

# CONCURSO PÚBLICO NA GUINÉ-BISSAU: PERSPECTIVAS E PERCEPÇÕES DE EMPREGABILIDADE DE EGRESSOS DA UNILAB<sup>1</sup>

Mamadu Embalo Si<sup>2</sup>

Luís Miguel Dias Caetano<sup>3</sup>

## RESUMO

Este artigo se concentra na análise dos critérios de admissão na função pública guineense, considerando o Estatuto do Pessoal da Administração Pública, documento oficial que regula o processo de recrutamento e seleção no setor público, e examina a perspectiva dos ex-alunos guineenses da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) sobre a empregabilidade. O objetivo deste estudo foi compreender os elementos essenciais no recrutamento e seleção de funcionários no setor público da Guiné-Bissau e avaliar como a reforma administrativa poderia afetar a realização de concursos públicos. Além disso, investigamos as visões dos estudantes guineenses da UNILAB em relação a possíveis oportunidades de ingresso na função pública guineense. A metodologia adotada para esta pesquisa baseou-se principalmente em uma abordagem qualitativa. Inicialmente, foi realizada uma análise bibliográfica, incluindo a pesquisa em fontes como o Portal de Periódicos da Capes, o Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal, o Banco de Teses da Capes e o Google Acadêmico. Em uma etapa subsequente, conduzimos uma pesquisa por meio de questionários aplicados a 23 egressos guineenses do curso de Administração Pública da UNILAB. Os resultados deste estudo destacam a politização da Administração Pública no país, que resultou na ineficácia e falta de qualidade dos serviços públicos devido à ausência de concursos públicos. Os questionários aplicados aos egressos revelaram que, muitos deles, optam por deixar o país após a graduação, em busca de programas de pós-graduação, e enfrentam dificuldades de empregabilidade devido à instabilidade política. Além disso, coletaram-se percepções dos egressos sobre como a UNILAB poderia contribuir para melhorar a empregabilidade de seus graduados.

**Palavras-chave:** Concurso público. Empregabilidade. Egressos.

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso submetido à banca como pré-requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira.

<sup>2</sup> Graduando do Curso de Bacharelado em Administração Pública na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira, e-mail: [mamaduembalsosi@gmail.com](mailto:mamaduembalsosi@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutor e Professor Orientador, Curso de Administração Pública na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira, e-mail: [migueldias@unilab.edu.br](mailto:migueldias@unilab.edu.br)

## **ABSTRACT**

This article focuses on analysing the criteria for admission to the Guinean civil service, taking into account the Civil Service Personnel Statute, the official document that regulates the recruitment and selection process in the public sector, and examines the perspective of Guinean alumni of the University for the International Integration of Afro-Brazilian Lusophony (UNILAB) on employability. The aim of this study was to understand the essential elements in the recruitment and selection of employees in Guinea-Bissau's public sector and to assess how administrative reform could affect the organisation of public competitions. In addition, we investigated the views of Guinean students at UNILAB in relation to possible opportunities to enter the Guinean civil service. The methodology adopted for this research was based mainly on a qualitative approach. Initially, a bibliographical analysis was carried out, including research in sources such as the Capes Journal Portal, the Portuguese Open Access Scientific Repository, the Capes Thesis Database and Google Scholar. In a subsequent step, we conducted a survey using questionnaires applied to 23 Guinean graduates of UNILAB's Public Administration programme. The results of this study highlight the politicisation of Public Administration in the country, which has resulted in inefficiency and a lack of quality in public services due to the absence of public tenders. The questionnaires applied to graduates revealed that many of them choose to leave the country after graduation in search of postgraduate programmes and face employability difficulties due to political instability. In addition, perceptions were gathered about how UNILAB could contribute to improving the employability of its graduates.

Keywords: Public tenders. Employability. Graduates.

## INTRODUÇÃO

A administração pública, engloba atividades do Estado organizado para a realização de seus serviços a fim de atender as necessidades de todo o cidadão. Para Farah (2011), a Administração Pública consiste na operacionalização do Estado, que constitui ações em prol da promoção maior da ordem em seus serviços, com vista a alcançar níveis de satisfação de necessidades coletivas, e, para tal a Administração Pública deve manter-se atenta quanto às transformações que o setor passa. Essas transformações podem ser de pessoas, modelos, recursos e tecnologias.

Considerando o bem comum, como visa a Administração Pública, num mundo cada vez mais competitivo, os recursos humanos tornam-se o principal fator de sucesso dos Estados, dependendo de como a gestão desses são feitas. As organizações dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir bens e serviços, atender clientes, competir nos mercados e atingir objetivos globais e estratégicos. As organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade. (CHIAVENATO, 2014). Nessa perspectiva, a Administração Pública, por meio de concursos públicos, busca ter profissionais aptos para exercício no setor, pautando as atividades em qualidade, condições adequadas para o serviço.

A Administração Pública deve tratar a todos igualmente, como recomenda uns dos seus princípios, legalidade e impessoalidade, como parte da sua estrutura, procurando o bem-estar da coletividade, não lhe é permitido afastar-se desse fim. A Administração não pode, em hipótese alguma, favorecer ou discriminar pessoas por determinada categoria, religião ou região, em detrimento dos demais, sob pena de desvio de finalidade e ofensa aos seus princípios.

O presente artigo visa analisar sobre a temática do concurso público na Guiné-Bissau, quanto à perspectiva de empregabilidade dos egressos da Unilab, tendo como objetivo geral conhecer os critérios de admissão na função pública guineense e objetivos específicos (i) descrever os elementos essenciais no recrutamento e seleção dos funcionários; (ii) analisar como a reforma administrativa impactaria na realização de concursos públicos; (iii) conhecer casos de integração de egressos na Administração Pública guineense (iv) identificar as perspectivas dos estudantes guineenses da Unilab sobre um possível ingresso na função pública guineense.

No que concerne aos problemas da pesquisa, temos: Quais os elementos essenciais no recrutamento e seleção dos funcionários no sector público guineense? Como a reforma administrativa impactaria na realização de concursos públicos? Qual é a perspectiva dos

estudantes guineenses na Unilab sobre um possível ingresso na função pública guineense?

O tema escolhido se justifica pela relevância da igualdade de oportunidades que tanto a Administração Pública apregoa, ou seja, a ampla acessibilidade na função pública através de concursos públicos, ao mesmo tempo, busca-se analisar o papel da UNILAB na dinâmica para fornecer recursos humanos para Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP), assim, promovendo o desenvolvimento regional e internacional (países parceiros). O foco do nosso estudo é sobre esses recursos humanos para a Guiné-Bissau.

O que se observa no contexto da Guiné-Bissau, em particular, do poder público, é uma não consciência que a melhor opção para o acesso à função pública, é por meio de concurso público. Neste sentido, será que os capitais humanos formados na UNILAB, em particular os guineenses regressam para dar contribuição, fazendo jus à missão da universidade? Se sim, como é que ingressam na função pública guineense? Uma vez que, dificilmente se faz concurso público na Guiné-Bissau, e das poucas vezes que houve, teve cunhos políticos e partidários.

A importância do tema de pesquisa se dá a partir de uma perspectiva pessoal, social e acadêmica. Logo no primeiro semestre do curso do, constatou-se grande quantidade de estudantes guineenses, que na sua maioria jovens, estão na UNILAB, espalhados em diferentes cursos, observou-se que existe um grande número de formandos, mas que estes por raras vezes retornam para atuarem nas suas áreas de formação. Segundo o *site* Unilab em Números, acessado em 22/06/2022, no ano de 2019, são 668 formandos da Guiné-Bissau, um número considerável que podia acrescentar muito o setor público guineense.

Sendo autor um estudante guineense, que pretende retornar ao seu país e dar contribuição como recurso humano, acredita que a temática seja de suma importância ao reconhecer as dificuldades para ingressar no setor público via concurso público. Pois, o que se observa na Administração Pública da Guiné-Bissau são constantes as violações dos princípios da Administração Pública, através de nepotismo, clientelismo, partidarismo e outras formas arbitrárias que tem sido utilizada sem que haja responsabilização administrativa, penal e civil.

No que tange aos aspectos acadêmicos, espera-se que este trabalho contribua para pesquisas futuras relacionadas a este tema, pois levando em conta a escassez de referências bibliográficas que constatamos na realização deste projeto de pesquisa, é urgente a realização de estudos que tratem de temas de recrutamento, seleção e admissão na função pública, em particular, na Guiné-Bissau.

O trabalho está organizado em tópicos, às quais segue a conclusão. Na primeira seção dedica-se à contextualização da Administração Pública guineense, que é resultado da a

Administração Pública colonial portuguesa. Em seguida, descreve os marcos importantes ao longo da sua história e os problemas administrativos que o mesmo tem vivido há décadas com diferentes atores políticos.

O primeiro tópico, aborda sobre o concurso público com seus processos de recrutamento e seleção. Igualmente, traz os conceitos e fases que regem o concurso público na Administração Pública, através de abordagens de diversos atores.

No terceiro tópico, faz-se a contextualização da Guiné-Bissau em termos populacional e geográfico, depois faz-se a análise da cooperação Brasil-Guiné-Bissau no âmbito da educação e ,posteriormente, uma descrição dos estudantes guineenses de curso de Administração Pública na UNILAB e suas perspectivas sobre empregabilidade na Guiné-Bissau.

A quarta parte destina-se a falar sobre o enquadramento legal de concurso público na Guiné-Bissau. Esta seção teve como referência o Estatuto do quadro do pessoal dirigente da Função Pública, que é o documento que rege o processo de recrutamento e seleção na Administração Pública guineense. Também, foi abordado se realmente os sucessivos governos guineenses têm observado os princípios que regem o Estatuto em questão e como se dá as entradas na Função Pública do país.

## **CONTEXTUALIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GUINEENSE**

Para fazer uma contextualização da Administração Pública guineense, faz-se necessário falar sobre a evolução histórica da mesma, que tem origem no tempo na Administração portuguesa.

De acordo com Cardoso (2007) a Administração Pública guineense é fruto da herança da Administração Pública colonial portuguesa, que segundo os registros históricos, foi criada cerca de duas décadas após a conferência de Berlim, na Alemanha. Ainda, segundo o autor, o Governador João Oliveira Muzanty foi responsável pela primeira tentativa de instalação da Administração Pública civil em colônias portuguesas, em 1905. Os governadores eram os comandantes militares que desempenhavam as suas funções cumulativamente com as de residente civil. (BARRETO, 1938 apud MENDES, 2017).

Assim sendo, toda a Administração Pública, bem como os cargos intermediários eram ocupados, exclusivamente, por portugueses, sendo os lugares subalternos ocupados essencialmente por cabo-verdianos, restando assim, pouquíssimos lugares para os nativos da Guiné-Bissau, situação justificada pela falta de instrução destes.

A população da colônia foi dividida em “civilizada” e “indígena”, sendo que estas impuseram várias limitações. Entretanto, a mudança profunda no funcionamento da Administração Pública das colônias viria ocorrer em 1933 por Decreto-Lei nº 23.229, que aprovou a Reforma Administrativa Ultramarina (RAU), regulando, deste modo, toda a sua atividade.

O processo da normalização na Administração Pública decorreu de forma muito lenta, como por exemplo, no que tange aos procedimentos das pessoas na Administração Pública, foi necessário esperar mais de duas décadas depois da RAU para a criação do Estatuto do funcionalismo Ultramarino, aprovado pelo Decreto nº 40.708 de 1956, documento que serviu de orientação básica para a Gestão de Recursos Humanos (GRH) em todas as províncias Ultramarinas de Portugal, na época, tendo em conta as especificidades e as particularidades de cada colônia. (MENDES, 2017).

Cabe salientar, um dos marcos importantes, senão o mais importante para desencadear a luta armada contra a dominação portuguesa, foi o “Massacre de Pindjiguiti”. Em Bissau, na manhã de 03 de agosto de 1959, os marinheiros guineenses desencadearam movimento grevista para reivindicar o aumento salarial e melhoria das condições de trabalho, entretanto as autoridades coloniais investiram uma repressão violenta sobre grupo de marinheiros e estivadores do porto local que ali encontravam. Este acontecimento resultou em mais de 50 mortos e centenas de feridos por parte dos grevistas. ((MENDES, 2017).

Segundo Silva (2006, p. 16), os acontecimentos de Pindjiguiti tiveram repercussão internacional, através da difusão de notícias, a partir de Bissau, que seria aproveitada pelos movimentos de libertação nacional de outras colônias portuguesas.

Após o massacre, passados dois anos, o Partido Africano para a Independência da Guiné e Cabo-Verde (PAIGC), fundou a primeira Central Sindical, a União Nacional dos Trabalhadores da Guiné (UNTG). Ressalta-se, que Massacre de Pindjiguiti, foi utilizado como justificativa e uma das bandeiras do PAIGC para iniciar a luta armada contra o colonialismo português, em 23 de janeiro de 1963, luta essa, que duraria 11 anos (MENDES, 2017).

Em seguida, segue o quadro comparativo de nível de escolaridade dos 500 anos da ocupação portuguesa e com a que o PAIGC promoveu em 10 anos nas zonas libertadas da luta.

**Quadro 1** - Comparação da formação no período colonial entre zonas libertadas e não liberadas, de acordo com o nível de ensino.

PERÍODO	NÍVEL
---------	-------

<b>COLONIAL</b>	Superior	Médio Técnico	Profissionalizante e de Especialização	Formação de Quadros Políticos e Sindicais
<b>ZONAS NÃO LIBERTADAS 1471-1961</b>	14	11	-	-
<b>ZONAS LIBERTADAS 1963-1973</b>	36	46	241	174

Fonte: Adaptado de Pereira, (1997, p 107 apud MENDES, 2017).

Não deixam dúvidas, os dados contidos no quadro acima, a falta de interesse por parte do colonialista em formar os nativos, também demonstra as acrescidas dificuldades, após libertação da dominação colonial, que o PAIGC viria a ter na organização plena da Administração Pública, visto que dispunha de um número muito reduzido de Recursos Humanos (RH) qualificados para cumprir com seu programa maior, que era desenvolvimento do país.

Em outubro de 1974, o PAIGC assumiu a Administração<sup>4</sup> total do território nacional, nesta altura, grande parte dos quadros da Administração Pública abandonou o país com medo de represálias e dos que ficaram muito pouco foram reintegrados. Ainda, houve outros que foram perseguidos, assassinados, amordaçados e afastados do aparelho administrativo do país. (MENDES, 2017).

Salienta-se que, na época, o PAIGC havia demonstrado uma enorme inteligência e sensatez ao adotar a legislação portuguesa vigente à data da independência em tudo que não fosse contrário à soberania nacional, à Constituição da República, às leis ordinárias e aos princípios e objetivo do PAIGC (Lei nº 1/73; art. 1º da Constituição da República da Guiné-Bissau (CRGB). Como realçam Nora e Carvalho (2007 p. 5 apud DJU, 2016, p. 33), "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". Contudo, o mesmo PAIGC, não soube ter a mesma inteligência e sensatez quanto aos RH herdados da Administração Colonial. Vale realçar, que esses RH que detinham um conhecimento profundo do quadro geral do funcionamento da Administração Portuguesa.

No entanto, segundo Mendonça (2020) o PAIGC ao deixar as leis administrativas da antiga potência colonizadora, porém expulsando grande parte dos recursos humanos

---

<sup>4</sup> Cumpre enfatizar que na época vigorava Administração Patrimonialista, que definia as monarquias absolutas, no qual o patrimônio público e privado eram confundidos. No caso da Guiné-Bissau, após independência o patrimônio público era confundido com o patrimônio do PAIGC, na altura, partido Estado.

conhecedores das estruturas, dos mecanismos e do funcionalismo da máquina pública, só lhe restou assegurar a Administração Pública com seus poucos quadros, que eram na sua maioria pouco experientes e competentes em matéria da praticidade pública. Quer dizer que, na altura, a Administração Pública foi ocupada por pessoas que, na sua maioria, sem formação acadêmica e que são militares combatentes de guerra.

Entretanto, nos primeiros anos da independência, sob a gestão administrativa do PAIGC, o país deu alguns passos importantes rumo ao desenvolvimento. Mas, passados cinco anos depois, desviou-se desse rumo por causa do golpe de Estado de 1980, perpetuado pelo Movimento Reajustador, sob liderança de João Bernardo Vieira (Nino), com isso, quebrando a unidade Guiné e Cabo-Verde. Desta forma, os quadros do PAIGC que tinham ascendência cabo-verdiana foram obrigados a deixarem o país, com efeito a Administração Pública da Guiné-Bissau ficou descapitalizada de recursos humanos. (MENDES, 2017).

Segundo Carvalho (2007) a Carta Magna de 1984 contemplava, mais do que a de 1973 tarefas tão diversificadas do Estado, naturalmente, que iam desde o bem-estar em geral, ao qual refere o artigo 11º, nº 2 da CRGB, à saúde pública, à segurança social, à educação, à cultura, ao desporto, à segurança e a defesa nacional, como demonstram os artigos, 11º, 46º, nº3, 16º, 17º, 20º e 21º, respectivamente.

Deste fato, percebe-se que há um crescimento acentuado e diversificado em matérias assumidas pelo Estado como fundamentais, que era afirmar a independência do Estado e organizar o poder político para o novo Estado, também nota-se a preocupação em criar condições econômicas e culturais para o tão almejado desenvolvimento social, com trabalho e com ensino, revelados nos artigos mencionados acima. Para tal, alargaram-se as funções do Estado e da Administração Pública, com efeito, multiplicaram-se o número de funcionários públicos, sem que para tal tenha havido que suportasse a forma como foram recrutados e selecionados, tudo era feito de acordo com os critérios do Partido-Estado (PAIGC).

De acordo com Carvalho (2007, p. 6) ao nível da organização administrativa, encontra-se na Constituição de 1984 a atribuição expressa ao Governo da função administrativa, no artigo 96º, o qual é assim o órgão supremo da Administração Pública, tal como em Portugal.

Em 1991, a Guiné-Bissau adotou a democracia pluralista e consagrou o multipartidarismo na alteração constitucional neste mesmo ano, deixando, assim, o PAIGC de ser o único partido político do país. Outras alterações constitucionais foram feitas, como por exemplo: em 1933 consagrou-se o Estado de Direito Democrático; em 1995 e 1996 relativo ao poder local; em 1997 foi publicada a Lei nº 4/97 que define a organização

político-administrativa do país; e, por último, houve alteração constitucional para permitir a integração da Guiné-Bissau na União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) e adesão ao franco CFA, moeda usada no país. ( MENDES, 2017).

No início do século, houve uma mudança política no país, PAIGC por Partido da Renovação Social (PRS), isto é, Nino Vieira por Kumba Yala, no entanto, essa mudança não trouxe melhorias para Administração Pública e, conseqüentemente, para o país, bem pelo contrário, como refere Mendes (2017, p. 35), “alargou-se a dimensão dos efetivos sem critério que não fosse criar ‘jobs for the boys’, aliás, tal como acontecia desde 1980”. Nesse contexto, observa-se que a população, pelo menos, tentou promover a mudança. No entanto, a ausência de uma cultura política sólida entre os políticos da Guiné-Bissau, juntamente com problemas como nepotismo, partidarismo e clientelismo, resultou em uma reviravolta política em 2000, contrariando as expectativas previamente estabelecidas. Infelizmente, na Guiné-Bissau, os políticos quando não estão no poder, não fazem “oposição”, mas sim “sabotagem”, prática que vem enfraquecendo e originando problemas nas instituições públicas país.

Em 2005, com o PAIGC novamente no poder, o Governo decidiu implementar a Reforma da Administração Pública com os seguintes objetivos: redimensionar os efetivos da Administração Pública, desconcentrar, descentralizar, simplificar os procedimentos, aplicar uma política salarial motivadora, privatizar os serviços auxiliares, rever a legislação do trabalho e reforma no sistema de aposentação e de pensões.

Para isso acontecer, foi criado o Comité de Pilotagem para a Reforma da Administração Pública e a Unidade de Gestão para a Reforma e Modernização da Administração Pública, duas estruturas para materializar a Reforma Administrativa na Administração Pública guineense, que infelizmente não chegaram a ser realizadas, como tanto outros programas de diferentes governos ao longo da história da Guiné-Bissau.

Este é o panorama da contextualização e “evolução” da Administração Pública guineense, ainda com muitas lacunas, como refere Carvalho (2007) no momento, não existe um diploma que regule de forma global, sistemática e coerente o modo de proceder da Administração Pública perante os particulares e põem em causa o bom e regular funcionamento da Administração, assunto esse que será abordado com mais atenção adiante.

Ainda a mesma autora frisa “insuficiência do Direito por si só de [...] manter uma Administração Pública eficaz, eficiente e capaz de responder às questões que lhe são colocadas” (P. 15). Vale destacar, que a Administração Pública não tem somente o poder de fazer, igualmente tem o dever de atingir determinadas finalidades estabelecidas legalmente,

visando atender o interesse público, que constitui também o fim da atuação do Estado.

## **PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Na Administração Pública é utilizado o concurso público para selecionar, de forma impessoal e igualitária, candidatos a cargos públicos, com exceção dos cargos em comissão declarados em Lei e de livre nomeação e exoneração. Assim, a Administração Pública assegura igualdade entre aqueles que concorrem, fazendo jus ao mérito (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011).

O concurso público é um processo amplo e democrático, que a Administração Pública utiliza para escolher entre vários candidatos os mais aptos para ingressar no serviço público. E essa escolha, geralmente, é feita através de provas ou avaliação de currículos.

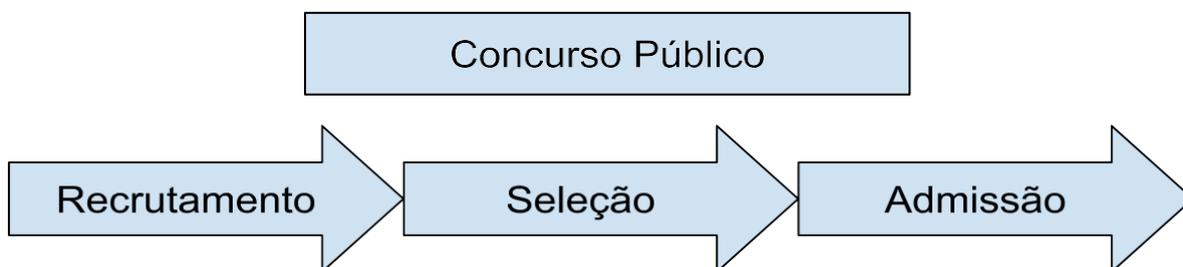
O recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos na organização. É basicamente um sistema de informação. (CHIAVENATO, 2014, p. 117). Com isso, percebe-se, que é por meio do recrutamento que as organizações oferecem ao mercado de trabalho de recursos humanos as oportunidades de emprego com perfis e qualidades que pretendem.

Para Oliveira e Medeiros (2011) o processo de recrutamento tem várias fases, desde a identificação da necessidade de realocar pessoas e o redesenho de processos administrativos; conhecimento da existência legal de vagas; elaboração de edital e abertura de concurso, processo de inscrições e homologação das mesmas e, posteriormente, encaminha-se para a seleção. Para a sua aplicação, o recrutamento pode ser interno ou externo.

O recrutamento interno, segundo Chiavenato, (2014, p. 118) “atua sobre os candidatos que estão trabalhando dentro da organização, isto é, os colaboradores para promovê-los ou transferi-los para outras atividades mais complexas ou mais motivadoras”. Desta forma, como o próprio nome diz, recrutamento interno, é um processo voltado ao público interno da organização. O que significa que as pessoas ideais para a vaga em aberto estão dentro da organização e não no mercado.

Recrutamento externo, para o mesmo autor citado acima, “o recrutamento externo atua sobre candidatos que estão no MRH, portanto, fora da organização para submetê-los ao seu processo de seleção de pessoal” (idem, 2014, p. 118). Em outras palavras, recrutamento externo refere-se aos potenciais candidatos disponíveis no mercado de trabalho para compor a força de trabalho da organização.

**Figura 1** - Recrutamento e seleção como parte do concurso público.



Fonte: Elaborador pelo autor, 2023

A seleção, de acordo com Chiavenato (2014, p. 118) é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado. Ou seja, é através da seleção que a organização escolhe o melhor candidato para o cargo.

A seleção de pessoas opera como um filtro que permite apenas que alguns dos candidatos possam ingressar nas organizações, isto é, aqueles candidatos que apresentam as características desejadas. Considerando a competitividade atual nas diversas esferas das organizações, faz-se necessário agregar pessoas com talentos e competências. Cumpri salientar, que a qualidade das pessoas é a principal vantagem das organizações, pois são as pessoas que compõem a estrutura organizacional, lidam com a tecnologia, fazem produtos e serviços e atendem os clientes. Sem as pessoas as organizações não funcionam.

## **CARACTERIZAÇÃO DOS ESTUDANTES GUINEENSES DE CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA UNILAB**

Antes de indicar a perspectiva dos estudantes guineenses que cursaram Administração Pública na Unilab, faz-se necessário analisar a cooperação Brasil-Guiné-Bissau no âmbito da educação. A Guiné-Bissau fica localizada na Costa ocidental da África, com uma superfície territorial de 36.125 km<sup>2</sup>, faz fronteira com Senegal, ao Norte, e Guiné-Conakry, ao Leste e Sul, é banhada pelo imenso oceano Atlântico, na parte insular encontram-se os Arquipélagos de Bijagós com mais de 80 ilhas, possui clima tropical e sua população é estimada em 1.968,000 (um milhão e novecentos e sessenta e oito mil) (BANCO MUNDIAL, 2020).

A relação Brasil-Guiné-Bissau possui um longo histórico de parcerias bilaterais e multilaterais entre os dois países. O Brasil foi o primeiro Estado a reconhecer a independência da Guiné-Bissau, em 1994. No mesmo ano foi inaugurada a embaixada da Guiné-Bissau em Brasília.

No setor da educação, em 18 de maio 1978, assinou-se o acordo Básico de Cooperação Técnica entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da

República da Guiné-Bissau, com o objetivo de favorecer a abertura de novas oportunidades para a cooperação bilateral em temas definidos como prioritários pelos governos dos dois países. Cabe destacar, que a Guiné-Bissau é um dos beneficiários dos programas de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G) e de Estudantes-Convênio de pós-graduação, que facilitam o ingresso de alunos de países parceiros em instituições de ensino brasileiro.

Vale ressaltar, o centro de formação profissional Brasil-Guiné-Bissau, referência no país, que faz parte do SENAI. De acordo com Agência Brasileira de Cooperação – ABC, (BRASIL, 2021), a instituição “já formou mais de 4 mil e 700 jovens em diferentes profissões” em áreas como: Carpintaria, Pedreiro, Canalização, Eletricidade, Costura, Panificação, Refrigeração, Serralheria, Manutenção de microcomputadores e celulares. O SENAI é reconhecido pelos guineenses como um centro de formação excelente no que tange a formação de mão-de-obra local.

Já o Centro Cultural Brasil-Guiné (CCBG), que é o principal veículo de cooperação bilateral da Embaixada do Brasil na Guiné-Bissau, oferece diversas atividades em temas ligados à educação e cultura, tais como: cursos de português e de literatura brasileira, exposições de arte e de cinema, oficinas de teatro, cursos de poesia, etc. Além de contar com uma das maiores bibliotecas do país, “seu acervo compreende cerca de 8.500 títulos, entre livros técnicos, dicionários, gramáticas e literatura”, segundo site da Rede Brasil Cultural.

Relativamente à UNILAB, de acordo com o site Unilab em Número, acessado em 01/11/2023, no semestre 2019.1 o número de estudantes guineenses matriculados na Unilab foi de 668 distribuídos em 31 cursos de graduação, a saber: Administração Pública foram matriculados 56 estudantes, destes números 6 são ingressantes e outros 6 concluíram o curso. No curso de Agronomia foram 42 matriculados, Humanidades (118); Sociologia (73); Engenharia de Energia (51); Enfermagem (48); Pedagogia (43); Ciências Sociais (33); Língua Portuguesa- Ceará e Bahia (55); Relacoes Internacionai (30); História (25); Ciências Biológicas (22); Química (22); Matemática (17); Física (14); ect.

## **ENQUADRAMENTO LEGAL DO CONCURSO PÚBLICO NA GUINÉ-BISSAU**

Sob a perspectiva de garantir a igualdade de oportunidade entre os cidadãos que concorrem aos cargos e empregos públicos, utilizando a meritocracia como critério de escolha, torna-se necessário estabelecer um regime jurídico próprio e transparente para acesso à Administração Pública.

Deste modo, com a necessidade de reestruturação da Administração Pública guineense, que resultaria, primeiro, na criação de Secretaria de Estado da Reforma Administrativa, e, segundo na criação do Ministério da Reforma Administrativa, Função Pública e Trabalho. Com essas reestruturações, surge a definição do estatuto do quadro de dirigentes, que garante a execução do programa de governo. (NORA; CARVALHO; 2007).

De acordo com o Estatuto do quadro do pessoal dirigente da Função Pública, Decreto nº 30-A/92, de 30 de junho, impõe ao Governo a redefinição do regime aplicável ao pessoal dirigente da Função Pública, com o objectivo de o tornar mais apto para a implementação da Reforma Administrativa que se preconiza.

Assim, com a evolução da sociedade e, em particular a Administração Pública, o Estatuto do Funcionalismo que vinha vigorando no país, viu-se ultrapassado e inadequado à realidade. Deixando assim a Administração Patrimonialista e se aproximando mais à Administração Pública burocrática. Este último, baseia-se no princípio de mérito profissional. Desta forma, o Governo, no seu programa de Reforma e Modernização da Administração Pública, apresenta um novo Estatuto de Pessoal da Administração Pública, o Decreto nº 12-A/94, de 28 de fevereiro.

O novo Estatuto com o qual se pretende atingir os justos interesses da Administração Pública, pautando nos princípios da legalidade, da concorrência, do mérito e, sobretudo, da igualdade entre os candidatos aos cargos públicos, observando o modelo de Administração Burocrata, como foi mencionado anteriormente. Deste modo, o Governo, através do Estatuto de Pessoal da Administração Pública, o Decreto nº 12-A/94, de 28 de fevereiro, capítulo III, seção I, artigo 22, parágrafo 2, decreta que “o concurso é o processo de recrutamento e seleção normal e obrigatório para o pessoal dos quadros da Administração Pública”.

Ainda, o Estatuto dispõe sobre os princípios gerais de recrutamento e seleção na função pública, onde refere que:

1. O recrutamento de pessoal consiste num conjunto de operações que tem por objecto satisfazer as necessidades de pessoal dos serviços, pondo à sua disposição os efectivos qualificados necessários à realização das suas atribuições.
2. A selecção de pessoal consiste num conjunto de operações que, enquadradas no processo de recrutamento e mediante a utilização de métodos e técnicas adequados, permitem avaliar e classificar os candidatos segundo as aptidões e capacidades indispensáveis para o exercício das tarefas e responsabilidades de determinada função. (BISSAU, Decreto nº 12-A/94).

Em 2012, houve reforma administrativa no país, de modo que o recrutamento e seleção do pessoal para cargos e empregos públicos, bem como os princípios e garantias gerais a que o mesmo deve obedecer passou a ser regida pelo Decreto-Lei nº 4/2012, 18 de outubro de

2012-3º Suplemento Boletim Oficial nº 42.

De acordo com o artigo 5º, do Decreto-Lei nº 4/2012, declara que:

1. Os processos de recrutamento e seleção de pessoal obedecem aos seguintes princípios:

- a. Liberdade de candidatura;
- b. igualdade de condições e oportunidade para todos os candidatos;
- c. Divulgação atempada dos métodos de selecção, do sistema de classificação final a utilizar e dos programas das provas de conhecimentos, quando haja lugar à sua aplicação;
- d. Aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação;
- e. Neutralidade da composição do júri;
- f. Direito de recurso.

Ainda, diz que o concurso é o processo de recrutamento e seleção normal e obrigatório para o pessoal dos quadros da Administração Pública. Desta forma, percebe-se que a relação jurídica de trabalho na Administração Pública guineense se constitui por concurso e nomeação em casos expressamente previstos na lei. Este último, tal como descreve o parágrafo 4º, do artigo 5º do Estatuto mencionado acima, "o regime previsto no presente capítulo não se aplica ao pessoal dirigente”.

Considera-se pessoal dirigente, de acordo com o Decreto nº 30-A/92, de 30 de Junho, artigo 2º, parágrafo 1, “ todo o agente que tenha por função assegurar a gestão e controle de unidades orgânicas de nível não inferior à Direcção". Que se refere aos cargos de diretor-geral, diretor de gabinete, secretário-geral, inspetor-geral, bem como os cargos a estes equiparados. E no artigo 2º, do mesmo decreto, consta como recrutar esses agentes, onde declara o seguinte:

Salvo disposição legal em contrário, os dirigentes do nível I e II são nomeados de entre indivíduos de comprovada capacidade profissional e idoneidade cívica, que preencham as condições seguintes:

- a) Diplomados com curso superior que confira grau de licenciatura ou bacharelato;
- b) Diplomados com cursos médios ou profissionais, desde que tenham concluído um total de, pelo menos, catorze anos de escolaridade;
- c) Funcionários públicos que não se enquadrarem nas alíneas anteriores, desempenhem funções a que corresponde uma categoria não inferior à letra “D” da tabela de vencimentos da Função Pública. (BISSAU, 1992, p. 196).

Ainda sobre o recrutamento de agentes de nível I e II, no caso, diretores gerais, o artigos 3 do Decreto nº 8/82012, 4º Suplemento Boletim Oficial nº 42, no seu parágrafo 4º, refere que “ a nomeação do Diretor-Geral ou equiparado é sempre feita pelo Primeiro-Ministro sob proposta do membro do governo competente, após a anuência do

Conselho de Ministros para o efeito” Com isso, fica evidente que a indicação de diretores e cargos legalmente equiparados é da competência do Primeiro-Ministro no poder.

Agora, seguindo a perspectiva do concurso público, com a vista a salvaguardar a cultura de conhecimento, nas pesquisas de Nora e Carvalho (2007), em Coletânea de Legislação Administrativa na Guiné-Bissau, classificam o concurso público quanto:

- a) À origem dos candidatos, em concursos internos ou externos;
- b) À natureza das vagas, em concursos de ingresso ou de acesso.
  1. Os concursos internos podem ser gerais ou condicionados.
  2. O concurso considera-se:
    - a) Interno geral, quando aberto a todos os funcionários, independentemente do serviço ou organismo a que pertençam;
    - b) Interno condicionado, quando, por decisão da entidade competente para promover a abertura de concursos de acesso, estes forem circunscritos a funcionários do serviço ou organismo para o qual é aberto;
    - c) Externo, quando, seja aberto a todos os indivíduos, estejam ou não vinculados à Administração Pública;
    - d) De ingresso ou de acesso, quando vise, respectivamente, o preenchimento de lugares da categoria de base ou de categorias superiores das respectivas carreiras.
  3. Poderão candidatar-se aos concursos internos gerais de ingresso os agentes que desempenhem funções em regime de tempo completo, estejam sujeitos à disciplina, hierarquia e horário do respectivo serviço e possuam mais de três anos de serviço ininterrupto. (ARTIGO 23º, p. 215-216)

À vista disso, percebemos os tipos, pressupostos e objetivos da abertura de concurso público na Função Pública guineense. Agora, no que se refere a composição jurídico do mesmo, na visão dos mesmos autores, o artigo 26º, parágrafo 1º, pág. 217, do Decreto nº 30-A/92, de 30 de Junho, dispõe que “o júri é responsável por todas as operações do concurso, podendo, contudo, propor ao dirigente máximo do serviço o recurso a outras entidades, para a materialização dos fins em vista”. Ressalta-se, no artigo 24º, 2. “que o júri é composto por um presidente e por dois vogais efetivos”. E que o presidente do júri será designado de entre pessoal dirigente ou de chefia operacional, em qualquer dos casos pertencente ao serviço ou organismo competente para a realização do concurso. No que tange à competência para a abertura do concurso, o artigo 28, no seu parágrafo 1, dispõe que “competência para autorizar a abertura de concurso respeita ao membro do Governo que tiver a seu cargo ou Função Pública, sob proposta do membro do Governo interessado no concurso”.

Em cumprimento ao princípio da publicidade da Administração Pública, que aponta essencialmente pela clareza e conhecimento público dos atos da administrativos, excetuando-se algumas decisões, que para terem eficiência necessitam de sigilo, o Decreto referido acima, no seu artigo 29, decreta que:

1. O processo de concurso inicia-se com a publicação do respectivo aviso no Boletim Oficial.
2. A publicação poderá fazer-se, sempre que for considerada conveniente, através de órgãos de comunicação social de expansão nacional.

3. É obrigatória a publicação do aviso num órgão de comunicação social de expansão nacional, no caso de concurso externo.

É de referir que na publicação da abertura de concurso deve constar informações detalhadas e transparente, como: o tipo de concurso, prazo de validade, número de vagas, composição do júri, requisitos gerais de admissão, a identidade a qual deve ser apresentada a candidatura, local de trabalho, remunerações e outras informações julgadas necessárias para melhor esclarecimento dos interessados na vaga. No que Concerne aos requisitos de admissão no concurso, só podem ser admitidos os candidatos que satisfaçam os requisitos gerais referidos no Estatuto de Pessoal da Administração Pública e os requisitos especiais legalmente exigidos para o provimento dos lugares a preencher, conforme abaixo transcrito:

São requisitos gerais de admissão a concurso:

- a) Ter nacionalidade guineense;
- b) Ter dezoito anos completos;
- c) Possuir as habilitações literárias legalmente exigidas para o desempenho do cargo;
- d) Ter cumprido os deveres militares, quando obrigatórios;
- e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- f) Possuir robustez física e não sofrer de doenças contagiosas, com comprovação pela autoridade sanitária. (ARTIGO 35º, DECRETO nº 12-A/94, p. 220)

Para a seleção, os métodos e conteúdo das provas referentes a cada categoria serão definidos com base no respetivo conteúdo funcional e nas exigências relativas a habilitações literárias e as qualificações profissionais, como refere o artigo 39º do Estatuto de Pessoal da Administração Pública.

No concurso serão utilizadas, isoladas ou conjuntamente, os seguintes métodos de seleção:

- a) Provas de conhecimentos, teóricas e/ou práticas;
- b) Avaliação curricular;
- c) Entrevista.

Salienta-se que, o primeiro item (provas de conhecimento) as teorias são geralmente escritas, que podem ter várias formas, como: dissertações, perguntas fechadas ou abertas etc. As práticas são mais usadas em cargos de natureza operacional, também podem servir para seleção de cargos administrativos. No segundo item (avaliação curricular) alia-se ao primeiro item, Provas de conhecimento, onde procura identificar nos currículos a competência profissional, adequação ao cargo etc. No terceiro item (entrevista), embora visa avaliar a relação interpessoal de forma objetiva dos candidatos, uma observação faz-se oportuna, não é recomendada no setor público por causa das suas características de subjetividade e não possui

caráter eliminatório. Em seguida, mostraremos a organização político administrativa, bem como as competências administrativas conferidas pela Constituição aos entes da Administração Pública guineense.

Segundo a Constituição guineense de 1996, no seu Artigo 87º, “É da exclusiva competência da Assembleia Nacional Popular (ANP) legislar sobre as seguintes matérias:

a) Organização da Administração Central e local; b) Estatuto dos funcionários públicos e responsabilidade civil da Administração“. Com isso, percebe-se que este artigo reserva competências estruturais e legislativas à ANP. Ainda de acordo com a Constituição de 1996, dispõe no seu Artigo 97º, inciso II “O Primeiro-Ministro é o Chefe do Governo, competindo-lhes dirigir e coordenar a ação deste e assegurar a execução das leis.” Ou seja, o Primeiro Ministro como chefe do Governo, compete-lhe a composição do mesmo. No Artigo 100º, compete ao Governo, no exercício das suas funções, “Dirigir a Administração Pública, coordenando e controlando a atividade dos ministérios e dos demais organismos centrais da Administração e os do poder local”.

Desta forma, compreende-se que o Governo é o órgão executivo e administrativo supremo da Administração Pública guineense, assim o planejamento, organização, direção e controle, que são funções da Administração Pública, competem ao Governo guineense.

Entretanto, por mais incrível que pareça, os sucessivos Governos atuam como se não houvesse o Estatuto de Pessoal da Administração Pública (EPAP) e como se a Constituição não lhes dá prerrogativas para fazer Decretos e Decretos-Leis para o melhor funcionamento da Função Pública, no que concerne à seleção e recrutamento na Administração Pública. Assim, continuamos com uma Administração Pública não qualificável e não credível, pois não há concursos públicos rigorosos e transparentes, visando a cultura de conhecimento como via principal de acesso à Função Pública.

## **METODOLOGIA**

Metodologia são procedimentos a serem seguidos para alcançar os objetivos do estudo. Neste sentido, a nossa pesquisa foi estruturada numa primeira fase, na análise bibliográfica e, na segunda fase, aplicação de questionário.

Segundo Gil (2002, p. 44) “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Com isso, nesta fase, realizamos um levantamento de dados no Portal de Periódicos da Capes, Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal, Banco de Teses da Capes e Google

Acadêmico e a nossa pesquisa teve como fonte livros, artigos, dissertações, monografias, etc. Assim, como conceitua o autor.

Já na segunda fase, aplicamos questionário, com egressos do curso de Administração Pública da UNILAB, para saber quais são as suas perspectivas face a um possível regresso e, conseqüentemente, ingresso na função pública por via de concurso. Tudo isso vai de acordo com o nosso objetivo de pesquisa, aliás, como refere Gil (2002, p. 116) “a elaboração de um questionário consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos”.

O questionário foi respondido por 23 egressos, dos quais vinte (20) são homens e três (03) são mulheres, que em termos percentuais correspondem (87%) e (13%), respectivamente, com idades compreendidas entre os 25 aos 38 anos. A pesquisa teve resultados importantes que ajudaram na compreensão sobre a perspectiva de empregabilidade por parte dos egressos do curso de Administração Pública e o papel da UNILAB sobre a mesma.

O questionário estava organizado em cinco partes: (i) caracterização geral dos egressos, (ii) percurso após conclusão do curso de graduação, (iii) percepção dos egressos sobre a empregabilidade na Guiné-Bissau, (iv) possibilidades de empregabilidade na Administração Pública da Guiné-Bissau e, por último, (v) duas questões abertas para obter a opinião sobre ações de melhoria quanto à empregabilidade na Administração Pública guineense. O questionário foi disponibilizado através de e-mail e grupos de redes sociais.

## **ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS**

Para construção metodológica dos objetivos do nosso trabalho, foi aplicado questionário na modalidade de Google Forms, distribuídos a 23 egressos guineenses do Curso de Administração Pública da UNILAB. Dentre os que responderam o questionário, vinte (20) são homens e três (03) são mulheres, que em termos percentuais correspondem (87%) e (13%), respectivamente, com idades compreendidas entre os 25 aos 38 anos.

Deste fato, procuramos identificar, com base nas respostas obtidas do formulário, as perspectivas dos egressos guineenses da Unilab sobre um possível ingresso na função pública guineense e suas opiniões sobre ações de melhoria quanto à empregabilidade na Administração Pública da Guiné-Bissau. Para tal, apresentamos a tabela com a caracterização dos egressos que responderam o questionário e, de seguida, a análise e discussão dos dados obtidos do formulário.

### **Quadro 2 - Caracterização dos egressos**

<b>Egressos</b>	<b>Gênero</b>	<b>Idade</b>	<b>Ano de conclusão do curso</b>	<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Estado/País</b>
1	M	27	2022	Graduação	Rio Grande do Sul, Brasil
2	F	25	2022	Graduação	Florianópolis, Brasil
3	M	30	2023	Graduação	Portugal
4	M	33	2021	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	Fortaleza - CE, Brasil
5	F	34	2020	Pós-Graduação (Lato-Sensu)	São Paulo, Brasil
6	M	28	-	Graduação	Ceará, Brasil
7	M	29	2019	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	Fortaleza - CE, Brasil
8	F	29	2023	Graduação	Portugal
9	M	26	2021	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	Piauí, Brasil
10	M	26	2023	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	Fortaleza - CE, Brasil
11	M	38	2015	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	São Paulo, Brasil
12	M	30	2021	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	Fortaleza - CE, Brasil
13	M	32	-	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	Rio Grande do Sul, Brasil
14	M	29	2022	Graduação	São Paulo, Brasil
15	M	31	-	Graduação	Ceará
16	M	33	2019	Graduação	São Paulo, Brasil
17	M	29	2021	Graduação	Fortaleza - CE, Brasil
18	M	31	2021	Graduação	Portugal
19	M	33	-	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	Rio Grande do Sul, Brasil
20	M	37	2019	Pós-Graduação (Stricto-Sensu	Rio Grande do Sul, Brasil
21	M	27	2022	Graduação	São Paulo, Brasil

22	M	34	-	Pós-Graduação (Stricto-Sensu)	São Paulo, Brasil
23	M	28	-	Pós-Graduação (Stricto-Sensu)	Paraná, Brasil

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Conforme consta na tabela, nota-se o nível de escolaridade dos egressos que foram alvo da nossa pesquisa, com dez (10) a realizar Pós-Graduação (Stricto-Sensu), dois (02) a realizar Pós-Graduação (Lato-Sensu) e onze (11) continuam somente com a graduação. Constata-se, também, que ninguém retornou à Guiné-Bissau após a conclusão do curso, a maioria permaneceu no Brasil para realizar curso de mestrado e dezenove (19) permaneceram no Brasil e quatro (04) deles viajaram para Portugal.

Ainda sobre o percurso após conclusão do curso de graduação, os egressos encontram-se em seguinte situação: dezassete (17) realizando curso de Pós-Graduação, que corresponde 77,9%, um (01) empregado na área da Administração Pública (43%), três (03) empregado noutra área (13%) e dois (02) desempregados (8,7%).

Relativamente à percepção sobre empregabilidade na área de Administração Pública na Guiné-Bissau, fizemos as seguintes questões:

**Quadro 3 - Percepção sobre empregabilidade**

Você acredita que o curso de Administração Pública oferece uma boa formação para a empregabilidade na Guiné-Bissau?	Doze (12), correspondente a (52,2%) responderam que concordam totalmente que o curso de Administração Pública oferece boa formação para a empregabilidade na Guiné-Bissau. Onze (11), (47,8%) responderam que concordam em parte
Você conseguiu emprego na área de Administração Pública após a conclusão do curso?	Vinte e dois (22), ou seja, (95,7%) disse que não conseguiram emprego na área de Administração Pública após a conclusão do curso e o único que respondeu que conseguiu emprego, disse que não foi por meio de concurso público e nem de indicação.
Na sua opinião, qual a principal dificuldade para a empregabilidade na área de Administração Pública na Guiné-Bissau?	Na opinião deles (egressos), catorze (14) afirmaram que a principal dificuldade para a empregabilidade na área de Administração Pública na Guiné-Bissau é a corrupção, oito (08) disseram que é por falta de oportunidade e um (01) disse que se deve ao outro fator

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No que tange às possibilidades de empregabilidade na Administração Pública da Guiné-Bissau, efetuamos as seguintes questões:

**Quadro 4 - Possibilidades de emprego**

<p>Existem oportunidades de emprego na área de Administração Pública na Guiné-Bissau?</p>	<p>Oito (08) pessoas, isto é, (34,8%) responderam que discordam que existem oportunidades de emprego na área de Administração Pública na Guiné-Bissau, cinco (05) pessoas que equivalem (21,7%) discordam parcialmente, o mesmo número vale para os que nem concordam e nem discordam, dois (02) que é (8,7%) concordam parcialmente e três (03) pessoa que representam (13%) concordam parcialmente. Nesse caso, observamos diversidades de respostas e opiniões.</p>
<p>As oportunidades profissionais na área da Administração Pública não surgem pelo fato dos governos guineenses não realizarem concursos públicos?</p>	<p>Quanto a não realização de concurso público por parte do Governo guineense como um dos fatores da falta de oportunidade de emprego, treze (13) dos egressos responderam que concordam totalmente, quatro (04) concordam parcialmente, três (03) discordaram parcialmente e três (03) discordaram totalmente. Com isso, segundo os dados obtidos da nossa pesquisa, a falta de oportunidade profissional na área de Administração Pública está atrelada a não realização de concursos públicos</p>
<p>As oportunidades de emprego na área de Administração Pública na Guiné-Bissau são restritas a um pequeno grupo de pessoas?</p>	<p>Treze (13) pessoas, que traduzem (56,5%) concordaram totalmente que as oportunidades de emprego na Administração Pública da Guiné-Bissau são restritas a um pequeno grupo de pessoas, ao passo que oito (08) pessoas, ou seja, (34,8) concordam parcialmente e (10) não concordam e nem discordam.</p>
<p>Acredita que o curso de Administração Pública seja importante para o desenvolvimento do país?</p>	<p>Todos os egressos que responderam o questionário foram unânimes em concordar totalmente que o curso de Administração Pública seja importante para o desenvolvimento do país, uma vez que, é através dele que se gere os serviços públicos, visando a satisfação das necessidades coletivas</p>

<p>A formação em Administração Pública tem sido valorizada pelo mercado de trabalho no país?</p>	<p>Houve diversidade de respostas, onde cinco (05) pessoas discordam totalmente que a formação em Administração Pública tem sido valorizada pelo mercado de trabalho no país, cinco (05) discordam parcialmente, sete (07) não concordam e nem discordam, cinco (05) concordam parcialmente e um (01) concordam totalmente</p>
<p>O curso de Administração Pública (UNILAB) ofereceu preparação de qualidade para a vida profissional no setor?</p>	<p>Quinze (15) dos colaboradores do questionário concordam totalmente que o curso de Administração Pública (UNILAB) ofereceu preparação de qualidade para a vida profissional, sete (07) correspondente a (30,4%) concordam parcialmente e um (01) não concorda e nem discorda.</p>
<p>A UNILAB promove ações para facilitar a empregabilidade dos egressos (estrutura de apoio na área da inserção profissional, divulgação de oportunidades de emprego, articulação com representantes da gestão pública guineense, feiras profissionais, etc.)?</p>	<p>Tivemos dezoito (18) de que a UNILAB deve promover ações para facilitar a empregabilidade dos egressos e tivemos cinco (05) dos egressos que responderam que discordam parcialmente. Visto que faz parte da missão da UNILAB promover o desenvolvimento dos países parceiros e essa promoção pode ser feita por meio das ações que promovam retorno dos egressos aos países de origem. Ressalta-se que não se trata de obrigar os egressos a retornarem, mas sim facilitar o retorno por meio da divulgação de oportunidades de emprego, articulação com representantes da gestão pública dos países parceiros, feiras profissionais, etc. caso o egresso queira retornar.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Quanto às questões gerais ou abertas, fizemos duas perguntas, a primeira foi: Quais foram os maiores desafios que você enfrentou na busca por emprego na área de Administração Pública após concluir o curso?

Nesta questão, a maioria dos egressos responderam que não procuraram emprego

após concluíram o curso, dado que conseguiram ingressar no curso de mestrado, como refere o nosso egresso nº 05 (quadro 2) “ Na verdade, ainda, não procurei o emprego no meu país devido à continuidade do meu estudo, fazendo o mestrado, pois consegui a vaga de mestrado no final do meu semestre da Graduação e logo transitei” (Q05).

No entanto, alguns responderam que os desafios enfrentados são por falta de oportunidades de emprego, como cita o egresso nº 11 “a falta de oportunidades para o ingressos na máquina pública; falha na operacionalização do aparelho do Estado; falta de vigor das lei, pois existem normatizações que podem dar início ao concurso público, mas que não são colocadas na prática” (Q11). Assim, percebe-se que o grande problema não é por falta das leis e legislações, pois elas existem. O problema é o cumprimento das leis e normas para as contratações públicas.

Dessa forma, a falta de oportunidade destacado pelos egressos tem a ver com a falta de editais de concursos públicos no país, o que acaba sendo barreiras para os jovens formados apartidários ingressarem na Função Pública, tal como frisa o egresso nº 19“ infelizmente o ingresso na função pública continua sendo através de cunhos partidários” (Q19). Já para o egresso nº 21 “os sucessivos governos agem como se não existisse o Estatuto do Pessoal da Administração Pública que determina o concurso público como método de recrutamento e seleção do pessoal para a Administração Pública” (Q21).Vale ressaltar que o Estatuto referido, no seu artigo 22, deixa de forma clara que o concurso público é obrigatório para o pessoal dos quadros da Administração Pública. Na opinião do egresso 3, “Cunhos partidários devem acabar na Administração Pública guineense e os políticos devem entender que a Administração Pública é de todos os guineenses independentemente da filiação partidária” (Q03).

Outro fator destacado pelos egressos é a falta de experiência profissional, como conta egresso nº 08 “Ultimamente, venho procurando emprego/estágio ou training na área da Administração e tem sido difícil, pois na maioria das empresas, pedem experiência profissional, o que para uma recém-graduada, que se dedicou integralmente aos estudos é impossível” (Q08).

A segunda questão aberta foi: Na sua opinião, quais as medidas que a UNILAB poderia adotar para melhorar a empregabilidade dos graduados em Administração Pública na Guiné-Bissau?

No que se refere a esta questão, a maioria dos egressos responderam que a UNILAB poderia criar convênios, ou parcerias com algumas instituições da Guiné-Bissau para estágios dos formandos como forma de facilitar a inserção destes no mercado de trabalho. “Fazer

convênios com instituições tanto públicas quanto privadas, assim como as organizações não governamentais, permitindo a inserção dos formados na área da Administração Pública no mercado de trabalho” (Q21). No mesmo raciocínio, egresso 04 frisa que “busca acordos com o governo guineense, que passa a monitorar os seus estudantes para posteriormente criar possibilidades de estágio na Administração Pública do país”. Esse seria um passo gigantesco, e nos permitiria conhecer o funcionamento da nossa Administração. (Q04)

Para tal, vale frisar que é necessário que haja boa vontade da parte do governo guineense. Ainda, na mesma perspectiva, o egresso 01 disse que a UNILAB poderia “criar redes e pontes com as autoridades nacionais, promover possibilidades de estágios nesses países e promover possibilidades de intercâmbios dos alunos com as instituições públicas” (Q01). Para o egresso nº 9, a universidade poderia, “Fazer uma parceria com o Estado guineense no que tange à empregabilidade e acompanhamento dos estudantes recém-formados para provar a qualidade dos seus estudantes, seria benéfico tanto para o Estado da Guiné-Bissau como para a UNILAB” (Q09).

Entretanto, para alguns dos egressos, a UNILAB não tem nenhuma responsabilidade quanto à empregabilidade dos egressos em Administração Pública na Guiné-Bissau, como defende o egresso nº 15 “Acredito que a oportunidade pela formação/graduação já é uma medida, ou seja, é bastante” (Q15). Já os outros frisaram que a UNILAB está fundamentada em três pilares (ensino, pesquisa e extensão) e que faz o uso dos seus recursos voltado a esses pilares. E que acompanhamento, política de retorno e oportunidade de emprego compete aos governos dos países parceiros, que no caso, é da competência do governo guineense criar condições de emprego credível para os seus jovens quadros.

Em suma, a maioria dos egressos são da opinião de que a UNILAB poderia promover ações que facilitaria a empregabilidade, como por exemplo: criar convênio com instituições públicas guineenses, promover intercâmbio profissional e acadêmico, e divulgar oportunidades de empregos através de suas redes sociais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Na Administração Pública é utilizado o concurso público como forma de contratação, com exceção dos cargos em comissão declarados em Lei e de livre nomeação e exoneração, observando assim os princípios da Administração. Na Guiné-Bissau, a lei que regulamenta o de recrutamento e seleção é o Estatuto do quadro do pessoal dirigente da Função Pública, o Decreto nº 30-A/92, de 30 de junho, que foi reformulado em 2012 pelo Decreto-Lei nº 4/2012, 18 de outubro de 2012 - 3º Suplemento Boletim Oficial nº 42.

Neste trabalho, buscou-se compreender os critérios de admissão na função pública guineense, que na qual constatou-se que embora existisse o Estatuto do Pessoal da Administração Pública, o critério de recrutamento e seleção dos funcionários públicos não obedece às leis existentes e, como resultado recorrentes práticas de nepotismo, maior politização da Administração pública e falta de transparências nos processos de admissão.

Procuramos conhecer casos de integração de egressos na Administração Pública guineense e identificar as suas perspectivas sobre um possível ingresso na função pública. Para tal, aplicou-se questionário que foi distribuído a 23 egressos guineenses do Curso de Administração Pública da UNILAB. Como resultado, constatou-se a falta de retorno dos egressos após concluírem a graduação, dentre os motivos mencionados de não retorno, destacam-se a oportunidade de continuarem os estudos no Brasil, no caso, pós-graduação; e a falta de oportunidade de emprego na Guiné-Bissau, ou seja, a não realização de concurso público no país.

Cabe salientar, que para a consolidação do concurso público como forma de recrutamento e seleção para a função pública na Guiné-Bissau, como ordena o Estatuto do Pessoal da Administração e os princípios da Administração, faz-se necessário a estabilidade política, que infelizmente o país não tem vivido com os sucessivos governos. E como resultado temos uma Administração Pública desestruturada, ineficiente, ineficaz, não qualificada e que não consegue fazer frente aos problemas sociais e nem resolver as demandas da população.

Com isso, vale frisar que a constituição, no seu Artigo 100º, atribui ao Governo a competência de “dirigir” a Administração Pública. Ora, ele, o Governo, o que faz? Será que faz a função à luz da Constituição? Organiza, controla e direciona a Administração Pública guineense de acordo com os princípios administrativos?

Infelizmente, a resposta é não, pois o que reina na Administração Pública guineense é a “Gestão por afinidade”. Onde um simples cartão partidário pesa mais do que diploma, onde laço parentesco se sobrepõe ao mérito e a competência. Assim, como podemos almejar instituições públicas eficientes e capazes de atender as necessidades da população e dar respostas às demandas? Se quase sempre que muda o governo os titulares do mesmo são depositos por interesses alheios aos comuns e ficamos em sucessivos vaivém no aparelho de Estado. E, ainda, esperamos o desenvolvimento sem estabilidade nas funções públicas, como? Essas são algumas perguntas que sugerimos para as futuras pesquisas.

Desta forma, é imperativo e urgente a observância do Estatuto do Pessoal da

Administração por parte do governo e, conseqüentemente, a implementação do concurso público com todos os seus princípios observados, permitindo assim o tratamento justo para todos. Vale realçar, que o concurso público não é o único meio para se ingressar na função pública, porém é o mais justo e democrático para a Administração Pública.

Por fim, ao longo da realização do trabalho, registrou-se algumas dificuldades de pesquisa, como: achar ou entrar em contato com o nosso público alvo da pesquisa, nesse caso, os egressos do curso da Administração Pública da UNILAB, por meio de redes sociais; solicitar a colaboração dos mesmos na pesquisa, considerando fuso horário e disponibilidade de cada um, bem como a demora em contribuir com suas respostas na pesquisa.

## REFERÊNCIA

BRASIL. **Policiais brasileiros ministram cursos de direção OFF-ROAD em Guiné-Bissau.** Ministério das relações exteriores. Disponível em:  
<http://www.abc.gov.br/imprensa/mostrarconteudo/1041> em: Acessado: 12/05/2022

BRASIL. Agência brasileira de cooperação; **centro de formação profissional Brasil-Guiné-Bissau;** Acessado:  
<https://www.gov.br/abc/pt-br/assuntos/noticias/centro-de-formacao-profissio-na-l-brasil-guine-bissau-gradua-mais-de-250-guineenses> em: 12/05/2022

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. -Barueri, SP : Manole, 2014.

CARVALHO, Ana Claudia Marcos; **A Administração Pública no Ordenamento Jurídico, Constitucional e Legal da Guiné-Bissau ;** 2014.

DJU, Edgar. **Concurso Público: Estudo comparativo entre legislação brasileira e guineense.** 2016. Trabalho de conclusão do curso (Bacharel em Administração Pública) Unilab. Redenção. 2016

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa - 4. ed.-** São Paulo : Atlas, 2002.

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

GUINÉ-BISSAU. **Recrutamento e Seleção de Pessoal para os Quadros da Administração Pública.** Decreto-Lei nº 4/2012, 18 de outubro-Suplemento Boletim Oficial nº 42.

FARAH, Marta Ferreira Santos. **Administração pública e políticas públicas.** RAP, Rio de Janeiro. v. 45, n. 3. p.813-36. 2011

GUINÉ-BISSAU. **Decreto nº 8/82012,** 4º Suplemento Boletim Oficial nº 42

MENDES, Dinis. **A Função Recursos Humanos Na Administração Pública Da Guiné Bissau: O Caso Estudantes Boleiros Da Guiné-Bissau em Portugal**. 2017. Projeto de Mestrado (Gestão Empresarial). Instituto Superior De Contabilidade E Administração De Coimbra. Coimbra. 2017.

MENDONÇA, Raul. **Recrutamento E Seleção Dos Funcionários E Dirigentes Para A Administração Pública Guineense – Critério Político E Partidário Ou Critério De Competência?** 2020. Mestrado em Administração Pública pelo ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa. 2020

NORA, Madalena; CARVALHO, Ana Cláudia Marcos. **Colectânea de Legislação Administrativa**. 2ª edição. Lisboa, 2007.

OLIVEIRA, J. A; MEDEIROS. M. P. M. **Gestão de pessoas no setor público**. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011

UNILAB. **Unilab em números**. Disponível em:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiN2UzODAwYzctMTkxOC00NzkwLWE5YWVtYWJmZDI5MWYyODY2IiwidCI6IjkwMjlkZGNlLWFmMTItNDJiZS04MDM3LTU4MzEzZTRkYzVkMSJ9> Acesso em: 01/11/2023