Bahia porque na tentativa de tornar o setor público mais forte e eficiente implementa uma crescente descentralização da estrutura organizacional do aparelho estatal (como fora citado neste trabalho: dos pontos de vista político, com a transferência de recursos e atribuições para os níveis regionais; e administrativo, com a delegação de autoridade para os administradores que se transformam em gerentes crescentemente autônomos), isto credita aos gestores públicos maior confiança e concomitantemente maior liberdade, que incidem diretamente sobre a discricionariedade administrativa dos mesmos, favorecendo, portanto, o afrouxamento das leis regulamentares do REDA e ainda a utilização deste processo seletivo simplificado de maneira indiscriminada, transmutando-o de exceção à regra.

A análise bibliográfica e documental realizada neste trabalho evidencia que o modelo gerencial tem por metas principais a modernização e eficiência do setor público e por isso verificou-se a necessidade de pôr o mesmo em paridade com o setor privado, principalmente no tocante à gestão de pessoas. Sendo assim, sobre esta recaem as influências do novo modelo de gestão quando confere uma visão mais estratégica, reformulando-a e proporcionando novas formas de recrutamento e seleção para substituir o tradicional concurso de provas ou de provas e títulos e conter a estabilidade, a qual julga como limitante do espírito empreendedor.

Como recurso mais flexível de recrutamento e seleção de pessoal efetuou-se então a compreensão da regulamentação e aplicabilidade do REDA na Bahia, pondo em evidência a contratação temporária pela ALBA em 2017. Fazendo uma análise geral da situação percebe-se que para o cumprimento das metas de modernização e eficiência prefixadas pelo modelo gerencial, os gestores públicos aparentam encontrar-se munidos de liberdade de escolha dos meios que para eles são mais apropriados ao cumprimento das mesmas.

Isto constata-se através de atos como a já mencionada flexibilização da lei que regulamenta o REDA e sua ampla e irrestrita aplicabilidade no Estado ao longo dos anos, ressalta-se ainda pela forma que o REDA vem sendo empregado, pois por mais que conste em lei toda uma descrição dos procedimentos que devem ser adotados para sua aplicabilidade, como as necessidades temporárias de excepcional interesse público, a publicização do processo seletivo e a não permissão à volta do clientelismo, torna-se perceptível no Estado a transgressão à lei de forma progressiva e mascarada, diz-se mascarada porque a justificativa vem sempre

repleta de argumentos que tentam transformar tal inobservância em ato valoroso, como por exemplo quando alegam “economicidade aos cofres públicos”.

Seguidamente foram revelados os aspectos positivos e negativos da aplicabilidade do REDA no Estado, dos quais se sobressaem os pontos negativos. É louvável a ideia de modernização do setor, uma Gestão Pública nos moldes burocráticos seria além de atrasada, ineficiente. Todavia, características do modelo gerencial como descentralização administrativa; controle por resultados, a posteriori, dos processos administrativos; pressuposto da confiança limitada e não da desconfiança total, têm se corroborado de modo disfuncional em nosso Estado, e vêm contribuindo para o aumento consistente da corrupção no setor público.

O problema não é de todo o processo seletivo sob REDA, ajustes na lei podem estabelecer melhores condições tanto para o formato de seleção quanto para o contratado temporário sob este regime, o que vem pesando mais é o mau uso que os gestores estão fazendo dele, transformando-o em “moeda de troca” e sustentando atos ímprobos nas características e objetivos do modelo de Gestão Pública Gerencial vigente.

Desta forma, pode-se inferir que o gerencialismo evidencia problemas e contradições. É refutável a sua proposta inovadora, pois apenas reproduz práticas de gestão empresarial adotadas no setor privado sem demonstrar os reais motivos desta ser considerada superior à Gestão Pública. Desvia-se da sistematização de alternativas administrativas que de fato se adequem ao âmbito público. E exalta um discurso fantasiosamente democrático, quando na verdade o que ocorre não se equipara à democracia, uma vez que podem ser observados por parte dos seus gestores constantes atos de arbitrariedade, distinções e privilégios.

Recomenda-se, portanto, a continuidade do estudo a fim de propor soluções ao modelo de Gestão Pública Gerencial para que sejam dirimidas as brechas por ele favorecidas, com o intuito de ajustar a aplicabilidade do REDA na Bahia, e/ou especialmente na Assembleia Legislativa do Estado.

REFERÊNCIAS

BAHIA. **Constituição do Estado da Bahia**. Salvador: Assembleia Legislativa do Estado da Bahia, 1989. Disponível em: https://www.al.ba.gov.br/fserver/:imagensAlbanet:upload:Constituicao_2019.pdf. Acesso em: 12 out. 2019.

BAHIA. **Decreto nº 1.401 de 31 de julho de 1992**. Regulamenta a contratação de pessoal, em regime especial, por tempo determinado, previsto no Capítulo IV da Lei nº 6.403, de 20 de maio de 1992. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-1401-de-31-de-julho-de-1992>. Acesso em: 13 out. 2019.

BAHIA. Decreto nº 11.480 de 07 de abril de 2009. Estabelece medidas para a gestão das despesas e controle do gasto de pessoal no âmbito do Poder Executivo Estadual, na forma que indica, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-11480-de-07-de-abril-de-2009>.

Acesso em: 13 out. 2019.

BAHIA. Decreto nº 11.919 de 30 de dezembro de 2009. Prorroga os prazos estabelecidos nos incisos I, II, IV, V, VI, VII e VIII do art. 1º do Decreto nº 11.480, de 07 de abril de 2009.

Disponível em: http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-11919-de-30-de-dezembro-de-2009#DEC_11_919. Acesso em: 13 out. 2019.

BAHIA. Decreto nº 15.805 de 30 de dezembro de 2014. Regulamenta a Lei nº 12.209, de 20 de abril de 2011, que dispõe sobre o Processo Administrativo, no âmbito da Administração direta e das entidades da Administração indireta, regidas pelo regime de direito público, do Estado da Bahia, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-15805-de-30-de-dezembro-de-2014>. Acesso em: 12 out. 2019.

BAHIA. Decreto nº 16.290 de 24 de agosto de 2015. Altera o Decreto nº 15.805, de 30 de dezembro de 2014, na forma que indica. Disponível em:

<http://www.legislabahia.ba.gov.br/index.php/documentos/decreto-no-16290-de-24-de-agosto-de-2015>. Acesso em: 12 out. 2019.

BAHIA. Instrução normativa nº 014 de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a rotina específica para o Processo Seletivo Simplificado de pessoal sob Regime Especial de Direito Administrativo - REDA, até 50 (cinquenta) vagas, pelos órgãos da administração direta, pelas autarquias e fundações do Poder Executivo Estadual. Disponível em:

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7_1o8CCzUx0J:www.portaldoservidor.ba.gov.br/sites/default/files/users/user119/Pessoal/Reda/Instru%25C3%25A7%25C3%25B5es/2.3.1_0.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 13 out. 2019.

BAHIA. Lei nº 6.403 de 20 de maio de 1992. Reajusta os vencimentos, salários, soldos e proventos dos servidores públicos civis e militares da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Estaduais; institui o Grupo Ocupacional Serviço Público de Comunicação Social da Administração Direta. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-6403-de-20-de-maio-de-1992>. Acesso em: 04 out. 2019.

BAHIA. Lei nº 6.677 de 26 de setembro de 1994. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais.

Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-6677-de-26-de-setembro-de-1994>. Acesso em: 12 out. 2019.

BAHIA. Lei nº 7.188 de 02 de outubro de 1997. Altera dispositivos da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-7188-de-02-de-outubro-de-1997>.

Acesso em: 13 out. 2019.

BAHIA. Lei nº 7.601 de 14 de fevereiro de 2000. Altera dispositivos das Leis nº 7.176, de 10 de setembro de 1997, nº 7.250, de 09 de janeiro de 1998, nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-7601-de-14-de-fevereiro-de-2000>. Acesso em: 13 out. 2019.

BAHIA. Lei nº 7.992 de 28 de dezembro de 2001. Cria, nas estruturas da Secretaria da Educação e da Superintendência de Construções Administrativas da Bahia - SUCAB, os cargos em comissão que indica, altera disposições da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-7992-de-28-de-dezembro-de-2001>. Acesso em: 13 out. 2019.

BAHIA. Lei nº 8.889 de 01 de dezembro de 2003. Dispõe sobre a estrutura dos cargos e vencimentos no âmbito do Poder Executivo do Estado da Bahia e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-8889-de-01-de-dezembro-de-2003>. Acesso em: 13 out. 2019.

BERGUE, Sandro. **Cultura e mudança organizacional**. 3. ed. rev. atual. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração da UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2014. 102p.

BOCHICCHIO, Regina. Contratação de Reda desafia a Justiça e gera protesto de concursados. **A Tarde**, Bahia, 03 fev. 2018. Política. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/politica/noticias/1933379-contratacao-de-reda-desafia-a-justica-e-gera-protesto-de-concursados>. Acesso: 14 out. 2019.

BRAMATTI, Daniel; TOLEDO, José Roberto de. Governadores controlam máquina de 105 mil cargos sem concurso público. **Estadão**, São Paulo, 30 mar. 2013. Política. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,governadores-controlam-maquina-de-105-mil-cargos-sem-concurso-publico,1015021>. Acesso em: 16 out. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. 496 p.

BRASIL. Decreto-lei nº. 200 de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 fev. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-Lei/Del0200.htm. Acesso em: 03 out. 2019.

BRASÍLIA. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Câmara da Reforma do estado. 1995. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/planodiretor/planodiretor.pdf>. Acesso em: 03 out. 2019.

BRESSER-PEREIRA, Luis Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 1, 1996. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1996/95.admpublicaburocraticagerencial.pdf>. Acesso em: 03 out. 2019.

CAMARGO, Evandro *et al.* **Gestão de Pessoas na Administração Pública: Análise dos Modelos Adotados no Período 1995 a 2010**. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_APB870.pdf. Acesso em: 05 out. 2019.

CHAMMAS, Priscila. Reda é o recurso mais usado pelas prefeituras baianas, aponta IBGE. **Correio 24 horas**, Bahia, 04 jul. 2013. Empregos. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/reda-e-o-recurso-mais-usado-pelas-prefeituras-baianas-aponta-ibge/>. Acesso em: 16 out. 2019.

DUARTE, Guido Arrien. **A contratação temporária de pessoal pela Administração Pública**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF, 2014. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/41556/a-contratacao-temporaria-de-pessoal-pela-administracao-publica>. Acesso em: 12 out. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIRARDI, Crislene; LIMA, Marcus Antônio. **Na Bahia, quem vê cara, vê competência: Reflexões sobre o REDA**. In: Seminário Gepráxis, Vitória da Conquista - BA: UESB, v. 6, n. 6, p. 593-609, 2017. Disponível em: <http://periodicos.uesb.br/index.php/semgepraxis/article/viewFile/7240/7024>. Acesso em: 04 out. 2019.

OLIVEIRA, Ciro Eduardo. **Reforma ou revolução: A Administração Pública Gerencial e os servidores técnico-administrativos em educação da UFSM**. Santa Maria, RS. 2015. Disponível em: <http://w3.ufsm.br/ppgcsociais/images/dissertacoes/2013/Ciro%20Eduardo%20%20-%20Dissertao.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

RORIZ, Semiramis. **A necessidade de modernização da administração pública e a crescente utilização dos contratos temporários por excepcional interesse público pelo estado de Pernambuco no hospital da restauração: A precarização do regime de direito público e o desvirtuamento da Constituição em prol da continuidade do serviço público**. 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=b400f98a2d7ae72b>. Acesso em: 04 out. 2019.

SILVA, Adival. **Evolução da Administração Pública no Brasil e tendências de novos modelos organizacionais**. Cuiabá, 2013. Disponível em: <http://www.ice.edu.br/TNX/storage/webdisco/2013/12/13/outros/27b4d512efbac7d37520bc37aa78cac1.pdf>. Acesso em: 03 out. 2019.

SILVA JUNIOR, Jorge; OLIVEIRA, Isabela. A contratação em Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) e seu impacto nas condições de trabalho docente: o caso dos professores do Estado da Bahia. **RBSD - Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 6, n. 1, p. 86-105, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/288/173>. Acesso em: 12 out. 2019.

PITOMBO, João Pedro. Empresários e parentes de políticos ocupam cargos na Assembleia da BA. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 14 ago. 2015. Poder. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2015/08/1668652-empresarios-e-parentes-de-politicos-ocupam-cargos-na-assembleia-da-ba.shtml>. Acesso em: 16 out. 2019.

PITOMBO, João Pedro. Governo da Bahia afrouxa lei para contratar servidores temporários. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 08 de setembro de 2015. Poder. Disponível em:

<https://m.folha.uol.com.br/poder/2015/09/1678998-governo-da-bahia-afrouxa-lei-para-contratar-servidores-temporarios.shtml>. Acesso em: 16 out. 2019.

PORTAL DO SERVIDOR.BA. **Reda**: definição e legislação. Formulários / Outros instrumentos - Minuta de Contrato. 2019. Disponível em:
<http://www.portaldoservidor.ba.gov.br/reda-definicao-e-legislacao>. Acesso em: 13 out. 2019.

TCE.BA. 4ª COORDENADORIA DE CONTROLE EXTERNO. **Relatório de Auditoria**. 2018. (Código*: G2MTUZNTC1). Disponível em:
<https://www.tce.ba.gov.br/autenticacaocopia>. Acesso em: 14 out. 2019.

TCE.BA. ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA BAHIA - ALBA. **Relatório de Gestão - Prestação de Contas**. 2017. (Código*: QYODY3MJU4). Disponível em:
<https://www.tce.ba.gov.br/autenticacaocopia>. Acesso em: 14 out. 2019.

TCE.BA. Consulta de Processos. **Processo TCE/001125/2018**. Disponível em:
<https://www.tce.ba.gov.br/servicos/processo/tce-001125-2018>. Acesso em: 14 out. 2019.

TCE.BA. **Diário Oficial Eletrônico do Tribunal de Contas do Estado**. Salvador, BA. 17 de setembro de 2019. Ano VI, nº 1256. Disponível em:
<https://www.tce.ba.gov.br/servicos/doi?dataInicial=17%2F09%2F2019&dataFinal=17%2F09%2F2019&task=pesquisar#conteudo>. Acesso em: 14 out. 2019.

TCE.BA. MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DA BAHIA. **Parecer nº 000485/2019**. 2019. (Código*: U0ODY4ODC2). Disponível em:
<https://www.tce.ba.gov.br/autenticacaocopia>. Acesso em: 14 out. 2019.

ANEXO A - MINUTA DE CONTRATO EM REGIME ESPECIAL DE DIREITO ADMINISTRATIVO - REDA (LEI 6.677/94)

CONTRATADO (A): _____
ENDEREÇO: _____
NACIONALIDADE: _____ **CPF N.º** _____ **CART. IDENT. N.º** _____
FUNÇÃO: _____ **PERÍODO: DE** ____/____/____ **A** ____/____/____
VENCIMENTO MENSAL: R\$ _____ (_____
JORNADA DE TRABALHO: _____ **HORAS MENSAIS** _____
LOCAL DE TRABALHO: _____

PELO PRESENTE INSTRUMENTO, O ÓRGÃO/ENTE DENOMINADO _____, INSCRITO NO CNPJ N.º _____, NESTE ATO REPRESENTADO PELO TITULAR MÁXIMO _____ OU PELO(A) CHEFE DE GABINETE _____, DEVIDAMENTE AUTORIZADOS PELOS DECRETOS N.º _____ PUBLICADOS NO D.O.E. DE ____/____/____ E N.º _____ PUBLICADO NO D.O.E DE ____/____/____, E O CONTRATADO, ACIMA INDENTIFICADO, SELECIONADO PELO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO, EDITAL N.º _____, DOE DE ____/____/____, PORTARIA DE RESULTADO FINAL E SUA HOMOLOGAÇÃO N.º _____ PUBLICADA NO DOE DE ____/____/____, PORTARIA DE PRORROGAÇÃO N.º _____ PUBLICADA NO D.O.E DE ____/____/____ E AUTORIZADO ATRAVÉS DA RESOLUÇÃO COPE N.º _____ DE ____/____/____, PUBLICADA NO D.O.E DE ____/____/____, RESOLVEM, COM FUNDAMENTO NO ART. 37, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, NO TÍTULO VI DA LEI ESTADUAL N.º 6.677, DE 26 SETEMBRO DE 1994 COM AS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA LEI N.º 7.992, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2001, LEI N.º 12.209, DE 20 DE ABRIL DE 2011 E DISPOSIÇÕES DO DECRETO N.º 8.112, DE 21/01/2002 PUBLICADO NO D.O E. DE 22/01/2002, COM ALTERAÇÕES DO DECRETO N.º 11.571, DE 03 DE JUNHO DE 2009, FIRMAR CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SOB REDA, PARA ATENDIMENTO DE SITUAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO, EM CONFORMIDADE COM AS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES SEGUINTE:

CLÁUSULA PRIMEIRA: O PRESENTE CONTRATO REGER-SE-Á PELAS DISPOSIÇÕES DO TÍTULO VI DA LEI 6.677/94 E DO DECRETO ESTADUAL N.º 8.112/2002 E ALTERAÇÕES POSTERIORES.

CLÁUSULA SEGUNDA: É OBJETO DO PRESENTE CONTRATO A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELO CONTRATADO NA FUNÇÃO ACIMA ESPECIFICADA, PARA ATENDIMENTO AOS SERVIÇOS DE _____ JUSTIFICADO ATRAVÉS DO INCISO..... DO Art. 253, da Lei n.º 6.677/94.

CLÁUSULA TERCEIRA: O PRESENTE CONTRATO TERÁ O PRAZO DE (.....) MESES, CONFORME ACIMA INDICADO, DE ACORDO COM O DISPOSTO NO § 1º DO ART. 253 DA LEI 6.677/94, COM A REDAÇÃO DADA PELO ART. 4º DA LEI N.º 7.992 DE 29 E 30/12/2001, PODENDO SER PRORROGADO UMA ÚNICA VEZ, PELO PRAZO MÁXIMO DE 24 MESES, A CRITÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

CLÁUSULA QUARTA: OS EFEITOS FINANCEIROS DESTES CONTRATO TERÃO INÍCIO A PARTIR DE ____/____/____, CONFORME RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS.

CLÁUSULA QUINTA: PELA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO ORA AJUSTADO, FARÁ JUS O CONTRATADO À PERCEPÇÃO MENSAL DE VENCIMENTOS SUPRA-ESPECIFICADOS, OBSERVADO, PARA SUA FIXAÇÃO E AUMENTOS POSTERIORES, OS PADRÕES DE VENCIMENTOS ESTABELECIDOS NOS PLANOS DE CARREIRA DO ESTADO, CONFORME DISPOSTO NO ART. 255 DA LEI 6.677/94.

CLÁUSULA SEXTA: A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PODERÁ, A QUALQUER TEMPO, NO CURSO DO PRESENTE CONTRATO, MODIFICAR A JORNADA DE TRABALHO PACTUADA, PODENDO, INCLUSIVE, ESTABELECEM TURNOS DE REVEZAMENTO, DE MODO QUE MELHOR SEJAM ATENDIDAS AS NECESSIDADES DO SERVIÇO.

PARÁGRAFO ÚNICO: QUANDO SE TRATAR DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EM REGIME DE PLANTÕES SEMANAIS DE 12 (DOZE) OU 24 (VINTE E QUATRO) HORAS O EXCESSO DE HORAS SERÁ COMPENSADO MEDIANTE FOLGA REMUNERADA.

CLÁUSULA SÉTIMA: O CONTRATADO PRESTARÁ SERVIÇOS NO LOCAL ACIMA INDICADO, PODENDO, CONTUDO, A CRITÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, SER REMANEJADO PARA QUALQUER UNIDADE DA ESTRUTURA DO ÓRGÃO CONTRATANTE.

CLÁUSULA OITAVA: É VEDADO, EM QUALQUER HIPÓTESE, O DESVIO DE FUNÇÃO, CONSOANTE O DISPOSTO NO ART. 254 DA LEI 6677/94.

CLÁUSULA NONA: PODERÁ A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DESDE QUE ASSIM JUSTIFIQUE O SERVIÇO PÚBLICO E CESSADA A NECESSIDADE DO SERVIÇO ORA CONTRATADO, RESCINDIR, A QUALQUER TEMPO, O PRESENTE CONTRATO, SEM QUE ISTO IMPORTE EM DIREITO A INDENIZAÇÃO A QUALQUER TÍTULO AO CONTRATADO.

CLÁUSULA DÉCIMA: AS DESPESAS DO PRESENTE CONTRATO CORRERÃO POR CONTA DE DOTAÇÃO ORÇAMENTARIA ESPECÍFICA – ATIVIDADE Nº.....

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: AS PARTES ELEGEM O FORO DE....., - BA, COMO O ÚNICO COMPETENTE PARA DIRIMIR CONFLITOS DECORRENTES DO PRESENTE CONTRATO.

E POR ESTAREM JUSTOS E CONTRATADOS, ASSINAM O PRESENTE EM DUAS VIAS DE IGUAL TEOR E FORMA, NA PRESENÇA DE DUAS TESTEMUNHAS QUE TAMBÉM O SUBSCREVEM.

SALVADOR, de de

Titular Máximo ou Chefe de Gabinete

CONTRATADO

TESTEMUNHAS:

CPF Nº

CPF Nº

Fonte: Portal do Servidor - BA, 2019.

A contratação por Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) na Bahia como tendência do modelo de gestão pública gerencial: o caso da Assembleia Legislativa em 2017

MINI CURRÍCULO E CONTRIBUIÇÕES AUTORES

TÍTULO DO ARTIGO	A CONTRATAÇÃO POR REGIME ESPECIAL DE DIREITO ADMINISTRATIVO (REDA) NA BAHIA COMO TENDÊNCIA DO MODELO DE GESTÃO PÚBLICA GERENCIAL: O CASO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA EM 2017
RECEBIDO	23/12/2019
AVALIADO	12/02/2020
ACEITO	15/04/2020

AUTOR 1	
PRONOME DE TRATAMENTO	Sra.
NOME COMPLETO	Vanessa Santos Almeida Pereira
INSTITUIÇÃO/AFILIAÇÃO	Universidade do Estado da Bahia - UNEB
CIDADE	Salvador
ESTADO	Bahia
PAÍS	Brasil
LINK LATTES	http://lattes.cnpq.br/5611972023918714
RESUMO DA BIOGRAFIA	Graduada em Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda pelo Centro Universitário Estácio da Bahia – Estácio/FIB. Especialista em Gestão Pública pela Universidade do Estado da Bahia - UNEB.
CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES NO ARTIGO	Contribuição única e total.

Endereço de Correspondência dos autores	vanessa_santosap@hotmail.com
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------