



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA
AFRO-BRASILEIRA - UNILAB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

MARILENA CORDEIRO GOMES

**IMPORTÂNCIA DO CONCURSO PÚBLICO PARA COMBATE AO
PATRIMONIALISMO NA GUINÉ BISSAU**

REDENÇÃO/CE

2021

MARILENA CORDEIRO GOMES

**IMPORTÂNCIA DO CONCURSO PÚBLICO PARA COMBATE AO
PATRIMONIALISMO NA GUINÉ BISSAU**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública presencial.

Orientador: Pedro Rosas Magrini

REDENÇÃO/CE

2021

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Sistema de Bibliotecas da UNILAB

Catálogo de Publicação na Fonte.

Gomes, Marilena Cordeiro.

G633i

Importância do concurso público para combate ao patrimonialismo na Guiné-Bissau /
Marilena Cordeiro Gomes. - Redenção, 2021. 55f: il.

Monografia - Curso de Administração Pública - Semestral,

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia
Afro-Brasileira, Redenção, 2021.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Rosas Magrini.

1. Concurso Público. 2. Patrimonialismo. 3. Gestão Pública.

4. Guiné - Bissau. I. Título

CE/UF/BSCA

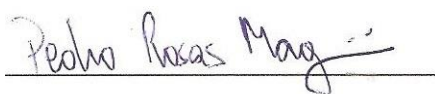
CDD 658

**IMPORTÂNCIA DO CONCURSO PÚBLICO PARA COMBATE AO
PATRIMONIALISMO NA GUINÉ BISSAU**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública presencial.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Pedro Rosas Magrini



Orientador – Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas (ICSA) da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira UNILAB.



Prof.^a Dr.^a Rosalina Semedo de Andrade Tavares

Professora do Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas (ICSA) da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB.



Prof.^a Dr.^a Eliane Barbosa da Conceição

Professora do Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas (ICSA) da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

Dedico esta conquista à Deus, aos meus pais João Gomes e Florisa Eugénia Xavier Sousa Cordeiro, aos meus irmãos Hiório Aníbal Sariat Menout, Emarock Có e Josimo Alcino Cordeiro Gomes, ao meu tio Graciano Xavier Sousa Cordeiro, ao meu país Guiné-Bissau, ao Brasil meu segundo país, ao meu orientador Pedro Rosas Magrini e a todos os meus professores, amigos e colegas.

Agradecimentos

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da Vida, pela benção, pela proteção e pelas oportunidades que sempre me proporcionou, sem Ele não seria possível a realização deste sonho.

Agradeço aos meus pais João Gomes e Florisa Eugenia Xavier Sousa Cordeiro pelo amor incondicional, atenção, carinho, apoio e dedicação da vida deles para cuidarem de mim. Por serem um exemplo de vida para mim e por terem segurado minha mão desde a primeira vez que frequentei a escola e seguem segurando até hoje, me aconselhando e me mostrando o melhor caminho, sem a ajuda dos dois com certeza não estaria aqui.

Aos meus queridos e amados irmãos pelo apoio moral, incentivo e preocupação que sempre tiveram comigo. A todos os meus colegas e amigos que de uma forma direta ou indiretamente contribuíram na minha formação como pessoa, minha gratidão pelo apoio e carinho.

Agradeço de uma forma especial, o meu professor e orientador Pedro Rosas Magrini por ter me estendido a mão no momento que mais precisei, pela dedicação, paciência e por ter me guiado durante todo o processo, pela sua simplicidade e abertura com todos.

Ao Brasil e à Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira-UNILAB pelo lindo projeto ao qual tive privilégio de fazer parte e realizar o sonho de estudar numa universidade, ao Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas-ICSA e ao corpo docente pelos ensinamentos transmitidos durante estes 4 anos do meu percurso, ensinamentos que espero levar pela vida e carreira profissional. À todos os professores que fizeram parte da minha jornada de aprendizado, todos contribuíram na realização deste sonho, todos botaram uma sementinha na construção da minha vida acadêmica.

Por fim, não menos importante, agradeço a todos os meus entrevistados pelo tempo dedicado e vontade de contribuir nesta pesquisa, cujo depoimentos contribuíram muito no avanço da pesquisa. Ao meu cunhado, Raimundo Vaz que além de participar na pesquisa ajudou na divulgação e me forneceu todos os documentos oficiais da lei que o solicitei, sem a ajuda dele a realização da pesquisa teria sido muito mais difícil.

Minha eterna gratidão a todos e a todas!

“Um ‘não’ dito com convicção é melhor e mais importante que um ‘sim’ dito meramente para agradar, ou pior ainda, para evitar complicações.”

(Mahatma Gandhi)

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem, ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar.”

(Nelson Mandela)

“A alegria está na luta, na tentativa, no sofrimento envolvido e não na vitória propriamente dita.”

(Mahatma Gandhi)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso (TCC) objetiva entender a importância do concurso público para combate ao patrimonialismo na Guiné-Bissau a partir da análise dos documentos oficiais do país que prescrevem a aplicação deste método no recrutamento e seleção de pessoal para cargos e empregos públicos na Função Pública e, dos relatos dos funcionários públicos contratados antes e depois da primeira menção ao concurso público no Estatuto do Pessoal da Administração Pública, no ano 1994. Este método que depois de vários outros aplicados ao longo da história da Administração Pública é considerado até o momento, a melhor e mais justa forma de provimento dos recursos humanos na Função Pública. No entanto, o problema que se depara é que, o concurso público mesmo tendo previsão na lei há quase 27 anos no país em estudo, ainda não se vê regularmente a sua aplicação de forma devida e rigorosa. Portanto, para a realização deste trabalho, foi utilizado o método da abordagem qualitativa com técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso, para a melhor análise e compreensão do problema em estudo. A entrevista aplicada através do google formulário contou com a participação de vinte (20) funcionários públicos, entre os quais, 6 contratados antes da vigência do Estatuto e 14 após a vigência do mesmo. Assim, a pesquisa teve resultados importantes que ajudaram na compreensão da forma como decorria o processo de recrutamento antes da existência de uma lei e após a vigência da mesma, a onde foi possível perceber que antigamente o recrutamento era feito a base de análise de currículo e atualmente através do concurso público, porém, ainda existem vícios na forma de contratação tendo em conta que, alguns funcionários de acordo com os nossos entrevistados são contratados ilegalmente.

Palavras chaves: Concurso Público. Patrimonialismo. Função Pública.

ABSTRACT

The present work of conclusion of course (TCC) aims to understand the importance of the public tender to combat patrimonialism in Guinea-Bissau from the analysis of the official documents of the country that prescribe the application of this method in the recruitment and selection of personnel for positions and jobs in the Civil Service and from the reports of public employees hired before and after the first mention of the public tender in the Staff Regulations of Public Administration in 1994. This method, which, after several others applied throughout the history of Public Administration, is considered so far, the best and fairest way of providing human resources in the Civil Service. However, the problem is that, even though this method has been predicted for almost 27 years, its application is still not regularly seen in a duly and rigorous manner in the country under study. Therefore, for the accomplishment of this work, the method of the qualitative approach was used with techniques of bibliographic, documentary research and field study, for the best analysis and understanding of the problem under study. The interview applied through the google form counted with the participation of twenty (20) civil servants, among them, 6 hired before the validity of the Statute and 14 after the validity of the same. Thus, the research had important results that helped to understand how the recruitment process was going on before the law existed and after the law came into effect, where it was possible to realize that in the past recruitment was done based on curriculum analysis and currently through public tender, however, there are still vices in the form of hiring, taking into account that some employees, according to our interviewees, are hired illegally.

Keywords: Public tender. Patrimonialism. Public function.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	11
2. METODOLOGIA	15
3. REFERENCIAL TEÓRICO	17
3.1 Contextualização da Guiné-Bissau.....	17
3.2 A Administração Pública	18
3.3 O Concurso Público.....	29
3.4 Concurso Público Como Mecanismo De Combate Ao Patrimonialismo Na Função Pública Da Guiné-Bissau	35
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS	41
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
7. APÊNDICE A.....	55

1. INTRODUÇÃO

O concurso público surgiu depois de várias tentativas de recrutamento do pessoal para desempenhar cargos na função pública terem falhado, concretamente no ano de 1807 decorrente do código civil Napoleônico na França. Esse sistema de recrutamento do pessoal, se diferencia dos outros que o antecederam pelo fato de ser considerado até hoje o mais adequado e justo que o pensamento humano foi capaz de idealizar, na medida em que preza à capacidade e ao mérito do candidato e não ao lucro indevido dos governantes ou erário como alguns dos outros sistemas anteriores, por isso, compreende-se como um sistema de contratação equânime e que se propõe a dar igual oportunidade de acesso ao cargo/emprego público a todos os candidatos.

Assim, o presente trabalho visa de modo geral entender a importância do concurso público para combate ao patrimonialismo na Guiné Bissau, sendo um país governamentalmente fragilizado desde a sua independência em 1973, e que embora o concurso público tenha previsão no art. 22º, parágrafo 2 do Estatuto do Pessoal da Administração Pública do país que prevê que “o concurso é o processo de recrutamento e seleção normal e obrigatório para pessoal dos quadros da administração pública”, excetuando assim no seu parágrafo 3, os cargos dirigentes, que são os cargos de confiança, não se vê muito a sua aplicabilidade ou pelo menos não de uma forma adequada.

Vale a pena salientar que, no país em estudo, o concurso público ganhou sua primeira previsão no dia 28 de fevereiro de 1994, no Estatuto do Pessoal da Administração Pública que rege de modo geral o funcionalismo público, quase vinte e um anos após a sua independência administrativa. No entanto, após uma reforma administrativa no ano 2012, foi aprovado um Decreto-lei específico que trata de recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da Administração Pública, trata-se do decreto-lei nº 4/2012.

O problema da pesquisa baseia-se no fato de que o concurso público mesmo tendo previsão na lei, ainda não é rigorosamente um método de recrutamento para cargos ou empregos públicos na Guiné-Bissau, pois, há indícios de que alguns (se não muitos) funcionários públicos são contratados de forma indevida e ilegal. Os governantes ainda trazem consigo os traços de patrimonialismo, e isso se verifica quando usam do poder que têm para contratar algum familiar ou simpatizante do partido político na Função Pública, prejudicando deste modo a Administração Pública do país.

Nesta perspectiva, a presente pesquisa propõe como objetivos específicos: investigar a aplicabilidade da lei que determina o concurso público como o método de acesso aos cargos e empregos públicos, no intuito de averiguar como o concurso público pode contribuir para a eficiência dos serviços públicos e que prejuízo traz a Administração Pública quando não é aplicado, para assim analisar a sua contribuição na inibição do patrimonialismo.

Portanto, para alcançar os objetivos deste estudo, o presente trabalho foi norteado pelas seguintes perguntas de pesquisa:

- Em que medida o concurso público pode contribuir na inibição do patrimonialismo e conseqüentemente na eficiência da Função Pública?
- O recrutamento do pessoal para cargos e empregos públicos está sendo feito de acordo com o que prescreve a lei?
- Como era o processo de recrutamento para cargos e empregos públicos na Função Pública guineense antes da aprovação do Estatuto do Pessoal da Administração Pública de 1994?
- Será que a aplicabilidade do concurso público é uma solução viável para a resolução dos problemas existentes na Administração Pública da Guiné-Bissau?

Com essas inquietações, o estudo tentou mostrar os benefícios que a aplicação do concurso público no recrutamento do pessoal para função pública pode trazer à Administração Pública guineense, embora é do conhecimento de todos que a instabilidade política presente no país afeta muito o funcionalismo público, mas mesmo assim, é preciso dar um passo e dar espaço a pessoas preparadas, só assim o país encontrará formas ideais para sair dessas crises políticas.

A relevância desta pesquisa está voltada diretamente à eficiência na Função Pública do país em estudo, pois acredita-se que, o método mais viável para dar igual oportunidade e comprovar a competência dos candidatos à cargos e empregos públicos até então, é o concurso público, e, uma vez prevista na lei o recrutamento não deveria ser feito de outra forma para não descredibilizar a Administração Pública e violar o princípio da legalidade. A prática do nepotismo é nítida no país, é comum ouvir entre os cidadãos (inclusive estudantes/formados) a expressão de que “os filhos dos mais ricos, ou os filhos dos dirigentes do país já têm seus lugares garantidos na Função Pública enquanto que os pobres estudam para depois guardarem seus diplomas em casa”, bem dizia o Adilson Abreu Dallari (2007) apud Carvalho (2010) que o “concurso público somente interessa aos fracos, aos desprotegidos, àqueles que não contam com o amparo dos poderosos capazes de conseguir cargos ou empregos sem maiores esforços”. E

reforça ainda dizendo que, a realização de concursos públicos sempre terá uma forte oposição daqueles que dispõem de meios para prover cargos e funções por outros meios. No âmbito acadêmico e social o trabalho tem importância na medida em que pode contribuir como cunho bibliográfico para futuras pesquisas nesta área, sobretudo porque, não há muitos estudos acerca do concurso público na Guiné-Bissau e também pode contribuir na fomentação de busca para a resolução do problema em questão.

Deste modo, a pesquisa contou com a abordagem qualitativa como método, e, as técnicas de coleta de dados utilizadas foram a pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso. No entanto, além da parte introdutória e metodológica, contém o referencial teórico dividido em quatro partes para melhor compreensão e detalhamento da literatura sobre o assunto estudado e por fim, a análise e discussão dos dados da pesquisa, considerações finais e referencial teórico.

Entretanto, a primeira parte do referencial teórico dedica-se à contextualização do país em estudo, a onde busca primeiramente enquadrar o leitor sobre a situação geográfica do mesmo, em seguida relata sobre a colonização portuguesa neste país e as sequelas decorrentes dela e por fim trata dos problemas administrativos em consequência da instabilidade política que o país enfrenta desde a sua independência até a data presente.

A segunda parte traz uma abordagem sobre a Administração Pública, para isso fez-se a contextualização do Estado como recomenda Meirelles para a melhor compreensão do assunto, tratou-se, no entanto, sobre o conceito do Estado, os elementos constituintes e seus poderes e funções. Na sequência, narra a história da Administração Pública, a sua evolução ao longo do tempo, tratando assim da Administração Pública patrimonialista, burocrática e gerencialista e no final é abordado os princípios que regem a Administração Pública Bissau Guineense.

A terceira parte fala do concurso público, mas antes da sua abordagem, traz a narrativa das diferentes formas de recrutamento ao longo da evolução histórica das atividades administrativas no mundo, mostra ainda, o quão comercializada foi a Função Pública nos séculos passados, época em que os governantes se preocupavam mais com o lucro do que com a eficiência administrativa. Também trata do Estatuto que determina a contratação por meio do concurso público na Guiné-Bissau, e os princípios inerentes ao concurso público determinados no referido Estatuto.

A última parte debruça-se sobre a contribuição do concurso público no combate ao patrimonialismo na função pública da Guiné-Bissau, deste modo, foi abordado com base na

análise do Estatuto do Pessoal da Função Pública os critérios predeterminados do recrutamento ao provimento do cargo/emprego público, com o intuito de compreender tudo que a lei prescreve e comprovar por meio da entrevista realizada se a prática está em conformidade com a teoria.

2. METODOLOGIA

Para a realização da presente pesquisa, foi adotada a abordagem qualitativa entendida por Silvestre e Araújo (2012) como o método que consiste em obter descrições detalhadas de uma realidade que permitam a interpretação de uma situação ou contexto. Na mesma linha de raciocínio, Deslauriers (1991) apud Gerhardt e Silveira (2009, p.31) esclarece que na pesquisa qualitativa, “o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado”.

Quanto aos objetivos da metodologia, a pesquisa classifica-se como descritiva, entendida por TRIVIÑOS (1987) apud Gerhardt e Silveira (2009, p.35) como “a que exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade”. Deste modo, são exemplos de pesquisa descritiva: estudos de caso, análise documental, pesquisa ex-post-facto.

Portanto, no que tange aos procedimentos ou técnicas de coleta de dados, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso:

Assim, a pesquisa bibliográfica, na concepção do Gil (2010, p. 50) “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”, de mesmo modo, Fonseca (2002) apud Gerhardt e Silveira (2009, p.37) complementa que “qualquer trabalho científico se inicia com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto”. Para tanto, foram utilizados neste trabalho, livros, artigos, monografias e dissertações que tratam sobre o assunto estudado.

No que se refere à pesquisa documental, Gil (2010, p. 51) explica que “[...] vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa” nesta ótica, foram utilizados alguns documentos das normas legais que regem a Administração Pública da Guiné-Bissau.

Entretanto, relativamente ao estudo de caso, que no dizer de Fonseca (2002) apud Gerhardt e Silveira (2009, p. 39) pode ser caracterizado como:

“[...]um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma entidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se propõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de

mais especial e característico. O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe. [...]"

Deste modo, a pesquisa de campo foi feita à base de aplicação de questionário via formulário eletrônico no país em estudo, o propósito da entrevista foi de investigar como eram contratados os funcionários para cargos e empregos públicos na Guiné-Bissau antes da vigência do Estatuto do Pessoal da Administração Pública em 1994, que determina a aplicação do concurso público e se depois da sua vigência, está mesmo a ser feita a contratação em conformidade com o que a lei prescreve. No questionário estruturado, foram combinadas perguntas abertas e fechadas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, assim, a pesquisa contou com a participação de seis (6) funcionários contratados antes da existência da lei e quatorze (14) funcionários contratados após a aprovação da lei, totalizando assim vinte (20) entrevistados dentre os quais três (3) mulheres e dezessete homens (17), ressalta-se que, dentre os vinte entrevistados dois responderam o questionário através da chamada telefônica já que se encontravam impossibilitados de respondê-lo via eletrônica. Dito isso, cada técnica de coleta de dados utilizados nesta pesquisa contribuiu no alcance dos nossos objetivos e nas respostas das nossas perguntas de pesquisa. Esclarece-se que, optou-se por escolher o ano 1994 como base temporal para entrevistar os funcionários públicos contratados antes e depois desta época, por ser o ano em que o concurso público ganhou a primeira menção na lei, o que significa dizer que antes não era exigido a sua aplicação.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Contextualização da Guiné-Bissau

A Guiné Bissau, oficialmente República da Guiné-Bissau, é um país da antiga colônia portuguesa desde 1446, por mais de cinco séculos. O país situa-se na costa Ocidental da África, banhada ao Oeste pelo Oceano Atlântico, faz fronteira ao Norte com a República do Senegal e ao Sul e Leste com a República da Guiné Conakry. Na era colonial, o país era fundamental no processo de escravidão, por conta de sua localização geográfica privilegiada no litoral do continente, próximo de rios e mares, o que facilitava o comércio dos escravos e também de mercadorias, razão pela qual os colonizadores instalaram feitorias para a realização do tráfico de escravos com a população nativa.

Após uma luta armada, organizada pelos combatentes do Partido Africano para Independência da Guiné-Bissau e Cabo Verde (PAIGC), liderada pelo Amílcar Lopes Cabral que durou cerca de 13 anos, a Guiné-Bissau proclamou a sua independência em 24 de setembro de 1973 em Madina de Boé, sul da Guiné-Bissau e foi reconhecido oficialmente como um país soberano e independente por Portugal em 10 de setembro de 1974.

A república do referido país está dividida administrativamente em oito regiões e um setor autônomo que é a capital, Bissau. As regiões estão por sua vez divididas em setores (36 no total) e estes em seções, compostas por tabancas / aldeias e integra cerca de oitenta ilhas que constituem o Arquipélago dos Bijagós. A superfície total da Guiné-Bissau é de 36.125 km² com uma altitude que atinge a máxima de 300 metros acima do nível do mar. O país está dividido entre savanas e planícies, algumas pantanosas, e predomina o clima tropical.

Após a independência, o país enfrentou o desafio da autonomia Administrativa com séries de dificuldades pois não soube aproveitar os quadros guineenses que trabalhavam no aparelho de administração colonial portuguesa e que obviamente conseguiram adquirir vasta experiência profissional em diferentes áreas, tais como docência, Administração Pública e outros. Estes foram exonerados de suas funções, colocando os combatentes que vieram da luta, que não tinham experiência de trabalhar e gerir a Administração Pública, sendo que esses combatentes poderiam ser úteis em outras funções, assim, o aparelho de Estado acabou sendo ocupado pela maioria analfabeta militar. Deste modo, a insuficiência dos quadros técnicos experientes na Administração Pública e nas empresas estatais criava uma série de dificuldades no âmbito do planejamento das políticas públicas e na gestão eficiente das empresas estatais. (SUCUMA, 2012)

O pequeno país costeiro do Oeste Africano tem sido assolado pela instabilidade política-governamental desde meados da sua independência até o presente momento, as legislações presidências (da era do monopartidarismo até a democracia - multipartidarismo) foram marcadas por uma série de golpes de Estado, guerras civis, quedas de governos, assassinatos, etc. Esta realidade obviamente contribui muito para o retrocesso do país, muitos projetos políticos nacionais ou até mesmo internacionais que seriam benéficos ao país acabam sendo abandonados.

A sede pelo Poder infelizmente sobrepõe a vontade de desenvolver o país e melhorar a condição de vida do povo, em consequência disso temos uma Administração Pública fragilizada com situações precárias de alguns ministérios, a exemplo do ministério da educação que quase todo ano enfrenta greves nas escolas públicas e ministério da saúde com faltas de equipamentos necessários nos hospitais, essas situações nos remetem a deduzir que a Administração pública carece de agentes à altura do tamanho desafio que o país enfrenta, sobretudo quando se tem indícios de que muitos estão aí não pelo mérito próprio, mas sim, pelo favoritismo. São visíveis os atos de corrupção, patrimonialismo, nepotismo, dentre outras criminalidades, sendo que, o que o país mais necessita é de pessoas capazes e competentes para alavancá-lo. As consequentes crises no país contribuem no fracasso das instituições públicas mesmo com grande potencialidade que o país comporta para se emergir, pois diferentemente da época da independência, hoje em dia a Guiné-Bissau tem muitos quadros, técnicos, licenciados, graduados, mestrados e doutores que estão preparados para enfrentar o desafio e só precisam de oportunidades para assumirem os espaços por direito e mérito.

Dito isso, pontua-se que infelizmente a falta de atenção do Estado às pessoas capazes ainda se verifica no país, pois vê-se raramente a aplicabilidade do concurso público, sendo um dos melhores métodos de recrutar funcionários capacitados para exercer uma determinada função pública.

3.2 A Administração Pública

Antes de trazer uma abordagem sobre a Administração Pública, vamos primeiramente explorar a noção do Estado, já que a anteriormente referida é o aparelho de Estado e decorre em função deste. E como bem frisa Hely Lopes Meirelles (1994, p.55) citado por Da Silva (2017, p.3) “o estudo da Administração Pública em geral, compreendendo a sua estrutura e suas atividades, deve partir do conceito de Estado, sobre o qual repousa toda a concepção moderna de organização e funcionamento dos serviços públicos a serem prestados aos administrados”. Nessa

perspectiva, José dos Santos Carvalho Filho (2015) esclarece que “diversos são os sentidos do termo “estado”, e isso porque diversos podem ser os ângulos em que pode ser focado. ”

Etimologicamente, a palavra “estado” originária do latim “*status*” significa posição e ordem. Essa posição e ordem de acordo com Da Silva Júnior (2009) transmite a ideia de manifestação de poder, ou seja, uma forma de sociedade organizada politicamente. Nesta lógica, Carvalho Filho (2015) complementa que “no sentido, porém, de sociedade política permanente, a denominação “Estado” surge pela primeira vez no século XVI na obra *O Príncipe*, de Maquiavel, indicando, no entanto, as comunidades formadas pelas cidades-estados. ”

Para tanto, Carvalho Filho (2015) conceitua o Estado como “ente personalizado”, apresentando-se não apenas exteriormente, nas relações internacionais, como internamente, neste caso como pessoa jurídica de direito público, capaz de adquirir direitos e contrair obrigações na ordem jurídica.

O Estado, no entanto, é constituído de três elementos originários e indissociáveis: Povo, Território e Governo soberano. Povo é o componente humano do Estado; Território, a sua base física; Governo soberano, o elemento condutor do Estado, indivisível e incontrastável que detém e exerce o poder absoluto de autodeterminação e auto-organização emanado do Povo. (MEIRELLES; BURLE FILHO & BURLE, 2016)

No que concerne a sua soberania, o Estado apresenta e manifesta suas vontades através dos denominados Poderes de Estado. Por conseguinte, de acordo com Meirelles; Burle Filho & Burle (2016), “os Poderes de Estado, na clássica tripartição de Montesquieu, até hoje adotada nos Estados de Direito, são o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, independentes e harmônicos entre si e com suas funções reciprocamente indelegáveis”. Assim, a função primordial do Poder Legislativo é a elaboração da lei (função normativa); já o Poder executivo tem como função primordial a conversão da lei em ato individual e concreto (função administrativa); e o Poder Judiciário tem a função primordial de aplicar coativamente a lei aos litigantes (função judicial). (MEIRELLES; BURLE FILHO & BURLE, 2016)

Entretanto, o Estado pode ser entendido como um conjunto de instituições públicas que cria normas e regras que regulamentam a vida na sociedade em um determinado território e utiliza-se da administração pública para efetivar suas ações de forma direta ou indireta. Por isso, é importante o destaque para a definição ou compreensão da Administração Pública.

Dito isto, de acordo com Remí Eleotério De Souza (2010) “a história da administração, iniciou-se na Suméria por volta do ano 5.000 a.C. quando os antigos sumerianos procuravam melhorar a maneira de resolver seus problemas práticos, exercitando assim a arte de administrar.”

Assim, em sentido lato, administrar é gerir interesses, segundo a lei, a moral e a finalidade dos bens entregues à guarda e conservação alheia. A Administração Pública é, portanto, a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade, segundo preceitos de Direito e da moral, visando o bem comum. (MEIRELES, 2003 apud CARVALHO, 2015).

Nesta mesma linha de pensamento, Bobbio, Matteucci e Pasquino (1986, p. 10) apud Junquillo (2010), mostram que, de forma mais ampla, “[...] a expressão Administração Pública designa o conjunto das atividades diretamente destinadas à execução concreta das tarefas ou incumbências consideradas de interesse público ou comum, numa coletividade ou organização estatal” .

Baseando-se na concepção do Augustinho Vicente Paludo (2018), o termo Administração é utilizado tanto para designar funções de planejamento e direção, como para designar as atividades de execução. Deste modo, ainda nos pensamentos dele, o administrador é o profissional (agente público) que atua nas organizações e exerce as funções de planejar, organizar, dirigir, coordenar e controlar.

Dada a amplitude e complexidade da Administração Pública, declara-se que não é fácil definir o seu conceito. Por isso, Meirelles sugere que seja distinguida também graficamente a expressão administração pública da expressão Administração Pública. Carvalho Filho (2015) explica que uma das razões para o fato é a extensa gama de tarefas e atividades que compõem o objetivo do Estado. Outra é o próprio número de órgãos e agentes públicos incumbidos de sua execução. Exatamente por isso é que, para melhor precisar o sentido da expressão, convém dividi-lo sob a ótica dos executores da atividade pública, de um lado, e da própria atividade, de outro. Ou seja, uma expressão é usada quando se refere a entidades e órgãos administrativos e outra bem diferente quando se faz alusão às funções ou atividades administrativas.

Assim, se procurarmos no dicionário o significado do verbo “administrar”, independentemente do sentido da palavra no âmbito Estatal, veremos que é um verbo que indica “gerir”, “zelar”, enfim uma ação dinâmica de supervisão. E o adjetivo “pública” pode significar não só algo ligado ao Poder Público, como também à coletividade ou ao público em geral.

No entanto, no que se refere ao duplo sentido da expressão, Carvalho Filho (2015) baseando de uma certa forma na concepção do Meirelles, nos explica de uma maneira mais detalhada que, no sentido objetivo ou material – que deve ser grafada com iniciais minúsculas: administração pública – “consiste na própria atividade administrativa exercida pelo Estado por seus órgãos e agentes, caracterizando, assim, a *função administrativa* ou a atividade administrativa típica. ”

Deste modo, trata-se da própria gestão dos interesses públicos executada pelo Estado, seja através da prestação de serviços públicos, seja por sua organização interna, ou ainda pela intervenção no campo privado, e quando necessário até de forma restritiva (poder de polícia). Seja qual for a hipótese da administração da coisa pública (*res publica*), é inafastável a conclusão de que a destinatária última dessa gestão há de ser a própria sociedade, ainda que a atividade beneficie, de forma imediata, o Estado. É que não se pode conceber o destino da função pública que não seja voltado aos indivíduos, com vistas a sua proteção, segurança e bem-estar. (CARVALHO FILHO, 2015)

E quanto ao sentido subjetivo ou orgânico da expressão que aqui se trata, o Carvalho Filho (2015) explica que pode ser entendido como “o conjunto de agentes, órgãos e pessoas jurídicas que tenham a incumbência de executar as atividades administrativas”, ou seja, é a própria organização pública no seu todo. No entanto, o que se considera aqui é o *sujeito* da função administrativa, ou seja, quem a exerce de fato. Então, para diferenciar esse sentido da noção anterior, deve a expressão conter as iniciais maiúsculas: Administração Pública.

Sob esse ângulo, o autor supracitado chama muita atenção para não confundir o sentido subjetivo da expressão Administração Pública com nenhum dos Poderes estruturais do Estado, sobretudo o Poder Executivo, já que a este é atribuída usualmente a função administrativa. O autor realça essa chamada de atenção, explicando que, para a perfeita noção da extensão da expressão Administração Pública em sentido subjetivo é necessário pôr em relevo a ‘função administrativa em si’, e não o Poder em que ela é exercida. Embora seja o Poder Executivo o administrador por excelência, nos Poderes Legislativo e Judiciário há numerosas tarefas que constituem atividade administrativa (tratando assim das suas funções atípicas), como é o caso, por exemplo, das que se referem à organização interna dos seus serviços e dos seus servidores. Desse modo, todos os órgãos e agentes que, em qualquer desses Poderes, estejam exercendo função administrativa, serão integrantes da Administração Pública.

No tocante aos sentidos da expressão Administração Pública, vale a pena ressaltar também que, existe Administração Pública direta e indireta que são fundamentadas pelos seus princípios, isso significa dizer que, toda a atividade administrativa (sentido objetivo) ou toda ação dos órgãos e agentes da Administração Pública (sentido subjetivo) deve ser baseada nos princípios que os regem. No entanto, para o aprofundamento do assunto que trata das funções administrativas, frisa-se que se tem em consideração o sentido ‘subjetivo’, porque a análise do tema envolve basicamente o conjunto de órgãos de que se vale o Estado para atingir os desejados fins. É, portanto, o Estado-sujeito, o Estado-pessoa que será abordado como Administração Direta e Indireta.

➤ A **Administração Direta** é o conjunto de órgãos que integram as pessoas federativas, responsáveis pelo desempenho das atividades administrativas de forma centralizada (aquela exercida pelo Estado diretamente) das atividades administrativas do Estado. Em outras palavras, significa que *“a Administração Pública é, ao mesmo tempo, a titular e a executora do serviço público”*. (MADEIRA, 2001 apud CARVALHO, 2015)

➤ Por outro lado, a **Administração Indireta** do Estado é o conjunto de pessoas administrativas que, vinculadas à respectiva Administração Direta, têm o objetivo de desempenhar as atividades administrativas de forma descentralizada.

Ana Paula Carvalho (2017), na sua obra intitulada ‘A Administração Pública no ordenamento jurídico, constitucional e legal da Guiné-Bissau’ declara que, a constituição da República deste país “não consagra a administração indireta do Estado, apesar de ela existir na realidade guineense. Consagra-se apenas a Administração Central, referida, e a local, periférica e automática”. A autora ainda complementa que apesar disso, existe uma Lei das Bases Gerais das empresas de capitais públicos, que permite afirmar que, na realidade, existe na Guiné-Bissau, uma Administração Pública tripartida, ou seja, a central ou direta, indireta e autónoma. É de salientar no entanto que, realmente a Carta Magna do país em estudo necessita de reforma, uma vez que ela carece de consagração da regulamentação da Administração Pública do país de forma geral e detalhada como confirma a indignação da autora acima referida “é inaceitável que, desde logo, o dirigente máximo da Administração Pública não tenha uma Lei que o regulamente de forma atual, adequada à realidade que apresente a sua organização coincidente com o que existe efetivamente, que determine as competências que cabem a cada ministério, que regule as relações entre os diversos membros do Governo e dos serviços pendentes.”

É importante realçar que, a atividade administrativa sempre existiu, desde os primórdios de nossa humanidade, e se efetiva por exemplo, quando, em uma associação, há um grupo de pessoas comandadas por alguém que as governa, apoiado ou não, de forma eventual, por um quadro administrativo. A simples existência de um governante – chefe de família, presidente de um clube de futebol, presidente de uma empresa comercial – cuja ação administrativa seja zelar pela ordem interna, ou governo do grupo, garante a existência de uma associação (PRATES, 2004 apud JUNQUILHO, 2010). Diferentemente do que se conhece hoje por Administração Pública fenômeno típico do Estado Moderno, nascido a partir de meados do século XV, que ao longo da sua existência até os dias atuais assume configurações distintas, houve uma época em que os governantes não separavam o bem público do bem privado e com o passar do tempo a forma de governar foi mudando e nos dias atuais é realizado a separação do que é público, de domínio estatal e coletivo, daquilo que é de propriedade privada ou pelo menos é o que a lei determina. Assim, vejamos as diferentes estruturas administrativas ao longo da existência da Administração pública:

De acordo com Carlos Xavier (2018), existem três formas/modelos sob as quais as estruturas administrativas são administradas ao longo do tempo: o patrimonialismo, o burocrático e o gerencialismo.

- **O patrimonialismo** é o modelo da administração em que o monarca exercia o domínio sobre os bens públicos e particulares sem qualquer preocupação de prestar contas à sociedade. Este modelo de administração, típico dos estados absolutistas europeus, na opinião do Schlickmann (2015), “tinha como principal característica a não distinção entre o que era bem público e o que era bem privado”. Em outros termos, a *res pública* (coisa do povo) se confundia com a *res principis* (coisa do príncipe), no entanto, tudo que pertencia ao Estado pertencia ao detentor do poder.

No dizer de Matias-Pereira (2008) apud Junquilha (2010), essa configuração patrimonial perdurou até a derrocada do Estado absolutista monárquico, em meados do século XVIII, caracterizado, principalmente, pela não separação entre os patrimônios pessoais do monarca e o público, pois todos os aparelhamentos estatais eram tomados como algo extensivo ao seu poder. O Estado absolutista é aquele no qual o poder está centralizado na figura do monarca, sendo sua delegação de caráter perpétuo e legitimado pelo direito divino. Não há limites formais para o governante exercer o poder, além das crenças em usos e costumes, e contar ainda com a existência

de um quadro administrativo. O Estado Absolutista é a primeira forma de manifestação do Estado Moderno, tendo perdurado a partir da metade do século XV até meados do século XVIII.

No olhar de Sorj (2006) apud Mendes & Magrini (2018), o patrimonialismo representa a primeira causa dos problemas sociais, na medida em que acomete valores como justiça, igualdade e convivência democrática. Mendes & Magrini (2018) justificam essa afirmação mostrando a consequência disso, quando reproduzido por meio de ações de desigualdade e impunidade, considerando a capacidade de regulação e fiscalização por parte do Estado, como também a oferta de serviços sociais que assegurem para a população minimamente condições de vida e inserção no sistema produtivo.

Por se tratar de um modelo de administração dominador, os governantes dessa época apropriavam-se do aparelho Estatal, como confirma o Junquillo (2010) “todos os cargos de governo que constituem suas estruturas administrativas estão sob o domínio pessoal (comunidade doméstica) de um soberano. Para fazer parte dessa comunidade doméstica, o recrutamento de servidores começou a ser dado por meio de relações de confiança e obediência estreita a um senhor”. Esses tipos de governantes ainda perduram na sociedade Bissau Guineense, são os que quando eleitos, concedem “favores” aos seus eleitores, como emprego, casas e entre outros, em troca da garantia do voto no período da eleição; os que quando eleitos colocam seus familiares para trabalharem na função pública pelo simples fato de estarem no poder; são os que tiram proveito do poder que detém em mãos e desviam os focos de suas ações, deixando de lado o bem estar da coletividade, que é ou deveria ser o principal objetivo do Estado.

Assim, Junquillo (2010) citando o Matias-Pereira (2008) complementa que na Administração Pública Patrimonialista o aparelho de Estado atua como uma extensão do poder do monarca. Os servidores públicos possuem *status* de nobreza real, e os cargos funcionam como recompensas, o que gera nepotismo. Tudo isso contribui para a prática da corrupção e do controle do órgão público por parte dos soberanos.

Como podemos perceber no que diz o parágrafo anterior, o nepotismo é uma das práticas do patrimonialismo e na concepção do Emerson Garcia (2010), etimologicamente nepotismo “deriva do latim *nepos*, *nepotis*, significando, respectivamente, neto, sobrinho”. Ainda segundo esse autor, “*nepos* também indica os descendentes, a posteridade, podendo ser igualmente utilizado no sentido de dissipador, pródigo, perdulário e devasso”.

Entretanto, o termo nepotismo, veio desde a antiguidade e conseqüentemente a sua prática. Emerson Garcia (2010) demonstra que a divulgação do vocábulo (ao qual foi acrescido o sufixo ismo), no sentido hoje difundido em todo o mundo, em muito se deve aos pontífices da Igreja Católica. Alguns papas tinham por hábito conceder cargos, dádivas e favores aos seus parentes mais próximos, terminando por melhorar os elementos intrínsecos ao nepotismo, que, nos dias atuais, passou a ser associado à conduta dos agentes públicos que abusivamente fazem tais concessões aos seus familiares.

- **O modelo burocrático** foi o modelo que substituiu o patrimonialismo, e na concepção de Prates (2014), este modelo surgiu com intuito de coibir o excesso de patrimonialismo e aumentar a eficiência organizacional, baseado na lógica do modelo racional-legal, ou seja, deve funcionar com base em normas, leis e regulamentos, independentemente das vontades pessoais dos agentes. E entre as principais características deste modelo estão o profissionalismo, a impessoalidade e o formalismo, em outras palavras, tudo que faltava no modelo anterior.

O que diferencia este modelo do anterior é a ideia de separação por parte do detentor do poder daquilo que é público em relação ao que é privado. Ou seja, parte-se do pressuposto que aquele que detém o poder não é dono dos bens públicos, e sim, responsável legal por eles. Assim, um presidente quando assume o poder não vira dono dos bens do Estado, continua dono de seus próprios bens e o que é do Estado permanece como tal. (SCHLICKMANN, 2016)

Todavia, o modelo burocrático acabou por não funcionar, pois se desenvolveu em condições muito diferentes das de hoje, numa sociedade de ritmo mais lento, quando as mudanças ocorriam com menor rapidez. Assim, na sua época, os governos burocráticos foram capazes de grandes realizações, mas ao longo do tempo se afastaram de sua missão, tornando-se inchados, ineficientes, funcionando com desperdício. (PINCHOT; PINCHOT, 1993 apud DE SOUZA, 2010).

- **O gerencialismo** surgiu depois da disfunção do modelo burocrático (que hoje é entendido como excesso de papelada, morosidade e pouco eficiente), pois este focava mais em procedimentos e a missão básica de servir a sociedade acabou sendo perdida. Este modelo emergiu com o foco do controle voltado para os resultados. (PRATES, 2014)

A eficiência, segundo o autor supracitado, faz parte do gerencialismo, embora não seja inovação deste modelo. O gerencialismo inovou ao aumentar a preocupação com os conceitos de eficácia e efetividade. E algumas características deste atual modelo de administração são:

Accountability (prestação de contas dos governantes sobre o seu próprio desempenho); transparência; participação popular/control social; criação de regimes temporários de emprego; flexibilidade do direito administrativo; competição administrativa. (PRATES, 2014)

Entretanto, como podemos perceber a Administração Pública vem evoluindo com o passar do tempo, entre erros e acertos a forma de administrar a máquina pública tende a buscar a melhoria, pois a tarefa fundamental do Estado é satisfazer as necessidades coletivas da sua comunidade, para isso, a Administração Pública tem seus princípios que regem suas ações. Na legislação da Guiné Bissau, esses princípios estão consagrados no Código do Procedimento da Administração Pública, concretamente nos títulos II e IV do capítulo II denominado “âmbito subjetivo e objetivo” a onde distingue-se duas vertentes dos princípios gerais da organização administrativa: os princípios da Administração Pública em sentido material ou substantivo que estabelecem a forma como deve atuar a Administração Pública no exercício da função administrativa; e, os princípios da Administração Pública em sentido orgânico ou subjetivo que permitem delinear a forma como devem decorrer as relações entre os sujeitos administrativos.

❖ Assim, os princípios gerais da atividade administrativa em sentido material ou substantivo no referido código, se encontram no título II denominado "princípios gerais da atividade administrativa", nos artigos 4º ao 14º, e, no entanto, elencamos e desenvolvemos os seguintes princípios, com base no Código do Procedimento da Administração Pública:

❖ **Princípio da legalidade**

Os órgãos administrativos devem sujeitar-se a todos os princípios e regras do ordenamento jurídico, exercendo as suas competências com base nas normas aplicáveis e no âmbito dos limites por estes determinados.

A atividade administrativa realizada em estado de necessidade é juridicamente legítima, desde que os seus efeitos não possam ter sido alcançados de outro modo, sem prejuízo do dever de indemnização que eventualmente dela resulte.

❖ **Princípio da prossecução do interesse público**

Os órgãos administrativos devem prosseguir o interesse público, atuando em conformidade com os fins normativamente estabelecidos para o exercício da função administrativa.

Princípio da proteção dos direitos e interesses dos particulares: Os órgãos administrativos devem respeitar, no exercício da sua atividade, os direitos e interesses legalmente protegidos dos particulares.

❖ **Princípio da igualdade**

Os órgãos administrativos devem tratar de forma idêntica situações iguais e de forma diferenciada situações desiguais, devendo haver, para este último caso, justificção material e fundamento normativo.

❖ **Princípio da proporcionalidade**

Os órgãos administrativos devem agir, e especificamente nas suas relações com os particulares, através de meios adequados, necessários e equilibrados relativamente aos objetivos a realizar.

❖ **Princípio da imparcialidade**

Os órgãos administrativos devem atuar de forma a incorporar todos e apenas os fatos e interesses que objetivamente sejam passíveis de serem considerados relevantes para essa atuação.

❖ **Princípio da boa fé**

Os órgãos administrativos devem relacionar-se com os particulares, em qualquer fase ou forma da sua atividade, de acordo com as normas de boa fé, garantindo a tutela da confiança gerada pela sua atuação, bem como a valoração essencial dos aspectos materiais das relações jurídicas.

❖ **Princípio da justiça**

Os órgãos administrativos devem agir de forma justa, nomeadamente através da adoção de processos de decisão não arbitrários e que conduzam a resultados equitativos e equilibrados.

❖ **Princípio da colaboração com os particulares**

Os órgãos administrativos devem colaborar com os particulares com vista a favorecer e a estimular a sua intervenção no exercício da função administrativa, designadamente através da prestação das informações solicitadas e do apoio e da promoção das suas iniciativas e sugestões.

❖ **Princípio da gratuidade**

Os atos em que se materializa a atividade administrativa são gratuitos para os particulares, exceto nos casos em que normas especiais imponham o pagamento de taxas ou de despesas de natureza similar.

Nos casos de comprovada insuficiência económica e nos termos das normas aplicáveis, os órgãos administrativos podem isentar os particulares, total ou parcialmente, dos pagamentos que possam ser devidos.

❖ **Princípio da decisão**

Os órgãos administrativos têm o dever de se pronunciar, nos devidos termos procedimentais, sobre todos os assuntos da sua competência que lhes sejam apresentados pelos particulares.

Não existe o dever de decisão quando, há menos de dois anos contados da data da apresentação do requerimento, o órgão competente tenha praticado um ato administrativo sobre o mesmo pedido formulado pelo mesmo particular e com fundamentos similares.

❖ Já os princípios gerais da atividade administrativa em sentido orgânico ou subjetivo, estão consagrados no título IV denominado “procedimento administrativo” na sua sessão I que trata de “princípios gerais do procedimento” nos artigos 44º ao 49º do Código do Procedimento Administrativo, que de acordo com o mesmo são os seguintes:

❖ **Princípio da Legalidade Procedimental**

No decurso do procedimento, o órgão instrutor pode praticar quaisquer atos instrutórios relevantes para o seu objeto, desde que dentro dos limites estabelecidos pelos princípios e regras aplicáveis.

❖ **Princípio do Inquisitório**

O órgão instrutor deve oficiosamente conduzir e organizar a instrução, definir o respectivo conteúdo nos termos das normas aplicáveis e promover a captação de informação instrutória e a produção de provas.

❖ **Princípio da não Sujeição ao Pedido**

Os órgãos administrativos, no decurso do procedimento e na sua resolução, podem decidir coisa diferente ou mais ampla do que a pedida, quando o interesse público assim o exigir.

❖ **Princípio da Celeridade**

No decurso do procedimento, o órgão instrutor, tal como os órgãos administrativos e os interessados, devem atuar de forma rápida e eficaz.

O órgão instrutor deve recusar a realização dos atos instrutórios solicitados pelos interessados que tenham objetivos essencialmente dilatórios.

❖ **Princípio do Contraditório**

Os interessados no procedimento podem intervir e manifestar-se relativamente à recolha e apresentação de informação instrutória relevante para a decisão, devendo ser-lhes concedidas, em paralelo à atividade do órgão instrutor, as adequadas oportunidades para o fazer.

❖ **Princípio da Participação**

O órgão instrutor deve assegurar que os interessados no procedimento sejam ouvidos sobre o objeto do mesmo, nomeadamente através da audiência de interessados.

3.3 O Concurso Público

O modo de recrutamento mediante concurso público tem suas origens na França de Napoleão Bonaparte. No que tange ao momento histórico então reinante, Canotilho (1998) apud Sousa (2011) pontuou que o Código Civil Napoleônico trazia consigo a semente do princípio da isonomia (princípio esse que determina um equânime tratamento aos cidadãos), posto que afirmava desde já o princípio da igualdade nas relações jurídicas civis e que essa tendência teria então influência fundamental sobre a legislação administrativa a ser produzida.

Ressalta-se que, muito antes do surgimento do concurso público na gestão governamental existiam outras formas de recrutamento do pessoal para função pública no mundo, os entes estatais cuidaram desde antiguidade de encontrar o mais perfeito dos critérios de recrutamento dos recursos humanos para ocupação dos cargos públicos, assim, considera-se relevante abordar sob o aspecto cronológico, a evolução ao longo da história do processo de admissão e/ou contratação de pessoal para desempenhar função estatal em cargos e empregos públicos.

Para isso, Alice Ribeiro De Sousa (2011) cita Márcio Barbosa Maia (2007) acompanhando a ideia de José Cretella Júnior, que explica que desde a Antiguidade até os tempos atuais o administrador foi capaz de conceber diversas espécies de recrutamento, merecendo destaque o sorteio, a compra e venda, a herança, o arrendamento, a livre nomeação absoluta e relativa, a eleição e, finalmente o concurso.

O sorteio se baseava na sorte como o próprio nome já indica, prosseguia em uma escolha entre diversos nomes, amparada por critérios baseados exclusivamente no acaso. Ocupou lugar de destaque entre os modos de seleção empregados na Antiguidade, especialmente na Grécia

para a escolha daqueles que exerceram cargos públicos de natureza política. Para os cargos públicos efetivos a sua aplicação foi bem limitada. Nesta época, os governadores acreditavam que, com essa forma de recrutamento era possível identificar nuances de inspiração divina, como uma modalidade de juízo de Deus para a seleção aos cargos públicos. (SOUSA, 2011)

Ainda sobre o recrutamento por meio de sorteio, vamos acompanhar a lição de Irene Patrícia Nohara citada por Maurício Sales da Silva (2014,p.14):

Como os gregos conferiam elevado valor à noção de isonomia, o sorteio foi considerado a forma mais justa de distribuição de encargos estatais, uma vez que assim todos os cidadãos seriam, de fato, tratados igualmente. Houve também na Grécia Antiga a preocupação em remunerar aqueles que desempenham cargos públicos sorteados, para que os menos abastados pudessem suportar os ônus decorrentes das atribuições recebidas.

Com efeito, este modelo acabou por ser abandonado pelo fato de não permitir uma avaliação de capacidade prévia e de modo objetivo, das pessoas escolhidas para ocupar o cargo.

No que diz respeito ao segundo modelo na história de recrutamento para função pública que foi a compra e venda de cargos públicos, relata-se que:

O sistema de compra e venda de cargos públicos foi implantado na França, a partir de Carlos VII, e tornou-se definitivo no reinado de Francisco I, em face da criação do escritório de vendas eventuais, em 1529. Tal sistema, que transformou o cargo público em mero objeto de valor econômico, suscetível até de transmissão hereditária, assegurava os postos públicos aos mais ricos e não aos mais capazes, comprometendo a eficiência dos serviços públicos da realeza. (MAIA; QUEIROZ apud DA SILVA, 2014, P.15)

Entendendo o propósito dos governantes nesta época nos remete a ter uma visão mais clara do modelo de administração patrimonialista, pois obviamente, os governantes eram os ‘donos da coisa pública’ e se sentiam no direito de fazer o que bem entendiam, como enfatiza Rita Tourinho citada por Maurício Sales da Silva (2014, p.14) “[...] na Idade Média ocorreu a compra e venda de cargos públicos de natureza administrativa, quando o Estado, na qualidade de “dono” dos cargos públicos, vendia-os àqueles interessados em ser seus empregados”.

Sobre o terceiro sistema de recrutamento para cargos públicos, a sucessão hereditária, que também surgiu na idade média e se cogita até se surgiu em paralelo (já que a compra e venda era suscetível de transmissão hereditária) ou ainda antes do sistema de compra e venda dos cargos públicos, era um sistema baseado na herança como o próprio nome sugere, “[...] em que as atribuições eram cedidas ou vendidas à uma pessoa, que as transmitia aos seus herdeiros. A herança também se revelou um modo de seleção inadequado. Afinal, [...] nem sempre o filho

estava à altura do pai, apesar do vínculo sanguíneo. ” Machado Júnior (2008) apud Sousa (2011, p.15)

Ainda na idade média foi utilizado o sistema de arrendamento como forma de ingresso no serviço público, sistema esse que de acordo com Maia; Queiroz (2007) apud Sousa (2011, p.16) “consistia em a Administração ceder ao particular a prerrogativa do exercício do cargo público, por prazo determinado e em face de contraprestação pecuniária paga ao erário. ” Esse sistema, no entanto, também não teve sucesso, pois tal como o sistema de compra e venda, este também privilegia os mais ricos e era inacessível aos mais pobres, uma vez que o intuito dos governantes era lucrar.

Quanto ao sistema da livre nomeação absoluta, explica-se que, a indicação de uma pessoa para ocupar determinado cargo público era efetuada por uma autoridade, única e exclusivamente, sem que haja interferência de qualquer outro Poder. Ao passo que no sistema da livre nomeação relativa, se faz o contrário, neste, o ato é complexo, pois, a indicação ao cargo é feita por uma autoridade e aprovada por outra, ou seja, um poder se submete ao outro. (MAIA; QUEIROZ, 2007 apud DA SILVA, 2014)

O sistema da livre nomeação, tanto absoluta quanto relativa, ainda é aplicado no aparelho administrativo e vai depender de cada país, embora o contexto tenha mudado, pois hoje em dia esta modalidade de nomeação é apenas para cargo de confiança.

Relativamente ao sistema de acesso ao cargo público por meio da eleição, os autores Márcio Barbosa Maia e Ronaldo Pinheiro Queiroz (2007) citados por Maurício Sales da Silva (2014, p.16) chamam atenção para não ser confundida com a eleição democrática política:

A eleição, como meio de acesso aos cargos administrativos, que não se confunde com o sistema eleitoral dos parlamentares e Chefes do Poder Executivo, apareceu nos primeiros tempos da Revolução Francesa, quando a radical mudança operada no Estado Francês reclamava, como corretivo imediato aos abusos decorrentes dos sistemas absurdos da Idade Média (venda, herança, arrendamento), a apresentação de um mecanismo seletivo mais justo às teorias da soberania popular. Transplantado da França para os Estados Unidos, o sistema seletivo através da eleição passou a fazer parte integrante do direito público americano, sendo que em grande número de Estados daquele país todos os cargos, inclusive os judicantes, são providos pelo sufrágio.

Este sistema, embora democrático, não demorou muito a revelar-se inadequado, pois o voto também não é um meio propício de avaliar as capacidades intelectuais para exercício de uma atribuição administrativa, e este sistema apresentava vício de corrupção e *lobby*. (MAIA; QUEIROZ, 2007 apud SOUSA, 2011)

Na tentativa de buscar o melhor método de recrutamento para cargos e empregos na função pública e depois das outras terem falhado, surgiu o concurso público pela primeira vez na França como explicado no início deste capítulo, e é considerado até o momento o melhor método de seleção embora não esteja isento de vícios, como frisam Márcio Barbosa e Ronaldo Pinheiro (2007) citados por Maurício Sales da Silva (2014, p. 17)

Realmente, todos os meios de seleção que existem, o concurso público sobressai-se como o melhor processo de recrutamento de agentes públicos e o menos inconveniente, na medida em que não constitui um sistema meramente aleatório como sorteio; não trata o cargo público como objeto mercantil ou sucessão hereditária, como arrendamento, a compra e venda e a herança; não adota com critério de escolha do agente público a valoração puramente discricionária ou de natureza eminentemente política-econômica, como a livre nomeação e a eleição.

Na Guiné-Bissau, portanto, a primeira menção ao concurso público foi em 1994, pelo decreto-lei n° 12/94 que trata do Estatuto do Pessoal da Administração Pública no seu artigo n° 22, parágrafo 2 que diz o seguinte: “o concurso é o processo de recrutamento normal e obrigatória para o pessoal dos cargos da Administração Pública (p.10)”. Em 2012, houve uma reforma administrativa no país, então, a forma de recrutamento do pessoal para cargos e empregos públicos em conformidade com o que o Estatuto prescreve passou a ser regida pelo novo decreto-lei sancionada especificamente para condução da forma de recrutamento na Função Pública, já que o estatuto abrangia a funcionalidade da Administração Pública no seu todo, trata-se do decreto-lei n° 4/2012.

O concurso público pode ser conceituado, na ideia de Bruno (2006) citado por Sousa (2011), como um procedimento prático jurídico para a seleção do futuro melhor servidor, necessário à execução de serviços sob a responsabilidade da Administração Pública. Procedimento este, que visa escolher os mais aptos dentre os candidatos, que estarão à altura da função que irão desempenhar. E a lógica desta forma de seleção de quadros da função pública, é ser justo e dar igual oportunidade a todos os concorrentes.

De modo semelhante, Cármen Lúcia Antunes Rocha (1999) citada por Sousa (2011, p.40-41), mostra que o concurso público “é o processo administrativo pelo qual se avalia o merecimento de candidatos à investidura em cargo ou emprego público, considerando-se as suas características e a qualidade das funções que lhes são inerentes.”

É evidente que ocupar um posto de trabalho na Administração Pública é usufruir de um benefício pessoal que não pode ser estendido a todos os interessados aptos como ressaltam Carlos Ari Sundfeld e Rodrigo Pagani de Souza (2006). Daí a necessidade de um procedimento de

competição entre os interessados, que lhes dê igual oportunidade de acesso ao benefício ofertado. E este procedimento é, justamente, o concurso público.

O concurso público está intimamente ligado aos princípios da Administração Pública, no entanto são aplicáveis ao concurso público, além dos princípios inerentes ao direito administrativo, os princípios próprios do processo seletivo em geral e os princípios específicos para os processos seletivos de acesso à função pública. Destaca-se assim, alguns princípios que norteiam o concurso público previstos primeiramente no artigo n° 22° do Estatuto do Pessoal da Administração Pública da Guiné-Bissau e posteriormente no art. 5° do decreto-lei 4/2012:

1. O concurso obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de candidatura e de igualdade de oportunidade para todos os candidatos.
2. Para respeito dos princípios referidos no número anterior, são garantidos:
 - a) A neutralidade da composição do júri;
 - b) A divulgação atempada dos métodos de seleção, do sistema de classificação final a utilizar, dos programas das provas de conhecimentos e do sistema de classificação final;
 - c) A aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação;
 - d) O direito de recurso.

Pode se dizer que, o concurso público se filia ao princípio da igualdade/isonomia pois quer-se assegurar igual oportunidade a todos, de modo que resulte beneficiado apenas quem, mediante justa competição, demonstre melhor atender às qualificações e demais exigências inerentes ao posto.

O Estado, quando exerce as competências que lhe são impostas pelo ordenamento, necessita valer-se de um quadro de pessoal capaz de exteriorizar vontades e realizar comportamentos que satisfaçam as necessidades da coletividade, conforme explica Raquel Melo Urbano de Carvalho (2010). Neste caso, considera-se que o Estado é o único responsável pela escolha de seus quadros da função administrativa, tanto pela via do concurso público assim como pela via de nomeação (o caso dos cargos de confiança que são isentos do concurso público).

O concurso visa identificar os mais aptos para que, quando nomeados ou contratados, possam servir o público, e não se servir deles, cumprindo assim o propósito do Estado que é servir ao seu povo.

De facto, existem vários mecanismos para comprovar a competência dos candidatos, e é claro que cada país adota o que considera ideal. No caso da Guiné Bissau, o método de seleção para cargos e empregos públicos está prevista no artigo 39° do Estatuto do Pessoal da Administração Pública, que determina a aplicação do concurso de provas e títulos, além do

exame de sanidade, e, de mesmo modo no artigo 19º do decreto-lei nº 4/2012 este no entanto não prescreve o exame de sanidade, assim vejamos:

1. No concurso serão utilizadas, isoladas ou conjuntamente, e com caráter eliminatório, os seguintes métodos de seleção:

a) Provas de conhecimentos;

b) Avaliação curricular.

2. Pode ainda ser utilizado, com caráter complementar, a entrevista.

É importante ressaltar que, para os cargos de confiança não é exigido o concurso público pois são de livre nomeação e exoneração, e como o próprio nome já indica não são cargos abertos à qualquer pessoa, mas sim à quem de confiança do responsável máximo do órgão contratante, e isso se confirma no parágrafo 4 do artigo 22º do Estatuto em questão “o regime previsto no presente artigo não se aplica ao pessoal dirigente” que significa dizer que, aos cargos de diretoria, assessoria e chefia não são aplicados o concurso público, e de mesmo modo no parágrafo 1 do art. 3º do decreto-lei nº 4/2012 que trata das exceções “o recrutamento e seleção de diretores de serviços e outras chefias consta de diploma próprio”.

Selecionar os melhores candidatos, implica selecionar os melhores profissionais, aptos e comprometidos com a função pública. Embora essa teoria não seja totalmente correta, pois nem sempre o melhor candidato é o melhor profissional na medida em que caráter se difere da competência, a pessoa contratada pode ser competente, mas se não tiver caráter não se comprometerá com a sua função e conseqüentemente poderá criar problemas à própria entidade administrativa. Para isso, não basta apenas contratar o pessoal, a administração também tem a responsabilidade de controlar e fiscalizar, prezando assim à um bom funcionamento da Administração Pública.

Sendo assim, o concurso público tem sim um grande impacto na eficiência da função pública, na medida em que não permite a contratação de quem não estiver apto, mas ainda sim, é necessário que a Administração cumpra com seu dever de fiscalizar e controlar para que essa lógica seja totalmente eficaz. A fiscalização é extremamente necessária, nesta ótica Hélder Pires (2018) foi feliz quando afirma que “para a Administração sentir obrigado a cumprir as leis os órgãos fiscalizadores têm que funcionar”, e daí citou: a fiscalização administrativa através dos próprios órgãos da administração, no exercício dos poderes do superior hierárquico, de tutela ou de superintendência, a fiscalização jurisdicional, através dos tribunais e a fiscalização política, através dos órgãos políticos.

3.4 Concurso Público Como Mecanismo De Combate Ao Patrimonialismo Na Função Pública Da Guiné-Bissau

No que tange a Administração Pública guineense, que teve sua primeira Constituição em 1973, e visava sobretudo: afirmar a independência do Estado e organizar o poder político para o novo Estado. É regida até a data presente pela constituição de 1996 e conta com alguns decretos-leis que complementam a Carta Magna.

Segundo Carvalho (2017), o texto constitucional em vigor na Guiné-Bissau cumpre analisar a data de 1984, com sucessivas alterações que tiveram lugar em 1991, 1993, 1995, e 1996. A mesma autora afirma que, a lei magna do país considera-se um pouco deficiente tendo algumas lacunas que precisam ser preenchidas, pois, nesta Constituição faltam ainda diversas normas e sobretudo princípios sobre funcionamento e atividade administrativa e uma carência grave em matéria de garantias dos administrados. Confere-se que realmente a atual constituição de 1996 não aborda sobre os princípios da atividade administrativa em nenhum dos seus artigos, porém, em 2011 foi promulgado o Código do Procedimento da Administração Pública ao qual no seu título II, artigos 4º ao 14º trata do tal, como está ilustrado no capítulo II deste trabalho.

A Guiné-Bissau é uma República com sistema semipresidencialista de governo, e a forma unitária de Estado. É um país democrático como confirma o artigo 3º da constituição da República vigente: “A República da Guiné-Bissau é um Estado de democracia constitucionalmente instituída, fundado na unidade nacional e na efetiva participação popular no desempenho, controlo e direção das atividades públicas, e orientada para a construção de uma sociedade livre e justa”. (GUINÉ-BISSAU: CONSTITUIÇÃO, 1996)

Neste sistema semipresidencialista vigente, o Presidente da República e o Primeiro Ministro são eleitos pelo sufrágio universal e possuem poderes efetivos, ou seja, poder próprio, mas, apesar de ambos serem eleitos, o Presidente tem mais poderes e pode demitir o primeiro ministro e dissolver o parlamento em caso de grave crise política. (CARVALHO, 2017)

Os poderes do Estado da Guiné-Bissau estão divididos em três poderes (funções): Poder Executivo, Legislativo e Judiciário. O Poder Executivo é investido no Presidente da República e Governo que depende da confiança do parlamento – chefiado por um primeiro Ministro. O Poder Legislativo está investido na Assembleia Nacional Popular. E, por fim, o Poder Judiciário está a cargo dos Tribunais, em suas diferentes instâncias, e Ministério Público.

No entanto, o órgão responsável para dirigir a Administração Pública guineense é o governo, como afirma a *alínea a)* do artigo 100º da Constituição da República “compete ao Governo dirigir a Administração Pública, coordenando e controlando a atividade dos ministérios

e dos demais organismos centrais da Administração e os do poder local”. (GUINÉ-BISSAU: CONSTITUIÇÃO, 1996)

Ressalta-se que o sistema Administrativo Guineense é ainda deficitário e enfrenta séries de problemas, é evidente que existem várias leis e decretos caducados que não se encaixam mais no contexto atual e obviamente necessitam de reforma e melhoramento, sobretudo a Carta Magna, e além disso, os documentos legais também se encontram dispersos como afirma Nora e Carvalho (2007, p.5) “as normas do Direito Administrativo guineense encontram-se dispersas em vários diplomas legais, alguns dos quais tiveram origem no tempo da administração portuguesa sem terem sido posteriormente revogados pelo legislador guineense”.

No que diz respeito a forma de contratação para cargos e empregos públicos na Guiné-Bissau enfatiza-se que, foi prescrevida primeiramente no decreto-lei n° 12-A/94 do Estatuto do Pessoal da Administração Pública, como confere o artigo 1° do referido Estatuto, capítulo I, parágrafo 1, no que se refere ao âmbito da aplicação “O presente Estatuto aplica-se aos funcionários e agentes da Administração Central e Local”, ao qual no parágrafo 2 do mesmo capítulo nos mostra que o “Estatuto é igualmente aplicado aos trabalhadores dos Institutos Públicos que revistam a natureza de serviços personalizados, sem prejuízo de, através de decreto que define a sua organização e funcionamento, se introduzirem as adaptações necessárias”, no entanto, em 2012 após a reforma Administrativa o decreto-lei n° 4/2012 foi destinada especificamente ao regimento da forma de recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da Administração Pública, claro que com base no que o Estatuto prescreve.

Deste modo, como o foco do nosso trabalho é o concurso público, analisamos detalhadamente com base no decreto-lei n° 4/2012 (já que este decreto trata especificamente do nosso assunto estudado) as diferentes etapas deste processo, desde as fases de recrutamento ao provimento do cargo ou emprego público.

Para tanto, o conceito do recrutamento do pessoal é abordado no parágrafo 1 do artigo 4° ao qual, “consiste no conjunto de operações tendentes à satisfação das necessidades de pessoal dos serviços e organismos da Administração Pública, bem como à satisfação das expectativas profissionais dos seus funcionários e agentes, criando condições para o acesso no próprio serviço ou organismo ou em serviço ou organismo diferente”.

A seleção do pessoal é a fase que se segue após o recrutamento, no entanto, conforme o parágrafo 2 do artigo acima referido “a seleção do pessoal consiste no conjunto de operações que, enquadradas no processo de recrutamento e mediante a utilização de métodos e técnicas

adequadas, permitem avaliar e classificar os candidatos segundo as aptidões e capacidades indispensáveis para o exercício das tarefas e responsabilidades de determinada função”.

Dito isto, ressalta-se que o método de seleção por via de concurso público obedece aos princípios gerais dispostos no artigo 5º deste mesmo decreto lei nº 4/2012 como mencionado na terceira parte do nosso referencial teórico, e aos princípios particulares de cada edital em específico. Assim, com base no artigo 6º pontuamos que:

1. O concurso público pode classificar-se quanto à origem dos candidatos, em concurso externo ou interno; consoante seja aberto à todos os indivíduos ou apenas aberto a funcionários ou agentes que, a qualquer título, exerçam, funções correspondentes a necessidades permanentes há mais de um ano nos serviços e organismos referidos no nº 1 do artigo 2º.

2. O concurso pode classificar-se, quanto à natureza das vagas, em concurso de ingresso ou de acesso, consoante vise o procedimento de lugares das categorias de base ou o preenchimento das categorias intermédias e de topo das respetivas carreiras.

3. Considera-se incluído no âmbito subjetivo dos concursos internos de ingresso o pessoal vinculado por contrato administrativo de provimento.

4. O concurso interno de acesso pode revestir as seguintes modalidades:

a) Concurso interno de acesso geral quando aberto a todos os funcionários independentemente do serviço ou organismo a que pertencem;

b) Concurso interno de acesso limitado quando se destina apenas a funcionários pertencentes ao serviço ou quadro único para o qual é aberto o concurso;

c) Concurso interno de acesso misto quando se preveja duas cotas destinadas, respectivamente, a funcionários pertencentes ao serviço ou quadro único para o qual o concurso é aberto e a funcionários que a ele não pertençam.

Logo, os concursos internos se subdividem em: interno geral, isto é, quando aberto à todos os funcionários, independente do serviço ou organismo a que pertençam, e quando a natureza das vagas for de ingresso, só poderão candidatar-se os agentes que desempenhem funções em regime de tempo completo, que estejam sujeitos à disciplina, hierarquia, ao horário de respectivo serviço e que possuem mais de três anos de serviço ininterrupto; e em interno condicionado quando, por decisão da entidade competente para prover a abertura de concurso de acesso, estes forem circunscritos a funcionários do serviço ou organismo para o qual é aberto.

Já o concurso externo, é aberto a todos os indivíduos, independentemente de estarem ou não vinculados à Administração Pública, sendo assim, podemos deduzir que no edital desta

modalidade de concurso, a experiência profissional não terá caráter eliminatória, dando assim oportunidade aos que nunca tiveram acesso ao mercado de emprego público, o caso dos recém-formados.

O recrutamento por meio do concurso conta com presença de júri que tem a responsabilidade por lei de fazer com que o processo seja justo e transparente, o artigo 12º do decreto-lei nº 4/2012 declara que o júri é composto por um presidente e dois ou quatro vogais efetivos, devendo constar do despacho que autoriza a respectiva abertura, e que nenhum dos membros de júri pode ter categoria inferior à categoria para que é aberto o concurso, exceto no caso de exercerem cargos de dirigentes. Os membros do júri devem estar integrados na área ou nas áreas funcionais para as quais é aberto o concurso, em maior número possível e nos casos em que o diretor-geral, o subdiretor-geral ou o titular do cargo equiparado seja opositor ao concurso, o júri é obrigatoriamente estranho ao serviço para o qual o concurso é aberto, neste caso, a composição do júri pode ser alterada por motivos ponderosos e devidamente fundamentados, nomeadamente em caso de falta de quórum, daí, o novo júri dá a continuidade às operações do concurso e assume integralmente os critérios definidos e aprova o processado.

No entanto, de acordo com o artigo 9º do decreto-lei nº 4/2012, a competência para autorização da abertura de concurso diz respeito ao membro do Governo que tiver a seu cargo a Função Pública, sob proposta do membro do Governo interessado no concurso, portanto, o concurso só pode ser aberto mediante pedido de cabimento de verba pelo Ministério da Função Pública ao Ministério das Finanças e somente após o cabimento de verba o Ministério das Finanças reenvia o processo para o Ministério da Função Pública, a fim de este mandar proceder à abertura do concurso público.

De acordo com o decreto lei acima referido, o procedimento de concurso inicia-se com a publicação do respectivo aviso no Boletim Oficial. É permitida a publicação do edital de concurso nos órgãos de comunicação social de expansão nacional, sempre que for considerado conveniente. Porém, no caso de concurso externo, a publicação do aviso num órgão de comunicação social de expansão nacional é obrigatória. No edital deve constar toda a informação necessária, devidamente detalhada sobre concurso aberto, o edital deve ser claro e transparente, nele, deve constar as informações sobre o número de vagas, o tipo de concurso, a composição do júri, a forma e o prazo para apresentação de candidaturas, o local de trabalho, remuneração e condições de trabalho, entre outras informações para melhor esclarecimento dos interessados. E depois de todo o procedimento para recrutamento ser feito, com base obviamente na lei, os

candidatos aprovados serão providos nos lugares vagos de acordo com a classificação obtida. O decreto também mostra claro que, os candidatos têm direito a interposição do recurso quando convém e a data deve constar no edital, por esta razão, os despachos de nomeação não poderão ser proferidos antes de decorrido o prazo estabelecido para a interposição de recurso da homologação da lista de classificação final. (capítulo III do decreto-lei 4/2012)

No entanto, como se pode perceber o decreto-lei predetermina rigorosamente o provimento para cargos e empregos públicos através do concurso público, mas lamentavelmente muita das vezes não é o que se verifica, o país tem histórico de práticas patrimonialista, é comum ver jovens formados a procura de emprego por muito tempo sem sucesso, e é claro que nem todos podem trabalhar na função pública, existem empresas privadas e outros mercados de trabalho, mas, isso não tira a responsabilidade do Estado em fazer a sua parte, de colocar em prática o que a lei prevê e empenhar na empregabilidade para uma Administração Pública melhor. Pois enquanto a prioridade dos governantes for empregar os familiares e os simpatizantes políticos, não haverá eficiência no Aparelho Administrativo, porque muitas das vezes os que são favorecidos indevidamente pelos governantes ocupam uma posição relevante e os que estão lá por mérito próprio acabam sendo obrigados a se submeterem devido a hierarquia da função ou cargo, e isso sem mencionar que ocupar um cargo sem a devida competência necessária, só compromete o serviço e conseqüentemente a progressão do sistema administrativo.

No entanto, o termo nepotismo acima referido, é uma das práticas de patrimonialismo e, em essência, significa favorecimento e no que se refere às questões de funções administrativas não pode haver favorecimento a fim de um bom funcionamento do mesmo. A administração pública visa a eficiência nos seus serviços e para que isso aconteça é necessária uma adequada e boa escolha dos futuros quadros da função pública.

No que diz respeito aos simpatizantes políticos que também são favorecidos, são os apoiantes do determinado partido que no período da campanha eleitoral apoiam um determinado candidato e em troca ganham algo, basicamente troca de favores.

Portanto, um dos princípios que regem o concurso público é a impessoalidade (embora no caso da Guiné-Bissau, o Estatuto não mostra isso claro, mas entendemos que equivale ao princípio da neutralidade da composição dos júris) que contradiz o sentido de nepotismo que é justamente a pessoalidade, o favorecimento de modo injusto.

Neste caso, acredita-se que, se os princípios que regem o concurso público forem aplicados e no caso dos seus descumprimentos seja aplicada sanção de forma rígida e severa,

seria um grande passo dado para combater patrimonialismo na Guiné-Bissau, e dar a quem de direito o espaço conquistado e merecido.

É relevante ressaltar que o concurso público não está isento de vícios. A elaboração de provas com vícios de redação, privilegiando uma área de conhecimento em detrimento das outras previstas no instrumento convocatório, as deficiências que podem ocorrer na elaboração de texto alusivo ao edital até mesmo ao eventual contaminação do certame com atos de corrupção, nepotismo, praticados pelos organizadores configuram elementos que depõem contra a utilização de tal forma de recrutamento.

Assim, podemos entender que, a melhor forma de recrutar pessoas para a função pública, até então, é por meio de concurso público, pois este, assente num procedimento justo e é também uma forma de recrutamento baseada no mérito no qual serve para comprovar competências dos futuros quadros da administração pública e é capaz de eliminar efetivamente os candidatos incapazes ao exercício da função administrativa, desde que seja bem conduzido. Contudo, podem existir falhas e há necessidade ainda desse método ser aprimorado, para evitar qualquer tipo de corrupção e patrimonialismo, daí a grande contribuição e participação de Tribunal de Contas, no que se refere ao controle externo do concurso público.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

Para contemplar os objetivos do nosso trabalho e as perguntas de partida, aplicamos uma série de ferramentas de pesquisa, bibliografias, documentos oficiais e sobretudo a pesquisa do caso para saber se, o que os documentos prescrevem estão a ser cumpridos na prática. O estudo de caso foi feito através da entrevista com base nos questionários estruturados na modalidade de formulário eletrônico. Os públicos alvos da entrevista foram os funcionários públicos da Guiné-Bissau contratados antes e depois da vigência do Estatuto do Pessoal da Administração Pública, que foi o primeiro documento a declarar a aplicação do concurso público no recrutamento e seleção dos recursos humanos para a Função Pública.

Com efeito, o trabalho contou com a participação de vinte (20) funcionários públicos de diferentes Ministérios e Secretarias da Função Pública guineense, dentre os tais, dezessete (88,9%) homens e três (11,1%) mulheres e no que tange a categoria dos entrevistados foram seis (30%) funcionários contratados antes do decreto de 94 e quatorze (70%) funcionários contratados após a vigência do decreto. Com isso, procuramos entender baseando nos relatos dos entrevistados, como decorria o provimento para cargos e empregos públicos antes da existência de uma lei e se após a existência está mesmo a ser cumprida o que a lei determina. Deste modo, apresentamos num primeiro momento a tabela que explicita os dados dos nossos entrevistados e de seguida a análise e discussão de suas respostas.

Tabela 1. Perfil dos entrevistados.

Entrevistados	Sexo	Idade	Nível acadêmico	Profissão	Local de trabalho/ Ministério	Ano da contratação
1°	M	60	Licenciado	Etnólogo- Sócio- economista	Ministério de agricultura e desenvolvimento rural	1989
2°	F	59	Licenciada	Engenheira eletrônica	Ministério de agricultura e desenvolvimento rural	1986
3°	F	35	Mestrado	Cientista Social	INEP- Ministério de Educação	2020

4°	M	46	Mestrado	Médico Veterinário	Ministério de agricultura e desenvolvimento rural	2018
5°	M	35	Licenciado	Professor	Ministério de agricultura e desenvolvimento rural	2012
6°	M	30	Bacharelado	Administrador	Ministério de agricultura e desenvolvimento rural	2016
7°	M	57	Mestrado	Engenheiro agrônomo	Ministério de agricultura e desenvolvimento rural	1998
8°	M	63	Técnico	Zootécnico	Ministério de agricultura e desenvolvimento rural	1977
9°	M	29	Mestrado	Gestor Público	Ministério Público	2020
10°	M	28	Licenciado	Investigador	Ministério das Pescas	2018
11°	M	39	Mestrado	Controller de Gestão	Ministério das Finanças	2016
12°	M	30	Licenciado	Engenheiro de Pesca	Ministério das Pescas	2019
13°	F	28	Licenciada	Contabilista	Secretaria de Estado das Comunidades	2017
14°	M	30	Licenciado	Engenheiro de Energias	Ministério de Energia	2020

15°	M	35	Licenciado	Turismólogo	Secretaria de Estado do Turismo e Artesanato	2012
16°	M	27	Mestrado	Biólogo-Marítimo	Ministério das Pescas	2018
17°	M	62	Técnico Médio	Contabilista	Ministério das Finanças	1992
18°	M	28	Licenciado	Administrador Público	Tribunal de contas/ Ministério Público	2020
19°	F	65	Licenciada	Professora	Ministério da Educação	1984
20°	M	53	Licenciado	Administrador	Ministério das Finanças	1990

Fonte: elaboração própria (2021)

Conforme consta na tabela, a maioria dos nossos entrevistados tem mais de 30 anos de idade, a média é de 41 anos, dentre os vinte são apenas três mulheres e o restante são homens. Quanto ao grau acadêmico constata-se que a maioria é licenciado, 11 deles para ser mais exato, dois (2) técnicos, seis (6) mestrados e um (1) bacharelado. Relativamente às profissões conseguimos entrevistar funcionários de diferentes áreas, nisso, foi possível constatar também que muitos não trabalham na área da sua profissão.

Através das respostas dos nossos entrevistados, foi possível compreender e ter uma visão sobre o funcionamento da Administração Pública na Guiné-Bissau, vários pontuaram a fragilidade da mesma e a necessidade urgente de uma reforma administrativa. Contudo, analisamos primeiramente as respostas dos entrevistados da categoria dos contratados antes do decreto de 94 com a finalidade de entender qual o mecanismo usado na altura para recrutamento do pessoal à função pública e posteriormente analisamos os relatos dos contratados após a vigência, muito embora foi aplicado um único questionário para ambos.

No entanto, além das questões sobre sexo, idade, grau acadêmico, profissão e local de trabalho apresentadas anteriormente na tabela, foram feitas questões do tipo: **O/A senhor/a passou por algum concurso público antes de ser contratado? Se a resposta for sim, explique como foi o procedimento? | Como o/a senhor/a avalia atualmente a forma de contratação para cargos e empregos públicos na Guiné-Bissau? | Na sua opinião, é correto que a forma**

de admissão dos funcionários na Função Pública baseie-se na questão parental ou favoritismo político? | Concorda que o recrutamento por meio do concurso público é a melhor forma para contratar pessoas capazes e consequentemente dar igual oportunidade a todos? Se sim, qual a sua opinião quando se faz o contrário?

Ao responderem as questões acima referidas, todos os entrevistados desta categoria afirmaram que não são concursados e, que na época o concurso público não tinha ganho previsão em nenhuma lei, sendo assim, os funcionários eram contratados pelos Ministérios baseando apenas nos documentos que comprovam a formação acadêmica/profissional, documentos como diploma que comprova o título e os certificados que comprovem o desempenho do estudante através das notas. Um dos entrevistados (o 8º na tabela) pontuou também que, na época (nos meados de 70) era obrigatório dar a contribuição no país como professor assim que concluir o liceu (já que não existia muitos professores), e, depois o Ministério da Educação dava bolsas de estudo para diferentes países àqueles que pretendiam cursar, e quando regressavam, o Ministério da Educação mandava nomes dos formados para diferentes outros Ministérios, cada um na área da sua formação a fim de serem contratados, como também confirma a segunda entrevistada: “fui contratada diretamente. Na época, ano 1986, os quadros que regressavam dos estudos no exterior eram diretamente efetivados aos ministérios conforme a área de formação”. Com isso, podemos verificar que a forma da contratação para a função pública na altura era organizada, apesar do método da comprovação da competência não ser muito eficaz.

No que se refere a avaliação da forma atual de contratação na Função Pública, os referidos funcionários mostraram suas indignações nesse quesito, afirmando que antes havia sim uma preocupação por parte de Estado em empregar pessoas com boas qualificações, mas que infelizmente hoje não é o que se vê, assim, a segunda entrevistada desabafou “a contratação na Função Pública guineense é feita por apadrinhamento político. Prevalece o nepotismo e o favoritismo político, os sucessivos governos não se empenharam na questão da empregabilidade. O Estado é utilizado para os propósitos partidários”. Realmente essa é a preocupação que temos atualmente com o nosso Estado, a corrupção, o patrimonialismo, são bem visíveis, e é lamentável ver jovens compactuando com esses atos, pois quem aceita um emprego público por vias ilegais não é diferente de quem o contrata.

Quanto a questão da contratação por laço parental, os nossos entrevistados repudiaram este tipo de ação, alegaram que é inexplicável que a contratação de funcionários públicos se baseie em critérios de ordem familiar, pois a tal prática prejudica a Função Pública na medida em que privilegia uns em detrimento de outros. É notório que o mundo se encontra em constante

evolução, a Administração Pública de qualquer país não deve parar no tempo se o objetivo dos governantes for o desenvolvimento e o bem estar do povo, por isso, certos atos que vão em contradição à esses objetivos precisam ser deixados de lado, nesta mesma linha de raciocínio, um dos entrevistados ressalta que “a modernização da administração passa pelo recrutamento de competências adequadas a cada função e pela capacitação dos seus agentes, certamente fazendo-se o contrário, a Função Pública guineense continuará a ser ineficiente, retrógrada e desatualizada, incapaz de acompanhar a dinâmica mundial”.

Em suma, o seis funcionários contratados antes da vigência do decreto de 94 foram unânimes em concordar que a melhor forma de recrutar pessoas para Função Pública atualmente é através do concurso público, muito embora na época das suas contratações esse método não existia, mas, de uma forma ou de outra comprovavam a competência dos funcionários, por isso, frisaram que é urgente mudar a forma de contratação para cargos e empregos públicos, e, que é necessário “restabelecer o rigor na contratação para dignificar o nome de funcionário público” (1º entrevistado), para isso “a Guiné-Bissau deve realizar uma profunda reforma na Função Pública de modo a adequá-la ao nível de desenvolvimento do mundo atual. Tudo depende da vontade política dos detentores do poder” (19º entrevistada).

No que tange aos funcionários contratados após a vigência do decreto em estudo, foi possível entrevistar quatorze (14) funcionários desta categoria como referimos anteriormente, e foi aplicado o mesmo questionário, no entanto, relativamente à forma de provimento ao cargo/emprego na Função Pública apenas dois (2) entrevistados responderam que não são concursados, os outros doze (12) são concursados.

Nisto, os dois não concursados ao relatarem a forma como foram contratados percebe-se o favoritismo embora não deixaram isso muito claro nas suas respostas. O entrevistado número 12 afirma que nunca ouviu falar de concurso público na Função Pública guineense e ainda lamenta que “é difícil encontrar emprego na função pública, a não ser que tens um parente que possa ajudar-te”, este, no entanto, não explicou o procedimento da sua contratação. Já o entrevistado número 16 explica que não fez concurso público porque não houve anúncio/publicação sobre tal, porém, assim que soube da vaga (talvez informado por algum parente) no Ministério das Pescas foi depositar os seus documentos como podemos conferir na sua fala: “depositei os meus documentos no conselho administrativo, depois de alguns meses, fui chamado pela administração no sentido de coordenar um projeto de Aquacultura porque o tal estava a exigir um especialista da Biologia Marítima”. Parece evidente que, mesmo depois da

existência de uma lei, os mecanismos de seleção ainda violam um princípio que é fundamental na Administração Pública.

Apesar da pesquisa só ter identificado 2 entre os 14 entrevistados desta categoria, parece evidentemente que existem muitos outros funcionários contratados ilegalmente na Função Pública, sem desmerecer estes que participaram da pesquisa, pois são pessoas formadas academicamente, contudo, a questão é que existe uma lei que determina a aplicação do concurso público antes de provimento de qualquer cargo ou emprego público com a exceção dos cargos de confiança, com intuito de dar igual oportunidade à todos e não deve ser violada.

Vale a pena ressaltar que os funcionários não concursados entrevistados nessa pesquisa (ambos do Ministério da Pesca) deixaram bem claro que, não concordam com a tal forma contratação e lamentam que exista muita irregularidade na função administrativa guineense pontuando que “a forma de contratação na Guiné-Bissau não respeita os critérios, de forma que eu queria é que as pessoas entrem na função pública que seja de forma legal, assim vamos ter homens certos nos lugares certos para avanço desta nossa linda pátria” (16º entrevistado) e o outro também acentua “acho incompreensível a forma como as pessoas são contratadas por via ilegal, com o concurso público podemos ter uma administração pública com pessoas competentes, valiosas, capazes de responder as necessidades do país” (12º entrevistado).

Quanto ao relato sobre o procedimento do concurso público dos doze (12) funcionários concursados entrevistados nesta categoria, obtivemos respostas diferentes tendo em conta que cada edital do concurso é que determina a forma como o tal deve decorrer e é claro que com base no que a lei prescreve, para tanto, quatro (4) deles relataram que no processo entregaram apenas documentos, ou seja, foi um concurso baseado na análise documental como podemos constatar na fala do 5º entrevistado: “foi um concurso público anunciado pelo Ministério da Educação Nacional, entregamos os documentos e fizeram seleção a partir dos documentos entregues (Certificado, curriculum vitae e cópia do BI)”. Outros, no entanto, dois (2) deles para ser preciso, alegaram que o processo contou com fase da entrevista além da análise documental, assim diz o 9º entrevistado “anúncio do edital, avaliação curricular, entrevistas , divulgação de resultado e nomeação”, e a maioria, os restantes 6 tiveram um processo mais longo, de provas, análise documental, entrevista e até exame médico, vejamos algumas falas : “concurso documental, seguido da entrevista, teste escrita e avaliação contínua em diferentes módulos de formação durante três meses que culminou com exames médicos para determinar se o candidato tem uma doença crônica que pode o impedir de trabalhar no mar” (6º); “entrega de documentos, prova de

conhecimento, seleção, formação, entrega de guia de marcha e apresentação do posto de serviço” (11º entrevistado); “na primeira etapa, após a entrega das documentações pelos candidatos, procedeu-se a triagem dos candidatos tendo em conta as suas áreas de formação. Seguidamente, afixou-se a lista de candidatos habilitados a realizar provas de conhecimentos. Realizamos provas de conhecimentos de acordo com a área de formação. Após a divulgação da classificação final, fomos submetidos, em última etapa, a uma entrevista profissional” (18º entrevistado).

O questionário teve uma pergunta específica para funcionários concursados que trata sobre o meio da divulgação do edital do concurso, ou seja, como souberam do edital ao qual participaram, com intuito de investigar se realmente há transparência já que o decreto diz que é obrigatório que o concurso externo seja divulgado nos meios de comunicação nacional, deste modo, alguns entrevistados tomaram conhecimento através da Rádio, jornal, Televisão Nacional e outros através dos conhecidos que trabalham no ministério que lançou o edital.

No que se refere à questão de avaliação da forma de contratação para cargos e empregos públicos, os entrevistados concursados também se mostraram descontentes, embora tenham sido contratados através de um concurso público. Estes alegam que a forma de contratação vai de mal a pior tendo em vista que muitos funcionários são contratados de forma ilegal e esta prática só contribui para o retrocesso do funcionalismo público, por esta razão, um deles afirma que a sua avaliação à forma de contratação para cargos públicos na Guiné é de todo negativa, justificando que “o concurso público, tido como procedimento normal e obrigatório para recrutamento e seleção do pessoal dos quadros da Administração Pública, passou de regra à exceção” e continua a sua indignação argumentado que “grande parte de funcionários ou agentes administrativos são recrutados, sem nenhum critério objetivo, isto é, sem concurso e, mesmo quando houver concurso, não é totalmente transparente. Este facto tem a ver com a desestruturação do nosso Estado e desorganização da nossa Administração Pública” (18º entrevistado), nesta ótica “a forma de contratação ainda está aquém da expectativa. A administração precisa trabalhar para inverter as formas de entrada à revelia. Por isso, a avaliação que faço da situação da entrada é péssima, uma vez que grande maioria entra e se efetiva sem concursos e estágio probatório” (9º entrevistado) e na mesma linha de pensamento, um outro entrevistado enfatiza que “praticamente é inaplicável o decreto que regulamenta a entrada das pessoas para Administração Pública, já que muitos são admitidos sem passar por este processo” (5º entrevistado), há quem afirma ainda que a contratação na função pública guineense não passa de uma trapaça “é só camuflagem nada sério, numa cotação de 1 à 10, eu daria 1” (6º entrevistado).

De fato, quando as autoridades administrativas agem em contradição com o que lei prescreve, violando assim o princípio da Legalidade administrativa considera-se um crime contra a Administração Pública, e para tal deveria haver sanções, caso contrário descredibiliza a função administrativa e continuaremos a ter um Estado frágil a onde cada um faz o que bem entender sem pagar pelos seus maus atos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude do que foi mencionado anteriormente, neste trabalho, procurou-se investigar a importância do concurso público para combate ao patrimonialismo na Guiné-Bissau, com intuito de compreender até que ponto o concurso público pode contribuir na inibição do patrimonialismo e consequentemente na eficiência da Função Pública.

Para tanto, o trabalho foi feito a base das bibliografias que tratam do assunto, dos documentos oficiais da Guiné-Bissau que regulamentam a Administração Pública e entrevista com funcionários públicos contratados antes e depois do Estatuto do Pessoal da Administração Pública de 1994, a onde surgiu a primeira menção ao concurso público como pré-requisito para obtenção de cargos ou empregos públicos na Função Pública do país.

Os procedimentos utilizados para a realização desta pesquisa foram viáveis à obtenção dos objetivos traçados e as respostas das perguntas de pesquisa.

Deste modo, constata-se que, o concurso público tem grande importância e é um dos mecanismos viáveis para combater o patrimonialismo, na medida em que não permite a contratação de quem não esteja apto ao determinado cargo ou emprego público, e, acima de tudo é um procedimento baseado no princípio da isonomia que visa dar igual oportunidade a todos os candidatos, para que numa competição legal e justa, vençam os melhores, não permitindo deste modo, que as autoridades Estatais se apropriem de forma indevida das vagas da Função Pública. Sendo assim, também contribui na eficiência dos serviços públicos na medida em que, os profissionais aprovados para determinados cargos ou empregos públicos são realmente considerados competentes e capazes de enfrentar ao desafio a que se propõe, porém, é relevante frisar que nem sempre um bom candidato é um bom profissional, pois competência não define caráter, e pessoas sem caráter não terão como prioridade o cumprimento das leis, o foco no desenvolvimento e na eficiência dos seus trabalhos, por isso, pontua-se que, apenas o cumprimento a rigor do concurso público não é suficiente para sanar os problemas existentes na Administração Pública da Guiné-Bissau, mas sim, profissionais que para além de competentes, visem a um bom funcionalismo público com base na ética, moral e cumprimento das leis.

Com a realização da entrevista foi possível constatar que, antes da existência do Estatuto do Pessoal da Administração Pública, a contratação de recursos humanos para a Função Pública era feita com base apenas nos documentos curriculares (certificados e diplomas), no entanto, após a aprovação do Estatuto até a data presente, e, agora com a vigência do decreto-lei n° 4/2012 (que trata especificamente do recrutamento e seleção de pessoal por via de concurso público) verificou-se que, alguns profissionais foram contratados após a aprovação no concurso público,

porém, outros não. Portanto, com base nas respostas dos entrevistados acerca da aplicabilidade do decreto-lei aqui referido, compreende-se que, o que a lei prescreve não está sendo rigorosamente cumprida, desde já que, algumas (talvez até, a maioria) das admissões na função pública não observam o procedimento concursal e quando o observam, verifica-se, em alguns casos, o desrespeito de muitas regras que orientam este procedimento, pois em alguns casos, prevalece o favoritismo político e nepotismo como critérios de recrutamento, ao invés de mérito. Esta prática sem dúvida alguma prejudica a Administração Pública, no sentido de que, viola o princípio da igualdade, da não discriminação, da transparência e do direito de acesso à Função Pública pré-estabelecidos no decreto, e ainda, permite a contratação de funcionários que não têm competência e nem habilitações requeridas para os lugares em que são providos.

Entretanto, os resultados encontrados na pesquisa nos permite concluir que, a Administração Pública do país enfrenta graves problemas sobretudo na seleção de seus agentes e esta realidade traz várias consequências para a Gestão Pública do país, de forma que, incita a desigualdade social, resultante da má distribuição de riqueza entre os cidadãos devido a falta de acesso ao emprego público remunerado, dá margem para que os lugares chaves da função pública sejam ocupados pelas pessoas menos qualificadas e, em consequência, torna a atuação dos órgãos e serviços de Estado pouco eficiente e menos eficaz, permite a politização e partidarização de cargos públicos, gera desânimo e falta de interesse em relevar o mérito e o profissionalismo, e, ainda, descredibiliza a administração pública. Por isso, o maior prejudicado nessa situação é o povo, sobretudo a camada estudantil que busca conhecimentos até fora do país quando for possível, com a finalidade de poder posteriormente contribuir no desenvolvimento do mesmo, e lamentavelmente, não são dados o espaço que têm direito de conquistar por mérito. Ainda tem muito a ser feito para solucionar o problema existente, e cada um de nós (cidadãos da Guiné-Bissau) temos a nossa cota parte na contribuição na medida do possível para o destrave e o avanço do desenvolvimento do nosso estado, por este motivo, sugere-se para as futuras pesquisas os seguintes títulos: “O papel do Ministério Público e das Organizações da Sociedade Civil no controle de recrutamento do pessoal para a Função Pública” e “A avaliação de desempenho dos Funcionários Públicos na função pública da Guiné-Bissau”.

Para finalizar, deixo aqui registrado as dificuldades da pesquisa neste período da pandemia. A primeira, é o abalo emocional e psicológico por estarmos a lutar contra um inimigo invisível e no meu caso em específico, por estar longe da família a preocupação acaba sendo em dobro. Outra dificuldade é o fato de estarmos a fazer tudo a distância, o que nos obriga a ficar em casa mesmo tendo pesquisa para fazer, sem acesso à biblioteca, e para quem tinha o hábito

de estudar apenas na biblioteca a dificuldade é maior, estudar em casa, no seu lugar de conforto não é fácil, e, conseqüentemente o nível e a capacidade de produzir conteúdo diminui. Tudo teve que ser adaptada à nova dinâmica de vida, colheita de dados apenas com os disponibilizados virtualmente, orientações online, acesso às pró reitorias da universidade via online, contudo, a experiência serviu para mostrar o quão resiliente podemos ser e que temos a capacidade de nos adaptar a cada situação.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO FILHO, José Dos Santos. **Manual De Direito Administrativo**.- 28.ed. rev., amp. e atual. até 31-12-2014.- São Paulo: Atlas, 2015.

CARVALHO, Ana Cláudia Marcos. **A Administração Pública no ordenamento jurídico, Constitucional e legal, da Guiné-Bissau**. Universidade de Lisboa; 2017.

CARVALHO, Raquel Melo Urbano de. **Aspectos Relevantes do Concurso Público**. Revista do Tribunal de Contas de Minas Gerais, ed. Esp. Ano XXIII, 2010 Disponível em:<<https://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/928.pdf>>, acesso em: 05/12/2020.

GARCIA, Emerson. **O Nepotismo**. Disponível em:

https://www2.mppa.mp.br/sistemas/gcsubsites/upload/40/o_nepotismo.pdf

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** – 6. Ed. –3. Reimp. – São Paulo: Atlas, 2010.

GUINÉ-BISSAU - Constituição da República da Guiné Bissau. Aprovada em 27 de novembro de 1996. Promulgada em 4 de dezembro de 1996.

GUINÉ-BISSAU- Código do Procedimento Administrativo. (Decreto-lei nº 17/2011, de 12 de outubro- Suplemento ao Boletim Oficial nº 41,de 2011).

GUINÉ-BISSAU- Estatuto Do Pessoal Da Administração Pública (Decreto nº 12-A/94, de 28 de fevereiro- Suplemento ao Boletim Oficial nº 9, de 1994).

GUINÉ-BISSAU - Instituto Nacional de Estatística: Organização Administrativa da Guiné Bissau; in:http://www.stat-guinebissau.com/pais/organizacao_administrativa.htm, acesso em 02/02/2020.

GUINÉ-BISSAU- Recrutamento e Seleção de Pessoal para os Quadros da Administração Pública. (Decreto-lei nº 4/2012, de 10 de outubro- Suplemento ao Boletim Oficial nº 42, de 2012)

JUNQUILHO, Gelson Silva. **Teorias Da Administração Pública**. Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]:CAPES: UAB. 182p. Florianópolis, 2010.

MEIRELLES, Hely Lopes; BURLE FILHO, José Emmanuel; BURLE, Carla Rosado. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42 edição. São Paulo: Malheiros, 2016.

MENDES, Maria Larissia Da Silva; Magrini, Pedro Rosas. **Patrimonialismo Público no Maciço de Baturité: Os Casos de Improbidade Administrativa.** In: Gestão e Políticas Públicas: Estratégias, Práticas e Desafios. UECE, 2019.

NORA, Madalena; CARVALHO, Ana Cláudia Marcos. **Colectânea de Legislação Administrativa da Guiné-Bissau.** 2a ed. Lisboa 2007.

PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração Pública: teoria e questões.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 496p.- (provas e concursos), revista de Tribunal de Contas de Minas Gerais. Edição especial, 2018.

PIRES, Helder. **Painel III: O papel das OSC no monitoramento e aplicação das leis na contratação dos Recursos Humanos na Função Pública.** In: Djumbai Nacional: A contratação dos Recursos Humanos da Função Pública. Centro Cultural Franco Bissau-Guineense, 2018- disponível em: http://www.ue-paane.org/files/6215/4290/1625/7._Djumbai_Nacional_sobre_Contratacao_Publica.pdf

PRATES, Wladimir Ribeiro. **Patrimonialismo, Burocracia e Gerencialismo.** In site pessoal: wrprates.com; disponível em: <https://www.adminconcursos.com.br/2014/08/introducaoadministracao-publica.html>>; acesso em: 04/02/2020.

SCHLICKMANN, Raphael. **Administração Público no Brasil: O Patrimonialismo.** Politize!, 2015.

SCHLICKMANN, Raphael. **Administração Público no Brasil: A Burocracia.** Politize!, 2016

SILVA, Maurício Sales Da. **A Judicialização de Concurso Público na Etapa Da Avaliação Psicológica.** Instituto Brasiliense de Direito Público. Brasília-DF, 2014.

SILVA, Thiago Antunes da. **Conceitos e Evoluções da Administração Pública: O Desenvolvimento do Papel Administrativo.** VIII Seminário Internacional– Territórios, Redes e Desenvolvimento Regional: Perspectivas e Desafios. UNISC, RS, Brasil, 13 a 15 de setembro de 2017.

SILVA JÚNIOR, Nilson Nunes da. **O Conceito de Estado.** rev. Âmbito Jurídico, 2009. Disponível em < <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/o-conceito-de-estado/>> – acesso em 17 de janeiro de 2021.

SILVESTRE, Hugo Consciência; ARAÚJO, Joaquim Filipe. **Metodologia para a investigação social**. – Lisboa: Editora escolar, 2012.

SOUSA, Alice Ribeiro De. **O Processo Administrativo do Concurso Público**. Universidade Federal de Uberlândia, 2011.

SOUZA, Remí Eleotério de. **Administração Pública em contexto histórico mundial e nacional: um estudo da qualidade pessoal no atendimento e na eficiência do agente público, influência política, burocracia, ociosidade e morosidade**. Jacarezinho-PR, 2010.

XAVIER, Carlos. **Administração Pública**. p/ TCE-BA, 2018.

SUCUMA, Arnaldo. **Breve Histórico Sobre a Construção do Estado da Guiné-Bissau**. Universidade Federal de Pernambuco, 2017.

SUNDFELD, Carlos Ari; e SOUZA, Rodrigo Pagani de. **As Empresas Estatais, o Concurso Público e os Cargos em Comissão**. Revista de Direito Administrativo | e-ISSN: 2238-5177; Rio de Janeiro, 2006 .

7. APÊNDICE A

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DA GUINÉ-BISSAU, CONTRATADOS ANTES E DEPOIS DA VIGÊNCIA DO ESTATUTO DO PESSOAL DO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1. Idade
2. Sexo
3. Profissão
4. Cargo
5. Local de trabalho
6. Nível acadêmico
7. Ano da contratação
8. Trabalha na sua área de formação?
9. O/A senhor/a fez algum concurso público antes de ser contratado?
10. Se a resposta anterior for sim, explique como foi o procedimento (as etapas, a forma como foi feita)
11. Como o/a senhor/a soube do edital do concurso público que participou (o meio da divulgação)? Caso não tenha sido contratado/a através de concurso público, favor explique como foi o processo da sua contratação?
12. O/A senhor/a sabia que existe um decreto que determina que toda a contratação para cargos e empregos (excepto o da confiança) deve ser antecedida por um concurso público?
13. Como o/a senhor/a avalia a forma de contratação para cargos públicos na Guiné-Bissau, levando em consideração que nem todos são contratados (após a vigência do decreto) através de um concurso público?
14. Na sua opinião, é correto que a forma de admissão dos funcionários na Função Pública baseie-se na questão parental ou favoritismo político?
15. Na sua opinião, o emprego na função pública tem sido acessível? Explique como foi a sua experiência na procura de emprego?
16. Concorda que o recrutamento por meio do concurso público é a melhor forma para contratar pessoas capazes para um determinado cargo e conseqüentemente dar igual oportunidade a todos? Se sim, qual a sua opinião quando se faz o contrário?

17. Gostaria de acrescentar algo sobre a forma de contratação para cargos públicos na Guiné-Bissau?