

## Ferramenta para uma Gestão Pública Eficiente: o Concurso Interno como Complemento ao Concurso Público

Competências, habilidades, resultados, capital intelectual, gestão do conhecimento, carreiras e capacitação são palavras que vêm se tornando prioridade e desafio no dia-a-dia do administrador público, na busca da gestão eficiente com e por meio das pessoas. Captar, desenvolver e comprometer o capital humano na Administração Pública é assunto que requer estratégia e investimento.

Pensar em capital humano não pode estar dissociado de missão, metas, ações e resultados a serem atingidos no cumprimento das competências constitucionais.

A Constituição de 1988 representou um novo marco para a Administração Pública brasileira. Passou o novo sistema constitucional a exigir, de forma objetiva, a realização do concurso público para o ingresso nos quadros do funcionalismo, visando, em última análise, a dar fim ao preenchimento de postos no serviço público por apaniguados dos detentores ocasionais do poder.

Após 1988, os cargos efetivos passaram, obrigatoriamente, a ser preenchidos pelo mérito daqueles que se submetiam ao concurso público, que se tornou o principal instrumento no processo de captação de recursos humanos para a Administração Pública no País. De fato, uma das grandes conquistas da cidadania concernentes à Administração Pública foi a instituição do concurso público.

Porém, para se ter capital humano motivado, capacitado e comprometido com o trabalho, é preciso ter uma gestão eficiente destes recursos - humanos - a fim de se maximar a utilização de

sua capacidade através do treinamento continuado, do aperfeiçoamento e do incentivo de ascensão funcional. Este último, implementado através do Concurso Interno, o qual complementaria o Concurso Público.

O retorno do concurso interno proporcionaria uma utilização mais eficiente dos quadros de servidores públicos já existentes, permitindo que o Estado utilize melhor os sempre escassos recursos de que dispõe. A proposta justifica-se na preservação do princípio da eficiência (*caput* do art. 37 da CF), desigualando-se do universo de cidadãos os que já têm experiência no exercício da função pública daqueles que não a têm.

Algumas exigências devem ser consideradas, a fim de se evitar abusos ou mesmo que a igualdade de oportunidade de investidura inicial, aberta a todos, não seja afetada. São elas:

1. A primeira investidura deve ser através de Concurso Público;
2. A manutenção da obrigatoriedade do estágio probatório;
3. O concurso interno somente poderá ocorrer, entre os servidores de uma mesma esfera de Poder, objetivando a volta da chamada ascensão funcional;
4. O concurso interno somente poderá ocorrer entre os servidores que comprovem o efetivo exercício, há pelo menos 10 anos, no último cargo ocupado; e
5. O grau de complexidade do concurso interno há de ser o mesmo do concurso público.

Nas últimas décadas, avanços tecnológicos criaram uma realidade dispare daquela de 15 ou 20 anos atrás. A informática e o sistema de transmissão de dados, para situar-nos num pequeno segmento dinâmico, revolucionaram as relações de trabalho e a forma deste ser conduzido. Pela simplificação e rapidez, muitos procedimentos, especialmente nos trabalhos de escritório, deixaram de ser feitos por assistentes e auxiliares. Por exemplo, as tarefas de um operador de Telex tornaram-se obsoletas. Todas as informações chegam diretamente nos correios eletrônicos das chefias.

Os concursados em áreas do setor público, de baixa ou nenhuma utilidade, tornam-se essencialmente uma mão-de-obra redundante ou em excesso às necessidades de trabalho. Sofrem os funcionários, com o desterro funcional, e penaliza-se a sociedade com obrigações trabalhistas que só se mantêm em decorrência do anacronismo que caracteriza a legislação.

Por outro lado, os gestores públicos devem esforçar-se em buscar a modificação do perfil do servidor, dando maior qualidade a seleção de candidatos e criando mecanismos de valorização profissional. Deve-se também, haver um grande esforço de substituição da terceirização por servidores concursados.

O instituto do concurso interno representa um instrumento de ajuste de um tipo de ineficiência, infelizmente, comum no setor público brasileiro: pagamentos sem serviços correspondentes. Perante este quadro, o aproveitamento prioritário da mão-de-obra alocada em serviços tecnologicamente superados representa uma chance de ajustamento das finanças públicas, de forma correta. Diminuem-se os incentivos para medidas econômica e socialmente prejudiciais, representadas pelo corte em investimentos e, não menos importante, mantém-se o controle do setor público sobre os resultados, uma vez que o sistema de seleção é a ferramenta que garante a boa qualidade da mão-de-obra promovida.

Acentue-se, então, mais uma vez, que a nova regra confere efetividade ao princípio da eficiência expresso no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal, obrigando que a Administração Pública esteja atenta aos modernos padrões de gestão, vencendo o peso da burocracia e racionalizando custos. A atual rigidez do texto constitucional não faculta à Administração a possibilidade de implantar novos formatos organizacionais mais dinâmicos e a valorizar efetivamente o pessoal de que dispõe.

Conclui-se então, que a instituição do concurso interno, como complementação ao concurso público, é uma ferramenta essencial para uma gestão pública eficiente dos escassos recursos do Estado.