

# Funcionário local com habilitação nacional: o modelo espanhol de profissionalização da administração pública municipal

---

Por Igor da Costa Arsky

Este artigo<sup>1</sup> trata de caracterizar uma categoria de servidor que exerce funções públicas nos municípios da Espanha. O objetivo é apresentar a importância da função burocrática profissional na gestão municipal na Espanha, em particular do papel que exerce o corpo de gestores denominados de funcionários de administração local com habilitação nacional. Esse “tipo” de funcionário possui uma particularidade híbrida, ou seja, trata-se de um funcionário da administração local que ocupa cargos e exerce funções na administração municipal, mas é habilitado para exercer tais funções pelo Executivo nacional, que estabelece as normas, seleciona, capacita e lhe garante prerrogativas de exercício de suas atribuições legais. A experiência espanhola pode contribuir para a reflexão da importância da profissionalização da administração municipal brasileira.

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

## 1. Introdução

Este artigo apresenta as principais características do corpo de gestores públicos da Espanha denominados de funcionários de administração local com habilitação nacional. Trata-se de um funcionário da administração local que ocupa cargos e exerce funções na administração municipal, mas é habilitado para exercer tais funções pelo Executivo nacional, que estabelece as normas, seleciona, capacita e lhe garante prerrogativas de exercício de suas atribuições legais. Desta forma, em primeiro lugar, o texto trata de apresentar as características básicas do sistema político espanhol, a configuração da realidade municipal e o histórico da carreira, desde seu surgimento até os dias atuais. Em seguida são analisadas as principais características deste corpo de funcionários: as funções exercidas, as formas de seleção, ingresso e promoção, o sistema de provimento dos postos de trabalho, a estrutura de remunerações e as prerrogativas legais destes funcionários. Ao fim, são apresentadas algumas reflexões sobre o modelo apresentado.

## 2. O sistema político espanhol e a realidade municipal

A Espanha é uma monarquia parlamentar, na qual o chefe de Estado é o rei<sup>2</sup> e o chefe do Executivo é o presidente do governo, designado pela maioria do parlamento. Na divisão clássica, a Espanha é classificada como um Estado unitário, mas tal classificação esconde o modelo de Estado *sui generis* que resultou da Constituição de 1978. Para acomodar as reivindicações de autonomia de Catalunha e País Basco, forjou-se um modelo híbrido, flexível e aberto, capaz de acomodar diferentes níveis de autonomia política, um coquetel de federalismo alemão e regionalismo italiano e espanhol (Segunda República) com uma boa dose de confederalismo fiscal. De fato, a distribuição territorial do poder segue na Espanha o modelo de Estado composto, configurado como o “Estado das Autonomias”, onde 17 comunidades autônomas desfrutam de autonomia política real. Ao lado delas, existem outros níveis de governo – municípios e províncias – de caráter mais reduzido. A autonomia local está prevista na Constituição

de 1978, e apenas os tribunais de Justiça podem examinar e invalidar atos dos governos locais que contrariem a legislação vigente.

A Espanha apresenta um peculiar panorama municipal marcado pelo inframunicipalismo. São 8.109 municípios dos quais 6.927 contam com uma população menor que 3 mil habitantes, o que representa 85% do total dos municípios e somente 427 possuem mais de 20 mil habitantes.

Existe também uma grande disparidade entre as distintas comunidades autônomas. Comunidades como Castilla e León na qual dos 2.248 municípios, 1.699 possuem menos de 500 habitantes, enquanto, por outro lado, existem comunidades como Murcia com apenas 45 municípios onde a maioria dos municípios tem mais de 5 mil habitantes.

Devido ao inframunicipalismo e a impossibilidade técnico-econômica da maioria dos municípios em sustentar e manter determinados funcionários e serviços, surgiu com intensa força a figura da associação de municípios e a mancomunidade<sup>3</sup> entre estes.

Em relação ao gasto público, o poder local (municípios e províncias) responde por 11,9% dos gastos realizados, as comunidades autônomas por 22,6% e o governo central por 65,5%.

Quanto aos recursos financeiros que estão à disposição do poder local, 55% advêm de arrecadação própria e 40% são transferências do Executivo central, das comunidades autônomas e das províncias, restando 5% de outras fontes.

Os órgãos e/ou autoridades de governo no município são o Pleno da Prefeitura (ou pleno da corporação), a Comissão de Governo e o Prefeito (ou presidente da corporação). Em contrapartida, os entes administrativos mais importantes são o secretário e o interventor.

O Pleno<sup>4</sup> da prefeitura é o órgão máximo de governo e de administração municipal e é composto por todos os conselheiros e presidido pelo prefeito. Os conselheiros<sup>5</sup> são eleitos por sufrágio universal, secreto e direto. Ao Pleno da prefeitura correspondem as atribuições mais importantes quais sejam planejamento municipal, aprovação de regimentos e instruções, aprovação do orçamento e imposição de tributos. O Pleno da prefeitura exerce o controle sobre todos os demais órgãos de governo por meio de interpelações, perguntas e pela monção de censura. Trata-se, portanto, de um órgão colegiado com faculdade de caráter normativo, mas também executivo e fiscalizador. Ao Pleno cabe também, seguindo o modelo

## **A presença de gestores locais estáveis e especializados evita, em certa medida, casos muito comuns de perda da memória administrativa, no qual o prefeito que perde a reeleição trata de dificultar a gestão do prefeito eleito, sonogando informações, documentos e causando outras dificuldades.**

parlamentarista, a eleição entre os conselheiros do prefeito do município. A Comissão de Governo por sua vez é um órgão de apoio executivo ao Prefeito, composta por até um terço dos conselheiros do Pleno e existente nos municípios com população acima de 5 mil habitantes. O prefeito é a peça central do governo municipal e reúne a dupla condição de presidente do Pleno e chefe do Executivo municipal.

### **3. Antecedentes históricos**

Desde 1812, na Constituição de Cádiz, encontrava-se consagrada a função do Secretário, tanto para as prefeituras como para as províncias. Esta figura existiu, quase de maneira ininterrupta, desde sua criação até os dias atuais, em que pese que já não seja encontrada como qualificada na Constituição espanhola. Sendo o cargo de secretário o principal, mais adiante foram criados os cargos de contador, que depois seria denominado interventor, e de depositário, que hoje recebe o nome de tesoureiro.

Em razão da importância dada ao cargo, especialmente nos municípios, surgiu a necessidade de profissionalizar a função e, no ano de 1856, estabelecem-se concursos públicos conduzidos pelo Poder Central<sup>6</sup>. A habilitação pelo poder central garantia prerrogativas ao funcionário local as

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

quais passaram a contribuir enormemente para continuidade dos processos municipais e a fortalecer a institucionalidade e legitimidades desse corpo de funcionários.

As bases do sistema que se conhece hoje foram estipuladas no Estatuto de Maura de 1918 e no estatuto municipal de 1924. Em primeiro lugar, criou-se o corpo de secretários e interventores, depois o de depositários. Este corpo de funcionários foi mantido durante a Segunda República, mas destituído de suas atribuições e responsabilidade no decorrer da ditadura de Franco. No entanto, foi na ditadura que se formaram os corpos nacionais, de caráter obrigatório, a fim de prestar serviço na administração local e provincial<sup>7</sup>.

Tabela 1 – Distribuição dos municípios por comunidades autônomas e tamanho dos municípios

	Total	Menos de 101	De 101 a 500	De 501 a 1.000	De 1.001 a 2.000	De 2.001 a 3.000	De 3.001 a 5.000	De 5.001 a 10.000	De 10.001 a 20.000	De 20.001 a 30.000	De 30.001 a 50.000	De 50.001 a 100.000	De 100.001 a 500.000	Mais de 500.000
<b>Total</b>	8.109	988	2.842	1.070	956	533	485	538	344	137	84	74	52	6
Andaluzes	770	2	94	91	119	103	104	110	73	30	13	15	10	2
Aragón	730	148	379	89	37	19	18	8	3	1	7	0	0	1
Astúrias (Principado de)	78	0	5	11	11	9	9	9	11	1	3	1	2	0
Baleares	67	0	2	5	8	8	10	14	10	6	3	0	1	0
Canárias	87	0	0	1	7	6	8	21	19	6	8	4	3	3
Cantabria	107	2	14	16	29	14	10	6	7	2	0	1	1	0
Castilla e León	2.248	498	1.201	275	145	44	33	28	9	3	3	5	4	0
Castilla – A Mancha	919	193	305	131	114	63	46	36	17	6	7	5	1	0
Catalunha	946	26	326	150	118	72	64	82	49	21	15	14	8	1
Comunidade Valenciana	547	23	121	84	86	46	36	52	42	29	11	9	3	1
Extremadura	383	4	96	94	86	36	24	25	8	2	2	2	1	0
Galicia	315	0	1	14	70	44	67	64	33	12	3	4	3	0
Comunidade de Madrid	179	4	33	19	20	16	14	30	13	3	9	7	8	1
Murcia (Região de)	45	0	0	2	4	1	2	9	13	6	4	2	2	0
Navarra (Comunidade Foral de)	272	34	120	34	28	22	16	10	5	1	1	0	1	0
País Basco	250	3	64	38	42	16	19	20	22	7	5	3	3	0
Rioja (A)	174	51	81	12	9	8	5	4	2	1	0	0	1	0
Cidade autónoma de Ceuta	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cidade autónoma de Melilla	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Instituto Nacional de Estadística, Espanha. Dados oficiais estabelecidos pelo Real Decreto 1358/2005.

Para ingressar na carreira pública era preciso superar três etapas:

- a. Provas objetivas;
- b. Curso de formação; e
- c. Participação em concurso municipal de admissão, cabendo à administração local informar à administração federal os critérios de seleção.

Na eventualidade de determinadas prefeituras não contarem com os meios econômicos para sustentar esses funcionários, outorgava-se a possibilidade de agrupar-se para manter, por exemplo, um secretário em comum.

No caso de o funcionário detectar alguma irregularidade dos acordos e atos tomados pela prefeitura, esse assumia a responsabilidade de comunicar a irregularidade ao governo civil da região correspondente<sup>9</sup>.

Durante a ditadura, na prática, o secretário concentrava mais poder que o prefeito, pois ao ser efetivada a designação desses últimos de maneira discricionária, o funcionário de carreira era quem controlava a maior parte da gestão municipal.

Com o advento da democracia, os funcionários locais com habilitação nacional perderam o poder que exerciam de fato e tiveram que se adequar ao novo contexto político-institucional do país, em que os prefeitos possuíam legitimidade democrática. Essa nova circunstância significou uma nova orientação de seus funcionários rumo

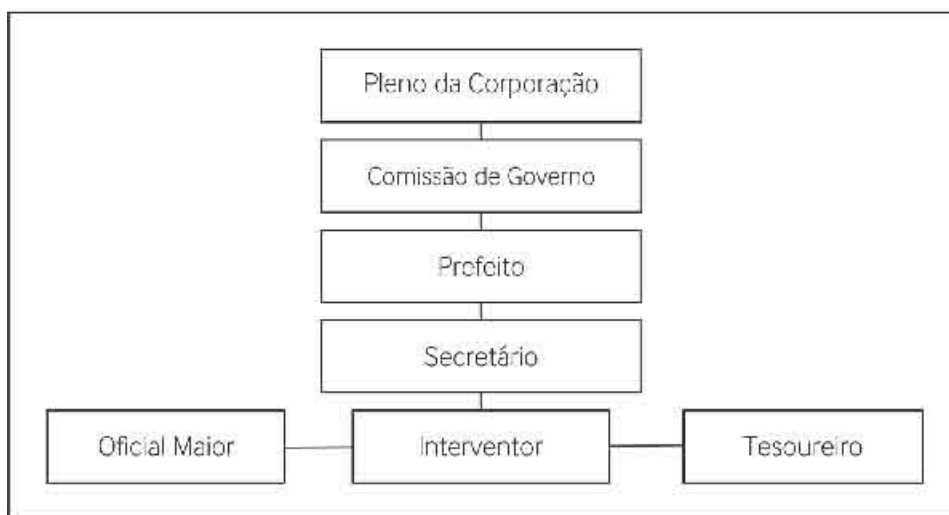
ao assessoramento. Ademais, devido à preponderância que assumiram as comunidades autônomas, o processo de seleção e capacitação desse corpo de funcionários foi, em certa medida, descentralizado.

Hoje em dia, existem mais de 7 mil funcionários, representando 1,4% do total de funcionários municipais, que trabalham em maior parte em prefeituras de menos de 5 mil habitantes. Nesses municípios menores, os funcionários acabam por exercer grande influência nas decisões da prefeitura. Por outro lado, nos municípios maiores em que os prefeitos monopolizam as tarefas diretivas, ressaltou-se o caráter não político e neutro do funcionário.

#### 4. Situação atual

Na atualidade, encontra-se em tramitação um projeto de Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, que contém a principal reforma das bases gerais da função pública desde 1985, cuja motivação principal é a adaptação do estatuto à realidade da Comunidade Européia e a nova configuração política e territorial da Espanha e suas comunidades autônomas.

Nesse projeto, o corpo de funcionários de administração local de caráter nacional muda sua denominação para funcionários autonômicos com habilitação de caráter nacional. A mudança não é apenas de natureza semântica, pois tem relação com a distribuição entre as



Fonte: Elaboração do autor.

Figura 1 – Organograma típico do Executivo Municipal na Espanha

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

comunidades autônomas, de competências que antes estavam no poder central.

A introdução na legislação da possibilidade de as prefeituras com mais de 100 mil habitantes designarem de maneira discricionária os secretários, interventores e tesoureiros, provocaria uma crescente perda de autonomia e politização do cargo, dado que o prefeito tem a faculdade de nomear e destituir livremente os mencionados funcionários. Dessa maneira, comprometer-se-iam a independência, a neutralidade e a objetividade, três conceitos que devem reger o desempenho dos funcionários uma vez que esses estariam sujeitos à pressão.

### **5. As funções públicas reservadas ao funcionário com habilitação nacional**

A legislação atual da Espanha reserva ao funcionário local com habilitação nacional a competência exclusiva do exercício das atividades típicas de administração pública, denominadas na Espanha como funções públicas, que têm como base a Lei nº 7, de 2 de abril de 1985, que regula as bases do Regime Local de Administração. O artigo 92 da citada lei dispõe que:

*São funções públicas, cujo exercício está reservado exclusivamente a pessoal sujeito a estatuto funcional, as que impliquem exercício de autoridade, de fé pública e assessoramento legal preceptivo, as de controle e fiscalização interna da gestão econômico-financeira e orçamentária, as de contabilidade e tesouraria e em geral aquelas que, no desenvolvimento da presente lei, se reservem aos funcionários para a melhor garantia da objetividade, imparcialidade e independência no exercício da função.*

Para cumprir com as aludidas funções públicas, de acordo com o Real Decreto nº 1.174/1987, os municípios devem contar com funcionários de habilitação nacional, que exerçam as funções de secretaria, intervenção e tesouraria.

Cada uma destas funções é exercida por distintas categorias de funcionários com habilitação nacional, de acordo com a classe de município em que se exerça o cargo. As funções que devem exercer esses funcionários são as seguintes:

## 5.1 Funções de Secretaria:

### a. Fé pública:

1. Preparar e convocar a ordem que será tratada pela plenária ou qualquer outro órgão oficial do município, em que sejam adotados acordos que sejam vinculantes;
2. Dispor da documentação incluída na ordem do dia;
3. Redigir a ata das sessões e atualizar o livro de resoluções da plenária, assim como anotar nos expedientes as resoluções e acordos do plenário;
4. Enviar, tanto para a comunidade autônoma como para a administração central do Estado, cópia das resoluções adotadas no conselho municipal;
5. Vistar todos os contratos, licitações e documentos em que participe o município;
6. Tornar públicos para a sociedade os acordos tomados pelo plenário; e
7. Realizar os inventários de bens do município e a declaração de interesse dos membros da Corporação.

### b. Assessoramento:

1. Preparar os informes técnicos solicitados pelo prefeito ou por um terço dos conselheiros (equivalente aos vereadores) ou por deputados da corporação. Esses informes devem ser declarados como requisitos legais da normativa em questão;
2. Para assuntos que requeiram ser aprovados por uma maioria qualificada, emitir informes técnicos que declarem conformidade ou inconformidade com a proposta;
3. Quando for requerido, prestar assessoria legal no transcurso do plenário e entregar o marco jurídico dos temas propostos. No caso em que o secretário considere que determinado tema atente contra a legalidade, pode pedir o uso da palavra; e
4. Acompanhar, na firma de escrituras, o prefeito ou os membros responsáveis no município e assessorar esses em qualquer assunto que requeira sua assessoria, caso seja necessário.

## 5.2 Funções de Intervenção (auditoria):

- a. Fiscalizar todo ato, documento ou expediente, que tenham relação com os assuntos econômicos ou que repercutam financeiramente no patrimônio do Município e, ainda, redigir informes e formular os comentários que estime necessários nestes casos.
- b. Controlar a gestão e realização dos pagamentos.
- c. Comprovar se os recursos destinados a obras, suprimentos, aquisições e serviços se ajustam à norma.
- d. Revisar os recibos e notas emitidos pelo Município e controlar toda a gestão tributária da instituição.
- e. Emitir certificados para aqueles que possuem dívidas com o município.
- f. Realizar informes a respeito dos orçamentos e créditos da corporação.
- g. Quando requerido, realizar assessoria em matéria econômica, financeiras e orçamentárias durante o plenário e dar sua opinião técnica sobre as matérias em pauta. No caso em que o secretário considere que determinado assunto atente contra o orçamento da instituição, pode pedir o uso da palavra.
- h. Realizar auditoria ou comprovar as despesas realizadas com terceiros, em relação às entidades dependentes do município.

## 5.3 Funções de Tesouraria:

a. Fazer a gestão dos fundos, valores e bens da instituição. Essa função compreende:

1. Realizar as cobranças e pagamentos correspondentes aos valores e fundos da corporação;
2. Organizar e preservar os fundos, valores e bens da prefeitura, de acordo com as determinações do prefeito;
3. Ser responsável pela gestão e compromissos monetários adquiridos entre a prefeitura e instituições financeiras; e

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

4. Controlar o orçamento e o cronograma de receitas e despesas, em função do correto cumprimento dos compromissos financeiros adquiridos pela prefeitura.

b. Ser chefe dos serviços de arrecadação. Isso inclui:

1. Dirigir e executar a arrecadação da prefeitura;
2. Autorizar a cobrança por parte dos agentes arrecadadores;
3. Cuidar dos expedientes administrativos e autorizar o leilão de bens embargados; e
4. Autorizar a execução dos expedientes de responsabilidade contra aqueles que atentaram contra os fundos, valores ou bens do município.

#### **5.4 Funções de Contabilidade:**

- a. Coordenação, gestão e direção das atividades e funções contábeis da prefeitura.
- b. Desenvolvimento e registro da conta geral do orçamento da administração patrimonial e a liquidação do orçamento anual.
- c. Análise e arrecadação de um informe de contas de tesouraria e daqueles valores estranhos ao orçamento geral.

### **6. A carreira e as formas de ingresso e ascensão**

#### **6.1 As subescalas dos funcionários locais com habilitação nacional**

Para o exercício das funções descritas acima se estabelecem três subescalas de funcionários de habilitação de caráter nacional, são estas:

1. Secretaria;
2. Intervenção-tesouraria; e
3. Secretaria-intervenção.

Esses funcionários podem estar em uma das seguintes categorias:

1. Entrada e
2. Superior.



Tabela 2 – Escalas e Categorias

Subescalas	Categorias	Atividades
Secretaria	1. Entrada	Função fé pública e assessoramento legal preceptivo.
	2. Superior	
Intervenção- Tesouraria	1. Entrada	Controle e fiscalização da gestão econômica, financeira, orçamentária, contábil, de tesouraria e de arrecadação.
	2. Superior	
Secretaria- Intervenção		Realiza as atividades de Secretaria e de Intervenção-Tesouraria.

Fonte: Real Decreto nº 1.174/1987.

## 6.2 Seleção

A seleção, formação e habilitação dos funcionários locais são de competência do Executivo Nacional que tem atribuído ao Ministério das Administrações Públicas por intermédio de seu organismo autônomo, o Instituto Nacional de Administração Pública.

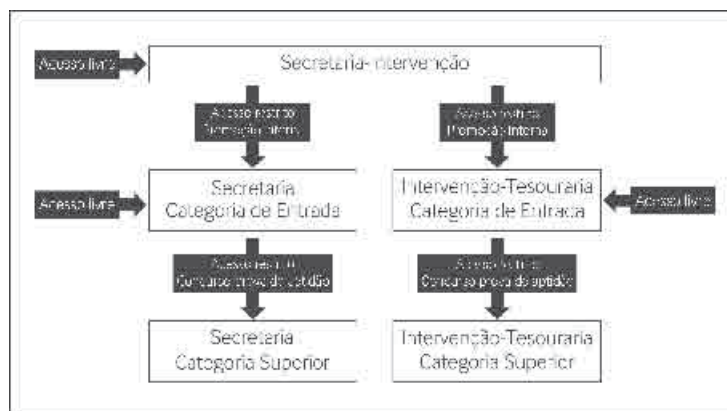
A convocatória, as regras gerais e os programas são aprovados em colaboração com os respectivos municípios.

O processo de seleção inicia-se com a realização de provas seletivas por meio dos procedimentos de oposição ou concurso-oposição, o que corresponde no Brasil ao concurso de provas ou provas e títulos. Uma vez aprovados,

os aspirantes são considerados funcionários em prática e têm acesso ao curso de formação, de caráter eliminatório e que faz parte do processo de seleção.

Superados os cursos de formação, os aspirantes ingressam na subescala correspondente e ficam habilitados para participar dos concursos convocados para a provisão dos postos de trabalho de cada entidade local.

Para o acesso à subescala de secretário-interventor, utiliza-se o sistema de oposição livre. Para as categorias de entradas das subescalas de secretário e tesoureiro-interventor há vagas tanto por oposição livre como por promoção interna mediante procedimento de concurso-oposição. O acesso às categorias superiores dessas



Fonte: Real Decreto nº 1.174/1987.

Figura 2– Escala de funcionários de administração local com habilitação nacional

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

últimas está reservado exclusivamente por promoção interna.

### **6.2.1 Acesso livre: Sistema de Oposição**

As provas das últimas seleções de acesso livre para as subescalas de secretário-interventor, secretário, categoria de entrada e tesoureiro-interventor, categoria de entrada, foram estruturadas de maneira similar, divididas basicamente em três exercícios eliminatórios:

O primeiro consiste em desenvolver por escrito, em um período máximo de duas horas, um tema de caráter geral escolhido pelo aspirante entre os propostos pelo Tribunal. O segundo exercício consiste em expor oralmente três temas escolhidos aleatoriamente entre os compreendidos pelo conteúdo programático. O terceiro exercício consiste na resolução de um exercício prático referente às funções próprias de cada subescala determinado pelo Tribunal.

### **6.2.2 Promoção interna: Sistema Concurso-Oposição**

Para as vagas reservadas às subescalas de secretário e interventor-tesoureiro por promoção interna dos funcionários das subescalas de secretário-interventor, o sistema utilizado é o de concurso-oposição.

A fase de oposição é composta por dois exercícios eliminatórios. O primeiro exercício consiste em responder por escrito a dez perguntas propostas pelo Tribunal, relacionadas com as 50 matérias do conteúdo programático.

O segundo exercício consiste na resolução de exercício prático referente às funções de Secretaria e Intervenção-Tesouraria determinado pelo Tribunal.

Na fase de concurso, que não tem caráter eliminatório, as pontuações outorgam-se segundo os serviços efetivos prestados pelos funcionários nos municípios ou em postos reservados das comunidades autônomas.

Importante mencionar que todas as provas seletivas são avaliadas por tribunais compostos por cinco membros, funcionários de carreira, com titulação igual ou superior ao exigido para o ingresso na subescala correspondente.

### **6.3 Do efetivo exercício nos municípios**

Além da categoria a que pertence, a função exercida pelos gestores locais vai depender ainda da classe do

Tabela 3 – Subescalas de funcionários de administração local segundo classes de entidades locais

Tipos de entidades locais	Função de Secretaria	Função de Intervenção	Função de Tesouraria
<b>Classe Primeira</b> províncias, cabildos e conselhos insulares e prefeituras com população superior a 20 mil habitantes	Secretaria, categoria superior	Intervenção, Tesouraria, categoria superior	Intervenção-Tesouraria
<b>Classe Segunda</b> prefeituras cuja população seja maior a 5.001 habitantes e menor de 20 mil.	Secretaria, categoria de entrada	Intervenção-Tesouraria, categoria de entrada	Intervenção-Tesouraria
<b>Classe Terceira</b> prefeituras cuja população seja inferior a 5 mil habitantes.	Secretaria-Intervenção	O secretário exerce a função de Intervenção	A responsabilidade pode ser exercida por funcionários da prefeitura

Fonte: Real Decreto nº 1.732/1994.

município conforme tabela abaixo. Em resumo, fica estabelecido um sistema no qual os municípios maiores exigem funcionários de topo da carreira, com maior especialização e experiência, ao passo que aos municípios menores são reservados aos funcionários de início de carreira.

Nos municípios maiores (da Classe Primeira) existe mais especialização e, dependendo da complexidade e volume das tarefas, podem ser criados cargos de apoio ao secretário, como vice-secretaria e oficial maior. Do mesmo modo, podem ser criadas funções de apoio ao interventor, tais como a de vice-interventor. Assim também, para apoiar a gestão do tesoureiro, é previsto o cargo de encarregado de arrecadação, manejo e custódio de fundos e valores.

Nos municípios de Segunda e Terceira Classes, eventualmente algumas funções do funcionário com habilitação nacional podem se unir, devido à baixa complexidade e volume de tarefas e à falta de recursos para prover esse cargo. Dessa maneira, na tesouraria em prefeituras de Segunda Classe, o cargo pode ser exercido por um funcionário da prefeitura ou, por meio da associação com outros municípios, manter um interventor-tesoureiro em comum.

Alguns municípios extremamente pequenos podem ser eximidos, pelo Ministério da Administração Pública, da criação da Secretaria, podendo se associarem com mais municípios para sustentar o cargo ou utilizar os serviços que prestem às provinciais, cabildos ou conselhos insulares, com vistas a cumprir com tal função. Para a função de interventor, vários municípios de Terceira Classe podem se agrupar a fim de manter em comum um funcionário que exerça tal cargo, de modo que possam contar com um

funcionário que pertença à subescala de Intervenção-Tesouraria da categoria de entrada.

## 7. Formação e capacitação

### 7.1 Curso seletivo de formação

Os cursos seletivos de formação são organizados pelo Instituto Nacional de Administração Pública e realizados por este próprio ou pelos institutos ou escolas de funcionários das comunidades autônomas, de acordo com convênios específicos.

O curso de caráter eliminatório tem uma duração de, no mínimo, 150 horas letivas, com no máximo quatro meses, e tem como finalidade proporcionar aos aspirantes a formação e capacitação suficientes para desenvolver com eficácia as funções que vão exercer no desempenho de seus postos de trabalho.

Uma vez superado o curso de formação, os aspirantes ingressam na subescala correspondente e estarão habilitados a participar dos concursos convocados para a provisão dos postos de trabalho em cada entidade local.

### 7.2 Capacitação

O artigo 96 da Lei nº 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do regime local, determina que o instituto dos estudos de administração local promoverá os cursos de aperfeiçoamento, especialização e promoção para os funcionários a serviço das entidades locais e colaborará

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

em tais funções com os institutos ou escolas de funcionários das comunidades autônomas e com as instituições desse tipo que tenham constituído as próprias corporações. O Instituto Nacional de Administração Pública oferece tais cursos por meio de um Plano de Formação Anual.

A formação contínua dos funcionários de habilitação nacional é de fundamental importância, uma vez que a participação nos cursos de aperfeiçoamento e especialização é exigida nas convocatórias para provisão dos postos de trabalho.

## 8. Sistema de provisão dos postos de trabalho

O aspirante, ao ingressar na carreira, não tem garantido automaticamente o cargo ou posto de trabalho que irá ocupar. Para isso, precisa submeter-se a outro tipo de concurso, uma espécie de concorrência para ocupação de cargos.

Cada município, por meio de edital ou convocatória, torna pública a existência de vagas reservadas exclusivamente

*Tabela 4*

Tipos de postos de trabalho	Tipos de entidades locais	Subescala correspondente
<b>Secretarias de Classe Primeira</b>	Entidades locais de Classe Primeira	Subescala de Secretaria, categoria superior
<b>Secretarias de Classe Segunda</b>	Entidades de Classe Segunda cujo orçamento seja superior a 3.005.060,52•	Subescala de Secretaria, categoria de entrada
<b>Secretarias de Classe Terceira</b>	Entidades de Classe Terceira e cujo orçamento não exceda 3.005.060,52•	Subescala Secretaria-Intervenção
<b>Intervenções de Classe Primeira</b>	Entidades locais de Classe Primeira	Subescala Intervenção-Tesouraria, categoria superior
<b>Intervenções de Classe Segunda</b>	Entidades de Classe Segunda, consórcio de municípios e os municípios de população inferior a 5.001 habitantes cujo orçamento seja superior a 3.005.060,52•	Intervenção-Tesouraria, categoria de entrada
<b>Tesourarias</b>	Entidades de Classe Primeira e consórcio de municípios de Classe Segunda para manutenção de posto único de intervenção	Intervenção-Tesouraria
<b>Postos de cooperação</b>	São aqueles criados discricionariamente para o exercício das funções de colaboração imediata às de secretaria, intervenção e tesouraria	Subescala correspondente

aos funcionários com habilitação nacional estabelecendo os critérios para a seleção, denominado de concurso de méritos. O funcionário deve se candidatar às vagas de um ou mais municípios de acordo com sua conveniência e o perfil exigido no edital. Somente depois de selecionado por um município, é que o funcionário passa a exercer efetivamente sua função.

Além deste sistema de provisão definitiva, os postos de trabalho reservados podem ser cobertos mediante nomeações provisórias, acumulações, comissões de serviço, nomeações acidentais ou interinas.

Cabe às comunidades autônomas classificar os postos de trabalho reservados aos funcionários de habilitação nacional, dentro de seu respectivo âmbito territorial e de acordo com as normas regulamentares básicas dadas pela Administração do Estado (ver Tabela 4).

### 8.1 Sistema normal de concurso de méritos

O sistema de concurso na Espanha é aquele no qual avalia unicamente os méritos exigidos na convocatória<sup>9</sup>. No art. 99 da Lei nº 7/1985, de 2 de abril, das bases do regime local, estabelece que os concursos para provisão de postos de trabalhos reservados aos funcionários com habilitação nacional terão em conta os méritos gerais, méritos de determinação autonômica e méritos específicos.

Os méritos gerais são estabelecidos pelo Ministério de Administrações Públicas e incluem possuir determinada escolaridade, a avaliação do trabalho desenvolvido, os cursos de formação e aperfeiçoamento superados e a antiguidade.

Os méritos de determinação autonômica são os que correspondem a conhecimentos das especialidades da

organização territorial de cada comunidade autônoma e da normativa autonômica.

Os méritos específicos são determinados pela administração local e são aqueles diretamente relacionados com as características do posto de trabalho e funções correspondentes.

Cabe ao chefe do Executivo local convocar os concursos ordinários, de caráter anual, para provisão de postos de trabalho reservados aos funcionários com habilitação nacional, os quais serão publicados simultaneamente pelo órgão competente de cada comunidade autônoma.

A convocatória deve ser aprovada no pleno e ter as seguintes indicações:

- Classe dos postos de trabalho, subescala e categoria a que estão reservados;
- Nível de complemento de destino (refere-se à remuneração complementar conforme veremos mais adiante);
- Características especiais;
- Determinação dos méritos específicos;
- Valoração e pontuação mínima;
- Composição do Tribunal;
- Previsão da entrevista
- Previsão do conhecimento da língua oficial própria, se for o caso; e
- Relação dos méritos de valoração autonômica aprovados pela respectiva comunidade autônoma.

Os candidatos devem ser avaliados por um tribunal de avaliação, de composição majoritariamente técnica. Entre os membros, ao menos um terá a condição de

Tabela 5

Tipo	Aspectos avaliados	Pontuação
<b>Méritos gerais</b>	Graduação, serviços prestados, titulações, curso de formação e aperfeiçoamento e antiguidade.	Até 65%
<b>Méritos de determinação autonômica</b>	Conhecimento das especialidades da organização territorial de cada Comunidade Autônoma e da normativa autonômica	Até 10 %
<b>Méritos específicos</b>	Características do posto de trabalho e funções correspondentes.	Até 25%

Fonte: Real Decreto nº 1.732/1994.

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

habilitado de caráter nacional e outro poderá ser nomeado por indicação da comunidade autônoma. O presidente do tribunal será o próprio presidente da corporação ou um membro delegado desta.

De acordo com as provisões da convocatória, o tribunal comprovará a pontuação dos méritos específicos e autonômicos bem como o conhecimento da língua oficial e, somada a valoração dos méritos gerais, procederá à resolução do concurso mediante uma lista de classificação dos candidatos.

A resolução do concurso deve ser enviada à direção-geral da função pública para evitar a pluralidade simultânea de adjudicações a favor de um mesmo concursando e para a formação das nomeações. O candidato tem um mês para tomar posse do cargo na respectiva corporação.

Para os postos de trabalho vagos não cobertos pelos concursos ordinários realizados pelas correspondentes administrações locais, o Real Decreto nº 1.732/1994 institucionaliza, com caráter preceptivo e complementar, um concurso unitário com dimensão nacional cuja convocatória realiza a direção-geral da função pública. Para todas as subescalas, é designado um tribunal único, de cinco membros, todos funcionários públicos, entre os quais um indicado pela comunidade autônoma correspondente e outro funcionário de habilitação nacional, categoria superior.

## 8.2 Sistema de livre provimento

A utilização do sistema de livre provimento (ou livre designação) é permitida aos municípios com população superior a 100 mil habitantes, às províncias, aos cabildos, aos conselhos insulares e aos municípios de capitais de comunidade autônoma ou província, em atenção ao marcado caráter diretivo das funções do posto reservado ou da especial responsabilidade que tenham de assumir.

Para a provisão dos postos de Intervenção e de Tesouraria, ademais dos requisitos anteriores, é necessário que o orçamento da corporação tenha uma quantia mínima de 18.030.363,13€.

No intuito de proceder com a provisão de postos de trabalho por livre designação, o Pleno da Corporação deve aprovar a convocatória que terá, entre outros dados, os requisitos para o desempenho das funções do posto de trabalho. Concluído o prazo para apresentação das

candidaturas, o presidente da corporação procederá, constatada a observância dos requisitos exigidos na convocatória, à designação do candidato eleito.

O desligamento de um funcionário nomeado para um posto de livre provimento é de caráter discricionário. A corporação, contudo, deve garantir um posto de trabalho de igual subescala e categoria, com funções de colaboração, apoio e assistência jurídica ou econômica, até que o funcionário desligado obtenha outro posto de trabalho em outro município.

### 8.3 Mobilidade

O sistema descrito de provisão de postos de trabalho garante a mobilidade do funcionário de habilitação nacional entre as distintas administrações locais no território espanhol. É estabelecido um mínimo de dois anos de exercício para que o funcionário possa postular a

mudança de município, cuja classificação deve corresponder à subescala e categoria à qual pertence. Conforme tentamos demonstrar até agora, é por meio dessa movimentação que o funcionário vai crescendo profissionalmente galgando postos de mais responsabilidade em municípios maiores e com maior remuneração (devido à remuneração complementar estabelecida por determinado município para seus respectivos cargos conforme iremos ver no item a seguir).

### 9. Remunerações

Os salários dos funcionários de administração local com habilitação nacional são pagos pelas próprias administrações locais, mas são regulados e têm a mesma estrutura daquelas estabelecidas, de forma geral, para toda a função pública na Espanha (estatal, autonômica e local),

Tabela 6

Remunerações básicas	
<b>A. Soldo</b>	Corresponde ao índice de proporcionalidade atribuído a cada um dos grupos em que se organizam os corpos, escalas, classes ou categorias.
<b>B. Triênios</b>	Consiste em uma quantidade igual para cada grupo a cada três anos de serviço no corpo ou escala, classe ou categoria.
<b>C. Pagamentos extraordinários</b>	Que serão dois ao ano representando o valor mensal dos soldos e triênios, pagos em junho e dezembro.
Remunerações complementares	
<b>D. Complemento de destino</b>	Correspondente ao nível do posto de trabalho desempenhado.
<b>E. Complemento específico</b>	Destinado a remunerar as condições particulares de alguns postos de trabalho em atenção à especial dificuldade técnica, dedicação, responsabilidade, incompatibilidade ou periculosidade.
<b>F. Complemento de produtividade</b>	Destinado a remunerar a atividade extraordinária ou o interesse e iniciativa que o funcionário demonstre em seu trabalho.
<b>G. Gratificações por serviços extraordinários</b>	Destinadas a remunerar trabalho fora da jornada normal.
<b>H. Indenizações</b>	Comissões de serviço, traslados de residência, assistência às sessões de conselhos ou órgãos similares, participação em tribunais de seleção ou outros órgãos encarregados da seleção de pessoal.

Fonte: Real Decreto nº 861/1986.

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

determinados nos artigos 23 e 24 da Lei nº 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Função Pública.

Os salários são compostos por remunerações básicas e complementares. As remunerações básicas têm idêntica quantia das estabelecidas em caráter geral para toda a função pública (uma espécie de piso salarial estabelecido principalmente de acordo com a escolaridade). A remuneração complementar, contudo, segue a estrutura e critérios de valoração objetivos dos demais funcionários públicos, porém sua respectiva quantia global será fixada pelo Pleno da corporação dentro dos limites máximos e mínimos estabelecidos pelo Ministério de Administrações Públicas, ou seja, a remuneração complementar desse funcionário é fixada pela administração local, de acordo com a legislação vigente.

As administrações locais devem prever anualmente em seus orçamentos a quantia das remunerações de seus funcionários, entre os quais incluem os funcionários com habilitação nacional. Em relação às quantias globais dos complementos específicos e de produtividade e de gratificações, o município está sujeito aos seguintes limites:<sup>10</sup>

- a) Até um máximo de 75% para complemento específico, em qualquer de suas modalidades;
- b) Até um máximo de 30% para complemento de produtividade; e
- c) Até um máximo de 10% para gratificações.

## 10. Garantias para o exercício da função

Os funcionários de habilitação nacional exercem funções de caráter imprescindível nas entidades locais e que são reservadas exclusivamente a eles. Com isso, busca-se garantir maior objetividade, imparcialidade e independência no exercício de tais funções.

Esses funcionários também são responsáveis por garantir a legalidade e o bom funcionamento dos serviços a seu cargo. Para tanto, têm assegurado seus direitos relacionados à estabilidade e ao regime disciplinar, de acordo com o art. 45, título II do Capítulo III de seu Regime Jurídico:

*Os funcionários com habilitação de caráter nacional gozarão de direito à imobilidade e*



*residência e não poderão ser destituídos de seus postos nas entidades locais, cujo ingresso tenha se dado pelo regular concurso de méritos, nem desligados do serviço, a não ser por resolução do Ministro para as Administrações Públicas, adotado em virtude de expediente disciplinar invocado e tramitado conforme as disposições legais aplicáveis.*

Isso implica que o funcionário de habilitação nacional não pode ser destituído de seu posto de trabalho pelo prefeito, por razões de convicções políticas ou preferência pessoal, mas somente mediante expediente disciplinar, aprovado pelo Pleno do município e adotado pelo ministro de Administrações Públicas, à exceção daqueles nomeados por livre designação. Não significa, entretanto, que o funcionário local esteja subordinado ao Executivo nacional, nem que lhe deva repassar informações ou apontar atos ilegais, como na época da ditadura de Franco. Não se trata de uma intervenção do nacional na autonomia local. Trata-se de um sistema híbrido que confere prerrogativas ao gestor local para o exercício de suas funções estabelecidas em lei. É a lei, portanto, que o guia e que o faz conhecer seus limites e seu dever.

## **11. Considerações finais**

Guardadas as características que particularizam o Estado Espanhol, assim como qualquer país que se queira analisar, existem aspectos do modelo aqui descrito que gostaria de destacar e que se mostram válidos para a administração pública local em geral.

A reserva do exercício de funções públicas típicas de administrações locais a funcionários de carreira é extremamente favorável à profissionalização dos processos de gestão local. A presença de gestores locais estáveis e especializados evita, em certa medida, casos muito comuns de perda da memória administrativa, no qual o prefeito que perde a reeleição trata de dificultar a gestão do prefeito eleito, sonogando informações, documentos e causando outras dificuldades. No Brasil, é muito comum o prefeito eleito receber a prefeitura com os cofres vazios, sem recursos sequer para as despesas correntes básicas.

Os funcionários locais desempenham importante papel tanto nos pequenos municípios quanto nos grandes, mas é nos pequenos que sua contribuição se

sobressai. Os municípios grandes (metrópoles, capitais, centros comerciais e econômicos), que geralmente contam com arrecadação própria, costumam recrutar profissionais especializados para suprir suas mais variadas e complexas demandas. Os municípios pequenos geralmente mantidos por repasses externos carecem de toda sorte de recursos humanos e materiais para prestarem seus serviços essenciais. É assim na Espanha, é assim no Brasil, é assim em muitos lugares.

O modelo encontrado de habilitação nacional confere ainda várias vantagens para exercício das funções públicas locais. Primeiro, garante um processo seletivo mais competitivo, por ser de caráter nacional. Segundo, equaliza a formação dos profissionais por meio de curso de formação obrigatório. Por fim, garante prerrogativas legais para o exercício de suas funções, uma vez que exige processo administrativo no Poder Central para a destituição do seu cargo.

Outra característica importante é a mobilidade, pois esta tem um enorme efeito motivador para o gestor, o que garante a esse a perspectiva de crescimento profissional. Assim, ao iniciar sua carreira em um pequeno município, o servidor, por meio dos concursos locais para provisão de postos de trabalho, vai gradativamente obtendo funções com maior responsabilidade, geralmente em municípios de maior população. Nos municípios maiores, conforme o sistema da carreira, o servidor tem a oportunidade também de se especializar.

Novamente, é preciso destacar os municípios pequenos. Esse tipo de município tem muita dificuldade em atrair bons profissionais, o que dirá em treiná-los e oferecer-lhes perspectivas de crescimento. É nesse ponto que a experiência espanhola merece ser destacada. Todo o sistema da carreira aqui descrito, a inovação da habilitação nacional e exercício local, a possibilidade de o funcionário mudar de município, a concorrência entre os municípios para atrair os gestores mais adequados, inclusive oferecendo maior remuneração, tudo isso contribui para um contexto que, primeiro, garante um bom recrutamento e, segundo, proporciona um sistema de incentivos salutar para o desenvolvimento profissional e conseqüentemente para gestão pública local.

Os funcionários locais com habilitação nacional na Espanha possuem uma associação. À medida que foram se tornando mais numerosos e se organizando em redes, ganharam identidade e passaram a ser atores

Funcionário local com habilitação nacional:  
o modelo espanhol de profissionalização da  
administração pública municipal

importantes no debate nacional sobre os temas locais, mantendo, por exemplo, uma publicação especializada de grande legitimidade. Interagem, por sua vez, com outras redes de carreiras similares no âmbito da União Européia, formando redes ainda maiores.

Não restam dúvidas sobre a relevante contribuição desse corpo de funcionários para a profissionalização da gestão local na Espanha. A inovação do modelo permitiu abarcar as vantagens da indução central sem ferir as autonomias locais. Além disso, é um modelo ainda em adaptação caminhando para uma maior descentralização de responsabilidades às comunidades autônomas.

Ao fazer uma breve reflexão sobre o Brasil<sup>11</sup>, é de se considerar a fragilidade de gestão de muitos municípios brasileiros, se não a maioria, o que acaba de comprometer muitas vezes a prestação dos serviços e políticas estabelecidas na Constituição de 1988. Ao observar o modelo espanhol, não podemos deixar de considerar que a profissionalização da gestão municipal no Brasil é um desafio que deveria entrar na agenda nacional. Mas este é um caso para outro artigo.

---

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCÂNTARA, M.; MARTÍNEZ, A. (org.) *Política y Gobierno en España*. Valencia: Editora Tirant lo Blanch, 2001.
- ALVAREZ, J. M. R. A Política de Selección de os Funcionarios de Administración Local con Habilidadación de Carácter Nacional. In: *Revista de Estudios Locales*, n. extraordinario. Colegio de Secretarios, Interventores e Tesoreros de la Administración Local, 2001.
- DELGADO, I.; NIETO, L. L.; LÓPEZ, E. Funciones e Perfiles e os Funcionarios Directivos Locales. In: *Revista de Estudios Locales* n. extraordinario, 1997.
- DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL (DNP) de la Asociación Latinoamericana de Administración Pública (ALAP), do Centro Latinoamericano de Administración para o Desarrollo. *Administración de Personal e Carrera Administrativa en América Latina – Memoria do Seminario Internacional*. ILDIS, 1986.
- MARÍN, A. M. *Tratado de derecho municipal*. Editorial Civitas, 2003.
- \_\_\_\_\_. A reforma de 2003 de los funcionarios locais con habilitación estatal. In: *Revista de Estudios de la Administración Local*, n. 291, Enero-Abril 2003.
- PASCUAL, A. S. Os Cargos Representativos e as Funciones Directivas en a Administración Local. In: *Revista de Estudios Locales*, n. extraordinario, Colegio de Secretarios, Interventores e Tesoreros de la Administración Local, 2003.
- ROMERO, A. M. F. A responsabilidad de las autoridades e funcionarios de Administración local en os asuntos públicos. *Revista de Estudios Locales* n. 90, 2006.

## Documentos de fontes eletrônicas

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (Marzo 2002). *Estrategia de desarrollo subnacional*. Extraído o 1 de junio de 2006 de: <http://www.iadb.org/sds/soc>

\_\_\_\_\_. (Marzo 2004). *Os desafios de un continente urbano. A acción do BID en desarrollo urbano*. Extraído o 1 de junio de 2006 de: <http://www.iadb.org/sds/soc>

## Legislação

LEI nº 7/1985, de 2 de Abril, que regula as Bases do Regime local, especificam-se as características gerais dos funcionários de Habilitação Nacional.

REAL DECRETO LEGISLATIVO nº 781/1986, de 18 de abril, declaram-se as disposições gerais aos funcionários de carreira locais.

REAL DECRETO nº 861/1986, de 25 de abril, que estabelece o regime de remuneração dos Funcionários de Administração Local.

REAL DECRETO LEGISLATIVO nº 2/1994, de 25 de junho, mediante o qual se aprovam as disposições legais dos mecanismos de provisão de postos de trabalho dos funcionários locais de administração local de habilitação nacional.

REAL DECRETO nº 1.174/1987, de 18 de novembro, o qual outorga o regime jurídico aos funcionários, suas atribuições, responsabilidades e competências.

REAL DECRETO n 1.732/1994, de 29 de julho, que principalmente explica o mecanismo de provisão dos cargos destes funcionários.

REAL DECRETO nº 1.912/2000, de 24 de novembro, no qual se aprova e detalha as funções e atribuições dos Colégios de Secretários, Interventores e Depositários de Administração Local.

REAL DECRETO nº 834/2003, de 27 de junho, no qual se modifica os requisitos de acesso à subescala de Secretário-Interventor.

ORDEM DE 10 de agosto de 1994, onde se detalham os protocolos a seguir no processo de concurso e seleção para as vagas reservadas aos funcionários.

Obs.: A legislação foi extraída na data de 1 de junho de 2006 de <http://www.juridicas.com>.

## Entrevistas

José Manuel Rodríguez Álvarez (23 de maio de 2006): assessor na Secretaria de Estado de Cooperação Territorial; professor Associado do Departamento de Ciência Política e Relações Internacionais da UAM.

Eulalio Ávila (24 de maio de 2006): presidente de Colégio de Secretários, Interventores e Tesoureiros de Administração Local.

Ana García (19 de junho de 2006): subdiretora da Função Pública, Ministério de Administração Pública.

Juan José Viña (20 de junho de 2006): secretário-geral da Prefeitura de Móstoles.

---

## NOTAS

<sup>1</sup> Este artigo é uma adaptação do trabalho de conclusão de especialização de 2006: Master de Estudios Políticos Aplicados (MEPA) da Fundación Internacional e para Iberoamerica de Administración e Políticas Públicas (FIAPP). O trabalho elaborado em grupo contou com os seguintes colaboradores: Pablo Matamoros, Cristina Skanata e Renzo Patzigoto.

<sup>2</sup> O rei, em verdade, carece de verdadeiros poderes na Espanha sendo quase que um mero ratificador de decisões alheias, mas exerce influência moral sobre os outros órgãos de governo, devido ao consenso sobre sua experiência em assuntos de governo e a prudência com que atuou em situações de conflitos políticos extremos.

<sup>3</sup> Uma espécie de consórcio entre os municípios.

<sup>4</sup> O Pleno seria a instância similar à câmara dos vereadores no Brasil, incumbido da aprovação de normas gerais de alcance municipal, controle e fiscalização dos demais órgãos de governo, aprovação do orçamento e de projetos, contratos, aquisições e concessões quando superam determinadas quantias.

<sup>5</sup> O que seria equivalente aos vereadores no Brasil.

<sup>6</sup> Os concursos eram realizados em Madrid. Aplicavam-se provas teóricas e práticas e havia que defender-se perante uma comissão julgadora.

<sup>7</sup> A exceção foi de Navarra que manteve determinados direitos forais.

<sup>8</sup> Nota-se que foi apenas na ditadura que se lhe impunha essa função. Nos dias atuais, o funcionário local com habilitação nacional reporta-se exclusivamente ao poder local.

<sup>9</sup> O concurso que conhecemos no Brasil de provas objetivas é chamado na Espanha de Oposição. Na Espanha o que se chama de concurso se assemelha mais à prova de títulos ou a uma seleção que só leva em conta o currículo e perfil do candidato, sem testar o seu conhecimento.

<sup>10</sup> Para uma aproximação dos valores brutos de remuneração que recebem os funcionários de habilitação nacional, o secretário-geral da Prefeitura de Móstoles, por exemplo, recebe 6.300 euros mensais.

<sup>11</sup> Guardadas as diferenças, a carreira de Juiz de Direito nos Estados brasileiros possui semelhanças com a carreira descrita neste artigo: seleção por concurso estadual, curso de formação nas escolas da magistratura, ingresso como juiz substituto em pequenas cidades (comarcas) e sistema de promoção e incentivos profissionais que permite ao juiz passar a municípios maiores e se especializar (varas da infância e da juventude, de família e sucessões, da fazenda pública, criminais, cíveis e de registro público). O ápice da carreira é ocupar o cargo de juiz titular da comarca principal nas grandes cidades.

---

Igor da Costa Arsky é Bacharel em Administração Pública, Especialista em Estudos Políticos Aplicados pela Fundação Internacional e para Iberoamerica de Administração e Políticas Públicas (FIIAPP) da Espanha e Especialista em Relações Internacionais pela UNB. É Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, coordenador dos programas de acesso à água na Secretaria de Segurança Alimentar e Nutricional do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.