



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA  
LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS-ICSA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**EDGAR DJÚ**

**CONCURSO PÚBLICO: Estudo comparativo entre  
legislação brasileira e guineense**

**REDENÇÃO - CE - BRASIL**

**2016**



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA  
LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS-ICSA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**EDGAR DJÚ**

**CONCURSO PÚBLICO: Estudo comparativo entre  
legislação brasileira e guineense**

Trabalho de conclusão do curso apresentado à banca examinadora como requisito parcial à conclusão do curso de Administração Pública da Universidade de Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

**ORIENTADOR: Professor Dr. Luís  
Miguel Dias Caetano**

**REDENÇÃO - CE  
2016**

**Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira  
Direção de Sistema Integrado de Bibliotecas da UNILAB (DSIBIUNI)  
Biblioteca Setorial Campus Liberdade  
Catalogação na fonte**

**Bibliotecário: Gleydson Rodrigues Santos – CRB-3 / 1219**

---

E654c Djú, Edgar.

Concurso público: Estudo comparativo entre legislação brasileira e guineense. / Edgar Djú. – Redenção, 2015.

42 f.; 30 cm.

Monografia apresentada ao curso de Administração Pública do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas – ICESA da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira – UNILAB.

Orientador: Prof. Dr. Luís Miguel Dias Caetano.

Inclui quadross e referências.

1. Serviço público - Brasil - Concursos. I. Título.

CDD 354.81076

---

**EDGAR DJÚ**

**CONCURSO PÚBLICO: Estudo comparativo entre  
legislação brasileira e guineense**

Monografia julgada e aprovada para obtenção do Diploma de Graduação em Administração Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira.

Data: \_\_\_/ \_\_\_/ \_\_\_

Nota: \_\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Luís Miguel Dias Caetano (Orientador)

---

Prof. Dr. Antônio Roberto Xavier

---

Prof. Dr<sup>a</sup> Maria do Rosário de Fátima Portela Cysne

Dedicatória: Aos meus filhos, Lédi Edgar Djú e Bahabirin Edgar Djú, que durante o curso sofreram com minha ausência, ao meu irmão Élcór Aconcoló Djú no outro mundo, que me deixou nessa luta, a minha irmã Augusta Omerca Djú Bartillds, quem me apoiou diretamente nos meus estudos.

## **AGRADECIMENTO**

Ao meu orientador, Dr. Luís Miguel Dias Caetano, à Dr<sup>a</sup>. Marília de Francechi Neto Domingos que começou este trabalho comigo e que por força maior não podemos chegar ao fim, ao Dr. Antônio Roberto Xavier por sua valiosa contribuição nesse trabalho, a todos que diretamente ou indiretamente contribuíram na minha formação e à Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) pela oportunidade de estudos que me deu.

"Nunca ande pelo caminho traçado,  
pois ele conduz somente até onde os  
outros foram".

Alexandre Graham Bell

## RESUMO

A Guiné-Bissau é um país da antiga colônia portuguesa que proclamou a sua independência em 24 de setembro de 1973 pelos combatentes do PAIGC (Partido Africano para Independência de Guiné e Cabo Verde) em Madina de Boé, sul da Guiné-Bissau após a luta armada que durou 11 anos, dirigida pelo Amílcar Lopes Cabral e reconhecida como um país soberano e independente por Portugal em setembro de 1974. Até hoje não foi feita uma reforma profunda nos aparelhos do Estado o que origina fracasso das instituições. Administração Pública é ocupada pela maioria analfabeta militar. O presente trabalho tem como objetivo estudar e comparar a legislação de Concurso Público do Brasil e da Guiné-Bissau. Analisar o processo de admissão de servidores públicos. Identificar a legislação que trata de Concurso Público no Brasil e na Guiné-Bissau. Estabelecer comparações entre a legislação de Concurso Público do Brasil e da Guiné-Bissau. Saber o por quê realizar os concursos públicos? O trabalho responde as seguintes questões: como é o processo de Concurso Público para admissão de servidores públicos? Quais são as contribuições que a realização dos concursos públicos dão na Administração Pública brasileira? Que mudanças e impactos a realização de concursos públicos pode ter na Administração Pública guineense? O trabalho restringe-se a uma investigação sobre o Concurso Público no Brasil e na Guiné-Bissau, fazendo estudo comparativo entre os dois países irmãos e aponta soluções que possam ajudar na recuperação dos seus problemas nas funções públicas. Por isso se propõe a realização de Concurso Público como forma de salutar Administração Pública naquele país africano de PALOP. O trabalho foi desenvolvido com uma abordagem qualitativa (pesquisa documental e no campo), tendo como objetivo desenvolvimento de uma pesquisa exploratória, utilizando a pesquisa bibliográfica com consultas a livros nacionais e internacionais, revistas científicas e, arquivos pesquisados na internet.

**Palavras-chave:** Concurso Público, Legislação Brasileira, Legislação Guineense



## **ABSTRACT**

The Guinea-Bissau is a country of the former Portuguese colony that declared its independence on September 24, 1973 by fighters of the PAIGC (African Party for Independence of Guinea and Cape Verde) in Madina Boe, southern Guinea-Bissau after the fight armed that lasted 11 years, led by Amilcar Lopes Cabral and recognized as a sovereign and independent country by Portugal in December 1974. Even today a deep reform was not made in the State apparatus which causes failure of the institutions. Public administration is occupied by most military unlettered. This work aims to study and compare the legislation of Public tender of Brazil and Guinea-Bissau. Analyze the public servants admissions process. Identify the legislation comes to public tender in Brazil and Guinea-Bissau. Comparisons between the public tender legislation of Brazil and Guinea-Bissau. Understand why to conduct public tender? The study answers the following questions: how is the public tender process for admission of civil servants? What are the contributions that the award of public contracts give the Brazilian Public Administration? What changes and impacts the performance of public procurement can have on public administration Guinea? The work is restricted to an investigation of the public tender in Brazil and Guinea-Bissau, making comparative study between the two brotherly countries and points out solutions that can help in the recovery of their problems in public office. Therefore it is proposed to carry out public tender as a form of healthy public administration in the West African country of PALOP. The study was conducted with a qualitative approach (documentary research and field), with the objective of developing an exploratory research, using the literature with consultations with national and international books, scientific magazines and files extracted on the Internet.

**Keywords: Public tender, Brazilian legislation, Guinean legislation**

## SUMÁRIO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	10
<b>1 CAPÍTULO 1: ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA DOMINAÇÃO.....</b>	<b>14</b>
1.1 Poder e dominação: Formas de transição.....	14
1.2 Natureza, pressupostos e desenvolvimento da dominação burocrática.....	16
1.3 As carreiras exclusivas do Estado.....	20
<b>2 CAPÍTULO 2: LEGISLAÇÃO GUINEENSE.....</b>	<b>30</b>
2.1 A Constituição da República da Guiné-Bissau.....	30
2.2 Função Pública da Guiné-Bissau: Do Recrutamento à avaliação de Desempenho .....	33
2.3 Concurso Público na Guiné-Bissau.....	47
<b>3 CAPÍTULO 3: ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA.....</b>	<b>56</b>
3.1 Concurso Público no Brasil.....	57
3.2 Análise da Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990.....	58
3.3 Análise de Código de ética profissional do servidor público civil do poder executivo federal.....	64
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>71</b>
<b>Referências.....</b>	<b>74</b>

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Guiné-Bissau é um país da antiga colônia portuguesa que proclamou a independência em 24 de setembro de 1973 pelos combatentes do PAIGC (Partido Africano para Independência de Guiné e Cabo Verde) em Madina de Boé, sul da Guiné após uma luta armada que durou 11 anos e reconhecido como um país soberano e independente por Portugal em 10 de setembro de 1974. Depois da entrada dos combatentes liderados pelo comandante Amílcar Lopes Cabral, o país tinha falta dos quadros onde a sua administração foi ocupada pela maioria analfabeta militar. Até hoje não foi feita uma reforma nos aparelhos do estado guineense o que origina o fracasso das instituições públicas mesmo com grande potencialidade que o país comporta para se emergir (INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa, p. 249-273).

Assim, o presente trabalho restringe-se a uma investigação sobre Concurso Público no Brasil e na Guiné-Bissau, tendo como objetivo principal **estudar e comparar a legislação de Concurso Público do Brasil e da Guiné-Bissau**.

Pretendemos: saber por que realizar concursos públicos; por que quase não se realiza concursos públicos na Administração Pública da Guiné-Bissau; analisar o processo de admissão de servidores públicos; identificar a legislação que trata de Concurso Público no Brasil e na Guiné-Bissau; estabelecer comparações entre a legislação de Concurso Público do Brasil e da Guiné-Bissau.

A questão que se põe é: como é o processo de Concurso Público para admissão de servidores públicos? Quais são as contribuições que a realização dos concursos públicos dão na Administração Pública brasileira? Que mudanças e impactos a realização de concursos públicos podem ter na Administração Pública guineense?

Em suma, esse trabalho restringe-se a uma investigação sobre o Concurso Público no Brasil e na Guiné-Bissau, fazer estudo comparativo entre os dois países irmãos, apontar e disponibilizar soluções que melhorem os seus problemas nas funções públicas.

Para Fernando Gomes, Ministro da Função Pública, Trabalho e Modernização

do Estado (FPTME),

o maior handicap da nossa Administração Pública é que não se apura responsabilidades, não se faz avaliação para saber quem trabalha e quem não trabalha, as promoções são feitas de forma discriminatória ao prazer das amizades, do clientelismo, de favores políticos [...] Isso tem que acabar na nossa Administração Pública. Temos que selecionar, temos que abrir espaços só para os mais competentes, mais capazes de dar suas contribuições nesta fase do nosso desenvolvimento (Gazeta de Notícias).

Esse Ministro já lutou contra os ditos "funcionários fantasmas", nomes das pessoas que não trabalham nas instituições públicas constam na folha de pagamento, até os que já morreram há muitos anos continuam a receber como funcionários públicos, além disso, qualquer pessoa pode ser funcionários ou servidor público na Guiné-Bissau sem ter conhecimento da área e nem tampouco passar pelo Concurso Público.

Portanto, se propõe a realização de Concurso Público como forma de salutar Administração Pública naquele país africano de PALOP. Os governantes guineenses, que são na maioria analfabetos, criam obstáculos para quadros competentes, sobretudo jovens recém-formados, como foram à luta se sentem legítimos para dirigir o país. Aí vem a famosa "m'bai luta" (fui à luta). Criam barreira pedindo a experiência de 10, 20 anos, quando fingem fazer Concurso Público para certas organizações – organizações internacionais e ONGs. Nestes casos, os governantes influenciam e impossibilitam a verdadeira concorrência para poderem ocupar os cargos. Na Guiné, só funciona indicação e nomeação dos funcionários, há nepotismo, patrimonialismo, o que gera corrupção generalizada. Afastam os servidores públicos nos cargos quando querem mesmo nos cargos técnicos sobretudo quando muda o regime, se nota a segurança no trabalho e clientelismo e ninguém presta conta no final de mandato, a auditoria não funciona, a justiça tamb+m não. Tomam o que é público como privado.

Existe funcionários públicos a mais e sem qualificações o que impossibilita aumento dos salários nos próximos tempos. Existência de funcionários sem qualificações na Função Pública foi apontado pelo chefe da missão do FMI para Guiné-Bissau, Felix Fisher. Herdamos uma situação bastante complicada. Houve uma entrada massiva de pessoal na Função Pública, sobretudo nos últimos dois anos [...] essa entrada originou um aumento substancial da folha de pagamentos aos servidores públicos desde 2012, com a massa

salarial a subir dos 2,4 para 3,5 mil milhões de francos CFA por mês (de 3,6 para 5,3 milhões de euros). Ainda afirma que, o caminho passa pelo saneamento do pessoal sem qualificação [...] este período de transição deu cabo das funções do país. Tudo que é gato e cachorro está a trabalhar na Função Pública deste Estado idiota. (Ditadura do Consenso).

Os governantes ou gestores guineenses formam sistemas de desvio de fundos públicos nas instituições e não respondem pelos seus atos ou crimes administrativos, violam a Constituição e ninguém é preso. Muitos funcionários só aumentam as despesas do Governo, pois não prestam serviços de qualidade para a população, o que enfraquece as instituições públicas.

Com efeito, as características das sociedades patrimonialistas apresentam de forma contumaz a indistinção do público e do privado levando, muitas vezes, o uso do que público para fins ou interesses individuais-pessoais. Conforme Weber (1982), nas sociedades patrimonialistas não há o reconhecimento ou o respeito de interesse público sobre às questões privadas. No Brasil, a prática da apropriação dos recursos públicos pelos interesses privados está nas raízes da formação e construção da nação (BUARQUE DE HOLANDA, 1995).

Não há carreira no setor público nem privado da Guiné-Bissau, os subsídios dos executivos são absurdos, há grande desigualdade de piso salarial; o setor público está na anarquia total. A burocracia não funciona plenamente, o que leva Governos a não poder cumprir com suas obrigações de pagar os salários dos funcionários, situação que gera desmotivação no local de trabalho, o ambiente de trabalho desfavorável ou espaço físico inadequado com falta de equipamento e escassez de funcionários competentes, ou seja, o que há são funcionários sem conhecimento, sem habilidade e sem atitudes, pois não são concursados para ocuparem os cargos. Verifica-se pouco desempenho e falta de atendimento de qualidade ao cidadão na verdade não há a competitividade, planejamento estratégico, organização estratégica, direção estratégica, controle estratégico e desenvolvimento estratégico.

É necessário *que o Concurso Público seja posto em prática* na Guiné-Bissau, e implementação do conceito de *Gespública* proporcionando ao cidadão o serviço de qualidade como cliente; é preciso ver o governo guineense com visão estratégica, vê-lo como uma empresa que tem os seus objetivos, suas metas e desafios. Por

exemplo: a Guiné pode e deve assumir os desafios de milênio e como concorrentes os países da sub-região. Este desafio tem que ser estratégico, explorando as riquezas do país como ponto forte, aproveitar as oportunidades e explorar as suas potencialidades e identificar as ameaças e fazer o planejamento estratégico para enfrentá-las.

Na Guiné-Bissau dificilmente se faz concursos públicos como forma de ingresso nas instituições públicas daquele país. Apesar de existir legislação que trata de Concurso Público, esta ainda não é analisada de forma aprofundada. São violados princípios da Administração Pública, o que caracteriza crime administrativo e para o qual deveria haver responsabilização administrativa, civil e penal. Na Constituição, fala-se do Estatuto dos Funcionários que normatiza Administração Pública da Guiné-Bissau e como são selecionados os funcionários públicos para ingressarem nas instituições públicas, no entanto tudo isso não é posto em prática.

Segundo a Constituição da República da Guiné-Bissau, "os titulares de cargos políticos respondem política, civil e criminalmente pelos atos e omissões que pratiquem no exercício das suas funções", (ARTIGO 61<sup>o</sup>, p.15). Isso não se verifica, ninguém responde pelos seus atos, os dirigentes e funcionários não prestam contas no final do exercício da função ou cargo, nem se faz o balanço de atividades desenvolvidas nas instituições. De acordo com a Constituição da República da Guiné-Bissau, em uma das atribuições do Presidente da República, alínea b), é atribuição do Presidente da República: "defender a Constituição da República", (ARTIGO 68<sup>o</sup> p. 16).

Dentre tantas questões abordadas, em nossa pesquisa nos perguntamos: como é o processo de Concurso Público para admissão dos servidores públicos no Brasil e na Guiné-Bissau? Para tal indagação, lançamos a hipótese: o Concurso Público surge para selecionar os melhores servidores públicos.

Retomamos o objetivo geral: **estudar e comparar a legislação de Concurso Público do Brasil e da Guiné-Bissau.** Para isso objetivamos especificamente: analisar o processo da admissão de servidores públicos; identificar a legislação que trata de Concurso Público no Brasil e na Guiné-Bissau; estabelecer comparações entre a legislação de Concurso Público do Brasil e da Guiné-Bissau. No que concerne a metodologia: este trabalho foi desenvolvido através de uma abordagem qualitativa (pesquisa documental e no campo), tendo por objetivo o desenvolvimento

de uma pesquisa exploratória, e a utilização da pesquisa bibliográfica com consultas a livros nacionais, revistas científicas e, artigos pesquisados na Internet.

## **1 ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA DOMINAÇÃO**

### **1.1 Poder e dominação: Formas de transição**

Começamos o capítulo questionando: por que a grande maioria das pessoas obedece a ordem de uma só ou de um pequeno grupo organizado nas instituições públicas? Como é que funciona a dominação da maioria pela minoria? Ou de outro modo: onde é que vem essa força ou poder de dominar?

Consoante Weber (1999, p. 4) “[...] a dominação é um dos elementos mais importantes da ação social [...]. Todas as áreas da ação social, sem exceção, mostram-se profundamente influenciadas por complexo da dominação.” A dominação pode ser conceituada como probabilidade de encontrar obediência a uma ordem social, ela é oculta, a pessoa não percebe que é dominado. Por exemplo: o alcóolatra e viciado em outras drogas não percebe que é dominada pelo álcool ou drogas, julga que tem controle do vício. Certas palavras usadas até por mulheres são reprodução da dominação, palavras como essa: "o homem não chora", fica evidente que só a mulher pode chorar, elas reproduzem a dominação masculina, e atribuem poder aos homens. Poder é a possibilidade de impor a sua vontade ao outro, independentemente dos meios usados ou recorridos; é probabilidade de impor a sua vontade em uma relação social mesmo contra resistência.

Com isso podemos afirmar que, tudo o que fizemos na sociedade, mesmo sendo o bem para os mais desfavorecidos, as esmolas que damos, as ajudas, fizemo-las esperando uma recompensa, reconhecimento da sociedade, alívio na consciência ou esperando a retribuição devinha; há sempre por trás interesse, nada se faz de graça. Mesmo as ações inicialmente que podem não demonstrar esses sinais.

Esses interesses podem ser econômicos, sociais, políticos e entre outros. O mesmo que se verifica desde as épocas dos reis até os nossos dias, sobretudo nos Estados, Governos e especialmente no aparelho da Administração Pública assim

como na nossa vida social ou de dia-a-dia; na base disso podemos afirmar que estamos no mundo de troca.

O Homem sempre tem vontade de dominar e ter poder de dar ordem e ser obedecido. Ainda no ponto de vista psicológico, um mandado pode ser através de conhecimento, o mais inteligente domina os outros por ter a capacidade de persuadir as pessoas a partir dos seus raciocínios.

A dominação também pode ser bilateral, entre os funcionários modernos de diferentes departamentos, pode existir uma subordinação recíproca quanto ao poder de mando de cada um dentro da "competência" do outro. Portanto, "todas as áreas da ação social, sem exceção, mostram-se profundamente influenciadas por complexo da dominação" (WEBER, 1999, p. 4).

### **Dominação por meio de “organização”. Fundamentos da validade da dominação**

A burocracia, organizações ou Estados, são formas, instrumentos da dominação nítidas dentre os mais conhecidos hoje na sociedade, porém nem todos têm a capacidade e conhecimento de reconhecer que somos dominados por esses instrumentos fazendo a vontade de pequeno grupo de pessoas. O pequeno número das pessoas dominadores ou governantes, tem mais facilidade de se comunicar e na forma de exercer poder sobre a grande massa, os dominados, isso permite um acerto constante dos governantes sobre os seus planejamentos, guardar os segredos, suas intenções e facilita a união e o consenso em relação a muitas pessoas com diferentes ideias onde suas linhas de pensamento vão trazer diferentes visões e opiniões sobre um determinado assunto ou ação mesmo lutando pela mesma causa, as posições seriam desiguais, dispersas e contraditórias, isto é, cada um vai se posicionar e opinar de acordo com seu interesse e/ou a percepção que se tem perante a situação, o que vai gerar desentendimento entre os mesmos consequentemente enfraquecer a ação da organização.

De acordo com Max Weber, na sua obra Economia e a Sociedade:

A posição dominante do círculo de pessoas que constitui aquele



complexo de dominação, naquilo que recentemente se vem chamando de vantagem do pequeno número, isto é, na possibilidade existente para a maioria dominante de comunicar-se internamente com rapidez especial, de dar origem, a cada momento, a uma ação social racionalmente organizada que serve para a conservação da sua posição de poder e de dirigi-la de forma planejada. Por esse meio, uma ação social ou de massa ameaçadora pode ser reprimida sem grande esforço, a não ser que os resistentes tenham criado para si dispositivos igualmente eficazes para a direção planejada de uma ação social também voltado para o domínio. (WEBER, 1999, p. 200).

Com isso, podemos afirmar que o pequeno tem mais vantagem em relação ao grande. Muitas pessoas com opiniões diferentes vão sempre ter dificuldade de consertação, podem até entrar em conflitos por causa de posições e visões opostas sobre determinada matéria.

## **1.2 Natureza, pressupostos e desenvolvimento da dominação burocrática**

A burocracia weberiana além de permitir a dominação dos que estão no topo de pirâmide hierárquica-organizacional ou social, pelos seus subordinados, surge também para combater o patrimonialismo, nepotismo e clientelismo nas instituições públicas. Ela permite que haja controle nas organizações como forma de minimizar atos ilícitos na gestão da coisa pública por meio das normas que regem o funcionamento das instituições.

Em outras palavras, a burocracia surge nas organizações, para combater o nepotismo que facilita a corrupção, impedindo que o gestor coloque ou nomeie os seus familiares nos cargos públicos para não permitir que esse último faça o que quiser na instituição como forma de combater o patrimonialismo dos tempos dos reis nas organizações. Como é sabido, os reis faziam do que é público seus patrimônios, os Estados e todas suas riquezas eram deles, eles não respondiam pelos seus atos perante a justiça e eram irresponsáveis.

Segundo Weber (1999), "reage o princípio da hierarquia de cargos e da sequência de instâncias, isto é, um sistema fixamente regulamentado de mando e subordinação das autoridades, com fiscalização das inferiores pelos superiores" (p. 202).

## **Pensamento e espírito patrimonialista na Administração Pública**

A corrupção, nepotismo e patrimonialismo têm se tornado pragas para o Estado da Guiné-Bissau, não é mais novidade os desvios dos fundos públicos nos Governos do país. As secretarias e os ministérios são tidos como propriedades privadas, onde o chefe ou responsável pode se apropriar dos bens públicos incluindo a nomeação dos familiares, parentes, entre outros, sem receio de vir a responder pelos seus atos. O público é gerido e usado como privado.

Faoro (1997), afirma que: a estrutura patrimonial que se assenta "no tradicionalismo transplantado pelos portugueses", se consolidou e, se adaptou às mudanças políticas da história política do Brasil, se reproduziu tradicionalmente na formação dos primeiros órgãos do poder público colonial e se baseia no sistema eleitoral, restringido na seletividade de "homens bons" para compor a máquina administrativa, essa prática se verifica nos Governos brasileiros até hoje, apesar das grandes mudanças tecnológicas (apud VIEIRA, 2010, p. 24). Portanto podemos questionar: será que a Guiné, como antiga colônia portuguesa, herdou também essas práticas dos portugueses?

Tanto no Brasil quanto na Guiné-Bissau, se mantém imutável o estacionamento burocrático que permanece como uma camada ou classe social nas duas sociedades e que rege e governa por si próprio nesse círculo impenetrável do poder e governança.

Holanda (1995) mostra a existência de patrimonialismo no Brasil: não se distingue o interesse público do interesse privado, há confusão em distinguir coisa pública de propriedade privada pelo homem brasileiro ("homem cordial") influenciado pela herança de geração a geração ao longo dos séculos. Assim, os partidos políticos são formados como simples organizações de interesse particular e não da coletividade, no entanto com funções políticas ou com funções no campo político, com objetivo de se promover socialmente, enriquecer ilicitamente sem nenhum interesse ideológico ou público que resolva os problemas da sociedade (p. 141).

Diante de tudo isso, o Estado da Guiné-Bissau tem revelado incapacidade de usar a sua autoridade, seu poder como um estado soberano para frear os gravíssimos problemas administrativos que corroem as instituições e adiam os sonhos dos guineenses de ver o progresso do país.

## **Reforma do Estado**

A Guiné-Bissau precisa fazer uma reforma profunda no setor da defesa e segurança, na sua Administração Pública, assim como nos seus três poderes: Legislativo, Executivo e Judicial, para salutar o Estado guineense que veio a se deparar com graves problemas há muito tempo, deixando as suas instituições numa situação muito precária. Reformar a Administração Pública guineense significa, na verdade, dar uma resposta muito positiva aos problemas fundamentais do país, como a crise do Estado que todos nós sabemos e sentimos.

A crise, no que diz respeito a forma de administração da coisa pública, se percebe a falta de controle na gestão dos recursos estatais e no controle do poder a nível nacional. O povo da Guiné-Bissau está a viver a realidade da época dos regimes feudais onde todo o patrimônio do Estado pertence ao rei, a prática que mais tarde veio a ser combatido pela burocracia pois não havia mais a capacidade para esses regimes produzirem os alimentos suficientes para a população.

Nesse sentido, veremos o que Bresser (p.1, 1995) diz em relação a burocracia: a burocracia que Max Weber descreveu, foi adotada para substituir administração patrimonialista, no qual o Estado era percebido como propriedade do rei, e na qual, portanto, o nepotismo e a empreguismo, senão a corrupção, era a norma. O regime capitalista e as democracias parlamentares mostraram-se incompatíveis com esse tipo administração que não distinguia o público do privado.

Reformar o Estado, não é só melhorar a sua estrutura administrativa e criar boas condições para melhor o funcionamento da máquina do Governo ou Estado. Há uma necessidade além da simples superação de crise do Estado, tem que se preocupar com a reforma do pessoal que ocupa o aparelho administrativo. E para fazer isso, tem que haver critérios de seleção do pessoal na esfera da Administração Pública, tomando em consideração os perfis dos funcionários, competência, habilidades e atitude a fim de atender as exigências da sociedade contemporânea,

nesse caso, estamos nos referindo as tecnologia que vêm a desempenhar um papel importante na gestão ou administração.

Para ter essa qualidade na função pública, há de haver concursos público no setor público, fazendo todos os funcionários ou os servidores públicos passarem pelo concurso público, selecionando assim os agentes públicos mais competentes, estes vão ter mais a facilidade de alcançar as metas e os objetivos estabelecidos pela Administração Central.

Assim o Governo poderá ser mais produtivo, minimizando a inoperância administrativa, gerando qualidade na prestação de serviço, aumentando a eficiência e eficácia do Governo.

Os funcionários altamente improdutivos, na sua maioria, criam prejuízos ao Governo, pois além de serem muito corruptos, não dão bons resultados ao Governo por causa de má gerência. Porém, vale destacar que a falta de boa gerência na Administração Pública guineense, não se deve apenas por falta de fiscalização ou controle do Governo, mas também por falta de conhecimento administrativo, pois muitos administradores guineenses não são profissionais da área, porém não queremos dizer com isso de que só quem é formado em Administração Pública pode gerir ou administrar as organizações públicas guineenses, mas que seja pessoas capacitadas, qualificadas, formadas uma vez que esse exercício pois é trabalho científico.

Administração Pública da Guiné-Bissau está paralisada, senão totalmente paralisada. Torna obsoleta devido à má gestão nos aparelho de Estado e vem sendo o problema após a independência. As leis administrativas não são aplicadas, os procedimentos administrativos são lentos e irresponsáveis, ficam fora dos princípios do Direito Administrativo.

Bresser mostra a incompatibilidade de prática de patrimonialismo com o regime capitalista e as democracias parlamentares, a não distinção do público com o privado. Os constituintes da Constituição Federal de 1988 não reparavam que a competição tivesse um papel mais importante e que era importante montar uma Administração não apenas profissionalizada, mas também eficiente e orientada para o atendimento dos cidadãos (1995, p.5).

A burocracia clássica é ideal neste momento para Administração Pública da Guiné-Bissau para travar corrupção generalizada vigente no país, pois permite o

rigor no controle por meio de papeladas, dificultando assim o nepotismo ou empreguismo, clientelismo, patrimonialismo e corrupção. É necessário e urgente implementar esse modelo atualmente e mais tarde quando o Governo tiver controle das instituições ou combatendo a corrupção.

Quando se consegue melhorar a qualidade da Administração por meio dos concursos públicos, passa-se a dotar o gerencialismo que é mais competitivo e eficiente; implementa-se também a gestão participativa permitindo a participação da população na gestão, o que permite um maior acompanhamento e transparência. E por que não a criação de Portal de Transparência onde cidadão vão poder ter acesso a informação sobre a gerência de qualquer recurso público, como há no Brasil? Promover controle rigoroso através das auditorias constantes nas instituições públicas e a responsabilização administrativa ou civil em caso de irregularidade também seriam ações contempladas através da realização de concursos públicos.

### **1.3 As carreiras exclusivas do Estado**

Bresser, ao falar sobre a necessidade de reformar o Estado, afirma:

É preciso reformar o aparelho do Estado, e isto significa (1) tomar Administração Pública mais flexível e eficiente; (2) reduzir o seu custo; (3) garantir ao serviço público, particularmente aos serviços sociais do Estado, melhor qualidade; e (4) levar o servidor público a ser mais valorizado pela sociedade ao mesmo tempo que ele valorize mais seu próprio trabalho, executando-o com mais motivação. (1995, p. 7).

O autor deixa claro como é que se pode conseguir atingir esses objetivos, afirmando: "para alcançar esses objetivos será preciso, de um lado, continuar aprofundar a administração burocrática clássica naquilo que ela tem de mais positivo: a profissionalização do serviço público, protegendo o clientelismo e a corrupção". Ele ainda indica que deve haver excesso de papelada que torna Administração lenta e cara, mas que evita a desconfiança dos servidores públicos. Segundo Bresser (1995, p. 1). "Reformar o Estado é uma tarefa de todo o Governo, em três níveis". Para ele, Reforma do Estado significa, rever a estrutura do aparelho estatal e do seu pessoal,

a partir de uma crítica não só das velhas práticas patrimonialistas ou clientelistas mas também do modo burocrático clássico com a finalidade de tornar seus serviços mais baratos e de melhor qualidade.

O Tribunal de Contas do Distrito Federal (2000, parágrafo II, p. 1) define a admissão dos servidores públicos como:

“[...] o ingresso de servidor nos quadros da Administração Pública. A admissão para o cargo público empreende a nomeação, a posse e o exercício; a admissão para emprego público ocorre com assinatura do contrato de trabalho.” (apud Oliveira e Medeiros, 2011, p. 60). Depois que o candidato passa no Concurso Público para a vaga de emprego pleiteada, a sua nomeação é publicada no Diário Oficial da União (DOU) e este candidato tem prazo legal para tomar posse e começar o seu exercício profissional.

## **Admissão dos Servidores Públicos**

Devido o aumento constante das necessidades e da evolução dos projetos e programas da Globalização e o alinhamento político, a evolução organizacional torna-se aprendizado, sobretudo na área tecnológica. Esses fatores (evolução dos projetos e programas da Globalização e alinhamento político) alteram de forma contínua e radical os contextos internos dos Governos. Assim nasce o desafio do administrador público de fazer as políticas públicas para inovar e acompanhar as exigências do mundo globalizado, isso requer conhecimento científico, principalmente no que concerne às teorias na área da Administração Pública e de outras áreas, como as de instrumentos de planejamento estratégico. Portanto a boa Gestão de Pessoas torna-se uma condição *sine qua non* para acompanhar e enfrentar essas exigências complexas.

## **Processo de recrutamento e seleção de pessoas**

O macroprocesso de recrutamento e seleção dos servidores no setor público, ocorre da seguinte forma: o edital do concurso é lançado quando há a necessidade e, começa o processo de recrutamento e seleção; quando terminam essas etapas, temos a admissão, que comporta estágio probatório e registro. Os elementos que compõem o processo acima referido são: "necessidade de servidores, recrutamento e seleção, admissão"; e mais outros dois elementos que são: estágio probatório, período de adaptação e aprendizagem. Nesse período, o candidato prova que está apto ou inapto a assumir o cargo; e registro que é efetuado com a entrada no exercício, (OLIVEIRA E MEDEIROS, p. 63).

### **Processo de recrutamento**

Bergue (2007, apud OLIVEIRA E MEDEIROS, 2011, p. 64), elenca as fases de recrutamento no setor público de seguinte maneira:

1. A identificação de necessidade efetiva - onde é considerada análise de atual estrutura, estudando as possibilidades de realocar as pessoas assim como o desenho de processo administrativo;
2. a análise de existência legal da vaga;
3. a elaboração e publicação de edital de abertura do concurso;
4. o processo das intenções e,
5. a homologação de instituições - que é última ou final de recrutamento.

O edital pode ser mais aberto abrindo a possibilidade para os candidatos que não ingressaram até então nos serviços públicos ou que não são da instituição, ou pode ser mais específico: só para os candidatos que já tem vínculo empregatício com a organização, isso depende da natureza do concurso. Fica explícito de que a missão do setor público se faz através do Concurso Público.

O Tribunal de Contas do Distrito Federal, (2000) conceitua o Concurso Público como o meio de seleção dos candidatos, esta seleção é impessoal e igualitária e é utilizada pela Administração Pública para emprego ou cargos públicos. Exceto

cargos em comissão que são de livre nomeação e exoneração autorizada na lei. O autor ainda afirma que "O concurso público será de provas ou de provas e títulos, na forma prevista em lei".

E ainda, são técnicas utilizadas pelas organizações:

1. a análise de currículo;
2. a entrevista;
3. a prova de conhecimentos;
4. os testes psicológicos; e
5. as técnicas vivenciais.

A entrevista que se utiliza largamente no setor privado, por causa de suas características subjetivas, não são recomendadas no setor público. "As provas utilizadas no concurso público são provas de conhecimento ou provas de títulos, incluindo nesta segunda modalidade a análise de currículo" (apud OLIVEIRA E MEDEIROS, 2011, p. 65).

## **CONCEITO DA ADMINISTRAÇÃO**

De acordo com Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), administrar significa gerir interesse de acordo com a lei, a moral e a finalidade de bens entregues à guarda e conservação dos terceiros ou alheios. E quando os bens são privados, particulares, se realiza administração particular; quando são coletivos, se realiza administração pública; o que fica explícito que a Administração Pública é a gestão de bens e interesse coletivo ou da comunidade que pode ser municipal, estadual e federal, portanto Administração Pública pode ser definida como conjunto de órgãos, serviços de Estado e objetivamente, é uma expressão do Estado e age concretamente para garantir e satisfazer os seus objetivos de conservar o bem-estar dos cidadãos e de progresso social (p. 85).

### **Natureza e fins da Administração Pública**



Ainda segundo Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), a natureza da Administração Pública é de interesse público, e é dever e obrigação do administrador público prestar serviços baseados na lei para o benefício da coletividade. Impõe-se, portanto, ao administrador público a obrigação de seguir e cumprir fielmente as normas de Direito e Moral administrativas que orientam a sua atuação. Esse compromisso do gestor com a sociedade começa desde a sua tomada de posse para exercer o cargo ou a função pública. Em suma, o bem comum da coletividade administrada é único objetivo da Administração Pública, razão pela qual todos atos, decisões, procedimentos ou seja, atividades de gestor, devem ser orientados para esse objetivo.

Ilícito e imoral será qualquer e todo ato administrativo fora do interesse coletivo, o administrador não deve fazer a sua vontade na gestão da coisa pública, assim o administrador não pode deixar de cumprir os seus deveres previstos na lei, nem renunciar qualquer que seja a parcela de suas prerrogativas que foi dado pelo o povo, pois não são lhe dados ou outorgados poderes, deveres e direitos, nem prerrogativas em consideração pessoal, mas para serem utilizados em benefícios da comunidade, caso contrário será considerado desvio de finalidade e traição da confiança do povo, (p. 87).

### **Princípios Básicos da Administração Pública**

Os princípios básicos da Administração Pública podem ser definidos como regras para a interpretação de outras normas jurídicas, com objetivo de orientar a atuação dos que aplicam a lei na sociedade, mostrando caminhos a serem seguidos em cada determinada matéria; esses princípios servem para colmatar ou preencher as lacunas deixadas pelas leis dando coerência, harmonia e facilitando a interpretação das matérias relacionadas ao ordenamento jurídico.

Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990) mostram que todas as atividades administrativas do administrador público devem obedecer aos princípios que as sustentam, não se deve atentar os princípios acima referidos sob pena de cometer o crime de improbidade administrativa, ou omissão (p. 89).

## **Princípio da Legalidade**

O Estado, hoje conhecido como o Estado de Direito Democrático de Direito, tem como o seu fundamento, o Princípio da Legalidade cujo objetivo é resolver os conflitos por meio da lei e não através da força. O gestor público está, em todas as suas atividades funcionais, sujeito aos mandamentos da lei assim como as exigências do interesse da comunidade sob pena de correr riscos de ser responsabilizado civilmente, disciplinarmente e criminalmente dependendo da gravidade do crime (p. 89).

Para Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), ao discorrerem sobre este princípio afirmam:

Legalmente - A legalidade, como princípio da administração (CF, art. 37, caput), significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal conforme o caso. (MEIRELLES; ALEIXO BURLE FILHO, 1990, p. 89).

"A eficácia de atividade administrativa está condicionada ao atendimento da Lei e do Direito", diferentemente da gestão da propriedade privada, onde o gestor ou dono pode fazer tudo que a lei não proíbe. Na Administração Pública, o gestor faz só o que a lei diz, manda fazer, os atos tem que ser desempenhados com normalidade e finalidade, não se é forçado, obrigado de fazer ou não algo, senão o que está garantido, previsto na lei (p. 89).

## **Princípio da Moralidade**

O poder judiciário controla os atos administrativos, um ato imoral é ilegal, inconstitucional, uma vez que esses dois últimos conceitos estão ligados. Atos imorais tem como sanções perda do cargo público, proibição de contratação com Poder Público, proibição de recebimento de benefícios públicos, pagamento de multas, proibição de recebimento de créditos, suspensão de direitos políticos, improbidade administrativa, perda de direitos a reforma (aposentadoria), entre outros. Até o Presidente da República pode ser sancionado se praticar esses atos no seu

governo (art. 37, § 4º da CF/88).

### **Princípio de Imparcialidade ou Finalidade**

Administração pública deve se manter neutra, não pode favorecer ou discriminar qualquer pessoa em benefício de outrem, sendo assim vedada de fazer atos ou ação gratuita aos administrados; só pode a fazer quando houver justificativas em benefício da sociedade ou coletividade, o contrário é considerado ilegal, abuso de poder e desvio de finalidade.

Para se ingressar na Função Pública tem que passar por Concurso Público, o administrador é proibido de contratar quem ele quiser e ainda a contratação deve respeitar a ordem da classificação dos candidatos. Outra forma que o gestor pode contratar servidores públicos é através de licitação, com regras explícitas no edital e que será publicado antes da contratação. A finalidade exige que os atos públicos ou administrativos tenham o objeto certo e inafastável, que significa o interesse público.

Como se pode constatar na palavra de Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), que afirmam:

Impessoalidade ou finalidade - O princípio da imparcialidade, referida na Constituição/88 (art. 37, caput), nada mais é que o clássico princípio da finalidade, o qual impõe ao administrador público que só pratique o ato para o seu fim legal. É o fim legal é unicamente aquele que a norma de Direito indica expressa ou virtualmente como objetivo do ato, de forma impessoal. (MEIRELLES; ALEIXO E BURLE FILHO, 1990, p. 93).

Este princípio exclui a promoção pessoal das autoridades e dos servidores públicos em relação às suas realizações administrativas. Proíbe o favoritismo e perseguição dos administradores aos seus subordinados. "Desde que princípio da finalidade exige que o ato seja praticado sempre com finalidade pública, o administrador fica impedido de buscar outro objetivo ou de praticá-lo no interesse próprio ou de terceiros. Salvo quando o interesse público coincidir com interesse privado como acontece nos atos administrativos negociais assim como nos contratos públicos, nesse caso é legal conciliar o interesse privado com público" (p. 94).

### **Princípio da Razoabilidade e Proporcionalidade**

O Princípio da Razoabilidade ou Proporcionalidade, é uma proibição de excesso de decisões ou atos de administradores, exige que os meios e fins sejam equilibrados, proporcionais evitando abusos por parte da autoridade. Sendo assim, o Poder Público obrigado mostrar a cada ato editado a correspondência, ou seja, a pertinência de acordo com o que está escrito, previsto na lei, este princípio está ligado ao princípio da motivação; ato deixa de ser proporcional quando não houver a proporcionalidade. Demitir o funcionário sem motivos suficientes é o exemplo complacente da violação deste princípio.

Para Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), o princípio da razoabilidade e proporcionalidade pode ser concebido como a proibição de excesso, visa garantir a compatibilidade entre os meios e os fins para evitar abusos e restrições desnecessárias da Administração Pública que lesam os direitos fundamentais, o aplicador da lei não pode substituir a vontade da lei por sua vontade (p. 95).

### **Princípio da Publicidade**

Segundo esse princípio, os atos da Administração Pública devem ser divulgados nos órgãos de comunicação nacional, no Boletim Oficial do Estado, Diário do Estado ou da União, em outras palavras, o princípio da publicidade exige a transparência na administração, os atos tem que ser divulgados incluindo as informações armazenados nos bancos de dados para que a população possa estar na posse de informação e acompanhar os processos administrativos, exceto as informações sigilosas, estratégicas ou segurança do Estado; qualquer cidadão tem direito de pedir informação a gestor público seguindo os trâmites legais e este último tem obrigação de a fornecer no prazo instituído sob pena de ser responsabilizado.

Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), ao discorrerem sobre o princípio acima referido afirmam: "publicidade é a divulgação oficial do ato para conhecimento público e início dos seus efeitos externos". Para esses autores, essa publicidade abrange os atos concluídos, atos em formação, processos que estão em andamento assim como os pareceres dos órgãos técnicos e jurídicos, os despachos intermediários e finais as atas dos julgamentos de licitações e contratos com quaisquer interessados também comprovantes das despesas e prestações de

contas que são submetidas aos órgãos competentes. "Tudo isto é papel ou documento público que pode ser examinado na repartição por qualquer interessado, e dele pode obter certidão ou fotocópia autenticada para os fins constitucionais", (p. 97).

### **Princípio da Eficiência**

O Princípio da Eficiência exige do administrador eficiência, a racionalização dos recursos públicos assim como aperfeiçoamento nas prestações dos serviços nas instituições públicas, visando manter e melhorar a qualidade dos serviços com economicidade de suas despesas (qualidade nos serviços mais racionalidade de gastos).

De acordo com Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), "o princípio da eficiência exige que atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimentos funcional". Também exige que não haja a procrastinação nos processos administrativos, o administrador tem que saber articular e agilizar os processos, ele ainda é incumbido da responsabilidade de capacitar e promover os profissionais para cargos confiança/comissão para melhor eficiência, eficácia e fortalecimento da instituição; a demora excessiva nos processos, a retenção indevida dos processos são consideradas atos imorais (p. 101).

### **Princípio da Segurança Jurídica**

Para Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), o Princípio da Segurança Jurídica é o princípio da boa-fé ou da proteção de confiança que exige maior segurança e estabilidade de situações jurídicas mesmo as que na origem tenham irregularidades, ilegalidade. "A segurança jurídica é geralmente caracterizada como umas das vigas mestras do Estado de Direito". Proíbe formalmente ou textualmente a aplicação retroativa da nova interpretação, caso contrário pode ser considerado também como afronta ao princípio da moralidade. A alteração da lei com vício pode causar o mal maior, deve-se respeitar as situações consolidadas no tempo (p. 103).

### **Princípio da Motivação**

O princípio da Motivação determina no Estado de Direito que todos os atos do administrador tem que ser explicados de uma forma explícita, o gestor tem obrigação de apresentar as razões da sua tomada de decisão, é o direito inseparável, inerente do administrado a fundamentação das decisões por parte do administrador facilitando assim a correção do que já foi decidido.

Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), ao discorrerem a motivação administrativa, afirmam que o princípio da motivação visa assegurar, salvaguardar cidadãos de prepotência do Poder Público e de caprichos de governantes; é mesmo o Estado que se autolimita os seus poderes sobre indivíduos e à sociedade através das leis que passam a normatizar os procedimentos na administração, hoje em dia, a tendência é substituir a vontade individual pela a vontade jurídica na medida possível. "É a legalidade, a pedra de toque de todo ato administrativo", (p. 104).

Os autores continuam a discutir princípio da motivação na Função Pública dizendo:

Ora, se ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, claro está que todo ato do Poder Público deve trazer consigo a demonstração de sua base legal e de seu motivo. Assim como todo cidadão, para ser acolhido na sociedade, há de provar sua identidade, o ato administrativo, para ser bem-recebido pelos cidadãos, deve patentear sua legalidade, vale dizer, sua identidade com a lei. Desconhecido ou ignorada sua legitimidade, o ato da autoridade provocará sempre suspeita e resistências, facilmente arredáveis pela motivação, (MEIRELLES; ALEIXO E BURLE FILHO, 1990, p. 104).

Isso deve ser cumprido independentemente de má ou boa intenção na administração, a não exposição dos motivos dos atos administrativos acarretará sua ilegalidade e sua anulação, as decisões devem ser explicados juridicamente ou legalmente. Motivar um ato é uma obrigação do administrador; a motivação também pode ser chamada de teoria dos motivos determinantes.

### **Princípio da Ampla Defesa e Contraditório**

Segundo a Constituição da República Federativa do Brasil CF/88, no seu

artigo 5º, são assegurados o contraditório e ampla defesa com todos meios e recursos a ela inerente para os litigantes que estão em processo administrativo ou judicial, também para os acusados em geral. Não são aceites ou são inadmissíveis, no processo, as provas conseguidas de maneira ilícita. Ninguém pode ser considerado criminoso ou culpado antes do trânsito em julgado de sentença penal condenatória.

Na Administração Pública, há frequentemente conflitos entre os funcionários na execução das suas tarefa, basta os servidores se enfrentam tomando posições contrárias no processo administrativo; litígio significa a controvérsia ou contendas entre as partes.

### **Princípio da Supremacia do Interesse Público**

O interesse público ou supremacia do interesse público sobre privado, determina que o interesse público, que pode ser considerado como o conjunto de interesse particulares ou privados, é superior ao interesse privado. Assim se coloca o interesse público, ou seja, o interesse da Administração Pública, acima de interesse de um cidadão, membro da sociedade.

Para Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), "A primazia do interesse público sobre o privado é inerente à atuação e domina-a, na medida em que a existência do Estado justifica-se pela busca do interesse geral, ou seja, da coletividade; não do Estado ou do aparelhamento do Estado". Este princípio está intimamente ligado ao princípio da finalidade. A supremacia do interesse público sobre privado é que justifica a desigualdade jurídica entre o administrador e o administrado (p. 109).

## **2 LEGISLAÇÃO GUINEENSE**

### **2.1 Concurso Público na Guiné-Bissau**

De acordo com a Constituição da República da Guiné-Bissau, em uma das atribuições do Presidente da República, alínea b), é atribuição do Presidente da República: "defender a Constituição da República", (ARTIGO 68º, p. 16). Se a responsabilização política, civil e criminal como vimos acima são consagrados na

Constituição da República de 4 de dezembro de 1996 no seu artigo 61<sup>o</sup>, e as pessoas que exercem cargos desviam os fundos do Governo sem serem responsabilizados, nomeiam e exoneram livremente os servidores nos seus cargos e funções sem obedecer as leis do país, isso é a prova evidente da violação da Constituição sem que haja a intervenção do Presidente da República como garante da Constituição, é obvio que ele não defendeu e não defende a constituição nesse caso.

Continuando falando dessa violação da Lei Magna do país, veremos que, segundo a nossa Constituição em seu artigo 85<sup>o</sup>, referente as competências da Assembleia Nacional Popular (ANP), em alínea o) diz: compete à Assembléia Nacional Popular: "zelar pelo cumprimento da Constituição e das leis e apreciar os atos do Governo e da Administração", (p.21). E em artigo 87<sup>o</sup>, alínea a) e b) diz: "é da exclusiva competência da Assembleia Nacional Popular legislar sobre as seguintes matérias, salvo autorização conferida ao Governo: a) Organização da Administração Central e Local; b) Estatuto dos Funcionários Públicos e responsabilidade civil da Administração", (p. 22).

Com isso podemos afirmar que, os nossos governantes herdaram dos portugueses uma Administração Pública bem estruturada, com as normas em relação a seleção dos servidores públicos e Concurso Público, cujo o documento se chama Estatuto dos Funcionários Públicos e que não é aplicado, seguido nas organizações públicas da Guiné-Bissau, simplesmente ignorado pelos gestores.

É como se não houvesse a Constituição que dá ao Governo prerrogativas de fazer Decretos e Decretos-leis que normalizem o funcionamento e a seleção, ou seja, o ingresso dos funcionários ou servidores na Administração Pública. Na Constituição diz: "Primeiro-Ministro é o Chefe do Governo, competindo-lhe dirigir e coordenar a acção deste e assegurar a execução das leis", (ARTIGO 97<sup>o</sup>, p. 24).

As leis não são executadas nem asseguradas na Função Pública da Guiné, os Governos não tem controle das instituições, cada qual faz o que quiser. O Governo poderia controlar as organizações públicas através dos decretos e leis fazendo que haja rigor na gestão por meio de controles constantes.

E ainda a Constituição na alínea d) diz: o Governo no exercício das suas funções o compete: "Legislar por decretos-leis e decretos sobre matérias respeitantes a sua organização e funcionamento e sobre matérias não reservadas à Assembléia Nacional Popular", (ARTIGO 100<sup>o</sup>, p. 25).



Analisando também alínea a) do artigo 95<sup>o</sup>, p. 24 da mesma Constituição, veremos que, compete à Comissão Permanente presidida pelo Presidente da Assembleia Nacional Popular, e composto pelo Vice-Presidente e pelos representantes dos partidos com assentos na Assembleia, "acompanhar a atividade do Governo e da Administração". Indo para (ARTIGO 100<sup>o</sup>, alínea a), p. 25), da Constituição da República da Guiné-Bissau, 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".

O que faz a nossa Assembleia Nacional Popular (ANP)? Ela acompanha atividade do Governo e da Administração Pública da Guiné? E que dos juramentos que os Presidentes da República, Deputados, Ministros e Secretários de Estado prestam nas cerimônias da tomada de posse? Eles ignoram tudo isso de propósito para melhor poderem dominar o povo e roubá-lo como estão a fazer sem que ninguém responda pelos seus atos, ou seja, julgado e condenado, mesmo enriquecendo de uma forma ilícita durante e depois de exercícios das suas funções?

Segundo a Constituição da Guiné-Bissau, (ARTIGO 99<sup>o</sup>, p. 25), se encontra escrito, "os Ministros e Secretários de Estado prestam, no acto da sua posse os seguintes juramentos: juro por minha honra dedicar a minha inteligência e as minhas energias ao serviço do povo, exercer as funções (de Ministro ou Secretário de Estado) para que fui nomeado no Governo da República da Guiné-Bissau, com total fidelidade à Constituição e as leis".

Porém ao assumirem funções, este juramento deixa de ser sagrado para eles, se esqueçam de suas honras, as inteligências e as energias não são dedicadas, tornam-se infieis ao povo e se servem invés de servir ao povo. Mesmo assim são aplaudidos ao passarem com seus carros importados comprados com dinheiro do povo nas ruas de Bissau, pois torna-se tradição entrar na condição de pobre no Governo e sair milionário, com mansões tipo europeias.

Há conformismo do povo guineense com essa situação, pois não funciona a justiça, há desacredito total na justiça do país e não adianta sair nas ruas para fazer manifestações sob pena de ser massacrado. E próprio Presidente da República eleito na sua investidura em plenária da Assembleia Nacional Popular presta o juramento dizendo: "juro por minha honra defender a Constituição e as leis, a

independência e a unidade nacional, dedicar a minha inteligência e as energias ao serviço do povo da Guiné-Bissau, cumprindo com total fidelidade ao serviço da alta função para que fui eleito". (ARTIGO 67<sup>o</sup>, p. 16).

Tudo isso é só para cumprir a tradição ou a cerimônia da posse do Presidente. Todos estes juramentos, atribuições e competências, não são cumpridos pelos verdadeiros responsáveis ou dirigentes com competências legais para resolver os problemas crônicos da Administração Pública da Guiné-Bissau, a Constituição é violada começando desde Presidente da República, Presidente da Assembleia Nacional Popular (ANP) e o Primeiro-Ministro com o seu Governo.

Nenhum deles toma iniciativa seriamente para resolver os problemas da Administração Pública, senão em discursos políticos. Estamos em plena violação das leis do país e da Constituição, ou crimes e ninguém responde pelos seus atos. A Constituição não é cumprida e as leis são desobedecidas, são violadas pelos próprios altos dirigentes do país, e não se fala do Estatuto de Funcionários e de responsabilidade civil na Administração do país.

O Primeiro-Ministro como chefe do Governo tem como competência dirigir e corrigir as ações do Governo, assim como assegurar a execução das leis, porém não assume as suas responsabilidades, os guineenses vivem na anarquia, na impunidade e corrupção generalizada.

## **2.2 Função Pública da Guiné-Bissau**

Muitas normas guineenses são herdadas dos portugueses, porém algumas não são atualizadas nem aplicadas pelos governantes desde a independência daquele país até hoje. Existem leis, decretos e estatutos que regulam o funcionamento da Administração Pública da Guiné-Bissau, no entanto, são postos de lado no funcionamento de dia-a-dia das instituições públicas.

Entre as leis acima referidas, podemos destacar as normas sobre: a organização administrativa, a atividade administrativa, a função pública, contratos públicos, organização político-administrativa do Estado, Administração Autárquica, etc. O nosso estudo foca nos concursos públicos, a forma da administração ou de ingresso do servidor público na Administração Pública.

De acordo com 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".

O recrutamento das pessoas, divulgação das vagas de emprego e a determinação dos perfis dos futuros candidatos que pretendem ocupar os cargos na organização, onde são sempre exigidas, experiência profissional dos candidatos, a formação ou escolaridade entre outros, geralmente são feitos de duas maneiras ou formas, que são: Recrutamento Interno e Externo.

Segundo Chiavenato (1999), o recrutamento é o processo pelo qual atrai os candidatos no mercado de recursos humanos para abastecer o seu processo seletivo. É um processo de comunicação ou de divulgação de oportunidade de trabalho no mercado (p. 114).

### **Recrutamento Interno e Externo**

O Recrutamento Interno pode ser definido como a divulgação de vaga de emprego para os servidores ou colaboradores que já fazem parte da organização oferecendo lhes a oportunidade de serem promovidos ou transferência, onde vão ter possibilidade ou oportunidade de crescimento, ou seja, de fazer a carreira profissional.

O Recrutamento Externo é a divulgação da vaga do emprego ao público em geral por meio de órgãos de comunicação social, jornais, panfletos, internet e agências de emprego, fazendo com que toda comunidade em geral sem exceção tenha oportunidade de participar. Chiavenato (1999), afirma que, do ponto de vista de sua aplicação, o recrutamento pode ser interno ou externo:

O recrutamento interno atua sobre os candidatos que estão trabalhando dentro da organização - isto é, colaboradores - para promovê-los ou transferi-los para outras atividades mais complexas ou mais motivadoras. O recrutamento externo atua sobre os candidatos que estão no MRH, portanto fora da organização, para submetê-los ao seu processo de seleção de pessoal.

Assim, enquanto o recrutamento interno está focado em buscar competências internas para melhorar e aproveitá-las, o recrutamento externo está focado na aquisição de competências externas. O recrutamento interno aborda os atuais colaboradores da organização, e o recrutamento externo focaliza os candidatos que estão no MRH. Um privilegia os atuais funcionários para oferecer-lhes oportunidades

melhores dentro da organização, enquanto outro busca candidatos externos para trazerem experiências e habilidades não existente atualmente na organização. (CHIAVENATO, 1999, p. 114).

O recrutamento interno visa captar os servidores talentosos dentro da instituição para os cargos de mais responsabilidade ou para cargos estratégicos, promovendo-os, ou seja, colocando-os nas funções mais privilegiadas como forma de promoção profissional. Já o recrutamento externo, visa captar os novos talentos no mercado do trabalho geralmente os profissionais novos com conhecimentos teóricos da área e que vão entrar no mercado e atuar na organização pela primeira vez.

### **Recrutamento de Pessoas**

O recrutamento de pessoas é o conjunto de técnicas, procedimentos ou atividades cujo objetivo é de trazer os profissionais ou candidatos competentes, habilidosos e capazes a fim de ocuparem um determinado cargo na instituição, seja pública ou privada. Normalmente, o processo de divulgação é feito pela área dos Recursos Humanos (RH), oferecendo ao mercado de trabalho o emprego de acordo com as suas necessidades, onde os candidatos para se candidatarem a um cargo, apresentam certos documentos e currículos profissionais na organização.

Veremos em seguida, o que diz o Estatuto do quadro pessoal dirigente da Função Pública da República da Guiné-Bissau.

### **Estatuto do Quadro do Pessoal Dirigente da Função Pública Decreto nº 30 - A/92, de 30 de Junho**

Há muito tempo que a Função Pública da Guiné-Bissau não foi reestruturada para se adequar à atualidade, há novas demandas e novos desafios do país, a fim de atender melhor as necessidades da população e fortalecer as instituições públicas. As leis que regem a Administração Pública são violadas, não são seguidas ou aplicadas nas instituições.

No Estatuto do quadro do pessoal dirigente da Função Pública Decreto nº 30 - A/92, de 30 de Junho, está escrito o seguinte:

A necessidade da reestruturação da nossa administração tem sido amplamente reconhecida, havendo na criação da Secretaria de Estado da Reforma Administrativa, Função Pública e trabalho.

No âmbito dessa reestruturação, assume particular importância a definição do estatuto de quadros dirigentes, verdadeiros motores da máquina administrativa e garante da consecução do programa do Governo. (NORA e CARVALHO, 2008, p.195).

Este documento ainda no seu artigo 2º explicita quem é pessoal dirigente. "1. Considera-se pessoal dirigente todo o agente que tenha por função assegurar a gestão e controle das unidades orgânicas de nível não inferior a Direcção", (p. 195).

No artigo 3º do mesmo documento, encontram-se as normas para recrutamento desse pessoal, que diz 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 bacharelado;
- b) diplomados com cursos médios ou profissionais, desde que tenha concluído de, pelo menos catorze anos de escolaridade;
- c) funcionários públicos que não se enquadram nas alíneas anteriores, desempenhem funções a que corresponde uma categoria não inferior à letra "D" da tabela de vencimentos da Função Pública. (p.196).

O artigo 4º, fala de forma de provimento, ou seja, como são preenchidos esses cargos nas organizações. "As formas de provimento do pessoal dirigente nos respectivos cargos são: a) em comissão de serviço; b) por contrato de gestão".

## **Segurança no Emprego/Ttrabalho**

São consideradas organizações viáveis aquelas que não só preocupam-se em aplicar adequadamente os seus recursos humanos, mas também os que têm preocupação com a manutenção dos mesmos, mantendo o ao longo prazo, cuidando de higiene e segurança no trabalho, como forma de prevenir acidentes e

doenças.

No artigo 13º do estatuto acima referida, está explicitado preocupação com pessoal no local do trabalho dizendo: "Ao pessoal dirigente já vinculado aos serviços referidos no artigo 1º ou lugar de origem ou aquele em que, na pendência da comissão ou contrato de gestão, tenha sido provido, contando-se o tempo de serviço prestado como dirigente para todos os efeitos legais", (p. 199).

A par disso, o pessoal dirigente beneficia de muitas regalias nos exercícios de suas funções entre quais:

1. O pessoal dirigente dos níveis I e II em efetividade de funções tem direito a:
  - a) uso pessoal da viatura de serviço;
  - b) casa do Estado ou subsídio de renda de casa;
  - c) mobiliário;
  - d) subsídios para o pagamento de despesas resultante do consumo de energia, água e telefone da residência;
  - e) passaporte de serviço, quando em comissão de serviço;
  - f) uso de cartão de livre trânsito especial. (p. 200).

2. O pessoal dirigente do nível III em efetividade de funções tem direito a:  
"a) uso da viatura de serviço, mas sem prejuízo desta; b) passaporte de serviço quando em comissão de serviço; c) uso livre de cartão de trânsito especial", (p. 200).

Pegando alínea a) de 2. Que diz: "o pessoal do nível III em efetividade de funções tem direito a uso de viatura de serviço, mas sem prejuízo desta"; diferentemente do 1. Que só diz na sua alínea a) que "o pessoal dirigente dos níveis I e II em efetividade de funções tem direito a uso pessoal da viatura de serviço"; sem falar de prejuízo. Isso nos reporta ao uso das viaturas do Estado na Guiné-Bissau fora de horário do serviço pelos dirigentes e a apropriação das mesmas durante os seus exercícios e quando deixam de exercer as suas funções, sem que haja a reação das entidades competentes. Outro caso é também apropriação das casas do Estado pelos os governantes guineenses.

## **Formação/treinamento e desenvolvimento**

O treinamento e desenvolvimento (**T & D**) são feitos para que os funcionários

possam aprender mais sobre os seus trabalhos de dia-a-dia e terem mudança no comportamento, desenvolvendo rapidamente os seus conhecimentos, habilidade e atitudes que futuramente beneficiarão a organização e a eles mesmos. Esse processo deve ser contínuo nas instituições para que tenham condições ou capacidade de enfrentar os novos desafios. Segundo Nora e Carvalho (2007) "ao pessoal dirigente deverá propiciada a frequência de ações de formação que visem o aperfeiçoamento da capacidade de desempenho das respectivas funções", (ARTIGO 19º, p. 201).

Na Guiné-Bissau, dificilmente se ouve falar de treinamento dos funcionários, o que leva os funcionários públicos a ficarem cada vez mais desatualizados, além disso, a maioria dos funcionários guineenses não têm a formação superior, algo que tem impacto negativo, e a tecnologia é pouco usada nas instituições. A constante formação lhes ajudaria a superar a falta de perícia na matéria relacionada à gestão e, estariam cada vez mais capacitados para servir melhor o povo.

### **Deveres Específicos do Pessoal Dirigente**

As organizações públicas da Guiné são extremamente ineficientes e ineficazes. Isso não é segredo, na verdade não se cumpre na íntegra a Lei, dificilmente se presta conta quando da saída do cargo, os dirigentes guineenses não assumem plenamente as suas responsabilidades em quanto gestor ou funcionário público, apesar de existir lei, porém esta não é cumprida.

Para Nora e Carvalho (2007), "para além dos deveres gerais que decorrem da sua condição de agente da Administração Pública, constituem deveres específicos do pessoal dirigente":

- a) fazer aplicar o Programa do Governo e os instrumentos a ele inerentes no respectivo serviço, em conformidade com as orientações e determinações governamentais;
- b) fiscalizar e assegurar a conformidade da acção administrativa desenvolvida pelo a ele subordinados às leis e as orientações superiores;
- c) velar pela eficiência e eficácia da acção administrativa desenvolvida pelo pessoal subordinados;
- d) assumir plenamente os poderes inerentes ao cargo;
- e) prestar contas nos termos da lei;
- f) comportar-se na vida pública e privada de modo adequado à dignidade da função e ao prestígio do cargo que desempenha.

(ARTIGO 20º, p.201).

Meireles; Aleixo e Buarle Filho, ao discorrerem sobre poder-dever de agir afirmam: "O poder tem para agente público o significado de dever para com a comunidade e para com os indivíduos, no sentido de que quem o detém está sempre na obrigação de exercitá-lo". O administrador não pode de forma alguma deixar de exercer o poder que é conferido para exercer a função pública em prol da coletividade, este poder é "insuscetível de renúncia pelo seu titular". À autoridade tem responsabilidade e obrigação de agir face às situações que prejudicam as instituições e agir também para que haja benefícios para sociedade. As contas do Poder Público tem que ser prestadas, o gestor não pode omitir ou manter silêncio perante atos que afetam o interesse primário do Estado, (p. 110).

O artigo 21º (Responsabilidade), diz que: "o pessoal dirigente é responsável civil, criminal e disciplinarmente, nos termos da lei, (201)". Continuando, no ARTIGO 22º, (Competência), está escrito o seguinte: "compete ao pessoal dirigente o planejamento, organização, a direção e o controle de todos os recursos, nomeadamente humanos, financeiros e materiais, da unidade orgânica a seu cargo", (p. 201).

### **Planejamento**

O documento determina e diz: "No uso das suas competências em matéria de planejamento, incumbe ao pessoal dirigente", (ARTIGO 22º, p. 201). Analisando alínea a), o gestor deve ter a capacidade de planejar e projetar a sua instituição para atingir altos desempenhos, saber articular e direcionar a organização para alcance, não apenas dos objetivos institucional, mas também objetivos globais. Continuando na alínea b), ele deve saber estudar e conhecer a sua organização ser criativo e tomar iniciativa de realizar os projetos que fortaleçam a instituição e fazer e executar os orçamentos.

### **Organização**

"No uso das suas competências organizacionais em matéria de organização, incumbe ao pessoal dirigente", (ARTIGO 24º, p. 202). Analisando alínea a) do artigo



24º (organização), fala-se de medidas legislativas e administrativas para aperfeiçoamento do serviço, podemos afirmar que, quase ninguém responde pelos seus atos nas organizações públicas da Guiné-Bissau; portanto estão sendo cometidos crimes de omissão pelos dirigentes sem que haja uma responsabilização, não estão sendo aplicados os poderes administrativos, instrumentos de trabalho para realização das atividades administrativas.

Os administradores não estão a cumprir os seus deveres para com povo e para com clientes ou usuários do serviço público, mesmo tendo essa obrigação. Os gestores têm a competência, devem agir, cumprindo assim o poder administrativo do Dever de Agir; sob pena de cometer o crime de omissão que pode ser considerado abuso. Alínea d) do artigo 20º Deveres específicos), diz que o pessoal dirigente deve "assumir plenamente os poderes inerentes ao cargo", isso não se verifica na prática. Alínea e) do mesmo artigo, diz que o gestor ou pessoal dirigente, deve "prestar contas, nos termos da lei", os ministros guineenses não prestam contas mesmo no poder e quando saem do poder, muitos roubam milhões em pleno exercício das suas funções e, ao sair do cargo, além de não prestar as contas, ficam ou se apropriam das viaturas e casas do Estado, viaturas essas de luxo. Na verdade os Governos da Guiné-Bissau são Governos de ostentação por excelência, as viaturas roubadas e, as casas construídas com o dinheiro roubado.

Isso demonstra candidamente a violação de outro poder administrativa que se chama Dever de Probidade, quer dizer a administração pública tem que cumprir esse princípio para poder continuar a ter a legitimidade de seus atos. O que não acontece, os gestores corruptos e acusados voltam ou permanecem no poder.

E outro poder administrativo não cumprido na Administração Pública guineense, é o Dever de Eficiência, esse poder impõe a todo administradores e funcionários públicos em geral, realizar as suas atribuições com presteza, com perfeição e com rendimento funcional.

Segundo o Presidente da República da Guiné-Bissau José Mário Vaz (Jomav), "se trabalho pouco na Guiné-Bissau", (o Democrata). Ele deve agir concreto, fazendo ações que estanquem esse comportamento na Função Pública.

## **Direção**

A organização deve considerar as pessoas como parceiras, ou seja; como recursos da organização; os servidores podem ser tratados como recursos organizacionais mais importantes (recursos produtivos), conhecidos também como recursos humanos. Sendo recursos, precisam ser bem administrados, o que exige um bom planejamento, organização, direção e controle das suas atividades profissionais, para que possam alcançar as metas estabelecidas pela organização ou obter o rendimento possível.

Os servidores são fornecedores de conhecimentos, habilidades, capacidades e (CHA), que são mais importantes nas tomadas de decisões racionais e que facilitam o sucesso da organização ou o alcance das metas. Para isso a instituição ou organização tem que considerar o trabalhador como colaborador, não como um simples empregado.

Por isso, o gestor público tem que ter a visão e conhecimento administrativo para que a instituição consiga atender as necessidades e a demanda da população, assegurando execuções de programas da organização, gerindo de melhor forma possível os recursos humanos, colocando-os nas funções de acordo com suas competências e habilidades e criando políticas públicas que permitam o crescimento efetivo da organização.

De acordo com artigo 25º (Direção), "no uso das suas competências de direção incumbe ao pessoal dirigente sobre tudo o que respeita às atribuições dos serviços a seu cargo e não esteja legalmente cometido à competência de outras entidades". Alínea c) do artigo 25º mostrou, de uma forma complacente, que o pessoal dirigente tem a responsabilidade de fazer cumprir as leis e determinações da instituição Também assegurar a execução dos programas setoriais. Continuando na alínea h), o pessoal tem a responsabilidade de gerir bem os recursos humanos do seu departamento de acordo com a lei, (p. 202).

## **Avaliação do Desempenho**

Para Chiavenato (1999, p. 241), "avaliação de desempenho é o processo que

mede o desempenho do funcionário e o grau em que ele alcança os requisitos do seu trabalho". Autor ainda afirma que, da mesma forma que o Professor precisa avaliar continuamente o desempenho dos seus alunos, o mesmo acontece com as organizações, elas também estão preocupadas em avaliar os seus colaboradores, sobretudo as organizações que estabelecem metas e buscam o alcance das mesmas, fazendo processos de revisão de suas atividades produtivas já feitas para poderem medir a contribuição de cada funcionário. Isso pode ser chamado de avaliação de competências de funcionários na instituição, fazendo com que o alcance dos objetivos organizacionais seja uma realidade.

Esse processo, pouco se verifica nas instituições da Guiné-Bissau, o que tem as suas consequências. Isso acontece não por causa de falta das leis que espelham o funcionamento da Função Pública daquele país, mas porque são simplesmente ignoradas. Eis uma destas leis da Administração Pública da Guiné: No artigo 30º,(p. 204), do estatuto do pessoal dirigente, se encontra escrito o seguinte: "o pessoal dirigente está sujeito a um sistema de avaliação a ser regulamentado pelo Governo". Mas por que avaliar o desempenho nas organizações públicas?

As organizações públicas precisam fazer avaliação de desempenho não só como forma de avaliar a competência individual ou grupal, elas a fazem para poderem descobrir as suas falhas durante atividades passadas, ou seja, isso é um feedback corrigindo assim os seus erros para que os seus serviços possam ser eficientes, eficazes e efetivos. Os servidores públicos devem aplicar as suas competências de forma adequada ao objetivo de obter o lucro social. Para Chiavenato (1999):

Toda pessoa precisa receber retroação a respeito de seu desempenho para saber como está fazendo o seu trabalho e fazer as devidas correções. Também a organização precisa saber como as pessoas desempenham as suas atividades para ter a idéia de suas potencialidades. Assim, pessoas e organizações precisam tudo a respeito de seu desempenho (CHIAVENATO, 1999, p. 242).

Ela ainda afirma que: a avaliação de desempenho pode focar o cargo que a pessoa ocupa, ou as competências que está oferecendo à organização como contribuição ao sucesso organizacional. Avaliação de desempenho é utilizada para

melhorar o desempenho ou produtividade do servidor dentro da instituição, fazendo-o ser mais bem equipado para produzir com a eficácia e eficiência (p. 242, 244).

## **Estatuto do Pessoal da Administração Pública**

### **Decreto n. 12 - A/94, de 28 de Fevereiro**

Este Estatuto vem contribuindo na reforma administrativa do país, fazendo com que sua Administração Pública tenha rigor e que funcione na base das leis reformistas que vão de acordo com a realidade. O Estatuto será aplicado aos funcionários e agente da Administração Central assim como Local e aos trabalhadores ou funcionários de todos os Institutos Públicos.

De acordo com Nora e Carvalho (2007), devido a evolução da sociedade civil em geral e Administração Pública em particular, o Estatuto do Funcionamento venha vigorando no país por força da Lei n. 1/73, viu-se ultrapassado no tempo, por inadequação à realidade atual e às exigências que se operam.

Portanto, o Governo, no quadro do seu programa de Reforma e Modernização da Administração Pública, após um prolongado debate institucional, resolveu a apresentar um novo Estatuto do Pessoal da Administração Pública.

Um novo Estatuto com o qual se pretende atingir justos equilíbrios entre os justos interesses da Administração Pública, os legítimos interesses dos seus servidores por um lado, e, por outro, os ideais bem arrumados, claro, ainda que um pouco minucioso, pautando-se pelo rigor e procurando a simplicidade de processo que conduz à eficiência. Em suma: "um instrumento de trabalho cômodo e seguro", (p. 207).

## **Constituição da Relação Jurídica de Trabalho**

A relação jurídica do trabalho na Administração Pública da Guiné-Bissau é a seguinte: "A relação jurídica de trabalho na Administração Pública constitui-se por nomeação e por contrato", (ARTIGO 2º, p. 208). Os gestores nomeação dos servidores para ocuparem os cargos de comissão, políticos, em outras palavras de confiança. A nomeação desses tipos de cargos é permitida em lei, a partir da tomada de posse o servidor usufrui de regalias pré-estabelecidas, porém pode ser

exonerado quando não merecer mais a confiança de quem o nomeou e perde todos os seus direitos às regalias depois da sua exoneração.

1. A nomeação é um ato unilateral da Administração pelo qual se preenche um lugar do quadro e se visa assegurar, de modo profissionalizado, o exercício de funções próprias do serviço público que revistam de carácter de permanência.
2. Para efeito do presente Estatuto, consideram-se funções próprias do serviço público aqueles cujo exercício corresponde à aplicação de medidas de políticas e à concepção, execução e acompanhamento das ações tendentes à atribuição de cada serviço.
3. É obrigatória a nomeação dos candidatos aprovados em concursos para as quais existam que tenham sido postas à concurso.
4. A eficácia da aceitação depende da aceitação do nomeado.
5. A nomeação confere ao nomeado a qualidade de funcionário. (ARTIGO 3º, p. 208).

Pegando o número 3. Do artigo 3º, podemos afirmar que o requisito para se ingressar na Função Pública da Guiné-Bissau, é o Concurso Público; ainda o número 5. Do mesmo artigo, diz:

"A nomeação confere ao nomeado a qualidade de funcionário", fica assim explícito que existe toda a norma e os requisitos, ou seja, as leis que devem ser aplicadas e seguidas quando se trata do emprego, trabalho na Guiné-Bissau, no entanto são violadas pelos nossos dirigentes.

### **Seleção de Pessoas**

A seleção de pessoas pode ser definida como a escolha de candidato ou candidatos recrutados com melhor perfil para ocupar o cargo na organização, o seu objetivo é de escolher assim como classificar os candidatos com melhor adequação às necessidades da instituição. Chiavenato afirma que:

a seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pela organização. [...] Em termos mais amplos, a seleção busca, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização ou às competências necessárias, o processo seletivo visando a manter

ou a eficiência e o desempenho humano, bem como a eficiência da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que deve preservar ou enriquecer. (CHIAVENATO, 2008, p. 133).

Com isso podemos afirmar que a seleção permite a organização conhecer melhor as formações e as habilidades dos candidatos e, escolher o candidato que reúne melhor condições exigidas pela organização para ocupar o cargo, ajudando-a a alcançar as suas metas ou os seus objetivos no futuro.

De acordo com Nora e Carvalho (2007), na Guiné a seleção seria de seguinte forma:

1. O recrutamento do pessoal no regime do contrato administrativo do provimento depende de um processo de seleção sumário.
2. Do processo de seleção faz parte:
  - a) A aplicação da oferta de emprego em jornal de expansão nacional, incluindo obrigatoriamente a indicação do tipo do contrato a celebrar, o serviço a que se destina a categoria, os requisitos exigidos e aqueles que constituem condições de preferência, o escalão e a remuneração a atribuir;
  - b) apreciação das candidaturas por um júri especial designado para efeito;
  - c) a elaboração de acta, contendo obrigatoriamente os fundamentos da decisão tomada e os critérios adotados para a admissão (ARTIGO 16º p. 212).

## **Recrutamento e Seleção do Pessoal**

### **Princípios Gerais para Recrutamento e Seleção**

O recrutamento e seleção de pessoas tem como objetivo atrair e seleccionar os candidatos ou profissionais considerados os mais adequados a fim de desempenharem uma certa função, ou determinado cargo público. Aplicando os processos seletivos de acordo com a política da organização e, que pode contribuir muito para o sucesso da instituição. No recrutamento, se usa procedimentos e técnicas com a finalidade de atrair os profissionais potencialmente qualificados, capazes de ocupar os cargos estratégicos numa instituição, seja pública ou privada.

Para Nora e Carvalho, o recrutamento do pessoal consiste num conjunto de

operações que tem por objetivo satisfazer as necessidades de pessoal dos serviços, pondo à sua disposição os efetivos qualificados necessários à realização das suas atribuições; e a seleção de pessoal, consiste num conjunto de operações que, enquadrados no processo de recrutamento e mediante a utilização de métodos e técnicos adequados, permitem avaliar e classificar os candidatos de acordo com as suas aptidões e capacidades indispensáveis para o exercício das tarefas e responsabilidades de determinada função (ARTIGO 21º, p. 214).

Com essa afirmação, podemos dizer que o recrutamento e seleção de pessoas permitem escolher os profissionais mais capacitados, ou seja, com mais conhecimento na área para exercer o cargo na organização. Autores ainda no artigo 22º (princípios gerais) continuam dizendo que:

1. Os processos de recrutamento e selecção 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.
2. O concurso pode ser concebido ou definido como o processo de recrutamento e selecção normal e obrigatório para o pessoal dos quadros da Administração Pública (p. 215).

Se "o concurso é o processo de recrutamento e selecção normal e obrigatório para o pessoal dos da Administração Pública" na Guiné-Bissau, por que não se seguem todos esses procedimentos quando da entrada dos funcionários ou servidores públicos na Administração Pública (Função Pública) da Guiné-Bissau?

No ARTIGO 21º do Estatuto do Pessoal da Administração Pública, diz no seu ponto 2. Que:

A selecção do pessoal consiste num conjunto de operações que, enquadrados no processo de recrutamento e mediante a utilização de métodos e técnicos adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos segundo as aptidões é indispensável para o exercício das tarefas e responsabilidade de determinada função. (p. 214).

E por que isso não é seguido nas instituições públicas da Guiné? Uma vez que esses processos permitem avaliar e classificar os candidatos de acordo com as suas aptidões e capacidades necessárias para ocupar o cargo público e responsabilizar da sua função? Tudo isso não está na origem de ineficiência e ineficácia e consequentemente fracasso e inoperância das instituições públicas guineenses?

Segundo o Presidente da República da Guiné-Bissau, José Mário Vaz, "o país trabalha pouco, sobretudo os funcionários públicos que a partir das quinze horas já se encontram em debandada, face a esta situação, os responsáveis continuam impotentes" (o Democrata).

## **2.3 Concurso Público na Guiné-Bissau**

### **Tipos de Concurso na Guiné-Bissau**

Nora e Carvalho classificam os concursos públicos na Guiné em: internos e externos.

1. O concurso pode classificar-se quanto:
  - a) à origem dos candidatos, em em concursos internos ou externos;
  - b) à natureza das vagas, em concurso de ingresso ou de acesso.
2. Os concursos internos podem ser gerais ou condicionados.
3. O concurso considera-se:
  - a) interno geral, quando aberto a todos funcionários, independente do serviço ou organismo a que pertençam;
  - b) 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;
  - c) externo quando, seja aberto a todos indivíduos, estejam ou não vinculados à Administração Pública;
  - d) de ingresso ou acesso, quando vise, respectivamente, o procedimento de lugar de categoria de base ou de categorias superiores das respectivas carreiras.
4. 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 de respectivo serviço e possuem mais de três anos de serviço



ininterrupto, (ARTIGO 23º, p. 215).

O concurso interno se faz nas instituições públicas geralmente só para os que já são servidores públicos podem se candidatar. Uma das exigências frequentes nos editais é o tempo no serviço público, experiências, grau de escolaridade; vedando assim as pessoas que não estão dentro desse perfil. É lógico que a condição indispensável seja antes de tudo ser técnico ou servidor público de uma determinada instituição.

O concurso público externo, em seu edital, permite que os candidatos venham de fora da instituição, assim tal concurso não se restringe apenas para os profissionais que já tem vínculo com a organização, nesse tipo de concurso não é muito exigida a experiência profissional como no concurso interno, dando assim a oportunidade para os recém-formados participarem também do processo.

### **Júri do Concurso (Constituição e Composição)**

Júri é um colegiado formado por cidadãos selecionados previamente a fim de avaliar ou julgar questões sugeridas por lei para sua apreciação. Ou seja, é uma comissão escolhida para avaliar, selecionar e classificar no concurso, os candidatos aptos para ocupar uma determinada vaga do emprego, função na organização.

O júri é constituído por um Presidente indicado entre pessoal dirigente após a sua autorização através de despacho, por dois vogais efetivos e os seus substitutos em caso de impossibilidade. Todos esses membros têm que ter categoria superior ou igual àquela para que é aberta no concurso.

Compete o júri propor ao responsável máximo do serviço ou recurso a outras entidades e responsabilizar de todas as operações do concurso para materialização dos objetivos traçados pela instituição, (ARTIGO 26º, p. 217).

### **Abertura e prazo de validade do Concurso Público (Pressupostos e objetivos da abertura de concurso)**

Abertura do Concurso Público tem como objetivos dar toda a oportunidade de

emprego nas organizações, seja públicas ou privadas. Avaliando os participantes através do departamento de Gestão de Pessoas, o Concurso Público evita a prática de nepotismo e clientelismo nos cargos públicos, fazendo assim os políticos eleitos obedecerem ao Princípio da igualdade e da isonomia.

Para Nora e Carvalho (2007), os pressupostos e os objetivos da abertura do Concurso Público são:

1. O concurso pode ser aberto:

a) para provimento de todos ou algumas vagas existentes à data da abertura do concurso, abrangendo ou não os que virem a vagar no decurso do respectivo prazo de validade;

b) para a constituição de reservas de recrutamento, com vista à satisfação de necessidades provisionais de pessoal, independente da existência de vagas à data da sua abertura, mas no pressuposto de que estas ocorrerão no decurso do prazo de validade do curso.

2. A constituição de reservas de recrutamento poderá fazer-se:

a) para categoria de ingresso, quando for possível prever com a exatidão a ocorrência de vagas, nomeadamente as resultantes da passagem à situação de apresentação ou movimentos em cadeia suscitado pela abertura do concurso para lugares de topo ou intermédio da respectiva carreira. ARTIGO 27º, p. 217).

### **Competência para abertura do concurso**

Compete o responsável máximo da organização pública, autorizar abertura do Concurso Público, depois de consultar o Ministro da Função Pública (Administração Pública) da Guiné-Bissau.

1. A competência para autorizar abertura do concurso respeita ao membro do Governo que tiver a seu cargo a Função Pública, sob proposta do membro do Governo interessado no concurso.

2. Do despacho de autorização de abertura do concurso deve constar obrigatoriamente a constituição do júri. ARTIGO 28º, p. 217).

É prerrogativa do responsável máximo a autorização do lançamento de edital do Concurso Público depois de seguir os trâmites legais.

## **Publicação de Concurso**

Os concursos têm que ser publicados no Boletim Oficial ou nos órgãos de comunicação social e jornais, obedecendo assim o Princípio da Publicidade para todos possam ter oportunidade de informação, divulgando essa ação de forma ética e democrática aos interessados em ocupar os cargos.

1. O processo de concurso inicia-se com o respectivo aviso no Boletim Oficial.
2. A publicação poderá fazer-se, sempre que considerado conveniente, através de órgão de comunicação social de expansão nacional.
3. É obrigatória a publicação do aviso num órgão de comunicação social de expansão nacional, no caso do concurso externo. (ARTIGO 29º, 218).

Em cumprimento do princípio da publicidade determinado na lei, todos os atos do Poder público devem ser publicados para que possam ser considerados legais, a administração é obrigada a manter a transparência nos seus processos, informando os cidadãos o que está a acontecer nas instituições, incluindo as informações armazenados nos dados e dos documentos e processos já arquivados.

## **Conteúdo do aviso de abertura**

No aviso do Concurso Público, toda a norma tem que ser detalhado no edital: método de avaliação, local onde serão afixadas as listas dos resultados, prazo da apresentação de candidatura, tipo de concurso, cargo, número de vagas, ou seja, todas as condições de acesso ao cargo. Toda natureza de cargos, tipo de concurso, perfil ou características dos candidatos e condições ou requisitos exigidas, métodos serão aplicados nas provas e de seleção, local e hora da prova, prazo de entrega de candidatura, têm que ser anunciados e publicados nos órgãos de comunicação nacional e oficiais para tornar o processo transparente e conseqüentemente legal, é obrigado do Poder Público, (ARTIGO 30º, p. 218).

## **Apresentação de candidaturas: Artigo 31**

1. Os requerimentos de admissão a concurso, assim como os documentos que os devem instruir, podem ser entregues pessoalmente ou remetidos pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado. 2. Nos casos de entrega pessoal de requerimentos de admissão, o funcionário ou agente competente a quem tiver sido apresentado, passará recibo datado, sob pena de incorrer em responsabilidade disciplinar, nos termos deste estatuto, se assim não proceder. 3. No requerimento de admissão deve o candidato indicar a morada para onde lhe deverá ser remetido qualquer expediente relativo ao concurso, (p. 219).

## **Seleção de Pessoas na Guiné-Bissau**

A seleção de pessoas pode ser definida como uma técnica de escolher ou selecionar as pessoas mais preparadas para ocuparem determinados cargos a partir de conhecimento sobre os seus conhecimentos, habilidade e atitudes, que a instituição exige.

Para Chiavenato (1999), a seleção de pessoas funciona como um filtro que permite somente certas pessoas entrarem na organização, as resumem condições estabelecidas ou desejadas pela organização, ou seja, a seleção de pessoas é uma escolha exata de pessoas certas ou adequadas para um lugar certo e no tempo certo; com objetivo de aumentar a eficiência, desempenho e a eficácia dos seus servidores. Se trata da estratégia de captar o capital intelectual para o enriquecimento da organização (p. 131).

Analisando o Estatuto do Pessoal da Administração Pública da Guiné-Bissau, o seu artigo 38º fala princípio geral de seleção de pessoas para cargos públicos.

"Os métodos e o conteúdo das provas de selecção referente a cada categoria serão definidos com base no respectivo conteúdo funcional e nas exigências relativas a habilitações literárias e às qualificações profissionais" (ARTIGO 38º, p. 221).

Segue ainda no seu artigo 39º (métodos de selecção) dizendo: “1. Em concurso público, serão utilizadas, isoladas ou conjuntamente, os seguintes métodos de selecção: a) a prova de conhecimentos, teóricas e/ou práticas; b) a avaliação curricular; c) e a entrevista.”

No nº 2. Do mesmo artigo diz que os métodos de selecção a que se refere nas a) e b) do nº 1, poderão ter carácter eliminatório. E no nº 3. O método de selecção referido na alínea a) pode ter mais de uma fase sendo ou não cada uma das fases de per si eliminatória. E no nº 4. encontra-se escrito que, os programas e provas de conhecimentos são por despacho do membro de Governo, que tiver o cargo da Função Pública, (ARTIGO 39º, p. 222).

Continuando a nossa análise do estatuto acima referido, no seu artigo 40º, (objetivos dos métodos de selecção), em seu nº 1. Está registrado, que os métodos que se encontram nos artigos acima têm como objetivos: a) a realização de provas, como forma de avaliar conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos e que são exigíveis para o exercício de determinada função ou cargo nas organizações públicas guineenses;

b) avaliação curricular, que tem como a finalidade avaliar as aptidões profissionais do candidato ou os candidatos, ponderando de acordo com as exigências da função, que são: habilitação académica de base do candidato, a formação e a qualificação, assim como a experiência profissional na área para que o concurso for aberto;

c) entrevista, voltado a determinar e avaliar os talentos do candidato numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistêmica, as capacidades e aptidões da pessoa em comparação com o perfil de existências do cargo.

E 2. À classificação de serviços será ponderado obrigatoriamente como fator da apreciação nos concursos de acesso onde o método de selecção seja a avaliação curricular, (ARTIGO 40º, p. 222). Seguindo no artigo 41º (aplicação dos métodos de selecção), consta que:

1. A selecção deve ter início no prazo máximo de trinta dias a contar a partir do dia em que foi publicada a lista dos candidatos para concurso.

2. Sempre quando for necessária a aplicação de provas de conhecimentos deve ser divulgado juntamente com a lista dos candidatos o local, data e horário da aplicação das mesmas.

3. Para realização dos objetivos previstos no nº 1 do artigo 26º pode se recorrer a outras entidades privadas como a Direção-Geral da Função Pública.

E por último 4. Na prestação de provas de conhecimentos, o Presidente do Júri designará o pessoal para efetuarem a entrega, vigilância e a recolha da prova, (ARTIGO 41, p. 222).

### **Classificação dos Candidatos: Sistema de Classificação**

Sistemas de classificação são sistemas que permitem a distribuição de classes criada de acordo com as relações comuns dos candidatos no Concurso Público. Em outras palavras, a classificação pode ser definida como a reunião de candidatos com as características semelhantes e, a separação dos outros cujas características diferentes.

De acordo com Estatuto do Pessoal da Administração Pública da Guiné-Bissau, no artigo 42º (sistema de classificação), os resultados obtidos na aplicação de quaisquer métodos de seleção serão classificados de zero a vinte valores, (p. 223).

### **Classificação Final dos Candidatos**

Segundo Estatuto do Pessoal da Administração Pública (classificação final dos candidatos), (ARTIGO 43º, p. 223). Em seguida a lista de classificação final tem que ser publicado no Boletim Oficial no prazo instituído obedecendo ou cumprindo o Princípio da Publicidade. "Homologação da ata a que se refere o nº 3 do artigo 43º, a lista de classificação final deverá ser enviada para publicação no Boletim Oficial, dentro do prazo de quinze dias", (ARTIGO 44º p. 224). Os candidatos podem entrar com recursos reclamar ou pedir a revisão das suas provas ou notas, desde já que o fizeram dentro do prazo. Neste mesmo documento está escrito o seguinte: "É direito do candidato entrar com recurso em etapa que se sente injustiçado no prazo

instituído; nesse caso o gestor tem por obrigação de parar e ouvir as reclamações ou recurso do concursado antes de proceder para a etapa seguinte” (p. 224).

## **Deveres e Direitos do Pessoal da Administração Pública**

Como é sabido que, no Direito Administrativo, há um princípio chamado o Princípio da Supremacia do interesse Público sobre interesse Privado ou Particular, na Administração Pública nunca se pode colocar o interesse privado acima do interesse público ou coletivo, sob pena de cometer a infração. O que não se verificava na Função Pública da Guiné-Bissau, nas instituições públicas da Guiné se faz ao contrário, são postos os interesses particulares ou até dos grupinhos a cima dos interesses coletivos ou do Estado o que origina grandes repercussões nas instituições.

Outro princípio sagrado na Administração Pública é o Princípio de Impessoalidade, segundo este princípio, o gestor público não pode favorecer qualquer pessoa em detrimento de outrem, ele tem que ser imparcial sem privilegiar certos cidadãos, por exemplo, com as informações estratégicas no Concurso Público. E o Princípio de Isonomia, ou seja, o Princípio da Equidade, todo mundo tem que ser tratado do mesmo jeito; em outras palavras, a justiça ou a norma tem ser para todos sem a exceção.

O que se verifica na Guiné é o favoritismo, clientelismo, e nepotismo, esses são umas das causas de enfraquecimento das instituições públicas daquele país. Os dirigentes omitiram e omitem tudo esses problemas devido à fragilidade da justiça e falta de responsabilização civil e administrativa para poderem enriquecer-se ilicitamente. As leis que podem estancar essas práticas se encontram no Estatuto do Pessoal da Administração Pública como se pode ver em seguida:

São deveres gerais dos funcionários e agentes:

- a) o dever de estar exclusivamente ao serviço do interesse público, tal como é definido pelos órgãos competentes da Administração;
- b) o dever de actuar no sentido de criar no público confiança na acção da Administração, em especial no que diz respeito à sua imparcialidade;
- c) o dever de isenção que consiste em não retirar vantagens directas ou indirectas, pecuniárias ou outras, das funções que exerce, actuando com independência em relação aos interesses e pressões

particulares de qualquer índole, na perspectiva do respeito pela igualdade dos cidadãos;

d) o dever de zelo que consiste em conhecer as normas legais regulamentares e as instruções dos seus superiores hierárquicos, bem como possuir e aperfeiçoar os seus conhecimentos técnicos e métodos de trabalho, de modo a exercer as suas funções com eficiência e correcção;

e) o dever de obediência que consiste em acatar e cumprir as ordens dos seus superiores hierárquicos, dadas em objecto de serviço e com a forma legal;

f) o dever de lealdade que consiste em desempenhar as suas funções em subordinação aos objectivos do serviço e na perspectiva da prossecução do interesse público;

g) o dever de sigilo que consiste em guardar segredo profissional relativamente aos factos de que tenha conhecimento em virtude do exercício das suas funções e que não se destinem a ser do domínio público;

h) o dever de correcção e urbanidade que consiste em tratar com respeito quer os utentes dos serviços públicos, quer os colegas, quer os superiores hierárquicos;

i) o dever de assiduidade que consiste em comparecer regular e continuamente ao serviço;

j) o dever de pontualidade que consiste em comparecer ao serviço dentro das horas que lhes forem designadas;

l) outros deveres que sejam impostos no capítulo referente ao regime disciplinar. (ARTIGO 64º, p. 231).

Analisando a linha i) e j), fica explícito que os dirigentes guineenses não assumem as suas responsabilidades atribuídas, não há controle nas instituições, os servidores não comparecem regularmente nos seus locais de serviços violando assim o dever de assiduidade. Violam também o dever de pontualidade, pois não comparecem aos seus serviços dentro de horas lhes foram designadas, isso provocou grande falta de credibilidade e perda de confiança dos cidadãos no Poder Público, pois a par de corrupção, enriquecimento ilícito, apropriação dos bens públicos e corrupção enraizadas que se verifica por parte dos dirigentes, eles não são assíduos aos seus locais de trabalho e quando se encontram nos seus serviços não agem com a urbanidade para com clientes para piorar há excesso da burocracia claro a disfunção da burocracia decorrentes de morosidade nos processo, má fé procrastinação nas organizações, os segredos do Estado na Guiné não é guardado, assuntos estratégicos, informações confidenciais e outros sigilos do Governo são divulgados nos Bairros da capital e ninguém é responsabilizado, (ARTIGO 64º, p. 231).



## **Direitos**

Os governantes da Guiné só gozam dos seus direitos e não cumprem devidamente com os seus deveres, não são avaliados os seus trabalhos e nem prestam as contas depois de deixarem os seus cargos ou funções como se pode constatar:

O funcionário que pouco cumpre com as suas obrigações e que beneficia dos seus direitos, é um prejuízo para a organização, vai comprometer o alcance dos bons resultados, das metas e dos objetivos traçados pela organização, só gera custos não os benefícios. Não se avalia os desempenhos dos funcionários nem tampouco se exige a prestação de contas isto significa a falta de retroatividade (feedback) e de controle nas órgãos públicos, o dever de agir do Poder Público não está aplicado devidamente, (65º, p. 232).

### **3 CAPÍTULO 3: ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA**

Segundo artigo 37 da CF/1988, a Administração Pública Direta e Indireta de quaisquer poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios têm que obedecer aos Princípios de Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e o Princípio da Eficiência, como se pode constatar:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (“Caput” do artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para

cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira;

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). (ARTIGO 37, CF/88, p. 24).

Isso fica evidente de que, no Brasil além de nomeação para cargos de confiança ou políticos, para se ingressar no serviço público tem que passar impreterivelmente no Concurso Público.

### **3.1 Concurso Público no Brasil**

O Concurso Público será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuser a lei ou o regulamento do respectivo plano de carreira. O edital é publicado no DOU (Diário Oficial da União) com os requisitos claros que norteiam ao acesso ao cargo público, podendo também os estrangeiros naturalizados em situações regulares no Brasil participar do concurso como os nativos.

Durante o período de validade do concurso público, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá autorizar, mediante motivação expressa, a nomeação de candidatos aprovados e não convocados, podendo ultrapassar em até cinquenta por cento o quantitativo original de vagas. Excepcionalmente o Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá autorizar a realização de

concurso público para formação de cadastro reserva para provimento futuro, de acordo com a necessidade, de cargos efetivos destinados a atividades de natureza administrativa, ou de apoio técnico ou operacional dos planos de cargos e carreiras do Poder Executivo federal. (Art. 37 da CF).

Meirelles; Aleixo e Burle Filho (1990), conceituam o concurso de seguinte maneira:

O concurso é o meio técnico colocados à disposição do Poder Público para obter-se moralidade, eficiência assim como aperfeiçoamento das atividades públicas, e dá a igual oportunidade a todos os que atendem os requisitos previstos na lei e estão interessados no cargo ou emprego com a natureza complexidade conforme está determinado no art. 37, II, da CF/88 (p. 487).

### **Edital do Concurso Público**

O edital do Concurso Público será: I - publicado integralmente no Diário Oficial da União, com antecedência mínima de sessenta dias da realização da primeira prova, cumprindo assim o princípio de publicidade, de legalidade e de impessoalidade, respeitando assim o princípio de publicidade consagrado na Constituição Federal do Brasil; e II - divulgado no sítio oficial do órgão ou entidade responsável pela realização do Concurso Público e da instituição que executará o certame, logo após a sua publicação (Art. 37 de CF).

### **3.2 ANÁLISE DA LEI 8.112 DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990**

De acordo com artigo 5º da Lei 8.112, os requisitos fundamentais ou básicos para ser investido no cargo público no Brasil são: a nacionalidade brasileira; o gozo de direitos políticos; a prova de cumprimento do serviço militar e eleitoral, ou seja, a quitação com as obrigações militares e eleitorais; ter nível de escolaridade exigido para exercer o cargo público; ter a idade mínima de 18 (dezoito) anos e estar fisicamente e mentalmente apto para desempenhar a função ou o cargo, porém há uma exceção em lei para concurso e investidura dos estrangeiros que se encontra no Art. 5º (LEI 8.112, p. 5).

Outra exceção importante é que a lei reserva ou assegura vagas para as

pessoas portadoras de deficiência de acordo com as condições ou capacidade física, ou seja, não pode assegurar a vaga do emprego para a pessoa com deficiência que impossibilita a realização das suas atividades cotidianas, são asseguradas em até 20% (vinte por cento) das vagas para os deficientes, porém eles têm que reunir certas condições para as preencher ou ocupar.

De acordo com a Lei 8.112/1990, a nomeação nos cargos públicos, se faz em caráter efetivo quando se refere a um cargo isolado de provimento efetivo, ou seja, de carreira. Já cargo em comissão, se faz nos cargos de confiança, isso também acontece quando se trata de cargos interinos nas instituições. Para cargos de carreira da habilitação prévia em público, seja de provas, de provas e títulos e seguindo a ordem na classificação dos candidatos assim como o prazo de validade. Outras condições de ingresso na Administração Pública brasileira vão depender da lei que fixa as diretrizes o desenvolvimento do funcionário ou servidor na sua carreira profissional, (p. 8).

### **Alguns Direitos e Vantagens do Servidor Público Brasileiro**

Podemos afirmar que os direitos e vantagens do servidor público brasileiro são toda a soma de seu salário ou vencimento e demais vantagens permanentes que a lei lhe garante baseado no piso salarial ou a tabela. Podemos ainda citar alguns como: auxílio-alimentação, auxílio pré-escolar, auxílio-transporte, gratificação de atividades (GAE), gratificação específica de atividade docente do ensino básico técnico e tecnológico (GEDNT), gratificação temporária para o magistério superior (GEMAS), titulação no magistério superior e incentivo à qualificação.

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Parágrafo único. Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário-mínimo. (Revogado pela Medida Provisória nº431, de 2008). (Revogado pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, (LEI 8.112/1990, p. 43).

Portanto a remuneração pode ser definida como uma recompensa que

complementa o salário inicial ou fixo do servidor. A mesma pode ser fixada por hora, dia semana, mês, tarefa entre outros. Ela ainda pode ser definida como o ganho total do funcionário, pago pelo o seu superior hierárquico ou o empregador como se pode conferir. (LEI 8.112/1990, p. 46).

Para Chiavenato (1999), "remuneração é um processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários e decorrentes do seu emprego", (p. 282). O autor ainda define a remuneração como retornos financeiros e serviços mensuráveis deferentes de seus salários fixos. Ou seja, a remuneração é um processo de troca em a organização paga o funcionário de acordo com sua contribuição para o crescimento da instituição ou de acordo com trabalho feito, (p. 282).

### **Deveres do Servidor Público no Brasil**

Tendo em conta a importância da prestação dos serviços públicos para transformação da sociedade, servidor público deve assumir as suas responsabilidades prestando serviços à população com a ética e moral. Os serviços prestados pelo Estado têm que ser de qualidade, o cidadão tem que ser atendido de melhor forma possível e ficar satisfeito, isso requer uma preparação e a dedicação e a vontade por parte dos prestadores de serviços à sociedade. Portanto uma das finalidades do gestor ou servidor é a satisfação da comunidade através de atendimento e serviços de qualidade (LEI 8.112, p. 126).

Analisando artigo 116 no seu primeiro ponto, da lei acima referida, fica evidente que, o servidor público de ser ágil eficiente e saber articular bem com outros departamentos os assuntos relacionados ao trabalho. O funcionário público deve evitar a procrastinação exercendo o seu cargo com a perfeição, com rapidez para que não haja insatisfação dos clientes e gerindo filas na base do Princípio da equidade sem a discriminação ou sem causar danos morais aos clientes.

Continuando, no ponto dois, o servidor tem que ser leal ou fiel a sua instituição obedecendo ao Princípio da Moralidade. Mas isso não significa que o subordinado tem que cumprir o princípio da obediência cega, que pode o levar a violação do Princípio da Legalidade, não se pode obedecer às ordens ilegais.

O servidor deve usar de uma forma racional o bem pertencente ao patrimônio

público, qualquer uso indevido ou dano de um bem público pode ser considerado como ofensa ao Estado e aos que lutam cada dia para que o serviço público seja prestado à população. Falando do ponto sete, guardar sigilo, sobretudo quando se trata de informações estratégicas evitando assim o privilégio de certas pessoas ou a deturpação de informação que possa afetar o andamento dos processos, projetos ou programas da organização.

### **Proibição aos Funcionários Públicos**

A prática de patrimonialismo e nepotismo nas organizações públicas são crimes graves os princípios da Administração Pública, e que tem suas consequências como punições severas. No ponto VIII do artigo 117 da Lei 8.112/1990, está evidente que o servidor não deve nomear para a função ou o cargo de confiança, o seu companheiro, esposa, marido, irmão, amigo ou parente até segundo grau civil.

Vem ainda o ponto IX do mesmo artigo que diz: O servidor público não deve usar o poder ou cargo público para o seu benefício pessoal ou dos terceiros em detrimento da dignidade da Administração Pública. XII, nem pode receber as propinas, comissões, os presentes ou qualquer tipo de benefício pela função desempenhada. O administrador público mesmo tendo o poder que o povo lhe atribui e que, por vezes, o coloca hierarquicamente acima de um simples cidadão, ele não está acima da lei, responde por seus atos ilícitos em caso de abuso de poder por exemplo, corrupção ou desvio de fundos público, (p. 127).

### **Responsabilidades de Servidores Públicos**

O servidor público é responsabilizado pelos seus atos, portanto responde: civil, penal e administrativamente pelos seus exercícios irregulares de suas funções que foram lhe atribuídas na instituição.

Responsabilizar civil fazer o funcionário visa reparar os danos que ele causa aos terceiros e administração. Penal quando o funcionário comete crimes ou infrações, crimes de menor potencial ofensivo nos exercícios das suas funções. E administrativamente, quando o crime cometido está relacionado com o seu cargo, a

infração disciplinar.

Art. 121. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 46, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 123. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

Art. 124. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 126. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria. (LEI 8.112/1990, p. 143).

O servidor público como aplicador da lei, ele não só as aplica, mas também às obedece e é responsável politicamente, civilmente, administrativamente pelos seus atos ilícitos ou aéticos nos exercícios da sua função.

## **As Penalidades**

Na organização há comportamento aceitável e inaceitável, razão pela qual as pessoas ou funcionários devem ajustar os seus comportamentos de acordo com as normas e regras de suas instituições. Chiavenato (1999), afirma que:

As pessoas ajustam os seus comportamentos às regras organizacionais, enquanto a organização monitora as metas e alcance dos objetivos. As pessoas aceitam se comportar deste jeito, uma vez que os padrões e regras definidos pela organização estão nos seus alcances e adequados às suas expectativas. O mais importante nesse caso é a negociação entre ambas as partes (p. 448).

Mas como é sabido que nem todas as pessoas estarão sempre dispostas a obedecer às normas, deverá então haver a punição para os que violam as normas. De acordo com Chiavenato (1999),

Todavia, nem todas as pessoas aceitam a responsabilidade pela autodisciplina nem aceitam as normas do comportamento responsável. São estas pessoas que requerem algum grau de ação disciplinar extrínseca, frequentemente de punição. Trata-se de uma necessidade de impor ação disciplinar externa para estabelecer claramente os limites do comportamento aceitável pela organização. Punição é apresentação de uma conseqüência indesejável do comportamento ou uma conseqüência desejável que diminui a vontade de continuar o comportamento. No caso da pontualidade, os gerentes podem punir os funcionários que continuam chegando atrasados ao trabalho expondo-lhes algumas conseqüências indesejáveis (como advertência verbal), ou a remoção de conseqüências desejáveis, (como aumento salariais por mérito). Contudo, as punições podem ser seguidas de efeitos negativos de longo prazo, como alto níveis de absenteísmo e rotatividade. (CHIAVENATO 1999, p. 448).

Para Chiavenato (1999), os fatores relacionados com a disciplina são: a gravidade do problema, a duração do problema, a frequência e a natureza do problema, os fatores condicionantes, o grau de socialização, a história das práticas disciplinares da organização e o apoio gerencial. A disciplina deve levar em conta esses fatores considerados importantes, (p. 448).

No artigo 127 da Lei 8.112/1990, consta algumas penalidades disciplinares que estão sujeitos os servidores públicos que violam as regras e normas como:

Art.127. São penalidades disciplinares:

I- advertência;

II- suspensão;

III- demissão;

IV- cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V- destituição de cargo em comissão;

VI- destituição de função comissionada. (LEI 8.112/1990).

Para os serviços públicos sejam de qualidade e funcionem bem, é preciso aplicação de normas coercitivas de uma forma rigorosa como forma de manter ordem e disciplinas no funcionamento das instituições, pois a ausência das penalidades incentiva a imoral, aética e corrupção.

## **Processo Administrativo Disciplinar**



O administrador público tem obrigação de agir ao mais rápido possível sempre que é informado ou que tem conhecimento sobre um ato ilícito na instituição. Sob pena de omissão ou de concordar plenamente com o ocorrido. Ele deve assegurar o bom andamento do processo sem influenciar ou criar o prejuízo a ninguém, fazendo com que as leis sejam respeitadas e aplicadas na íntegra, ou seja, que haja a justiça na organização para que os servidores possam assumir as suas responsabilidades.

O servidor público que responde a um processo administrativo disciplinar, pode ser afastado temporariamente do seu cargo ou da sua função para não influenciar na apuração de veracidade. O processo administrativo disciplinar é um dos instrumentos importantes para combate à corrupção na Administração Pública. Permite apurar os fatos e em seguida a punição de servidores que cometem infrações durante os exercícios ou nos exercícios das suas funções, assim como a punição das pessoas que participaram diretamente ou indiretamente na prática dos atos proibidos pela Administração Pública. Além da corrupção, esses crimes podem ser atos omissivo, abusivo, por exemplo, abuso de poder, atos que não obedecem a legalidade entre outros.

A sindicância é um processo pelo qual se busca averiguar a ocorrência do fato, em outras palavras, a possível ocorrência das irregularidades. A sindicância pode resultar em arquivamento do processo por falta de provas ou objeto, a aplicação de penalidade ou suspensão de até 30 dias, demissão, cassação da aposentadoria, destituição de cargo em comissão, em caso da existência do objeto e instauração de processo disciplinar ao infrator. (LEI 8.112/1990, p. 176).

### **3.3 ANÁLISE DE CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO PODER EXECUTIVO FEDERAL**

Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, é um dos instrumentos importante para combate à corrupção e prática aética e imoral na Administração Pública brasileira que vem afetando as instituições devido a impunidade e a fragilidade da justiça, diante dessa situação, surge esse instrumento com a finalidade de recuperar os valores morais e éticos nas organizações públicas. Portanto o referido documento integra o compromisso de

posse de todos servidores públicos e de todos os candidatos a qualquer cargo público, onde é entregue ao servidor público no ato da tomada de posse e que tem que ser respeitado na íntegra durante o seu exercício da sua função e lhe servir de guia pessoal assim como de conduta profissional.

O cumprimento desse Código vai proteger a população ou os cidadãos mais vulneráveis de abuso de poder e contra danos morais e, dar mais credibilidade às instituições públicas, uma vez que os usuários de serviços públicos vão ser atendidos nos prazos instituídos evitando as longas filas e conseqüentemente a insatisfação dos clientes, tornando assim o serviço prestado pelo Estado mais eficiente e eficaz. A Moral nas organizações públicas significa não apenas o cumprimento do Princípio da Moralidade, mas também o respeito aos valores básicos da República Federativa do Brasil, como se pode ver no Artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, (ARTIGO 5º, CF/88, p. 2).

Portanto, através desse Código, se pretende inculcar na mente do servidor público, a consciência ética na sua conduta, recuperar ou restaurar a sua honestidade, dignidade e incentivar o espírito de solidariedade social, fazendo com que os clientes possam ser tratados com respeito e dignidade; em outras palavras, restaurar a cidadania e evitar a disfunção na Administração Pública como forma de consolidar poder de Estado de Direito que respeita os Direitos Humanos declarados universalmente.

### **Regras Deontológicas de Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**

Deontologia é uma teoria do dever no que concerne à moral, é um conjunto dos que impõe profissionais de uma área o cumprimento de sua função. Ou seja,

Deontologia é o conjunto de normas estabelecidas para a correção de más intenções, ações, deveres, direitos e princípios. Ela ainda pode ser concebida como o conjunto dos princípios e das regras de comportamento ou conduta, como conjunto de deveres de uma profissão, onde cada profissional deve agir em conformidade com o Código de Ética da sua categoria. Em suma, deontologia é a ciência do dever e de obrigação, ou seja, é um tratado de deveres e de moral.

Portanto no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, comporta as regras deontológicas, algumas são:

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal.

III - A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da idéia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo, (BRASIL, 1994, p. 2).

O servidor público tem que acatar as normas morais, ou seja, o seu comportamento, atos devem ser dignos, ele deve agir com dignidade mesmo fora do seu local de trabalho como forma de preservar a imagem, a honra do cargo ou função que desempenha. O servidor não pode ter o comportamento aético, portanto as suas decisões não baseiam-se somente naquilo que é legal ou ilegal, injusto ou justo, conveniente ou inconveniente, oportuno ou inoportuno; mas sim, entre honesto e desonesto. Por isso o sucesso na gestão de coisa pública é tido como uma herança ou contributo para melhoramento dos problemas sociais do seu povo incluindo ele.

Todos os cidadãos têm direito a acesso à informação desde que não se trata da informação estratégica sigilosa do Estado, permitindo assim a transparência na gestão pública. Cliente ou usuário do serviço público tem que ser atendido com

cortesia, com respeito, o servidor público não pode causar danos morais ou tratar mal a pessoa que paga impostos, ainda que não seja cidadão nacional. E não pode danificar qualquer bem pertencente ao patrimônio público por mau uso ou por má fé, ou usar o bem público para fim próprio, por exemplo, o uso da viatura de serviço fora de hora de expediente, nas atividades pessoais não relacionadas com a prestação do serviço público, pois isso significa a ofensa aos cidadãos, a instituição, ao Estado e aos que dão suas vidas para o bom funcionamento de Estado de Direito e Democrático.

As filas longas nas instituições públicas são consideradas danos morais, prática desumana e aética. Razão pela qual não pode haver a procrastinação nos procedimentos administrativos ou atraso na prestação de serviços públicos, caso contrário é crime contra Administração Pública e que tem punições severas na lei. Portanto a boa gestão de fila é uma das formas de evitar essas más práticas. O servidor tem que ser leal a instituição ou aos seus superiores desde que as ordens e orientações dos últimos estão de acordo com a lei, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais, o crescimento ou progresso nacional. (BRASIL, 1994, p. 2).

### **Principais Deveres do Servidor Público**

A Função Pública precisa de servidores públicos comprometidos, que zelem pelo fortalecimento e pela transformação de instituições através dos profissionais éticos e cientes dos seus direitos e deveres. Se os servidores públicos são o elo da ligação entre o Governo e a sociedade, as suas missões devem ser a prestação de serviços de qualidade a sociedade, para isso, é preciso que o servidor tenha a consciência ética no que faz, fazendo com que sejam respeitadas e cumpridas as normas constitucionais.

A deturpação ou a alteração dos dados documentais por servidor é crime previsto na lei, adulterar, corromper, desfigurar ou inserir os dados falsos no sistema de informação assim com a sua exclusão indevida nos bancos de dados da Função Pública com a finalidade de beneficiar o terceiro ou a si mesmo é castigado, punido ou proibido na lei. Outra coisa a se averiguar, os documentos, arquivos e objetos da instituição ou repartição pública que pertencem ao patrimônio individual, público como dinheiro, a sua apropriação por abuso de confiança ou o seu desvio é

considerado crime de peculato. Também não se pode violar o sigilo funcional, os fatos que devem permanecer em segredo e que o funcionário tem ciência no exercício do seu cargo.

O servidor público tem como dever realizar corretamente o seu trabalho e evitar a morosidade na prestação dos serviços públicos e prestar as contas atempadamente aos seus superiores e aos cidadãos em geral, saber articular com outros departamentos e desempenhar a função, o cargo com rigor como previsto na lei, ser transparente na gestão, sobretudo para com usuários dos serviços, ser educado ou ter procedimentos que demonstram boa conduta, maneiras e respeito com a população e ter disponibilidade e atenção aos clientes. E ser assíduo ao seu local de trabalho para não provocar danos morais aos usuários ou qualquer estrangulamento de processos administrativos que pode afetar do o sistema organizacional.

O servidor público deve ter conduta adequada e desempenhar o seu cargo como está previsto na lei, ser assíduo ao seu local de trabalho e ser leal a instituição, cumprir as ordens dos seus superiores exceto quando os últimos dão ordens fora da norma, dar informações aos interessados salvo as que tem obrigação de não divulgar como das de segurança do Estado ou estratégicas, usar de uma forma ética os bens da organização, comunicar os seus superiores sempre que detectar as irregularidades, ser probo e ter a urbanidade ou tratar as pessoas com urbanidade (BRASIL, 1994, p. 3).

### **Vedações ao Servidor Público**

Na Administração Pública, são proibidas ou vedadas para os servidores públicos as práticas como adultério dos documentos da instituição pública para o seu benefício ou de outrem, sob pena de cometer o crime de peculato. A retirada dos dados ou documentos de qualquer repartição pública tem que ser devidamente autorizada, seguindo todos os trâmites legais e formais. O servidor não pode revelar os assuntos, informações confidenciais da organização assim como facilitar o seu vazamento; e não se pode apresentar habitualmente empregado no local de serviço e também fora do serviço.

O funcionário não deve usar o seu cargo para benefício os outros ou em seu benefício próprio, pois isso é considerado na lei o desvio da finalidade administrativa,

não pode usar o seu poder para discriminar a pessoas mesmo aquela que ele não gosta é obrigado a lhe prestar serviço como deve ser, caso contrário será considerada a sua conduta como crime de procrastinação ou prática da imoral. (BRASIL, 1994, p. 5).

## **Comissões de Ética**

A Comissão de Ética Pública (CEP) é formada por sete (7) brasileiros que preenchem os requisitos de idoneidade moralidade e com conhecimento administrativo, com reputação ilibada é notória, nomeados pelo Presidente da República para mandatos de três (3) anos não coincidentes é permitida apenas uma recondução. Foi instituído o Sistema de Gestão de Ética do Poder Executivo Federal, com objetivo de realizar atividades ligadas ao comportamento ou conduta ética ao nível do Executivo Federal, (BRASIL, 1994).

Um das competências da Comissão da Ética são:  
"aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal", em suma a promoção da ética na Administração Pública brasileira como se pode constatar nos artigos:

Art.10. Os trabalhos da CEP e das demais Comissões de Ética devem ser desenvolvidos com celeridade e observância dos seguintes princípios:

I - proteção à honra e à imagem da pessoa investigada;  
II - proteção à identidade do denunciante, que deverá ser mantida sob reserva, se este assim o desejar;  
e III - independência e imparcialidade dos seus membros na apuração dos fatos, com as garantias asseguradas neste Decreto.

Art. 11. Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da CEP ou de Comissão de Ética, visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico de ente estatal. (BRASIL, 1994, p. 9).

São agentes público, todos aqueles que, por força da lei, contrato ou qualquer ato jurídico, prestam os serviços públicos de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, mesmo sem retribuição financeira, a organização pública, ou entidade da administração pública federal, direta e indireta (BRASIL, 1994).

**Quadro 1. Comparativo entre Legislação guineense e brasileira**

<b>Guiné-Bissau</b>	<b>Brasil</b>
1. Constituição da República	1. Constituição da República Federativa do Brasil
2. Estatuto do Funcionalismo (Ultramarino) Decreto n. 40.708, de 1956	2. Constituições estaduais
3. <i>Estatuto do Quadro do Pessoal Dirigente da Função Pública (Decreto n. 30 - A/92, de de 30 de junho)</i>	3. <i>Código de Ética Profissional do Serviço Público Civil do Poder Executivo Federal</i>
4. <i>Estatuto do Pessoal da Administração Pública (Decreto n. 12 - A/94, de 28 de fevereiro)</i>	4. <i>Código de Conduta da Alta Administração Federal</i>
5. <i>Regime do Pessoal Dirigente (Estatuto do Pessoal Dirigente)</i>	5. <i>Códigos de ética e conduta da Administração Pública estaduais</i>
6. <i>Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agente da Administração Central, Regional, e Local (Lei n. 9/97, de 2 de dezembro)</i>	6. <i>Códigos de ética dos servidores públicos municipais</i>
7. <i>Lei Orgânica do Governo</i>	7. <i>Lei Orgânica do Governo</i>
8. <i>Normas para criação, organização e controlo dos serviços civis do Estado</i>	8. <i>Normas para Criação, Organização e Controle dos serviços civis do Estado</i>
9. <i>Organização político-administrativa</i>	9. <i>Organização Político-administrativa</i>
10. <i>Código dos Contratos Públicos</i>	10. <i>Código dos Contratos Públicos (Decreto n. 18/2008, de 29 de janeiro)</i>
11. <i>Fixação das disposições particulares relativas aos concursos públicos.</i>	11. <i>Fixação das disposições particulares relativos aos concursos públicos</i>
12. <i>Organização Político-administrativa</i>	12. <i>Lei n. 8. 112/90</i>

<b>Guiné-Bissau</b>	<b>Brasil</b>
	13. Os Princípios da Administração Pública
	14. Leis Orgânicas dos Municípios

Fonte: O autor, 2016.



## **Considerações finais**

No Brasil, o ingresso dos servidores públicos, se faz através do Concurso Público, obedecendo assim à Constituição e à legislação em geral. Isso vem fortificando as instituições brasileiras e empregando os profissionais com conhecimento nas diversas áreas e dando estabilidade aos servidores de modo que o combate à corrupção, ao patrimonialismo, ao nepotismo, a práticas aéticas e imoral é visível. Na Guiné-Bissau os servidores públicos são nomeados desde um nível hierárquico inferior até aos altos dirigentes, apesar de existir o Estatuto do Trabalhador. A Lei diz que o ingresso dos servidores públicos na Administração Pública tem que ser por meio do Concurso Público, onde são selecionados os candidatos que reúnem melhores condições para melhor gerir e servir a população, mas isso não é posto em prática. Nos Governos da Guiné-Bissau, os ministros assumem os cargos e exoneram quase todos os funcionários sem motivos e nomeiam elementos de conhecimento pessoal, parente e familiares. A não realização dos concursos públicos como forma de seleção e ingresso dos funcionários públicos, significa a violação da Constituição e dos princípios da Administração Pública; na Constituição da República da Guiné-Bissau, umas das atribuições do Presidente da República é a de cumprir e fazer cumprir as lei, como é o caso do previsto na alínea b) (ARTIGO 68<sup>o</sup> p. 16) que é: "defender a Constituição da República".

Durante a pesquisa sobre legislação da Guiné, descobriu-se que já existem leis que falam e regulamentam a implementação de Concurso Público como forma de seleção e ingresso na Administração Pública, que são simplesmente ignoradas ou postas de lado pelos administradores e gestores públicos. Isso originou a inoperância e conseqüentemente a fragilidade das instituições públicas daquele país. É necessária e urgente a implementação de Concurso Público na Administração Pública guineense como forma de cumprimento dos Princípios da Administração Pública, e tornar as instituições daquele país fortes e produtivas, fazendo com que haja economicidade, eficiência, eficácia e efetividade, a fim de combater o patrimonialismo, nepotismo, clientelismo e a corrupção que hoje em dia são crimes

comuns e que estão se tornando uma cultura no aparelho do Estado. Percebe-se que os dirigentes guineenses, na sua maioria analfabeta, têm receio de implementar o Concurso Público como processo obrigatório para entrar nos serviços públicos, pois não reúnem as mínimas condições necessárias para se candidatar, ou seja, não passariam nos concursos e conseqüentemente perderão os privilégios e a legitimidade de governar.

Na verdade, o Concurso Público não é a única forma que pode existir para se ingressar na Função Pública e, ele tem os seus defeitos e, nem sempre seleciona o candidato mais competente, mais capaz, como está na hipótese deste trabalho, mas é o processo mais justo e democrático na Administração Pública devido a possibilidade de correções e punições severas determina na lei contra fraudes, irregularidades e práticas ilícitas. As punições podem ser administrativas, políticas, civis e penais, a par disso, apresentação das provas de existência de irregularidade pelo concursado, pode fazer com que o concurso seja anulado por meio de recursos na justiça. Isso faz do Concurso Público a forma mais democrática, mais justa que existe hoje de selecionar e empregar os cidadãos, além disso, permite a maior transparência nos processos administrativos do emprego público e também uma das formas de cumprimento do Princípio da Ampla Acessibilidade, (art. 37, I, da CF/88).

É preciso que haja Código de Ética do Servidor Público, que puna os atos aéticos e imorais que vem afetando os progressos do país há muitos anos como forma de ajudar nos fortalecimentos das instituições Públicas, assim como aplicação das normas já existentes no país a fim de salutar a Função Pública da Guiné. O código acima referido deverá ser de conhecimento de todos que pretendem ingressar na Função Pública, e deve integrar os compromissos da posse de todos funcionários e de qualquer servidor público do mesmo jeito com todos os candidatos. Este código tem que ser entregue aos que tomarão a posse, vinculando-se o seu cumprimento durante todo tempo de exercício das suas funções ou prestação do serviço público como se faz no Brasil. O Código de Ética será tomado como o guia de conduta pessoal e profissional dos servidores e será reforçado por Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local (Lei n. 9/97, de dezembro). Além disso, deve ser criada uma Comissão de Ética que se encarregará de divulgar, fiscalizar e julgar os atos aéticos.

Falta na Constituição da Guiné-Bissau normas importantíssimas como

Concurso Público, os princípios da Administração Pública que devem ser colocados ou consagrados na Constituição para deixar clara obrigação de seus cumprimentos e clareza em caso de suas violações. Há falta de normas constitucionais sobre Administração Pública ou Função Pública o que mostra o quanto há carência nos procedimentos administrativos, provocada pela desorganização que começa desde o topo e que abre possibilidades para dilapidação dos bens públicos e conseqüentemente graves problemas na Administração Pública. A implementação de Concurso Público seria uma das soluções para os problemas crônicos da Administração Pública da Guiné-Bissau elencados desde início deste trabalho.

Existem alguns países onde os Princípios da Administração Pública não estão nas suas constituições. Em síntese da comparação que fizemos, apesar de algumas leis na Guiné não têm os mesmos nomes com às do Brasil, porém são equiparadas mesmo com grande diferenças nos tamanhos dos dois países e na organização político-administrativa, o problema da Guiné-Bissau não é falta das leis, como se pode constatar no quadro comparativo n. 1. Sua legislação é equiparada com do Brasil, apesar de não existir o Código de Ética, no entanto isso não condiciona o escândalo administrativo ou os problemas na sua Função Pública. Pôde-se concluir que as origens dos problemas nas instituições públicas da Guiné-Bissau são falta de mecanismos de controlo, falta de justiça, de responsabilidade e omissão por parte dos detentores do poder. Existe o Estatuto dos Funcionários que normatiza Administração Pública da Guiné-Bissau, que determina como são selecionados os servidores públicos, no entanto é violado e posto de lado.

## Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de Outubro de 1988**. Brasília: Senado Federal, 2013.

BRESSER-PEREIRA, LUIZ CARLOS (1995). Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/2000/81refgerenc1995-ina.pdf>. Acesso em: 27 mai 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

**Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**. Disponível em: <http://etica.planalto.gov.br/arquivos/legislacao/livro-do-codigo-de-conduta-2009-atualiz-em-06-de-maio.pdf>. Acesso em: 27 mai 2016.

**Ditadura do Consenso**. Disponível em: <http://ditaduradoconsenso.blogspot.com.br/search?q=Funcion%C3%A1rios+>. Acesso em: 27 mai 2016.

**Gazeta de Notícias**. Disponível em: [http://www.gaznot.com/?link=details\\_actu&id=489&titre=Sociedade](http://www.gaznot.com/?link=details_actu&id=489&titre=Sociedade). Acessado em: 27 mai 2016.

HOLANDA, Sérgio Buarque. **Raízes do Brasil**. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

**INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa**. Disponível em: <http://www.inep-bissau.org/LinkClick.aspx?fileticket=MYUtgWoBXZY%3D&tabid=61&mid=393>. Acesso em: 30 mai 2016.

**Lei n. 8.112/1990**. Disponível em: <http://legislacao.paginas.ufsc.br/files/2012/01/lei-8112-anotada.pdf>. Acesso em: 27 mai 2016.

MEIRELLES, Hely Lopes; ALEIXO, Délcio Barlesterio; BURLE FILHO, José Emmanuel. **Direito Administrativo Brasileiro** 38º ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2012.

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

**O Democrata**. Disponível em: [http://www.odemocratagb.com/?s="+se+trabalha+pouco](http://www.odemocratagb.com/?s=). Acesso em: 27 mai 2016.

OLIVEIRA, José Arimatés; MEDEIROS, Maria da Penha Machado. **Gestão de Pessoas no Setor Público** 2ª ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011.

VIEIRA, Fernando Augusto Prudente. **Lei Orgânica e Política de Desenvolvimento Agrícola**: Impedimentos para Efetivação de uma Ação Política no Município de Bragança no Estado do Pará. Fortaleza: Impreco, 2010.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**. Brasília. Editora da UNB, 2009. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/weber-m-economia-e-sociedade-fundamentos-da-sociologia-compreensiva-volume-2.pdf>. Acesso em: 27 mai 2016.