

Não é crime contratar para o serviço público

Autor(a): Gabriela Lotta

Publicado em: 16 de junho de 2022

Publicação: jota_import

Link JurisTube: <https://juristube.com.br/colunistas/gabriela-lotta/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico>

Fonte original: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico>

Identificador citável:

juristube.com.br/colunistas/gabriela-lotta/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico#ep-0b25a504

Resumo

Concursos públicos: O próximo governo federal precisará tomar uma série de decisões imediatas sobre o ingresso no serviço público

Texto integral

Concursos públicos são a forma tradicional de seleção para ingresso no serviço público estatutário na administração pública brasileira. Eles em geral não são populares. Não são frequentes, salvo em certos períodos da história. Não são regulares com poucas exceções. Não costumam constar do programa de partidos ou de candidatos, salvo em discursos que valorizam a profissionalização do serviço público. Mas são, ao mesmo tempo, um dos poucos instrumentos que busca valorizar o mérito na esfera governamental, introduzindo os princípios da impessoalidade e da isonomia. E, embora não sejam exatamente uma instituição nacional, voltam de vez em quando ao debate público por um motivo ou por outro. O mercado para concursos públicos é confuso e opaco. Possui, no entanto, uma dinâmica. Não é à toa que existe um nicho de mercado orientado exclusivamente para os chamados “concurseiros” — pessoas que dedicam tempo e recursos de suas vidas para ingressar no serviço público por meio de concurso público. E há um mercado de cursinhos voltados a estes concursos que mobilizam bastante recurso e poder, especialmente no Distrito Federal. Há concursos que são mais ou menos previsíveis, como os das Forças Armadas e do Itamaraty. Outros servem para trazer quadros para órgãos recém-criados, como no caso das novas Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e Agência Nacional de Mineração (ANM). Existem também os concursos destinados a repor quadros em organizações onde há um grande contingente de aposentadoria que poderia comprometer o desempenho do órgão — caso, por exemplo, do INSS. Finalmente há o mercado de trabalho clássico — espasmódico —, cujo funcionamento depende de uma combinação idiossincrática de fatores como as prioridades do governo, a capacidade de barganha dos dirigentes do órgão e a situação objetiva do dimensionamento da força de trabalho existente naquele órgão. A expressão “dimensionamento da força de trabalho” dos órgãos públicos é por si só objeto de muita discussão. Cada órgão deveria dispor de um contingente de profissionais próximo do que foi previsto no momento de sua criação e que permita o cumprimento de sua missão institucional. Mas essa é raramente a realidade. Muitos órgãos funcionam com quadros muito aquém do seu dimensionamento inicial. Isso pode ser explicado pela perda da importância do órgão, pela cessão de funcionários para outras áreas, pelas aposentadorias ou ainda pela automatização de funções e processos que diminui a necessidade de funcionários para realização de tarefas. Mas o componente político tem um peso muito grande neste processo que acaba sendo norteador não pela necessidade

real de pessoal, mas pelas disputas em jogo naquele momento. Esse processo explicita diversos conflitos dentro da administração pública. A área econômica é, por definição, contra a realização de concursos públicos. Não se trata de uma visão do governo do dia — que vem liberando concursos para a base que busca fidelizar. Trata-se da visão consolidada na mentalidade de boa parte da área econômica em função de um conjunto de argumentos, crenças e percepções. Em primeiro lugar a área econômica teme o contágio com a questão previdenciária, embora a reforma federal de 2003 tenha encerrado esta questão. A força residual desta avaliação equivocada persiste, em especial junto a boa parte do mercado — desinformado, impaciente e incapaz de discernir o que é ou não pertinente. O problema é agravado pelo fato de vários governos estaduais não terem aprovado suas respectivas reformas previdenciárias. Em segundo lugar, há desinformação e insegurança em relação à real necessidade daquela demanda ser pertinente, o que, em geral, leva a uma posição de resistência e negociação política do assunto. Em terceiro lugar existe a questão do cálculo do impacto econômico-financeiro — que basicamente verifica se há espaço no orçamento. A questão de fundo é a noção de que, trazido para valor presente, o impacto financeiro de um concurso público é maior porque se desdobra em décadas. Na realidade brasileira o concurso público é uma das únicas iniciativas formais da administração pública federal que se adequa institucionalmente ao que convencionalmente se refere como sistema do mérito. Mas, ainda assim, é bastante limitada. Isso porque a maior parte dos concursos públicos são feitos utilizando apenas a prova escrita, e não consegue avaliar competências necessárias para o bom exercício da função. Um exemplo clássico é que, com raras exceções, contratamos professores para educação básica sem saber se eles sabem dar aula. Parte dessa limitação está no entendimento restrito dos órgãos de controle sobre como garantir impessoalidade e isonomia nos concursos (embora isso não seja questionado em concursos para professores universitários, por exemplo). E parte está no trabalho adicional que gestores terão ao introduzir inovações nos concursos — que tomam mais tempo, são mais caros e arriscados. No entanto, essa visão míope desconsidera que os concursos selecionarão pessoas que irão trabalhar por décadas no Estado e que seu trabalho será fundamental para a população. Além disso, os concursos também geram uma percepção equivocada do trabalho no serviço público por um conjunto variado de motivos. O primeiro é a persistente distorção de que uma vaga no serviço público equivale a ganhar na loteria e receber parcelado para o resto da vida, independente do desempenho. Um segundo ponto é que o resultado de concursos públicos meritocráticos gera um serviço público pouco representativo da sociedade brasileira em termos de raça, renda e gênero — neste ponto há muito a ser feito. Ao longo das últimas décadas foram sendo introduzidas normas para a realização de “seleções públicas” para outras formas de recrutamento de pessoal que não são típicas do regime estatutário. As seleções públicas são voltadas à ocupação dos quadros técnicos de empresas estatais, aos funcionários temporários e aos ocupantes de cargos de confiança. As seleções para as estatais e funcionários temporários têm ocorrido como resposta à imposição, por parte do Judiciário, de formas de seleção que evitem práticas de favoritismo e clientelismo. Com relação às seleções para ocupantes de cargos de confiança, ela tem ocorrido, em geral, como fruto do trabalho de algumas fundações filantrópicas — como, por exemplo, da iniciativa Vamos, que abriga a Fundação Lemann, o Instituto Humanize e o Instituto República.org —, que buscam reforçar a importância de que as indicações para cargos de confiança sejam feitas por meio de processos seletivos profissionalizados. Estas iniciativas incluem mapeamento de competências, análises de currículos, valorização da experiência e realização de entrevistas, de modo a permitir um recrutamento de alto nível. O próximo governo precisará tomar uma série de decisões imediatas sobre o ingresso no serviço público. Dentre elas, destacam-se quais concursos priorizar, que

inovações promover para melhorar sua qualidade, como ampliar as possibilidades de contratações temporárias sem colocar em risco o interesse público e como melhorar a qualidade do recrutamento para cargos de confiança. É preciso desestigmatizar o recrutamento de quadros para o serviço público. As necessidades de pessoal se reduziram em função dos avanços tecnológicos. Mas é verdade que o Brasil não possui burocracias profissionalizadas em várias áreas da administração pública federal — nos estados e municípios nem se fala. Cabe, portanto, discernimento e planejamento no início do processo de reconstituição e regeneração da máquina administrativa a se iniciar em breve. A população brasileira precisa disso.

Como citar este documento

As citações abaixo seguem os padrões ABNT NBR 6023:2018, APA 7ª edição, Chicago Author-Date (17ª ed.) e BibTeX (LaTeX). Copie o formato exigido pelo periódico ou gerenciador bibliográfico (Zotero, Mendeley, EndNote).

ABNT (NBR 6023:2018)

LOTTA, Gabriela. Não é crime contratar para o serviço público. *jota_import*, 16 jun. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico>. Acesso via: JurisTube — Acervo Digital de Direito. Disponível em: <https://juristube.com.br/colunistas/gabriela-lotta/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico>. Acesso em: 27 set. 2026.

APA 7ª edição

Lotta, G. (2022, June 16). Não é crime contratar para o serviço público. **jota_import**. <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico>

Chicago Author-Date (17ª ed.)

LOTTA, Gabriela. 2022. “Não é crime contratar para o serviço público.” **jota_import**, June 16. <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico>

BibTeX

```
@article{gabriela-lotta-n-o-crime-contratar-para-o-servi-o-p-bli-2022,  
author = {Lotta, Gabriela},  
title = {Não é crime contratar para o serviço público},  
journal = {jota_import},  
year = {2022},  
url = {https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico},  
urldate = {2022-06-16}  
}
```



Licença de Uso — CC BY-NC-SA 4.0

Este conteúdo está licenciado sob a licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0). O uso para fins acadêmicos e educacionais é permitido, desde que citada a fonte original (JurisTube) conforme as normas técnicas indicadas neste documento.

Termos completos:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.pt-br>

JurisTube — Acervo Digital de Direito

<https://juristube.com.br/colunistas/gabriela-lotta/nao-e-crime-contratar-para-o-servico-publico>

PDF gerado em 2026-09-27 05:59 UTC