PARECER JURÍDICO

Interessada: Comissão Especial do Processo Seletivo nº 15/2026.

Assunto: impugnação ao Edital do Processo Seletivo nº 15/2026, apresentada por Solange Rizzo.

Processo seletivo para contratação temporária e cadastro de reserva. Impugnação ao edital. Cargo da Câmara Municipal criado como efetivo. Reserva de vagas a pessoas com deficiência. Critérios de desempate. Fundamento e prazo das contratações. Lei Municipal nº 1.964/2013, aplicável também à Câmara. Procedência parcial: redação dos itens 4.1.1 a 4.1.3 deve ser harmonizada; nos demais pontos, bastam esclarecimentos. Correções de ofício recomendadas. Desnecessidade de suspensão do certame ou de exclusão de cargo.

I – O que foi pedido

A impugnante sustenta, em resumo, cinco coisas: que o cargo de Analista Administrativo com atuação em Compras e Licitação, da Câmara Municipal, não poderia constar de um processo seletivo temporário, porque a Lei Municipal nº 2.774/2026 o criou como cargo efetivo, a ser provido por concurso; que os itens 4.1.1 e 4.1.2 do edital se contradizem ao tratar da reserva de vagas para pessoas com deficiência; que os critérios de desempate do item 15.1 mencionam disciplinas que nem todos os candidatos farão; que o edital não indica, cargo a cargo, qual situação temporária justificará cada contratação, nem qual lei autoriza as contratações da Câmara; e que não informa de antemão a duração dos contratos. Pede esclarecimentos, retificações, exclusão do cargo da Câmara se não houver base legal e, conforme o caso, suspensão de itens e reabertura de prazos.

A pergunta a responder é se ela tem razão. A resposta, adiantada desde logo para orientar a leitura, é: tem razão em um ponto (a redação da reserva de vagas), tem direito a receber esclarecimentos nos demais, e não tem razão quanto às consequências mais graves que pede (exclusão de cargo, suspensão do certame e reabertura de prazos).

II – A impugnação deve ser conhecida

O próprio edital diz que “qualquer cidadão poderá impugnar o edital no prazo de 3 (três) dias a partir da publicação”, pelo sistema da banca. O edital é de 18 de novembro de 2026 e a peça traz essa mesma data. A impugnante é parte legítima e, ao que consta, agiu no prazo. A impugnação merece, portanto, resposta de mérito, ponto por ponto e com os motivos expostos. Nisso os pedidos 1, 2 e 11 devem ser atendidos: responder de forma fundamentada e publicar a resposta não é favor, é dever de quem administra.

III – A premissa que resolve metade da discussão

Antes de entrar nos pontos, é preciso separar duas coisas que a impugnação mistura: o que a Constituição exige da contratação temporária e o que ela exige do edital que seleciona candidatos para uma eventual contratação.

A regra geral é o concurso público (art. 37, II, da Constituição). A exceção está no inciso IX do mesmo artigo, segundo o qual “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. O Supremo Tribunal Federal, no RE 658.026/MG (Tema 612 da repercussão geral, relator o Ministro Dias Toffoli, Plenário, julgado em 9/4/2014, acórdão publicado em 31/10/2014), fixou a seguinte tese:

> Nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, para que se considere válida a contratação temporária de servidores públicos, é preciso que: a) os casos excepcionais estejam previstos em lei; b) o prazo de contratação seja predeterminado; c) a necessidade seja temporária; d) o interesse público seja excepcional; e) a contratação seja indispensável, sendo vedada para os serviços ordinários permanentes do Estado que estejam sob o espectro das contingências normais da Administração.

Note-se a quem a tese se dirige. Os casos devem estar previstos em lei, não no edital. O prazo deve ser predeterminado na contratação. A necessidade temporária e o interesse excepcional devem existir no momento em que se contrata. Nenhum desses requisitos manda que o edital de seleção descreva, com antecedência e cargo a cargo, a situação concreta que um dia justificará cada chamada. E há uma razão prática para isso: num certame feito sobretudo para cadastro de reserva, a Administração ainda não sabe qual servidor vai se afastar, nem quando. O que ela faz é deixar pronta uma lista de pessoas já avaliadas, para não ter de improvisar quando a

necessidade aparecer.

O edital é coerente com essa lógica. Declara que as convocações ocorrerão “à medida que forem identificadas necessidades temporárias devidamente justificadas pela Administração”, que “a inclusão no cadastro de reserva não assegura ao candidato direito subjetivo à contratação” e que “a contratação será formalizada por contrato por prazo determinado, com prazo e fundamento individualizados” (item 18.8). O item 18.1 vai além: “o cadastro reserva não gera contratação automática; cada admissão deve estar vinculada à hipótese legal e à necessidade efetiva”. O edital, portanto, já condiciona expressamente cada chamada à hipótese legal. Ou seja: a justificativa e o prazo existirão, mas no lugar certo, que é o ato de cada contratação. É ali que se verifica o enquadramento em uma das hipóteses da lei municipal, o prazo máximo correspondente e o limite quantitativo. Esse ato, aliás, fica sujeito ao controle do Tribunal de Contas, que aprecia a legalidade das admissões de pessoal a qualquer título (art. 71, III, combinado com o art. 75 da Constituição).

Com essa premissa, passa-se a cada ponto.

IV – O cargo da Câmara Municipal

O argumento da impugnante é: se a lei criou o cargo como efetivo e mandou provê-lo por concurso, ele não pode aparecer num processo seletivo temporário. O raciocínio parece forte, mas não resiste a uma análise mais detida. Praticamente todos os cargos do edital (professor, médico, motorista, engenheiro) correspondem, a cargos efetivos dos planos de cargos do Município, providos por concurso. Se o simples fato de o cargo ser efetivo impedisse a contratação temporária para a função correspondente, não haveria contratação temporária possível, e o inciso IX do art. 37 seria letra morta.

A explicação técnica é esta: o contratado temporário não ocupa o cargo. O cargo efetivo continua vago, ou continua pertencendo ao servidor que se afastou, e só pode ser preenchido por concurso. O temporário exerce a função por prazo certo, com vínculo próprio. Por isso a Lei nº 2.774/2026, ao exigir concurso para o ingresso no cargo, não proíbe, por si só, que a função seja exercida temporariamente quando houver hipótese legal e necessidade passageira. São dois regimes que convivem.

Acresce que o cargo consta apenas para cadastro de reserva. Figurar no cadastro não gera contratação nem direito a ela. Manter o cargo no certame, portanto, não produz ilegalidade alguma; ilegalidade só poderia surgir adiante, se a Câmara viesse a contratar sem estar amparada em hipótese prevista em lei. Excluir o cargo agora, como pede a impugnante, seria remédio desproporcional para um problema que ainda não existe.

Isso não significa que a impugnante não tenha tocado em algo relevante. Ela faz duas perguntas legítimas, e a resposta precisa ser dada. A primeira é qual lei autoriza a Câmara a contratar temporariamente. A resposta está na Lei Municipal nº 1.964/2013, invocada no preâmbulo do edital. O seu art. 1º dispõe que, "para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgão[s] da Administração Municipal direta, poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado". A lei não restringe a autorização ao Poder Executivo. A Câmara não tem personalidade jurídica própria: é órgão do Município, integrante da sua administração direta, e a Constituição, no caput do art. 37, fala expressamente em "administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes". A lei, aliás, foi aprovada pela própria Câmara.

A Lei Complementar nº 02/2014, que é o plano de cargos do Legislativo, reforça essa leitura. Ela não contém regra própria sobre contratação temporária, de modo que não há lei especial da Câmara que afaste a lei geral do Município. Ao contrário, submete o pessoal da Câmara ao Estatuto dos Servidores do Município (art. 4º, parágrafo único) e manda aplicar-lhe "todas as normas gerais aplicáveis aos demais Servidores Municipais" (art. 8º). O Legislativo de Coronel Freitas, portanto, não tem regime de pessoal apartado; segue as normas gerais do Município, entre as quais está a Lei nº 1.964/2013.

A segunda pergunta é qual situação temporária poderia justificar a contratação. Também aqui a lei responde, e de modo mais direto do que a impugnante supôs. Ao resumir o art. 2º da Lei nº 1.964/2013, ela mencionou emergência, substituição de servidores afastados e execução de convênios, mas deixou de fora o inciso que trata exatamente do caso. O inciso VIII, incluído pela Lei nº 2.388/2021, considera necessidade temporária de excepcional interesse público a "admissão de servidor quando da criação e/ou alteração de cargos e descrições de função nos Planos de Cargos e Salários", e o art. 4º, III, fixa para essa hipótese o prazo máximo de até dois anos. O cargo de Analista Administrativo foi criado pela Lei nº 2.774, de 27 de março

de 2026, que acrescentou ao Plano de Cargos da Câmara uma vaga (art. 1º, parágrafo único, e art. 2º), ainda não provida. É a situação descrita no inciso VIII. Depois que o cargo for provido, poderá incidir também o inciso IV, que autoriza substituir servidor efetivo afastado nas licenças ali enumeradas, pelo período do afastamento (art. 4º, II).

Há, porém, um alerta franco a fazer, que interessa mais à Câmara do que à impugnante. O inciso VIII é a hipótese mais exposta ao crivo do Tema 612, porque a necessidade de alguém cuidando de compras e licitações é permanente, e a alínea "e" da tese veda a contratação temporária para serviços ordinários e permanentes. A defesa do dispositivo está em que o temporário, aqui, não é a função, mas o intervalo entre a criação do cargo e a posse de quem for aprovado em concurso, e a lei limita esse intervalo a dois anos. A defesa se sustenta enquanto o intervalo for de fato provisório, isto é, enquanto a Câmara providenciar o concurso. Se o contrato vier a ser renovado ou sucedido por outros sem concurso, a ponte vira permanência e a contratação passa a ser vulnerável. A recomendação prudente é que a Câmara, se convocar, indique no ato o inciso VIII e o prazo, e dê início ao concurso para o cargo dentro desse período.

Conclusão do capítulo: não procede o pedido de exclusão do cargo. Procede o pedido de esclarecimento, que deve indicar a Lei nº 1.964/2013 como base legal, inclusive para a Câmara, e o art. 2º, VIII, combinado com o art. 4º, III, como hipótese e prazo aplicáveis enquanto o cargo não for provido por concurso.

V – A reserva de vagas para pessoas com deficiência

Este é o ponto em que a impugnante tem razão, e o problema é um pouco maior do que ela apontou.

O item 4.1 reserva 5% das vagas. O item 4.1.1 diz que o percentual "será calculado sobre o total de vagas imediatas e de cadastro de reserva (CR) oferecidas no conjunto dos cargos", "e não isoladamente sobre o número de vagas de cada cargo". O item 4.1.2, logo em seguida, diz que "a 1ª vaga a ser destinada à pessoa com deficiência será a 5ª vaga existente ou que vier a surgir em cada emprego", a segunda será a 21ª, a terceira a 41ª, e assim por diante. Um item manda calcular sobre o conjunto dos cargos e não por cargo; o outro distribui as vagas em cada cargo. Lidos ao pé da letra, não conversam.

Há ainda dois defeitos que a impugnação não mencionou. O item 4.1.3 manda desprezar frações inferiores a 0,5, mas o item 4.1.2 se apoia no art. 1º, § 3º, do Decreto Federal nº 9.508/2018, que diz coisa diferente: quando o cálculo resultar em número fracionado, “este será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente”, qualquer que seja a fração. A diferença é concreta: pela regra do item 4.1.2, a primeira vaga reservada é a 5ª; pela regra do item 4.1.3, 5% de cinco vagas dá 0,25, fração que seria desprezada, e a primeira reserva só viria na 10ª vaga. E o item 4.1.2 fala em “emprego”, quando o edital trata de cargos sob regime estatutário.

É possível salvar o texto pela interpretação, e é o que se recomenda sustentar. O item 4.1.1 reproduz a ideia do art. 1º, § 4º, I, do mesmo Decreto, segundo o qual, em seleção estruturada por especialidade, o percentual mínimo se aplica ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que a aplicação por especialidade não reduza o número de vagas destinadas às pessoas com deficiência. Lidos em conjunto, os itens dizem o seguinte: o item 4.1.1 fixa o piso (ao longo da validade do certame, as pessoas com deficiência não podem receber menos que 5% do total das convocações); o item 4.1.2 fixa a ordem de chamada dentro da lista de cada cargo (5ª, 21ª, 41ª). Essa leitura é coerente com o restante do edital, que classifica por cargo e mantém duas listas por cargo, geral e especial, e que garante o percentual durante toda a validade (item 4.2.5). Nas dez vagas imediatas o resultado confere: 5% de dez é 0,5, que se arredonda para uma vaga; pela regra por cargo, a quinta das seis vagas de Assistente Pedagógico é reservada, o que dá a mesma uma vaga. Não há perda.

Mas uma coisa é o texto poder ser salvo pela interpretação, outra é ele estar claro. O candidato com deficiência não é obrigado a fazer esse percurso mental para descobrir em que posição será chamado, e a regra de arredondamento do item 4.1.3 contradiz de frente a do item 4.1.2. Deixar como está é manter aberta uma discussão que pode reaparecer em cada convocação, inclusive em juízo. Corrigir custa pouco: basta retificação pontual dizendo que a convocação observará, na lista de cada cargo, a ordem do item 4.1.2; que o item 4.1.1 funciona como garantia mínima sobre o total; que o arredondamento é o do Decreto nº 9.508/2018; e que onde se lê “emprego” leia-se “cargo”.

Essa correção não muda prova, conteúdo programático nem requisito de inscrição, e não piora a situação de ninguém. Publicada antes do fim das inscrições, previsto para 27 de

novembro de 2026, dispensa reabertura de prazo.

VI – Os critérios de desempate

O item 14.3 prevê duas provas: para cargos de nível fundamental e médio, Língua Portuguesa, Matemática/Raciocínio Lógico e Conhecimentos Gerais; para cargos de nível técnico e superior, Língua Portuguesa, Matemática/Raciocínio Lógico e Conhecimentos Específicos. O item 15.1 lista os critérios de desempate numa única sequência, que inclui a maior nota em Conhecimentos Específicos (inciso II) e a maior nota em Conhecimentos Gerais (inciso V). A impugnante vê nisso risco à igualdade.

Não há esse risco, por uma razão simples. A classificação é feita por cargo, e todos os candidatos de um mesmo cargo fazem exatamente a mesma prova. O empate só acontece entre candidatos do mesmo cargo. Logo, quando o critério se refere a uma disciplina que aquele cargo não teve, ele é inaplicável a todos os empatados ao mesmo tempo, não favorece nem prejudica ninguém, e passa-se ao critério seguinte. Para os cargos de nível fundamental e médio, a ordem efetiva é: idoso, Língua Portuguesa, Matemática, Conhecimentos Gerais, jurado, idade, sorteio. Para os de nível técnico e superior: idoso, Conhecimentos Específicos, Língua Portuguesa, Matemática, jurado, idade, sorteio. O resultado é objetivo e igual para todos nos dois casos.

O item 15.1 poderia ter sido redigido com um “quando houver”, e nada impede que isso seja acrescentado na mesma retificação do capítulo anterior. Mas não se trata de vício, e sim de redação econômica. Um esclarecimento na resposta, com a ordem aplicável a cada tipo de prova, resolve. O pedido de retificação obrigatória não procede.

VII – A justificativa das contratações e a duração dos contratos

Os capítulos V e VI da impugnação pedem que o edital identifique as hipóteses legais de cada contratação, diga como será respeitado o limite de 20% do art. 5º da Lei nº 1.964/2013 e informe os prazos contratuais. Pelo que se expôs no capítulo III, nada disso é requisito de validade do edital. A hipótese legal, o prazo e o limite quantitativo são condições de cada contratação e serão verificados e registrados quando ela ocorrer, como os itens 18.1 e 18.8 já anunciam.

A própria Lei nº 1.964/2013 confirma essa divisão de tarefas. O seu art. 3º exige que o recrutamento se faça “mediante processo seletivo através de provas, ou provas e títulos”, e é isso o que o edital faz. Já o art. 2º enumera as hipóteses de contratação (emergência e calamidade, emergências em saúde pública, recenseamentos e pesquisas, substituição de servidor afastado, admissão de pesquisadores e técnicos especializados, execução de convênios, exoneração de servidor, criação ou alteração de cargos e programas extraordinários), e o art. 4º fixa o prazo máximo de cada uma: doze meses nos incisos I a III; o período do afastamento no inciso IV; até dois anos nos incisos V a VIII; e a duração do programa no inciso IX. Saber em qual dessas hipóteses cada convocação se enquadrará depende de fatos futuros (quem vai se afastar, que programa será criado), e por isso só pode ser definido no ato de contratar.

O mesmo vale para o limite quantitativo. O art. 5º estabelece que o número total de temporários “não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total dos servidores efetivos em exercício no Município de Coronel Freitas”. É uma conta que só pode ser feita na data de cada contratação, porque depende do número de efetivos em exercício e de temporários ativos naquele momento. Quanto aos prazos, o requisito do Supremo, de que o prazo seja predeterminado, é atendido pela lei, que fixa o teto de cada hipótese, e pelo contrato, que fixa o prazo de cada caso.

Dito isso, o pedido aqui é de esclarecimento, e esclarecer não custa nem enfraquece o edital. A resposta pode informar, de forma direta, que as contratações se fundam no art. 37, IX, da Constituição e na Lei nº 1.964/2013, inclusive as da Câmara; que cada convocação indicará a hipótese do art. 2º em que se enquadra; que o prazo de cada contrato respeitará o máximo do art. 4º para a hipótese correspondente; e que o limite do art. 5º será aferido a cada contratação.

VIII – Duas correções que a impugnação não pediu

O exame das leis da Câmara revelou duas divergências no edital que não foram apontadas pela impugnante, mas que convém corrigir na mesma retificação, porque custam pouco agora e poupam questionamentos depois.

A primeira está no preâmbulo, que cita a “Lei Municipal n° 2.594 de 22 de junho de 2015”. A Lei nº 2.594 é de 30 de junho de 2023. Trata-se de mero erro material de data, sem efeito sobre o certame.

A segunda é mais relevante. A Tabela I atribui ao cargo de Assessor Jurídico da Câmara a carga horária de 12 horas semanais. O art. 3º da Lei nº 2.594/2023 alterou essa carga "de 12 (doze) horas semanais para 16 (dezesseis) horas semanais, assegurada a proporção dos vencimentos", e o Plano de Cargos da Câmara, na versão consolidada, já registra as 16 horas. Como a Lei nº 1.964/2013 manda pagar ao temporário o vencimento inicial do cargo correspondente (art. 7º), a divergência de jornada pode repercutir também na remuneração anunciada. A Câmara deve confirmar a carga horária e o vencimento corretos, e o edital deve ser ajustado. Em se tratando de cargo apenas com cadastro de reserva, e feita a correção antes do fim das inscrições, não há prejuízo a candidatos.

IX – Suspensão do certame e reabertura de prazos

A impugnante pede, de forma condicional, a suspensão dos itens questionados e a reabertura de prazos se houver alteração que afete participação, classificação ou preparação dos candidatos. A condição não se verifica. O único ajuste recomendado, o da redação dos itens 4.1.1 a 4.1.3, não altera prova, conteúdo, requisito, taxa nem data, e apenas torna explícito o que uma leitura cuidadosa já extrai do edital. Feito antes do encerramento das inscrições, não surpreende ninguém. Suspender um certame que atende a escolas e serviços de saúde por causa de um ajuste de redação seria sacrificar o interesse público sem ganho para quem quer que seja.

X – Conclusão

Respondendo à pergunta: assiste razão à impugnante apenas em parte. Em síntese:

1. A impugnação deve ser conhecida e respondida de forma fundamentada, com publicação da resposta nos meios oficiais do certame (pedidos 1, 2 e 11).

2. Cargo da Câmara (capítulo II da impugnação): não procede o pedido de exclusão. Cargo efetivo e contratação temporária para a função correspondente não se excluem, e o cadastro de reserva não gera contratação. A base legal é a Lei nº 1.964/2013, que alcança a Câmara como órgão da administração direta do Município, e a hipótese aplicável enquanto o cargo não for provido é a do art. 2º, VIII (criação de cargo), com prazo máximo de dois anos (art. 4º, III). A resposta deve ser prestada com a participação da Presidência da Câmara.

3. Reserva de vagas (capítulo III): procede. Os itens 4.1.1, 4.1.2 e 4.1.3 devem ser harmonizados por retificação pontual, que esclareça a ordem de convocação por cargo (5ª, 21ª, 41ª vaga), o papel do percentual global como garantia mínima, o critério de arredondamento do Decreto nº 9.508/2018 e a troca de “emprego” por “cargo”.

4. Desempate (capítulo IV): não procede como vício. O critério relativo a disciplina não aplicada ao cargo simplesmente não incide, sem quebra de igualdade, porque todos os candidatos do mesmo cargo fazem a mesma prova. Basta esclarecer a ordem aplicável a cada tipo de prova; o acréscimo de “quando houver” ao item 15.1 é facultativo.

5. Justificativa e prazos (capítulos V e VI): não procedem como vícios do edital. Hipótese legal (art. 2º), prazo (art. 4º) e limite de 20% (art. 5º da Lei nº 1.964/2013) são requisitos de cada contratação, não do edital de seleção, e os itens 18.1 e 18.8 já os remetem ao ato de contratar. Recomenda-se prestar os esclarecimentos pedidos, indicando esses dispositivos.

6. Correções de ofício, na mesma retificação: data da Lei nº 2.594 (30 de junho de 2023) no preâmbulo e carga horária do Assessor Jurídico da Câmara, que é de 16 horas semanais desde a Lei nº 2.594/2023, com conferência do vencimento correspondente.

7. Suspensão e reabertura de prazos (pedidos 9 e 10): não cabem. A retificação recomendada não altera as condições de participação e deve ser publicada antes do término das inscrições, em 27 de novembro de 2026.

8. Recomendação à Câmara Municipal: se convocar candidato do cadastro para o cargo de Analista Administrativo, indicar no ato a hipótese do art. 2º, VIII, e o prazo do contrato, e promover o concurso para o provimento do cargo dentro desse período, sob pena de a contratação perder o caráter temporário.

É o parecer, que se submete à consideração superior.

Coronel Freitas/SC, 24 de novembro de 2026.

Avelino Bortolon Junior
Procurador do Município
OAB/SC 16.036