

O FUTURO DO CONCURSO PÚBLICO.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro¹

RESUMO: O artigo versa sobre a seleção adotada pela Administração Pública para admitir servidores públicos, a qual se dá por meio de concurso, em atenção a exigência constitucional de 1934. A autora discorre em seu texto sobre os modelos de organização administrativa no Brasil, indica quais foram os fatores que contribuíram para o desprestígio do concurso público e esclarece a importância da função dos órgãos de controle no que tange ao futuro do concurso público.

PALAVRAS-CHAVE: Administração Pública. Constitucional. Seleção de pessoal. Organização administrativa. Desprestígio. Órgãos de controle.

ABSTRACT: The article deals with the selection adopted by the Public Administration to admit public servants, which takes place by means of competition, in accordance to the constitutional requirement of 1934. The author discusses in the text about the models of administrative organization in Brazil, indicates the factors that contributed to the discredit of the selection procedure and clarifies the importance of the function of the control bodies in regard to its future.

KEYWORDS: Public administration. Constitutional law. Selection of personnel. Administrative organization. Discredit. Control bodies.

1. Seleção de pessoal: concurso público e escolha política.

O concurso público tem sido, no Brasil e em outros países do mundo, um dos meios de seleção de pessoal para a Administração Pública. No Brasil, constitui exigência constitucional desde a Constituição de 1934.

No entanto, a história mostra que têm convivido, como regra geral, a seleção por mérito (por meio do concurso público) e a escolha política.

Nos Estados Unidos, embora considerado o país mais democrático do mundo, o sistema utilizado durante muito tempo, foi o “Spoils System” (sistema dos despojos), “*que exprime o laço entre o partido político que se encontra no poder e os funcionários. Em virtude desse sistema o partido que ganha a eleição coloca nas funções públicas pessoas que lhe são favoráveis e o ajudaram a conquistar o poder*”. É o que expõe Charles Debasch,² esclarecendo que o “*Spoils System*” recebe sua denominação oficial em 1832, mas desde 1800, a prática se estabeleceu no momento em que o Presidente Adam, devendo ceder seu lugar a Jefferson,

¹Professora Titular aposentada da Faculdade de Direito da USP.

² DEBAASCH, Charles. *Science Administrative*. 5. ed. Paris: Dalloz, 1989, p. 509.

nomeia, antes de sua partida, seus amigos na administração e na magistratura. Os presidentes posteriores perseveraram nesse caminho, de maneira particularmente espantosa com Jackson, sob a presidência do qual foi empregada a fórmula: "Aos vencedores os despojos".

No entanto, destaca Debbasch³ que o sistema foi viável enquanto o governante dispunha de um pequeno número de pessoas (mais homens políticos do que funcionários) necessárias ao funcionamento da máquina estatal. Na medida em que se fortaleceu o Poder Executivo e a população cresceu, começaram os abusos, que se multiplicavam e se tornavam insuportáveis. As eleições ficavam nas mãos de políticos profissionais, que dispunham de poderosas máquinas eleitorais.

Por isso, houve uma reação contra o *Spoils System*, que acabou sendo parcialmente substituído pelo "Merit System" (sistema de mérito), em que os funcionários selecionados ficam pouco sujeitos às pressões eleitorais.

Hoje os dois sistemas convivem na esfera federal, na qual apenas os postos mais elevados são preenchidos pelo *Spoils Sytem*, enquanto os demais são selecionados pelo critério do mérito. Nos governos locais ainda é bastante utilizado o *Spoil System*.

No Brasil, apesar de existir a exigência constitucional de concurso público para a investidura em cargos e empregos públicos (art. 37, II), sempre conviveram os servidores nomeados por concurso público (com direito à estabilidade após o estágio probatório) com os servidores de diferentes categorias, escolhidos sem qualquer tipo de processo seletivo e, em grande parte, por critérios políticos.

2. Dos modelos de organização administrativa no Brasil.

Na Administração Pública brasileira foram sendo adotados, sucessivamente, os modelos do *patrimonialismo*, da *burocracia* e da *administração pública gerencial*, sem que a adoção de um implicasse o abandono total do modelo anterior.

O *patrimonialismo* foi adotado no período das monarquias absolutas. A forma usual de escolha dos funcionários era a nomeação feita pelo rei. Nas palavras de Fábio Lins de Lessa Carvalho,⁴

³ Ob. cit., p. 510.

⁴ *Aceso igualitario a la función pública*. Curitiba: Juruá, 2011, p. 72. Sobre o assunto, v. também NOHARA, Irene Patrícia. *Reforma administrativa e burocracia*. São Paulo: Atlas, 2012, p. 13 e seguintes.

“nesse momento histórico, o monarca tinha em suas mãos o poder de escolher aqueles que ocupariam as funções públicas, e, conseqüentemente, era o responsável por definição dos critérios de seleção, que costumavam não ter qualquer relação com a capacidade dos escolhidos. Pelo contrário, o monarca outorgava os cargos, como se fossem favores, àqueles afortunados e dóceis súditos que o rodeavam”.

Segundo o autor, outros meios de acesso às funções públicas eram ainda a herança, a compra e venda (que privilegiava os mais ricos), o arrendamento, que se fazia por determinado prazo e mediante o pagamento de determinada quantia, o sorteio, a eleição.

Nesse sistema, os funcionários são admitidos sem base contratual; são verdadeiros escravos daqueles que detêm o poder; são recompensados com benefícios em dinheiro ou em espécie.

Esse modelo, que foi sendo utilizado no Brasil até a década de 30, correspondeu à época dos “coronéis”, que usavam o patrimônio público, inclusive os cargos públicos, como se fosse de sua propriedade privada.

A *Administração Pública burocrática* foi concebida com o objetivo de combater o patrimonialismo, por meio da utilização de técnicas burocráticas, especialmente pela instituição do *sistema de mérito* para seleção de servidores. O sistema exige a especialização e a profissionalização do servidor; exige certo grau de permanência do funcionário (daí o instituto da *estabilidade*), organizados em carreiras; exige a criação de procedimentos de seleção, baseados em critérios objetivos (daí a ideia de *impessoalidade*). Esse sistema garante o acesso a cargos públicos em condições de *igualdade*, já que todos os candidatos se submetem ao mesmo procedimento.

Note-se que o anseio pela igualdade de acesso aos postos públicos existe desde longa data. Já constava da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, no artigo 6º, a previsão desse direito, nos seguintes termos:

Todos os cidadãos, sendo iguais perante a lei, são igualmente admissíveis a todas as dignidades, postos e empregos públicos, segundo sua capacidade e sem outra distinção senão aquela das suas virtudes e dos seus talentos.

Estão contidas nesse preceito as duas ideias básicas dos concursos públicos: a *igualdade* de acesso e a exigência de capacitação, de *mérito*.

Apesar da adoção do modelo burocrático para a Administração Pública brasileira, *o patrimonialismo nunca foi inteiramente abandonado*, ainda que se apresente sob outras vestes. Sempre existiram e continuam a existir os *quadros paralelos de servidores* não concursados, constituído por servidores interinos, extranumerários, temporários, além dos ocupantes dos cargos em comissão ou funções de confiança, dentre outras denominações. Até

o Judiciário, no exercício de sua função típica de dizer o direito (função jurisdicional), conta com número expressivo de cargos em comissão, constituído por assessores dos magistrados, que acabam, em grande parte dos casos, sendo os verdadeiros redatores dos acórdãos dos tribunais, embora sejam livremente selecionados para ocupar os seus postos. Isto em contraste com as exigências de capacitação e competição para seleção dos cargos iniciais das carreiras da Magistratura, e com o notório saber jurídico exigido dos que ingressam nos tribunais por escolha política.

Os inconvenientes da Administração Burocrática começaram a ser apontados no Brasil desde longa data, mas se intensificaram a partir da década de noventa, quando se começou a falar na instituição da *Administração Pública Gerencial*, em grande escala preocupada com a *eficiência* na prestação das atividades administrativas do Estado. Daí a inclusão, no artigo 37, *caput*, da Constituição, do princípio da eficiência, pela Emenda Constitucional nº 19/98.

A ideia era dar à Administração Públicas as vestes de grande empresa e aproximar a figura do servidor estatutário da figura do trabalhador privado. Defende-se a flexibilização do regime jurídico do servidor. Várias normas inseridas na Constituição de 1988 e em Emendas posteriores dão bem a mostra da tentativa de aproximação entre o regime estatutário, próprio do servidor público, e o regime trabalhista do empregado do setor privado:

(i) vários dispositivos constitucionais referem-se a *emprego público* (sujeito ao regime da CLT), ao lado dos cargos e funções, como é o caso dos incisos I, II, VIII, XI, XV e XVII do artigo 37;

(ii) o artigo 39, § 3º, mandar aplicar aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no artigo 7º, incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, estendendo, portanto, aos ocupantes de cargos públicos, em regime estatutário, vários direitos garantidos aos trabalhadores do setor privado pelo artigo 7º da Constituição;

(iii) o artigo 114, em sua redação original, previu a competência da Justiça do Trabalho para “*conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre os trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças*”; vale dizer que, no que diz respeito à solução judicial de litígios individuais e coletivos, o dispositivo concentrou a competência em mãos da Justiça do Trabalho; porém, o STF, interpretando o artigo 114, decidiu que a

competência da Justiça do Trabalho somente abrangia as ações oriundas da relação de trabalho; a consequência foi a alteração do artigo 114 para atribuir à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar: “*I — as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*”; de qualquer forma, houve uma tentativa de unificar os dois regimes (público e privado) no que diz respeito à competência judicial para julgamento dos litígios;

(iv) o artigo 37, inciso VI, assegura ao servidor o direito à livre associação sindical, o que não era permitido na legislação anterior;

(v) o artigo 37, inciso VII, garante “*o direito de greve, que será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica*” (redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98); na ausência de lei, o STF entendeu possível uma regulamentação provisória pelo próprio Judiciário, decidindo pela aplicação da Lei nº 7.783/89 aos servidores públicos, até que seja suprida a omissão legislativa;⁵ mais um passo, portanto, no sentido da aproximação entre o regime do servidor público e o do trabalhador privado;

(vi) também no que diz respeito ao regime previdenciário, houve uma aproximação com a Emenda Constitucional nº 20/98, que instituiu o regime previdenciário de natureza contributiva para os servidores, com características muito semelhantes ao regime geral de previdência social; essa aproximação acentuou-se com a Emenda Constitucional nº 41/03, com a possibilidade de limitação do valor dos proventos ao montante estabelecido para o regime geral de previdência social de que trata o artigo 201, desde que instituída a previdência complementar; aproximação maior ocorrerá se for aprovada a nova reforma da previdência social proposta por Michel Temer.

Embora a Constituição fale em regime jurídico único, previu cargos, empregos e funções; e, embora exija concurso público para a investidura em cargos e empregos, deixou as portas abertas para a nomeação sem concurso para os *cargos em comissão e para as funções de confiança* (art. 37, II e V), além de outras hipóteses de *nomeação para cargos vitalícios*, também sem concurso, como ocorre com determinado número de cargos dos Tribunais, inclusive dos Tribunais de Contas. E previu a *contratação temporária*, no inciso IX do artigo 37, sem concurso público.

Veja-se que a Lei nº 8.745, de 9.12.93, que define a contratação temporária na esfera federal, prevê, no artigo 2º, onze incisos, que contemplam casos de “*necessidade temporária*

⁵ In: Boletim Informativo do STF, nº 485, de 31.10.07.

de excepcional interesse público”. Com a divisão em alíneas, estão previstas cerca de 23 hipóteses, muitas delas acrescentadas posteriormente, de forma aleatória e casuística.

Isto significa que a contratação temporária, que seria exceção à regra do concurso público, praticamente vem se transformando em regra. Isto sem falar nos abusos em que a contratação não é *nem necessária, nem de excepcional interesse público, nem temporária*.

Quando se idealizou a Administração Pública gerencial, a ideia não era abandonar inteiramente a burocracia. O objetivo era conservar alguns princípios da administração burocrática (como a seleção segundo critérios de mérito), a existência de um sistema estruturado de remuneração, a organização em carreira, a avaliação de desempenho (nunca concretizada, embora prevista a partir da Emenda 19/98), o treinamento sistemático.

3. Fatores que contribuíram para o desprestígio do concurso público.

A chamada Administração Pública Gerencial, muito pregada e defendida por Bresser Pereira, quando Ministro do MARE (Ministério da Administração e Reforma do Estado), incentivou a privatização, as parcerias com entidades privadas (tanto na área econômica como na área social), a terceirização.

Com isso, o concurso público foi perdendo espaço, já que muitas das atividades antes prestadas diretamente pela Administração Pública, por meio de seus próprios servidores, passaram a ter a sua execução colocada em mãos em particulares.

Há que se levar em conta também que a classe política não gosta de concurso público, porque se trata de procedimento que impede ou dificulta o apadrinhamento e o nepotismo. Por isso mesmo, ela prefere as formas de livre seleção dos servidores. De certa forma, a classe política ainda se apega ao patrimonialismo e (por que não dizer?) ao *Spoils System*, em detrimento do sistema de mérito.

Além desse aspecto, alguns fatores ou instrumentos vêm sendo reiteradamente utilizados e contribuindo para a preferência pelas formas políticas de seleção, em detrimento do concurso público:

1º) Aos poucos foram sendo inseridos nos concursos públicos, ao lado do critério do mérito, outros critérios que garantem certo *subjetivismo* na seleção: provas orais, exame de *curriculum*, entrevistas, testes psicotécnicos (todos difíceis de serem apreciados pelos órgãos de controle);

2º) A norma constitucional que limita a nomeação para *cargos em comissão e funções de confiança* para os cargos de direção, chefia e assessoramento (art. 37, V) é frequentemente desrespeitada, às vezes descaradamente, outras vezes com o recurso a simulações: “faz de conta” que o cargo ou a função é de direção, chefia ou assessoramento.

3º) Cresceu desmesuradamente a quantidade de cargos em comissão e funções de confiança, em número muito superior às reais necessidades da Administração Pública.

4º) A situação é agravada pelas *terceirizações* realizadas sob a forma de fornecimento de mão-de-obra, ainda que sob o nome de contrato de prestação de serviços; a indicação dos trabalhadores é feita pela empresa fornecedora, sem observância dos critérios da igualdade e do mérito, que praticamente deixam de existir. Até nos Tribunais de Contas se encontram inúmeros empregados terceirizados por essa forma ilícita.

O crescimento da terceirização foi facilitado pelo Decreto nº 2.271, de 7.7.97, cujo artigo 1º, § 2º, determina que “*não poderão ser objeto de execução indireta atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro de pessoal*”.

Basta o Poder Executivo ir extinguindo cargos ou planos de cargos (já que a Constituição não exige lei para esse fim). Embora o Decreto só permita a *terceirização sob a forma de prestação de serviço* (art. 3º), essa regra é frequentemente descumprida, já que os chamados contratos de prestação de serviços (em que a terceirização seria lícita, porque fundamentada no artigo 37, XXI, da Constituição e na Lei nº 8.666, de 2.6.93), mascaram verdadeiros contratos de fornecimento de mão-de-obra, em que a seleção é feita livremente pela empresa terceirizada, sem qualquer exigência de qualificação técnica dos trabalhadores e sem observância de qualquer critério que garanta a igualdade entre os possíveis interessados.

Em decorrência disso, encontram-se dentro da Administração Pública, trabalhando lado a lado, servidores concursados e devidamente habilitados, e trabalhadores terceirizados, em regra com salários diferenciados e sem as restrições que o regime constitucional impõe aos servidores públicos.

5º) Outro fator que contribuiu para o desprestígio do concurso público foram as *parcerias com o terceiro setor*. Entidades como Organizações Sociais (OS), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscips), Organizações da Sociedade Civil (OSC), Fundações de Apoio, dentre outras, são contratadas para prestar serviço público delegado pelo Estado. Prestam as mesmas atividades que deveriam ser prestadas por servidores concursados, selecionados em procedimento em que seriam observados os critérios da igualdade e do mérito.

Ao invés do Estado *fomentar* tais entidades, ele substitui entidades públicas por entidades do terceiro setor, na prestação de serviços públicos essenciais.

Sendo atendido em hospital público administrado por OS, por exemplo, não se sabe se o médico está devidamente habilitado, se o enfermeiro é realmente formado em enfermagem, se os técnicos dos laboratórios estão efetivamente capacitados para exercer a função.

6º) O servidor público estatutário, concursado, estável, é hoje apontado como o grande responsável pela ineficiência da Administração Pública. A imprensa mal informada afirma que o trabalhador privado carrega nas costas a aposentadoria do servidor público, desconhecendo que os regimes previdenciários são diversos e que a contribuição do servidor estatutário se dá em níveis muito maiores do que a dos filiados ao regime geral de previdência social, o que justifica os proventos em valores mais elevados.

7º) A *crise financeira* que assola o país, em todos os setores, contribui para a preferência pela terceirização e pelas parcerias com entidades privadas (que não deixam de ser também uma forma de terceirização). Tais expedientes contribuem para reduzir a folha de pagamento de pessoal e para a redução dos encargos previdenciários do poder público. O tamanho da crise sugere que tendem a crescer as parcerias com o terceiro setor e as terceirizações sob a forma de fornecimento de mão-de-obra, em detrimento da seleção por mérito, mediante concurso público.

4. Conclusões sobre o futuro dos concursos públicos.

Os fatores apontados no item anterior como responsáveis para o desprestígio dos concursos públicos continuam presentes, em grande medida, com ressalva para algumas promessas de redução de cargos em comissão e funções de confiança.

O que salva o concurso público é, de um lado, o entendimento doutrinário e jurisprudencial, também acolhido em algumas leis, no sentido de que as funções exclusivas do Estado só podem ser exercidas por servidores concursados, dotados de estabilidade e/ou vitaliciedade.

Além disso, existem cargos que são estatutários por força de normas constitucionais e que só podem ser preenchidos por concurso público de provas e títulos. É o caso dos cargos ocupados por membros da Magistratura (art. 93, I), do Ministério.

Públicos (art. 129, § 3º), da Advocacia Geral da União (art. 131, § 2º), das Procuradorias dos Estados e do Distrito Federal (art. 132), da Defensoria Pública (art. 134, § 1º), além dos cargos necessários à administração da Justiça (art. 96, I, “e”).

No âmbito da legislação infraconstitucional, a Lei das Parcerias Público- Privadas (Lei nº 11.079, de 30-12-2004), por exemplo, expressamente veda a delegação, por meio de contratos de concessão patrocinada ou concessão administrativa, das “*funções de regulação, jurisdicional, do exercício do poder de polícia e de outras atividades exclusivas do Estado*” (art. 4º, III). Note-se que a indicação é meramente exemplificativa, deixando dúvidas quanto às atividades incluídas na expressão “*outras atividades exclusivas do Estado*”.

Também a chamada Lei das Parcerias Voluntárias (Lei nº 13.019, de 31-7-14, com alterações posteriores) contém proibição no mesmo sentido, no artigo 40, ao vedar as “*parcerias que envolvam, direta ou indiretamente, a delegação das funções de regulação, de fiscalização, do exercício do poder de polícia ou de outras atividades exclusivas do Estado*”.

Parece haver consenso no sentido de que as atividades de regulação, fiscalização e exercício do poder de polícia são exclusivas do Estado. No entanto, a própria redação dos dois dispositivos citados revela a incerteza do legislador quanto à extensão do conceito de atividades exclusivas do Estado. Essa definição seria importante para estabelecer os limites à prestação de atividades estatais por particulares.

Já tivemos oportunidade de escrever a respeito da “*atividade exclusiva de Estado como limite à atuação do particular*.”⁶ Naquela oportunidade, salientamos que,

]

“normalmente, são consideradas atividades exclusivas de Estado a defesa do país contra o inimigo externo, a segurança interna, a polícia, a intervenção, a justiça a atividade jurídica do Estado, a diplomacia, a regulação. Trata-se de atividades que, por sua própria natureza, são típicas do Estado, por envolverem exercício de autoridade, de prerrogativas de Poder Público, de repressão, de regime jurídico essencialmente publicístico, invadindo, no mais das vezes, a esfera de direitos do cidadão. Tais atividades, por serem exclusivas de Estado, somente podem ser exercidas por servidores públicos que, ocupando cargos efetivos, integram as chamadas carreiras típicas de Estado”.

Na mesma obra, realçamos que

“o instrumento fundamental para identificação das atividades exclusivas que incumbem às carreiras típicas de Estado é o exame da própria Constituição. Ela estabelece normas aplicáveis para os servidores públicos em geral (especialmente nos arts. 37 a 41), porém dedica normas especiais a determinadas categorias de agentes públicos; é o caso dos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, de

⁶ In DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella (coordenação). *Tratado de Direito Administrativo: Administração pública e Servidores Públicos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, vol. 2, p. 503-507.

que trata o art. 42; dos integrantes das Forças Armadas, a que se refere o art. 142; dos encarregados da segurança pública, compreendendo polícia federal, polícia rodoviária federal, polícia ferroviária federal, polícias civis, polícias, polícias militares e corpos de bombeiros militares, guarda municipal, todos eles referidos no art. 144. Também é o caso da função jurisdicional, exercida com exclusividade pelos integrantes da magistratura (art. 93 da Constituição) e das funções essenciais à Justiça, previstas nos arts. 127 a 135, abrangendo o Ministério Público, a Advocacia-Geral da União, as Procuradorias dos Estados e a Defensoria Pública. Ainda é o caso da função reguladora, inserida no conceito de Estado como agente normativo e regulador da economia, contido no art. 174 da Constituição, e que abrange a fiscalização, o incentivo e o planejamento. Também é o caso da função de controle exercida pelo Tribunal de Contas”.

O STF também tem adotado algumas decisões a respeito do assunto, mais especificamente a respeito do poder de polícia, entendendo que se trata de atividade exclusiva do Estado. Na ADIn 2310, considerou inconstitucionais dispositivos da Lei 9.986, de 18.7.2000, que admitiam o regime da legislação trabalhista para os servidores das agências reguladoras. Ficou decidido que as agências desempenham atividade que se insere no poder de polícia e, portanto, seus servidores só podem ser estatutários, porque a eles é que se garantia a estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição.

Do mesmo modo, o STF, na ADIn 1717-6/DF, declarou inconstitucionais dispositivos da Lei 9.649, de 27.6.98 (que dispunha sobre a organização da Presidência da República), que previam que os serviços de fiscalização de profissões regulamentadas seriam exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público, mediante autorização legislativa. Nesse caso, o STF também entendeu ser indelegável, para entidade privada, atividade típica de Estado, que abrange poder de polícia, de tributar e de punir, no que concerne ao exercício de atividades profissionais regulamentadas.

Como se verifica, os limites que existem atualmente ao exercício de atividades públicas por particulares ou por servidores não ocupantes de cargos efetivos, nomeados por concurso público, são muito frágeis, porque representados quase que exclusivamente pelo conceito de atividade exclusiva de Estado, não definido no direito positivo.

O futuro do concurso público depende, em grande parte, da atuação dos órgãos de controle, especialmente Tribunais de Contas e Ministério Público, na fiscalização do quadro de pessoal que presta serviços à Administração Pública, especialmente quanto à: (i) existência de cargos em comissão e funções de confiança em desobediência à limitação estabelecida pelo artigo 37, V, da Constituição; (ii) licitude das terceirizações, que assumem a forma de fornecimento de mão de obra; (iii) licitude das contratações temporárias previstas no artigo 37, IX, da Constituição, para verificação da observância dos requisitos constitucionais; (iv)

validade das parcerias com o terceiro setor, para verificar a ocorrência de possível desvirtuamento do instituto.

Caso contrário, os concursos públicos acabarão limitados às funções institucionais previstas na Constituição.

Bibliografia.

CARVALHO, Fábio Lins de Lessa. *Aceso igualitario a la función pública*. Curitiba: Juruá, 2011.

DEBBASCH, Charles. *Science Administrativo*. 5. ed. Paris: Dalloz, 1989.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella (coordenação). *Tratado de direito administrativo: Administração Pública e Servidores Públicos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, vol. 2.

NOHARA, Irene Patrícia. *Reforma administrativa e burocracia*. São Paulo: Atlas, 2013.