

## Concurso público exige planejamento para atingir seus objetivos



O momento atual de crise põe sob realce a importância das atividades de

planejamento prévias à realização de concursos públicos. É relevante perceber que o número de concursos cresce na mesma proporção em que crescem as demandas administrativas e judiciais que poderiam ser evitadas com a correta atenção à organização e planejamento do certame.

A realização de concurso público prévio ao acesso aos cargos e empregos públicos objetiva realizar os princípios consagrados em nosso sistema constitucional, notadamente os princípios da democracia e isonomia, e efetiva-se por meio de processo administrativo. Utilizando este mecanismo, são atendidas também as exigências do princípio da eficiência, neste momento entendido como a necessidade de selecionar os mais aptos para ocupar as posições em disputa e proporcionar uma atuação estatal otimizada. O acesso aos cargos e empregos públicos deve ser amplo e democrático, precedido de um procedimento impessoal onde se assegurem igualdade de oportunidades a todos interessados em concorrer para exercer os encargos oferecidas pelo Estado, a quem incumbirá identificar e selecionar os mais adequados, mediante critérios objetivos.

O concurso público não é um *fim* em si mesmo, mas *meio* para a identificação objetiva dos mais aptos ao exercício de funções estatais. Por essa razão, o concurso deve ser objeto de rigoroso planejamento justamente para que atinja seus objetivos.

Sem qualquer pretensão de definitividade, algumas providências importantes na fase de planejamento podem ser enunciadas. Os órgãos e entidades que planejam realizar concurso público devem verificar, como providências preliminares:

1. O número de cargos e empregos vagos;
2. Quantos servidores comissionados, contratados por prazo determinado e terceirizados desempenham funções legalmente atribuídas a cargos efetivos (deve-



- se aproveitar a realização do concurso para regularizar estas situações);
3. Quantos agentes públicos que ocupam o mesmo cargo ou emprego que será objeto do concurso encontram-se em vias de aposentadoria, sobretudo na modalidade compulsória, durante o prazo de validade do certame;
  4. Qual o histórico de permanência (análise de rotatividade) nos cargos e empregos disponibilizados;
  5. Quais são as reais necessidades quantitativas da Administração (em havendo necessidade de criação ou extinção de cargos, deve ser elaborado o projeto de lei respectivo);
  6. A existência de concurso anterior com prazo de validade ainda não expirado e com candidatos aprovados ainda não nomeados;
  7. O prazo de validade que será estabelecido, obedecendo-se o limite constitucional e os limites legais porventura existentes. Como se trata de procedimento complexo que, na maioria das vezes, acarreta gastos consideráveis à Administração, deve ser estabelecido prazo razoável que não imponha, sem justificativa técnica, a realização de novo concurso e a consequente criação de novos gastos;
  8. A possibilidade de obediência aos requisitos fiscais *para a futura nomeação* dos aprovados (determinados pela Constituição e pela Lei de Responsabilidade Fiscal);
  9. O perfil necessário aos candidatos para o desempenho das atividades, bem como a adequação desse perfil à descrição legal das atribuições dos cargos e empregos;
  10. A conveniência de se executar diretamente ou terceirizar a execução do concurso;
  11. Normatização das atribuições da comissão de concurso, da banca(s) examinadora(s) e de qualquer órgão com competência para atuar no certame;
  12. A possibilidade de se estabelecer um cronograma para as nomeações e/ou contratações, de acordo com o grau de definição das circunstâncias objetivas condicionantes (por exemplo, o atendimento dos requisitos fiscais).

Uma das etapas mais importantes do planejamento do certame é o estabelecimento do número de vagas a serem ofertadas. A questão ganhou ainda mais relevância diante da consagração jurisprudencial do direito adquirido à nomeação dos aprovados durante o prazo de validade do concurso.

A resposta imediata e intuitiva a respeito do número de vagas que deve ser disponibilizado em cada concurso corresponderia ao número de cargos ou empregos públicos vagos. Contudo, a verificação dos cargos e empregos sem provimento é apenas a etapa inicial do planejamento das vagas que serão disponibilizadas no certame. Em se tratando de procedimento administrativo que demanda o dispêndio



---

de vultosos recursos públicos e também de tempo considerável, é dever da Administração Pública planejar o certame para dele extrair o melhor resultado possível à satisfação do interesse público.

A segunda pergunta torna clara a possibilidade de se aproveitar a realização do concurso para corrigir irregularidades verificadas no quadro de pessoal. Com efeito, a utilização de cargos em comissão e de serviços terceirizados para o exercício de atribuições legalmente atribuídas a servidores ocupantes de cargos efetivos é irregular — por ofensa à Constituição, por parte da lei que cria cargos em comissão, ou por afronta à lei que cria os cargos efetivos, no caso da contratação — e deve ser corrigida no menor tempo possível.

É também importante verificar se o quadro de pessoal atende às necessidades atuais da Administração Pública. Sabe-se que o perfil profissional adequado para carreiras públicas pode e deve evoluir de acordo com a necessidade de nova formação e novas habilidades para bem servir o público. Em se constatando a defasagem do quadro de pessoal, sobretudo em razão da necessidade de se exigir novos requisitos para admissão, é importante iniciar o processo legislativo de alteração antes da deflagração do concurso.

A indagação constante do número 4 propõe pesquisa a respeito do histórico temporal de permanência nos cargos oferecidos no concurso. Certos cargos são marcados por maior rotatividade de servidores, por motivos diversos (baixa remuneração, jornada de trabalho etc.), e por essa razão recomendam a previsão de um cadastro de reserva com número adequado de candidatos para evitar a vacância por longo período.

É relevante ainda ressaltar que a regra determina o início de concurso somente após a expiração do prazo de validade do concurso anterior. Essa regra tem sua importância renovada diante da consagração jurisprudencial do direito adquirido à nomeação dos candidatos aprovados. Admite-se, entretanto, a possibilidade de iniciar novo concurso ainda durante o prazo de validade do anterior quando todos os aprovados neste último — inclusive os constantes do cadastro de reserva — já tiverem sido nomeados. Essa possibilidade é decorrência natural do princípio da razoabilidade, sobretudo pelo fato de não existirem direitos ou interesses de terceiros a serem protegidos e pela necessidade de celeridade no provimento dos cargos ou empregos.

Finalmente, é essencial determinar de forma planejada o prazo de validade do concurso. A fixação do prazo de validade é de competência da Administração, que está sujeita ao prazo máximo de dois anos (artigo 37, inciso III da Constituição). No exercício desta competência discricionária, deverá a Administração levar em conta as circunstâncias do caso concreto para estabelecer, *motivadamente e razoavelmente*, o prazo respectivo. Pode-se admitir o estabelecimento de prazo menor que o máximo de dois anos, por exemplo, para o ingresso em cargos cujas atribuições liguem-se a conhecimentos de tecnologias que mudam com frequência acima do normal. É claro que o dever de motivar irrompe ainda com maior nitidez nestas situações de estabelecimento de prazo menor do que dois anos.

Diante da existência de candidatos aprovados ainda não convocados para nomeação, é difícil encontrar motivos para a ausência de *prorrogação do prazo de validade do certame*. Dois princípios deverão assumir essencial relevância na análise de cada situação concreta: economicidade e interesse público. Com relação ao primeiro princípio, cabe destacar que a realização de concursos demanda tempo e dispêndio de recursos, muitas vezes expressivos, que devem ser aproveitados ao máximo possível — a manutenção de relação de aprovados, nesse sentido, não acarreta qualquer ônus, ao contrário da



realização de outro certame. Em relação ao princípio do interesse público, deve-se ter em conta a possibilidade de pronto provimento de cargo ou emprego, decorrente da exoneração de agente público durante o prazo de validade do concurso. De qualquer maneira, o dever de motivar é reforçado nas decisões contrárias à prorrogação da validade de concursos com prazo de validade ainda não expirado.

Em conclusão, o planejamento do concurso é tão importante quanto sua execução — descurar dessa etapa inicial implica submeter a Administração a grande risco de despender esforços, tempo e recursos em vão.

**Date Created**

12/11/2015