

## CONCURSO PÚBLICO: UMA ANÁLISE SOBRE INSERÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NAS INSTITUIÇÕES GUINEENSE

Mídana Cá<sup>1</sup>Waldimir Barbosa<sup>2</sup>Luís Miguel Dias Caetano<sup>3</sup>

### RESUMO

Concurso Público é um processo no qual são selecionadas as pessoas para ingressar nas instituições públicas, através de processo seletivo ou edital. Este estudo tem como objetiva analisar como os funcionários públicos ingressam nas instituições públicas na Guiné-Bissau. Busca ainda apresentar a importância e a necessidade de aplicação de concursos públicos no país. Para tanto, recorreu-se a metodologia de abordagem qualitativa, realizando coleta de dados através de fontes bibliográficas e documentais, nomeadamente, documentos oficiais da Guiné-Bissau (relatórios e dossiês). Os resultados revelam que o país dispõe de dispositivos e normas que regulam o processo de admissão dos funcionários públicos no sistema administrativo guineense. Contudo, é notório que, em alguns casos, não são cumpridas essas normas, refletindo-se na qualidade da prestação dos serviços públicos para os cidadãos. Evidenciam-se ainda alguns fenômenos como a falta de controle rigoroso no aparelho do Estado guineense, o clientelismo, o nepotismo e favoritismo, características do sistema patrimonialista.

**Palavras-chave:** Concurso Público; Funcionários públicos; Guiné-Bissau.

---

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira- UNILAB, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas- ICESA, Discente, midanaca1@gmail.com<sup>1</sup>

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Ciência e Educação, Discente, waldimirbarbosa90@gmail.com<sup>2</sup>

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira- UNILAB, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas- ICESA, Docente, migueldias@unilab.edu.br<sup>3</sup>

## **INTRODUÇÃO**

Nos últimos anos têm aumentado debates no meio acadêmico sobre a manipulação e interferência na forma de ingresso dos funcionários nas instituições públicas, que, por vezes, fogem aos procedimentos legais previstos. Essa problemática ainda persiste nas instituições públicas, refletindo-se de forma negativa na produção e prestação de serviços públicos. Face a essa problemática, torna-se necessário o reforço da aplicação de concursos públicos, sendo um processo pelo qual são selecionadas pessoas para ingressar nas instituições públicas. No Brasil e Portugal, países de Língua Oficial Portuguesa, por exemplo, a admissão nas instituições públicas está associada ao fortalecimento das instituições. Considerando o fato de que o principal objetivo do concurso público é buscar, encontrar e selecionar os melhores profissionais, com conhecimento e experiência para o melhor desempenho (FONTAINHA ET AL., 2015).

Perante este cenário, nos interessa analisar como ingressam os funcionários nas instituições públicas na Guiné-Bissau e avaliar os processos seletivos em relação aos cargos públicos pela via de concurso no país. Para isso, recorreremos à pesquisa bibliográfica e documental através da análise de dossiês de algumas instituições públicas no país.

## **METODOLOGIA**

Neste estudo recorreu-se a metodologia de abordagem qualitativa, coletando dados de fontes bibliográficas e documentais (relatórios e dossiês). De acordo Silveira e Córdova (2009), a metodologia qualitativa não leva em conta as questões numéricas, mas sim, um conhecimento detalhado de dados sobre um determinado grupo ou assunto. Os levantamentos foram feitos a partir de Google Acadêmico e portal de Ministério das Finanças da Guiné-Bissau, recorrendo aos seguintes descritores: concurso público, funcionários públicos e Guiné-Bissau.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A necessidade de ingressar nas instituições públicas na Guiné-Bissau tem crescido bastante, pelo fato que existe fraco investimento no setor privado. As instituições públicas do país constituem, no entanto, como recursos e com maior possibilidade de emprego para os cidadãos. Além disso, permite aos funcionários criar vínculo com o Estado, podendo assim gozar dos privilégios e direitos garantidos para os funcionários públicos.

Dentro desse contexto, é de fundamental importância que existam concursos públicos para acesso a cargos nas instituições públicas, visto que o concurso público permite uma maior transparência, enaltecendo, sobretudo, o princípio da impessoalidade e isonomia para acesso nos cargos públicos (DJÚ, 2016). Além disso, permite a observância do princípio da eficiência, pois ele permite que haja transparência na seleção de candidatos, como também a aprovação e admissão dos mais qualificados para prestarem um serviço de forma menos onerosa e utilizando os meios mais eficazes para alcançarem o fim público (COSTA, DANTAS, 2017, p. 5). Além de aumentar o nível de eficiência através de candidatos selecionados com qualidades desejáveis, também permite princípios constitucionais de igualdade que garante e assiste todo o cidadão. Nesta visão, Mendonça (2020, p. 22) considera essencial o princípio da igualdade de acesso dos cidadãos aos cargos públicos, enfatizando que acesso a esses cargos devem assentar igualmente nos princípios da concorrência, do mérito e da igualdade.

Para Faria (2016, p. 30, Apud, Mendonça, 2020, p.21) “O direito de ingresso na função pública é o direito dos

cidadãos e da sociedade a um procedimento imparcial de seleção e recrutamento de funcionários para a administração pública". Diante disso, percebe-se que a forma de entrar na administração pública não deveria ser de outra maneira a não ser, pela igualdade entre as pessoas que pretendem ingressar.

A nosso ver, esses princípios são as bases fundamentais em que todo o processo da seleção dos funcionários deveria se embasar, a não observância, significa que o processo não conseguiu tramitar os preceitos legais.

A Guiné-Bissau dispõe de normas que regulam o processo de admissão dos funcionários públicos nas instituições públicas no país. Contudo, em alguns casos, o não cumprimento dessas normas, reflete-se na má prestação dos serviços públicos para os cidadãos. Essas normas podem ser observadas no artigo 22º da Lei e Estatuto de Administração Pública na Guiné-Bissau. Nora e Carvalho apontam que:

"1. Os processos de recrutamento e selecção de pessoal obedecem aos seguintes princípios: a) Liberdade de candidatura; b) Igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos; c) Divulgação atempada dos métodos de selecção, do sistema de classificação final a utilizar e dos programas das provas de conhecimentos, quando haja lugar à sua aplicação; d) Aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação; e) Neutralidade da composição do júri; f) Direito de recurso" (NORA, CARVALHO, 2007, p. 215).

Diante do exposto, ficou evidente que estes princípios enfatizam a necessidade de igualdade e neutralidade na avaliação dos candidatos, em outras palavras, a transparência, evitando assim o nepotismo e clientelismo. Evidencia ainda, a falta de controle rigoroso no aparelho do Estado guineense como mostra Vicente (2016, p. 101-102, apud, Mendonça, 2020, p. 23) administração pública guineense possui,

"[...] cerca de 12 mil pessoas, um grande desfasamento face às receitas previstas no orçamento de Estado; mais de 2600 funcionários eram excedentários e 1600 funcionários analfabetos; crescimento da despesa pública a um ritmo assustador, essencialmente devido ao peso da massa salarial (133,5%) que ultrapassa as receitas fiscais, situação insustentável; uma administração pública opaca, de difícil acesso, distante, centralizada, desestruturada, não qualificável, não credível, ineficaz, não responsável e não prestava contas. E mais, o próprio Estado também não cumpria com as suas obrigações o que permitia aos funcionários públicos invocassem esse não cumprimento para justificarem a sua inércia [...]"

Com base nisso, entende-se a falta de aplicação dos princípios que regem a administração pública guineense e da fiscalização do orçamento de estado. Por isso, houve o aumento da massa salarial acima de 100% que deveria ser o limite máximo conforme a previsão das receitas no Orçamento Geral de Estado (OGE).

## CONCLUSÕES

Concurso público é um processo legal, democrático e transparente para acesso aos cargos públicos. Garante ampla concorrência e acesso igualitário aos cargos públicos. Para ter um concurso público mais amplo, democrático e transparente é necessário observar alguns princípios da Administração Pública: princípio da moralidade, da publicidade e da impessoalidade.

Esses princípios, não só permitem a transparência no processo de seleção, como também o fortalecimento das instituições públicas, bem como escolher os melhores candidatos com aptidão física, emocional e intelectual para preencher as vagas aos cargos públicos disponíveis.

No contexto da Guiné-Bissau, tem crescido o interesse dos cidadãos para ingressar nas instituições públicas do país. Esse interesse deve-se a dois níveis: por um lado, porque o Estado guineense é considerado o maior empregador dos funcionários para os mais diversos cargos e funções. Por outro, porque as instituições públicas do país apresentam fraco controle estatal (accountability). Contudo, os funcionários continuam ingressando de forma ilegal nas instituições públicas no país, através de clientelismo ou cunho político-partidária.

Perante este cenário, é preciso criar condições técnicas nas estruturas do Estado e da Administração Pública que permitam maior transparência no processo de seleção dos candidatos a cargos públicos. Além disso, proporcionar oportunidade e igualdade para todos os cidadãos aptos e legíveis para os cargos, evitando assim o nepotismo e favoritismo.

### AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB pela oportunidade da submissão do trabalho e o professor Doutor Luís Miguel Dias Caetano pela parceria da orientação.

### REFERÊNCIAS

- COSTA, Mônica Rodrigues Lima da; DANTAS, Alyne Vanessa Torres. O concurso público como instrumento de garantia da eficiência da Administração Pública. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5174, 31 ago. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60010>. Acesso em: 27 set. 2022.
- DJÚ, Edgar. Concurso público e desenvolvimento de capacidade na Guiné-Bissau. 2019. f 186. Dissertação (pós-graduação interdisciplinar em humanidades) - Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira - UNILAB, Redenção, CE, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/handle/123456789/2079> Acesso em: 18 mai. 2022.
- DJÚ, Edgar. Concurso público: Estudo comparativo entre legislação brasileira e guineense. 2016. 42 f. Monografia (mestrado em Administração Pública) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira - UNILAB, Redenção, CE, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/bitstream/123456789/503/1/Edgar%20Dj%C3%BA.pdf> Acesso em: 18 mai. 2022
- FONTAINHA, Fernando de Castro Et al. O concurso público brasileiro e a ideologia concurseira. Revista Jurídica da Presidência. Brasília v. 16 n. 110 out. 2014/jan. 2015 p. 671-702. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/38>. Acesso em: 08 mai. 2022.
- MENDONÇA, Raul. Recrutamento e seleção dos funcionários e dirigentes para a administração pública Guineense: Critério político e partidário ou critério de competência? 2021. Dissertação (mestrado em Administração Pública) - Instituto Universitário de Lisboa-ISCTE, 2020. Disponível em: [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/22113/5/master\\_raul\\_mendonca.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/22113/5/master_raul_mendonca.pdf) Acesso: 18 mai. 2022.
- NORA, Madalena; CARVALHO, Ana Cláudia Marcos. Coletânea de Legislação Administrativa da Guiné-Bissau. 2ª ed. Lisboa, 2007.
- SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 33-44, 2009. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213838/000728731.pdf?sequence=1>. Acesso em: mai. 2022.