



**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**  
**DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**



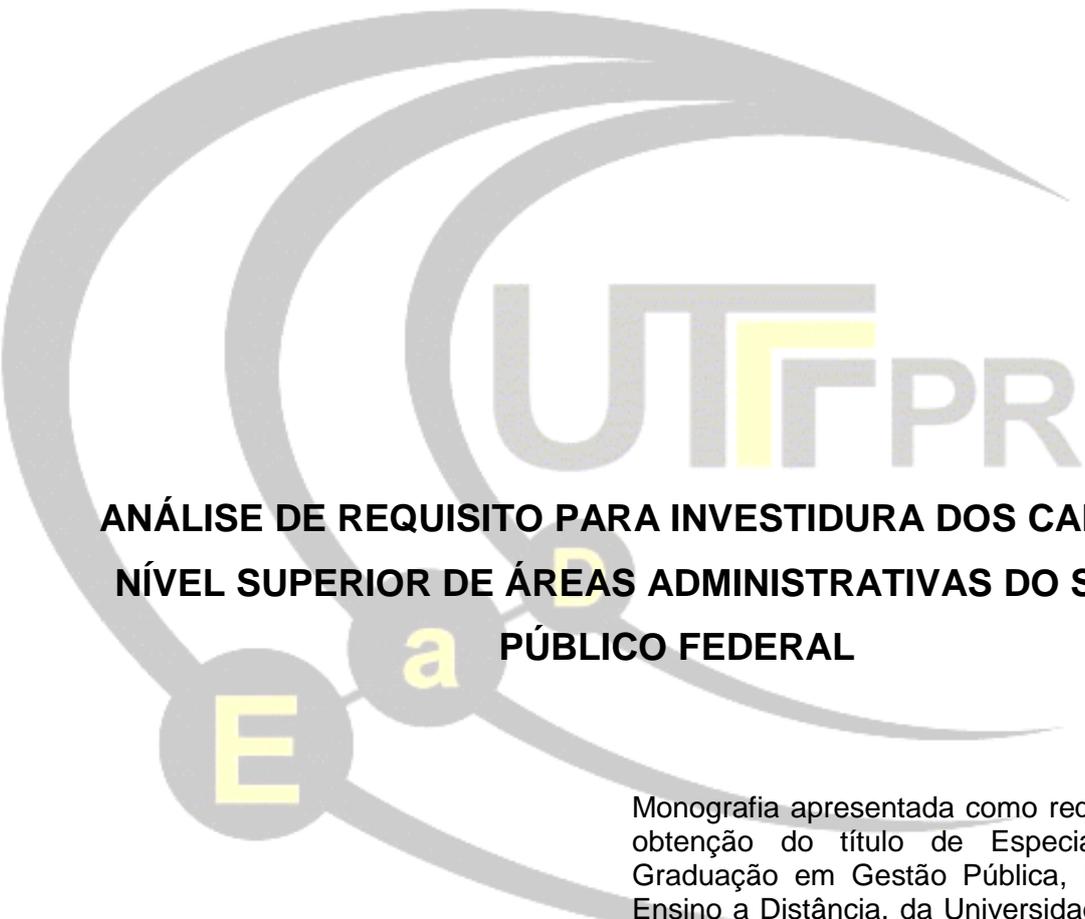
**EVANDRO DE OLIVEIRA**

**ANÁLISE DE REQUISITO PARA INVESTIDURA DOS CARGOS DE  
NÍVEL SUPERIOR DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS DO SERVIÇO  
PÚBLICO FEDERAL**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**PATO BRANCO**  
**2014**

**EVANDRO DE OLIVEIRA**



**ANÁLISE DE REQUISITO PARA INVESTIDURA DOS CARGOS DE  
NÍVEL SUPERIOR DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS DO SERVIÇO  
PÚBLICO FEDERAL**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Pública, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – *Câmpus* Pato Branco.

**EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA**

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ivete Inês Pastro

**PATO BRANCO**

**2014**



---

## TERMO DE APROVAÇÃO

Análise de requisito para investidura dos cargos de nível superior de áreas administrativas do serviço público federal

Por

**Evandro de Oliveira**

Esta monografia foi apresentada às 21h20min do dia **17 de Outubro de 2014** como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista no Curso de Especialização em Gestão Pública, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, *Câmpus* Pato Branco. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

---

Prof<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Ivete Inês Pastro  
UTFPR – *Câmpus* Pato Branco  
(orientadora)

---

Prof<sup>a</sup>. M.Sc. Denise Rauber  
UTFPR – *Câmpus* Pato Branco

---

Prof M.Sc. Priscila Rubbo  
UTFPR – *Câmpus* Pato Branco

## AGRADECIMENTOS

Ao meu filho, pela paciência.

À minha mulher, pela abnegação.

À minha família, pela compreensão nessa fase do curso de pós-graduação e durante toda minha vida.

À minha orientadora professora Doutora Ivete Inês Pastro, que me orientou, pela sua disponibilidade, interesse e receptividade com que me recebeu e pela prestatividade com que me ajudou.

Agradeço aos pesquisadores e professores do curso de Especialização em Gestão Pública, professores da UTFPR, *Campus* Pato Branco.

Agradeço aos tutores presenciais e a distância que auxiliaram no decorrer da pós-graduação.

Enfim, sou grato a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para realização desta monografia.

“O sucesso é ir de fracasso em fracasso sem  
perder entusiasmo”  
(WINSTON CHURCHILL)

## RESUMO

OLIVEIRA, Evandro de. Análise de requisito para investidura dos cargos de nível superior de áreas administrativas do serviço público federal. 2014. 37f. Monografia (Especialização Gestão Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2014.

Este trabalho teve como temática a identificação das áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos da área administrativa, do serviço público federal. A temática adotada se justifica pelo fato de que a carreira do servidor público, sobretudo sem as flexibilidades do setor privado, deve basear-se em atender as exigências da sociedade, que atualmente está cada vez mais consciente dos seus direitos e cidadania, cabendo ao futuro servidor estar consciente sobre o papel do Estado, dos serviços públicos, da instituição e de seu próprio papel como profissional. Os dados foram coletados em uma amostra de editais de concursos públicos, codificados em cinco categorias, tratados estatisticamente, classificados e analisados. Os resultados indicam que as áreas de formação predominantemente exigidas são a formação superior em qualquer área do conhecimento, o bacharelado em administração e a formação em ciências humanas ou exatas, prevalecendo primeira sobre as demais. Finalmente, o estudo sugere a necessidade de novas e mais aprofundadas pesquisas para uma análise do impacto, positivo ou negativo, da contratação de servidores que não sejam bacharéis em administração para cargos de nível superior de áreas administrativas do serviço público federal, sobre a qualidade do serviço público prestado.

**Palavras-chave:** Administração Pública, Serviço Público, Concurso Público.

## ABSTRACT

OLIVEIRA, Evandro de. Análise de requisito para investidura dos cargos de nível superior de áreas administrativas do serviço público federal. 2014. 37f. Monografia (Especialização Gestão Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2014.

This work was the identification of thematic training areas predominantly required of candidates for top-level positions in the administrative area, competitions of the federal public service. The theme adopted is justified by the fact that the career of public server, especially without the flexibilities of private sector, should be based on meeting the demands of society, which currently are increasingly aware of their rights and citizenship, and the future server be aware about the role of the State, of public services, of the institution and of its own role as a professional. The data were collected in a sample of notices of invitations to tender, encoded in five categories, statistically processed, sorted and analyzed. The results indicate that areas predominantly required training are the higher training in any area of knowledge, the Bachelor of business administration and training in the humanities or exact, whichever is first on the other. Finally, the study suggests the need for further and more in-depth searches for an analysis of the impact, positive or negative, of hiring servers other than Bachelors in business administration for top-level positions of administrative areas of the federal public service, on the quality of public service.

**Keywords:** Public Administration, Public Service, Public Tender.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - EXCERTO DO EDITAL ESAF (ESCOLA SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO FAZENDÁRIA) Nº 66, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2012, REFERENTE AO CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL EFETIVO DO DNIT (DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES). .....	20
GRÁFICO 1 – PARTICIPAÇÃO DE CADA CATEGORIA NO TOTAL DE VAGAS DA AMOSTRA, EVIDENCIANDO QUE AS CATEGORIAS QAF E ADM CORRESPONDEM ÀS MAIORES PORCENTAGENS. ....	31

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – NÍVEIS DE CONFIANÇA E VALORES DE Z ASSOCIADOS .....	23
TABELA 2 – CATEGORIAS DE VAGAS EM FUNÇÃO DAS EXIGÊNCIAS PARA O PROVIMENTO DAS VAGAS .....	29
TABELA 3 – QUANTIDADE DE VAGAS OBSERVADAS EM CADA CATEGORIA .....	29
TABELA 4 – INTERVALO DE CONFIANÇA PARA CADA CATEGORIA, AO NÍVEL DE CONFIANÇA DE 99%.....	30

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
1.1	JUSTIFICATIVA.....	12
1.2	OBJETIVOS.....	12
1.1.1	Objetivo geral.....	12
1.1.2	Objetivos específicos.....	13
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>14</b>
3.1	CARREIRA E CONCURSO PÚBLICO.....	16
3.2	CARREIRA DE ADMINISTRADOR NO SETOR PÚBLICO.....	19
3.3	INFERÊNCIA ESTATÍSTICA.....	21
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....</b>	<b>25</b>
3.4	DELIMITAÇÕES E ABRANGÊNCIA DA PESQUISA.....	25
3.5	TIPO DE PESQUISA.....	26
3.6	COLETA DOS DADOS.....	26
3.7	ANÁLISE DOS DADOS.....	27
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÃO.....</b>	<b>33</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, frutos das mudanças sociais e tecnológicas, as organizações públicas ou privadas têm sido impelidas a buscarem novas formas de gestão com o intuito de aprimorar o desempenho, alcançar resultados e atingir a missão institucional para o pleno atendimento das necessidades dos cidadãos. Especialmente na Administração Pública, foco deste trabalho, ficam evidentes as transformações ocorridas no seu modelo de gestão, manifestadas pela transição do modelo burocrático para o modelo gerencial.

Todavia, vale ressaltar que o sucesso das organizações depende, sobretudo, do esforço e investimento dedicados às pessoas. São por meio de seus conhecimentos, competências, habilidades e comportamentos que as organizações atingem e garantem vantagem competitiva. Tal como ocorreram mudanças no modelo de gestão do Estado, da mesma forma é preciso também aprimorar o modelo de gestão de recursos humanos: desde a identificação, o desenvolvimento até a retenção do capital intelectual. Nesse sentido, parece razoável que para as áreas administrativas do serviço público federal sejam captados recursos humanos cuja formação superior seja a de Bacharel em Administração Pública ou de Empresas.

Assim, o objetivo desta pesquisa é identificar as áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos da área administrativa, do serviço público federal. Os objetivos específicos são categorizar as áreas de formação predominantemente exigidas, construir estimativas estatisticamente válidas para as categorias, classificar as categorias em função das estimativas produzidas e identificar as áreas de formação predominantemente exigidas.

Portanto, o problema de pesquisa se apresenta sob a forma da seguinte interrogação: **quais as áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos da área administrativa, do serviço público federal?**

No intuito de responder a esta questão de pesquisa foi adotada a abrangência nacional, com editais de concursos públicos de todos os estados da federação, limitados ao período de 2003 a 2014.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

A justificativa para a materialização deste estudo reside no fato de que a carreira do servidor público, sobretudo sem as flexibilidades do setor privado, deve basear-se em atender as exigências da sociedade, que atualmente está cada vez mais consciente dos seus direitos e cidadania. Assim, cabe ao futuro servidor estar consciente sobre o papel do Estado, dos serviços públicos, da instituição e de seu próprio papel como profissional.

Com relação aos concursos públicos, atualmente os seus editais informam, obrigatoriamente, diversos aspectos relativos aos cargos do certame. Número de vagas, local de lotação e vencimento são alguns exemplos típicos. Contudo, um dos aspectos mais importantes no âmbito da administração pública trata dos requisitos para investidura.

No amplo espectro dos cargos e das carreiras públicas, percebe-se que em determinadas áreas a formação superior específica é requisito de investidura sempre presente. Classicamente, as áreas correlatas às engenharias, as áreas médicas e também as áreas relacionadas ao direito exigem que o candidato seja, no mínimo, bacharel.

Contudo, tal zelo não aparece com a mesma frequência quando se trata de áreas afetas à administração pública. Salvo raras exceções, a formação superior em qualquer área do conhecimento parece sobressair como requisito suficiente.

Seria a maioria das vagas a cargos de áreas administrativas destinadas a bacharéis em Administração? Do contrário, existe alguma outra área de formação que se sobressaia neste aspecto? A importância do conhecimento necessário para responder a perguntas como estas também justificam a pesquisa, pois eventualmente poderão nortear políticas públicas de recrutamento e seleção em áreas administrativas do serviço público federal.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo geral

Identificar as áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos da área administrativa, do serviço público federal, de 2003 a 2014.

#### 1.1.2 Objetivos específicos

- i. Codificar as áreas de formação superior exigidas;
- ii. Construir estimativas estatisticamente válidas para as categorias;
- iii. Classificar as categorias em função das estimativas;
- iv. Identificar as áreas de formação predominantemente exigidas.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Basicamente, houve ao longo da história brasileira, três grandes modelos de Estado: o Estado Oligárquico Patrimonial, o Estado Burocrático com ênfase no modelo brasileiro de burocracia, e finalmente o Estado Gerencial pós-democratização.

O modelo de administração pública patrimonialista vigorou, no Brasil, durante o Império até o Período Republicano representado pela República Velha (1889 a 1930) e esse modelo de administração tem como característica o personalismo e a falta de separação entre o público e o privado.

De acordo com Weber (1973), em sociedades tradicionais – isto é, não capitalistas – predominaria um tipo de administração chamada por ele de patrimonial, cuja característica principal é a condução dos negócios públicos como se estes fossem assuntos privados dos governantes. (SANTOS, 2012, p. 36).

Esse tipo de administração perdeu força no momento em que a democracia e o capitalismo ganharam espaço e respaldo da sociedade. Segundo Matias-Pereira (2008, *apud* Junquilha, 2012, p. 44), a configuração patrimonial perdurou até a derrocada do Estado absolutista monárquico, em meados do século XVIII, caracterizado, principalmente, pela não separação entre os patrimônios pessoais do monarca e o público, pois todos os aparelhamentos estatais eram tomados como algo extensivo ao seu poder.

Já o modelo de administração pública burocrática surgiu na metade do século XIX com o Estado Liberal como uma resposta à administração patrimonialista e ao Estado Absolutista. Bresser Pereira (1997, p.28) define a burocracia como uma “[...] instituição administrativa que usa como instrumento para combater o nepotismo e a corrupção – dois traços inerentes à administração patrimonialista – os princípios de um serviço público profissional e de um sistema administrativo impessoal.” As vantagens do sistema burocrático de administração são: racionalidade no alcance dos objetivos da organização, a rapidez das decisões e a precisão na definição do cargo e na operação pelo conhecimento de suas competências.

Com o desenvolvimento do capitalismo, a formação do Estado Moderno e, finalmente, com a democratização dos Estados liberais, iria se impor a administração burocrática, cujos atos e procedimentos devem basear-se na

legalidade (ou seja, em leis e regras formalmente estabelecidas); na impessoalidade (isto é, aplicam--se a todos e a qualquer um) e no profissionalismo dos agentes públicos, além de serem previsíveis, posto que emanam de regras preestabelecidas (Weber desenvolveu a Teoria da Burocracia na obra *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*). (SANTOS, 2012, p. 36).

A administração burocrática no Brasil surge a partir da reforma empreendida no governo Vargas e teve como resultado um processo de racionalização da máquina pública. Em 1936, foi criado o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), com a finalidade de modernizar a administração, tendo sido instituída, nesse período, a função orçamentaria como atividade formal e permanentemente vinculada ao planejamento.

Uma iniciativa das mais marcantes desse novo período de reforma do Estado foi a criação do Conselho Federal do Serviço Público, em 1936, sendo transformado pelo Decreto-Lei n. 579 de 30 de julho de 1938, no Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), órgão que ficou responsável pela concepção, condução e execução das mudanças pretendidas. (JUNQUILHO, 2012, p. 117).

Por fim, a administração pública gerencial surge na metade do século XX em resposta à crise do Estado na tentativa de gerar soluções para a crise fiscal, com a redução de custos e tornando a administração dos serviços prestados pelo Estado mais eficiente.

A reforma gerencial no Brasil iniciou-se em 1995 e tinha como objetivo viabilizar o ajuste fiscal, principalmente dos Estados e Municípios, e tornar mais eficiente a administração pública, com foco no cidadão como beneficiário de seus serviços.

As transformações exigidas, para a Administração Pública, originaram-se da mudança de consciência dos cidadãos, ou seja, o reconhecimento de que a administração burocrática não correspondia às demandas que a sociedade civil apresentava aos governos, bem como de que suas exigências, ao Estado, eram muito superiores ao ofertado. (DOS SANTOS, 2008, p.2).

Neste contexto o Plano Diretor focalizou dois grandes aspectos: a superação da crise fiscal e a superação da forma burocrática de gestão. As características desse modelo são: controle com foco nos resultados, a determinação de objetivos precisos para o gestor público, a autonomia do gestor em sua área de competência, o foco voltado para as necessidades do cidadão e a obtenção de resultados.

Junquilha (2012, p. 66) o caracteriza como “um formato organizacional enxuto, descentralizado, estruturado em redes e intensivo no uso da tecnologia informacional”. Ou seja, o Estado Gerencial apresenta como principais características aquelas qualidades que não podem ser encontradas na Administração Burocrática a qual, não por acaso, tende a ser gradativamente substituída.

Bresser-Pereira *apud* Junquilha bem demonstra a estrutura organizacional do Estado Gerencial quando pontua:

A reforma gerencial pôs em prática uma nova estrutura organizacional para o Estado: com um núcleo estratégico formado por parlamento, tribunais, chefe do Poder Executivo e a alta cúpula a ele vinculada; com atividades exclusivas de governo composta pelas forças armadas, polícias, setores vinculados à arrecadação, agências reguladoras e de financiamento, controle de serviços de cunho social e previdenciário; com serviços não exclusivos que envolvem todos aqueles que são públicos, mas não necessariamente estatais, como os das áreas de educação e saúde, que podem ser realizados pelos setores privado e não governamental; e com a produção de bens e serviços constituída por atividades de cunho empresarial exercidas por empresas estatais. (JUNQUILHO, 2012, p. 67).

Com esta estrutura organizacional o Estado Gerencial necessita de servidores públicos bem remunerados, com formação e carreiras adequadas ao seu bom desempenho, cujo perfil não seja mais o do Administrador Burocrático, mas sim o do gerente. É justamente neste sentido que Junquilha (2012, p. 69) defende a obrigação de “inculcar novas formas de ser dos atores organizacionais, libertando-os dos valores burocráticos vinculados às regras de impessoalidade, às hierarquias e aos procedimentos padronizados, em prol da prática de valores gerenciais”.

### 3.1 CARREIRA E CONCURSO PÚBLICO

Etimologicamente, a palavra carreira se origina do termo latim “estrada” e significa “o curso sobre o qual qualquer pessoa ou coisa passa”. Todavia, o conceito de carreira, tal qual conhecemos hoje, como trajetória de vida profissional, é recente e segundo Hall (1976, *apud* Dutra, 1996), “[...] é uma sequência de atitudes e comportamentos, associada com experiência e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa”. O termo carreira pode assumir diversos

significados, no entanto, fica claro que, nas mais diversas formas onde ele aparece, traz a ideia de um caminho a ser seguido, algo estruturado e organizado.

As organizações, sejam elas públicas ou privadas, são constituídas por uma série de sistemas. Um é o conjunto referente ao sistema social, que engloba as relações sociais, sentimentos, emoções das pessoas e dos grupos a que pertencem e participam. Há também o sistema cuja ótica está no trabalho em si: tecnologias, procedimentos, divisão e duração das tarefas, entre outros. A diferença entre o setor público e privado nesses sistemas reside justamente nas questões legais a que estão sujeitas o administrador público.

Meirelles ressalta que serviço público é aquele prestado pela administração ou por quem o estado delegar para satisfazer as necessidades essenciais ou secundárias do cidadão, salientando que:

É todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado. Fora dessa generalidade não se pode indicar as atividades que constituem serviço público, porque variam de acordo com a exigência de cada povo e de cada época. Nem se pode dizer que são as atividades coletivas vitais que caracterizam os serviços públicos, porque ao lado destas existem outras, sabidamente dispensáveis pela comunidade, que são realizados pelo Estado como serviço público. (MEIRELLES, 1999, p. 297).

Uma vez compreendido o conceito de carreira e definida a essência do serviço público, cabe-nos discorrer que a carreira no serviço público obedece ao dispositivo constitucional previsto no art. 39, alterado pela Emenda Constitucional n.º 66 de 2010 que diz:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.  
§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:  
I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;  
II - os requisitos para a investidura;  
III - as peculiaridades dos cargos. BRASIL (1988).

Como vimos, é a Constituição Federal que norteia a construção, estruturação e formatação da carreira dos servidores públicos, em obediência aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Além disso, ainda define que o administrador público somente poderá fazer o que a

lei define, diferente do que ocorre com o administrador da iniciativa privada que só não pode fazer aquilo que está vetado pela lei. A carreira na iniciativa privada é definida pela administração da organização, focados basicamente no cargo ou tarefa, por modelos que conciliem as necessidades organizacionais e as competências individuais.

A carreira do servidor público, sobretudo sem as flexibilidades do setor privado, deve basear-se em atender as exigências da sociedade, que atualmente está cada vez mais consciente dos seus direitos e cidadania. Assim, cabe ao servidor estar consciente sobre o papel do Estado, dos serviços públicos, da instituição e de seu papel como profissional e cidadão.

Com relação aos concursos públicos, atualmente os seus editais informam, obrigatoriamente, diversos aspectos relativos aos cargos do certame. Número de vagas, local de lotação e vencimento são alguns exemplos típicos. Contudo, um dos aspectos mais importantes no âmbito da administração pública trata dos requisitos para investidura. E o que seria exatamente requisito para investidura?

É a fixação das condições gerais para investidura em cargo público. Esses requisitos podem ser gerais e específicos. Os gerais referem-se a exigências contidas no plano constitucional e legal: nível de escolaridade (exemplo: Ensino Fundamental), experiência (exemplo: Operador de Máquinas) e outras exigências (exemplo: portador de Carteira Nacional de Habilitação). Os específicos são inerentes à natureza da atividade do cargo. (OLIVEIRA e MEDEIROS, 2011, p. 50).

Ou seja, é através dos requisitos para investidura que a administração pública informa aos candidatos as características gerais e específicas que deles se espera inicialmente para a posse, e depois para o seu bom desempenho como servidor público, prioritariamente.

O servidor, quando contratado, desempenhará suas atribuições na sociedade contemporânea caracterizada por rápidas mudanças num ritmo acelerado de transformações, muitas vezes imprevisíveis. Neste ambiente, a rigidez na execução do rito burocrático dificulta o cumprimento das metas das organizações.

A velha lógica perde suficiência como embasamento dos processos de gestão: o sucesso no passado não garante o êxito no futuro. O novo recurso estratégico, diferenciador das organizações de sucesso, é a capacidade de reação veloz frente à mudança. As organizações, para sobreviver nesse contexto, precisam desenvolver a capacidade de antevisão e, além disto, necessitam de agilidade e muitos autores comentam as características desejáveis ao administrador. (FERREIRA, 1996, p.10).

Neste sentido, o próprio instituto do concurso público poderia ser visto como um entrave à contratação de pessoas, dado as suas características. Nada mais longe da realidade, nas palavras de Oliveira e Medeiros (2011, p.62), que corretamente indicam ser a administração pública um setor com características peculiares.

O fato de os procedimentos de admissão no setor público serem previstos em lei não emperra o seu caráter estratégico e gerencial, tratando-se, portanto, de um conjunto de características peculiares ao setor, que exige medidas criativas e diferenciais, que atendam às suas necessidades. (OLIVEIRA e MEDEIROS, 2011, p. 62).

Colaboram ainda com o sentido deste pensamento Borges, Gurniski e Hilgemberg (2010).

Se o concurso é realizado, apenas, para atendimento de formalidade legal, a tendência é de que se captem poucos talentos. De qualquer modo há um grande espaço para que os editais de concurso possam estabelecer critérios objetivos que, de fato, possam atender à expectativa de recrutamento em face de determinado cargo, ao mesmo tempo em que propicia uma maior captação de talentos. (BORGES, GURNISKI e HILGEMBERG, 2010, p.765).

### 3.2 CARREIRA DE ADMINISTRADOR NO SETOR PÚBLICO

No amplo espectro dos cargos e das carreiras públicas, percebe-se que em determinadas áreas a formação superior específica é requisito de investidura sempre presente. Classicamente, as áreas correlatas às engenharias, as áreas médicas e também as áreas relacionadas ao direito exigem que o candidato seja, no mínimo, bacharel.

Contudo, tal esmero não parece apresentar a mesma frequência quando se trata de áreas afetas às carreiras de áreas administrativas. Salvo raras exceções, a formação superior em qualquer área do conhecimento é admitida como requisito suficiente para investidura. A Figura 1 apresenta um caso característico, onde é possível observar que para as áreas de Engenharia Civil, Contábil e de Tecnologia da Informação é exigido o curso superior concluído, em nível de graduação, específico da respectiva profissão. Enquanto que para a área Administrativa não se exige do candidato o curso superior em Administração.

Cargo	Área de Especialização	Escolaridade	Habilitação Legal Específica	Taxa de Inscrição
Analista em Infraestrutura de Transportes	Ambiental	Curso superior concluído, em nível de graduação.	-	R\$ 100,00
	Geoprocessamento	Curso superior concluído, em nível de graduação.	-	
	Engenharia Civil	Curso superior concluído, em nível de graduação em Engenharia Civil.	Registro no CREA, na modalidade Engenheiro Civil (Processo de autuação realizado pelo CREA)	
Analista Administrativo	Contábil	Curso superior concluído, em nível de graduação, em Ciências Contábeis.	Registro no CRC, na modalidade Contador	R\$ 80,00
	Tecnologia da Informação	Curso superior concluído, em nível de graduação, na área de Informática.	-	
	Administrativa	Curso superior concluído, em nível de graduação.	-	

**Figura 1 - Excerto do Edital ESAF (Escola Superior de Administração Fazendária) Nº 66, de 05 de novembro de 2012, referente ao concurso público para provimento de cargos do quadro de pessoal efetivo do DNIT (Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes).**

Fonte: [http://www.esaf.fazenda.gov.br/concursos\\_publicos/em-andamento-1/dnit-2012/edital-66-abertura.pdf](http://www.esaf.fazenda.gov.br/concursos_publicos/em-andamento-1/dnit-2012/edital-66-abertura.pdf).

Ao mesmo tempo, rigorosa legislação trata do exercício da profissão do administrador, em particular a Lei Federal 4.769/65 que em seu Artigo 4º afirma:

Art. 4º Na administração pública, autárquica, VETADO, é obrigatória, a partir da vigência desta Lei, a apresentação de diploma de Bacharel em Administração, para o provimento e exercício de cargos técnicos de administração, ressalvados os direitos dos atuais ocupantes de cargos de Técnico de Administração.

§ 1º Os cargos técnicos a que se refere este artigo serão definidos no regulamento da presente Lei, a ser elaborado pela Junta Executiva, nos termos do artigo 18. (BRASIL, 1965).

E também o Decreto nº 61.934/67, que dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Administrador e a Constituição do Conselho Federal de Administração, discorre:

Art. 1º O desempenho das atividades de Administração, em qualquer de seus campos, constitui o objeto da profissão liberal de técnicos de Administração, de nível superior.

Art. 2º A designação profissional e o exercício da profissão de Técnicos de Administração, acrescida ao Grupo da Confederação Nacional das Profissões Liberais, constantes do Quadro de Atividades e Profissões anexos a Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, são privativos:

a) dos bacharéis em Administração diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior, oficiais oficializados ou reconhecidos, cujo currículo seja fixado pelo Conselho Federal de Educação, nos termos da Lei nº 4.024, de 20 de Dezembro de 1961, bem como dos que, até a fixação referido currículo, tenham sido diplomados por cursos de bacharelado em Administração devidamente reconhecidos;

(...)

Art. 3º A atividade profissional do Técnico de Administração, como profissão, liberal ou não, compreende:

(...)

d) o exercício de funções de chefia ou direção, intermediária ou superior assessoramento e consultoria em órgãos, ou seus departamentos, de Administração Pública ou de entidades privadas, cujas atribuições envolvam principalmente, aplicação de conhecimentos inerentes as técnicas de administração. (BRASIL, 1967).

Não obstante, deve ser bem observado que não é objeto deste trabalho a verificação da aplicação da referida norma legal, visto ser esta uma atribuição dos respectivos Conselhos Regionais de Administração (CRA's).

A aparente diacronia mencionada, tendo por um lado áreas de atuação que exigem formação específica para acesso na carreira pública, e por outro as áreas administrativas que parecem admitir formação em qualquer área de conhecimento, é a essência deste estudo.

### 3.3 INFERÊNCIA ESTATÍSTICA

Nesta pesquisa o interesse é identificar as áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos da área administrativa, do serviço público federal. Portanto, os parâmetros de interesse são proporções de vagas ofertadas a cada área de formação exigida. Para Downing, Clark e De Farias (2006, p. 149), parâmetro é justamente um valor desconhecido de uma população, e segundo Magalhães e De Lima (2000, p. 208), parâmetros são as quantidades da população, em geral desconhecidas, sobre as quais se tem interesse.

Porém, o valor exato do parâmetro não será realmente conhecido, já que se trata de um dado referente à população. Como a pesquisa não tem acesso às informações de toda a população (não se trata de um censo) resulta que não se tem acesso aos reais valores das proporções procuradas. A literatura indica que, neste caso, é necessário inferir o parâmetro por meio de um estimador adequado.

Inferir é adotar um conjunto de métodos de análise estatística que permitam extrair conclusões sobre uma população, com base no exame de somente uma parte dela. Para Magalhães e De Lima (2000, p. 205) a Inferência Estatística é um conjunto de técnicas que objetiva estudar a população através de evidências

fornecidas por uma amostra, visto que é justamente a amostra que contém os elementos que podem ser observados e as quantidades de interesse podem ser medidas. Nas palavras de Cancho (2004, p. 138), “a inferência estatística é o processo que consiste em utilizar os resultados de uma amostra para tirar conclusões gerais de uma ou mais características de uma população”.

Por seu lado, um estimador pode ser definido, de acordo com Magalhães e De Lima (2000, p. 208), como a combinação dos elementos da amostra, construída com a finalidade de representar um parâmetro de interesse da população. Ou seja, embora não se tenha acesso ao valor exato do parâmetro, é possível estima-lo por meio de um estimador.

No caso da proporção de vagas ofertadas a cada área de formação exigida, dentro do universo de concursos públicos, de áreas administrativas, do serviço público federal ( $p$ ), o estimador adequado é justamente a proporção de vagas ofertadas a cada área de formação exigida na amostra ( $\hat{p}$ ). Em resumo, o parâmetro  $p$ , referente à população, é estimado através da amostra por meio do estimador  $\hat{p}$ .

Neste caso, o estimador  $\hat{p}$  é matematicamente definido como a razão entre o número de vagas que exigem determinada formação ( $X_i$ ), e o número total de vagas ( $n$ ), tal como apresentado na equação (1).

$$\hat{p} = \frac{X_i}{n} \quad (1)$$

O estimador  $\hat{p}$  é chamado de pontual, pois determina um único valor. Como consequência, a confiança que se pode depositar sobre seu resultado é desconhecida. Classicamente, o procedimento usual para agregar algum nível de confiança ao resultado da estimativa pontual a elaboração de um intervalo de confiança.

Em vez de procurarmos um valor – estimativa pontual, como aproximação do valor do parâmetro desconhecido, vamos procurar obter um intervalo – estimativa intervalar ou intervalo de confiança, que com uma determinada confiança contenha o valor do parâmetro. Vamos então procurar um

intervalo aleatório [A, B] que, com uma “grande probabilidade”, por exemplo, 0.95, contenha o parâmetro [...]. (MARTINS, 2008, P. 65).

Ou seja, como é difícil aferir o nível de confiança que se pode depositar sobre a estimativa pontual  $\hat{p}$ , avalia-se um intervalo em torno dele e dentro do qual haja uma chance conhecida de conter o verdadeiro valor do parâmetro  $p$ .

De acordo com Martins (2008, p. 71), para uma amostra de tamanho  $n$ , temos assim o intervalo de confiança (IC) para a proporção:

$$IC = \left[ \hat{p} - z \sqrt{\frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{n}}, \hat{p} + z \sqrt{\frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{n}} \right] \quad (2)$$

No qual o valor de  $z$  depende da confiança com que se quer construir o intervalo e é classicamente obtido a partir da consulta a uma tabela de distribuição normal de probabilidades como, por exemplo, a apresentada por Magalhães e De Lima (2000, p. 355). Frequentemente são utilizados Níveis de Confiança (NC) de 90%, 95% e 99%, mas em princípio não há qualquer impedimento quanto à adoção de outros níveis. A tabela 1 apresenta os valores de  $z$  associados aos níveis de confiança mencionados.

**Tabela 1 – Níveis de confiança e valores de z associados**

<b>Nível de Confiança</b>	<b>z</b>
90%	1,645
95%	1,960
99%	2,575

**Fonte: Adaptado de Magalhães e De Lima (2000, p. 355).**

A equação (2) indica que o intervalo de confiança possui tanto um limite inferior (LI) quanto um limite superior (LS).

$$LI = \hat{p} - z\sqrt{\frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{n}} \quad (3)$$

$$LS = \hat{p} + z\sqrt{\frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{n}} \quad (4)$$

Portanto, calcular o intervalo de confiança de um estimador  $\hat{p}$ , para uma amostra de tamanho  $n$ , considerando determinado nível de confiança, consiste em obter seus limites inferior e superior.

É necessário ter atenção para a correta interpretação do intervalo de confiança. Magalhães e De Lima (2000, p. 229) expressam uma interpretação conveniente: se obtivermos várias amostras de mesmo tamanho  $n$  e, para cada uma delas, calcularmos os correspondentes intervalos de confiança com mesmo nível de confiança NC, esperamos que a proporção de intervalos que contenham o valor de  $p$  seja igual ao NC. Em outras palavras, para um intervalo obtido ao nível de confiança de 99%, entende-se que existem 99% de chances de que este seja um intervalo contenha o real valor do parâmetro  $p$ . Simplificando, o intervalo contém o valor de  $p$ , com 99% de confiança.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

O procedimento teve início com a busca por editais de concursos públicos para cargos de nível superior, de áreas administrativas, do serviço público federal. Os editais foram coletados eletronicamente, através da internet, em sítios de grandes empresas organizadoras de concursos públicos, com destaque para a VUNESP, o CESPE, a CESGRANRIO, a FCC e a FGV. Os editais, no total de 99, foram todos convertidos para o formato PDF (*Portable Document Format*). A seguir, foram renomeados seguindo o padrão Edital (*i*), sendo que o índice *i* indica a ordem de leitura do documento. O primeiro edital, por exemplo, recebeu o nome Edital 1, o segundo o nome de Edital 2 e assim sucessivamente. Na sequência foi realizada meticulosa leitura dos capítulos referentes aos requisitos para investidura no cargo e ao respectivo número de vagas ofertadas. Foram desconsiderados 22 editais, pois se referiam a concursos para formação de cadastro de reserva e, portanto não forneciam os dados quantitativos necessários para a análise estatística.

Esta etapa de resultou em 77 editais, os quais forneceram 2.465 vagas que foram codificadas, tabuladas, e cujos dados foram reduzidos por meio da aplicação de técnicas estatísticas adequadas para a análise.

#### 3.4 DELIMITAÇÕES E ABRANGÊNCIA DA PESQUISA

A pesquisa apresenta duas delimitações, uma temporal e outra política. A delimitação temporal se refere ao fato de que a amostra foi limitada a observação de editais publicados entre os anos de 2003 e 2014. A delimitação política se refere ao fato de que a amostra contém apenas editais de concursos para o provimento de vagas em instituições públicas federais, excluindo, portanto as esferas estadual e municipal da análise.

A abrangência geográfica foi nacional, pois foram observados editais de vagas ofertadas em todas as unidades da federação enquanto que a abrangência potencial abarca os três poderes da União (Executivo, Legislativo e Judiciário), incluindo autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.

### 3.5 TIPO DE PESQUISA

Com relação à abordagem, trata-se de pesquisa quantitativa, pois seus resultados foram quantificados, com amostra de grande dimensão e considerada representativa da população e cujos resultados serão tomados como retrato de toda a população alvo da pesquisa. Centrada na objetividade, terá sua base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros, e dados numéricos analisados através de procedimentos estatísticos.

Em função de sua natureza, é um trabalho de pesquisa aplicada, pois objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática na área de recrutamento e seleção no setor público, dirigidos à solução de problemas específicos envolvendo verdades e interesses locais, em nível nacional (não universal).

Quanto aos objetivos, é uma pesquisa exploratória descritiva. Exploratória porque tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. E descritiva porque pretende descrever os fatos de determinada realidade.

Com relação aos procedimentos, trata-se de pesquisa documental e de levantamento. Documental porque recorrerá a fontes diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, como documentos oficiais e principalmente editais de concursos públicos. Pesquisa de levantamento trabalhará com uma amostra, além de ser o procedimento mais adequado em estudos exploratórios e descritivos, segundo Fonseca (2002, apud Gerhardt e Silveira, 2009, p. 38). Este procedimento tem a vantagem de proporcionar, nas palavras de Gerhardt e Silveira (2009, p. 38), “o conhecimento direto da realidade, economia e rapidez, e obtenção de dados agrupados em tabelas que possibilitam uma riqueza na análise estatística”.

### 3.6 COLETA DOS DADOS

As técnicas utilizadas foram a de pesquisa documental e de pesquisa eletrônica. Pesquisa documental, pois foi realizada a partir da análise de dados de primeira mão, provenientes de editais de concursos públicos para o provimento de cargos de nível superior, de áreas administrativas, do serviço público federal, e cujo objetivo foi descrever fatos sociais, estabelecendo eventualmente suas

características. E pesquisa eletrônica, pois os editais foram extraídos de endereços eletrônicos, disponibilizados em *home pages* e *sites*, observando-se sua procedência de modo a garantir o caráter científico dos dados.

O universo de pesquisa é o total de vagas oferecidas em concursos públicos para o provimento de cargos de nível superior, de áreas administrativas, do serviço público federal.

A amostra é constituída pelas 2.465 vagas categorizadas, oferecidas em concursos públicos para o provimento de cargos de nível superior, de áreas administrativas, do serviço público federal, consideradas representativas do universo.

Por adotar uma estratégia documental, e não uma estratégia de campo, esta pesquisa não teve contato com sujeitos.

Normalmente, as pesquisas possuem duas categorias de estratégias de coleta de dados: a primeira refere-se ao local onde os dados são coletados (estratégia-local) e, neste item, há duas possibilidades: campo ou laboratório. [...] A segunda estratégia refere-se à fonte dos dados: documental ou campo. **Sempre que uma pesquisa se utiliza apenas de fontes documentais** (livros, revistas, documentos legais, arquivos em mídia eletrônica), **diz-se que a pesquisa possui estratégia documental** (ver pesquisa bibliográfica). Quando a pesquisa não se restringe à utilização de documentos, mas também se utiliza de sujeitos (humanos ou não), diz-se que a pesquisa possui estratégia de campo (APPOLINÁRIO, 2009: 85 apud SÁ-SILVA, 2009, p. 5). (grifos nossos).

### 3.7 ANÁLISE DOS DADOS

A leitura dos editais, limitada aos capítulos referentes aos requisitos para investidura no cargo e ao número de vagas ofertadas, possibilitou um total de 2.465 observações. Estas observações são as vagas que constituem a amostra, as quais foram codificadas por meio de categorias. As categorias, definidas em função das exigências de formação superior para seu provimento, tem o objetivo de facilitar tanto a tabulação quanto a análise estatística dos dados.

Na sequência, foram somados os subtotais de vagas correspondentes a cada categoria, cujo resultado é apresentado na tabela (3). Em seguida, foram construídas as estimativas das proporções das categorias, adotando-se Nível de Confiança de 99% cada caso, possibilitando a elaboração do gráfico (1). O passo

seguinte foi o cálculo dos limites inferior e superior para cada categoria, compondo assim os respectivos intervalos de confiança apresentados na tabela (4).

As categorias foram classificadas em ordem decrescente, em função das estimativas. Finalmente, foram identificadas as áreas de formação predominantemente exigidas, por meio da simples leitura das categorias classificadas.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A tabela (2) apresenta o resultado da codificação dos dados. Os 77 editais selecionados possibilitaram a adoção de cinco categorias de vagas, nomeadas em função da área de formação exigida para ocupação dos cargos.

**Tabela 2 – Categorias de vagas em função das exigências para o provimento das vagas**

<b>Categoria</b>	<b>Área de formação superior exigida</b>
ADM	Administração
AOD	Administração ou Direito
AOE	Administração ou Economia
CEH	Ciências Exatas ou Humanas
QAF	Qualquer Área de Formação

**Fonte:** Elaborada pelo autor

A definição das categorias apresentadas na tabela (2) permitiu a tabulação dos dados brutos, agrupando as quantidades de vagas em cada categoria, tal como a tabela (3) exhibe.

**Tabela 3 – Quantidade de vagas observadas em cada categoria**

<b>Categoria</b>	<b>Número de vagas (<math>X_i</math>)</b>
ADM	994
AOD	6
AOE	2
CEH	35
QAF	1.428
<b>TOTAL (<math>n</math>)</b>	<b>2.465</b>

**Fonte:** Elaborada pelo autor

Aplicando na equação (1), os dados da tabela (3), foram obtidas as estimativas pontuais de cada uma das categorias. Também foram obtidos os respectivos intervalos de confiança, a partir do cálculo dos limites inferior e superior

de cada categoria, ao nível de confiança de 99%. O Nível de Confiança adotado neste trabalho é de 99%, o que segundo a tabela (1) deriva no valor de  $z$  igual a 2,575, implicando nos resultados mostrados na tabela (4).

**Tabela 4 – Intervalo de Confiança para cada categoria, ao Nível de Confiança de 99%.**

Predominância	Categoria	Estimativa ( $\hat{p}$ )	Intervalo de Confiança (IC)	
			Limite Inferior (LI)	Limite Superior (LS)
1 <sup>a</sup>	QAF	0,5793	0,5537	0,6049
2 <sup>a</sup>	ADM	0,4032	0,3788	0,4287
3 <sup>a</sup>	CEH	0,0142	0,0081	0,0203
4 <sup>a</sup>	AOD	0,0024	-0,0001	0,0050
4 <sup>a</sup>	AOE	0,0008	-0,0007	0,0023

**Fonte:** Elaborada pelo autor

A discussão dos resultados se completa com a análise dos dados apresentados na tabela (4). Assim, uma interpretação adequada dos resultados é a seguinte:

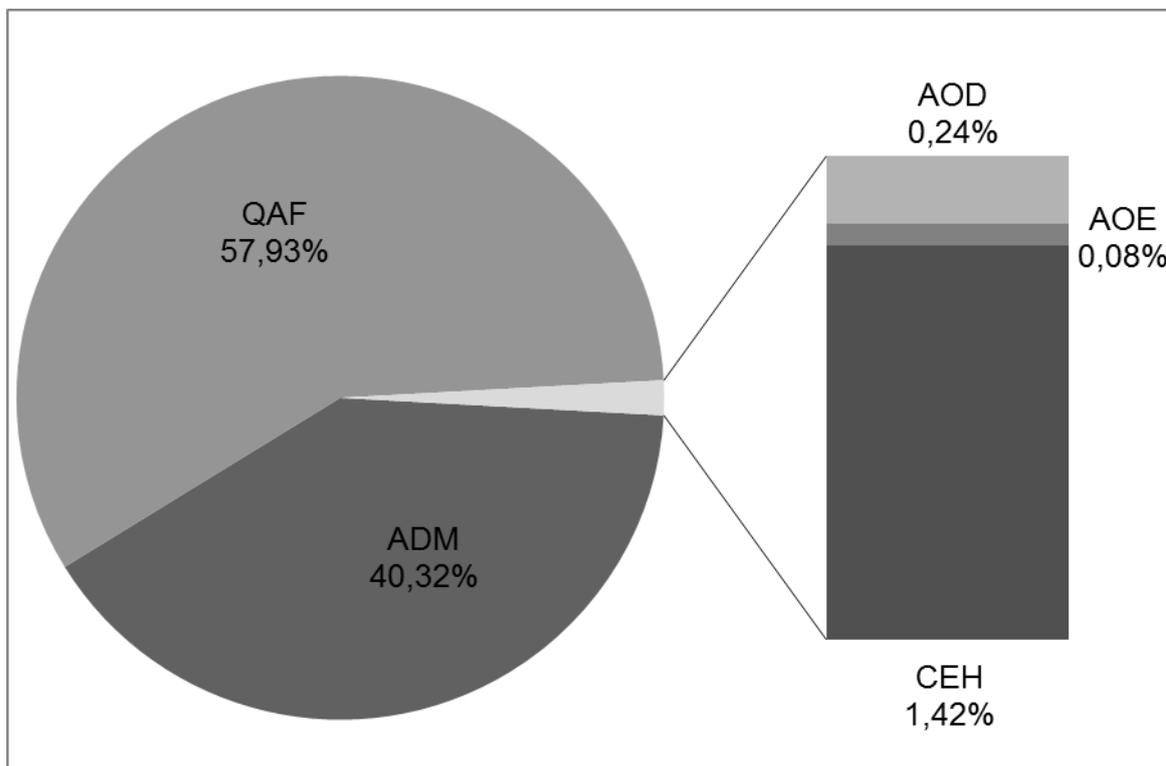
Com 99% de confiança a categoria QAF está isolada na primeira posição, pois existem 99% de chances de que o intervalo de confiança (0,5537; 0,6049) seja um intervalo contenha o real valor da proporção populacional de vagas que exigem qualquer área de formação.

Com 99% de confiança a categoria ADM está isolada na segunda posição, pois existem 99% de chances de que o intervalo de confiança (0,3788; 0,4287) seja um intervalo contenha o real valor da proporção populacional de vagas que exigem formação superior em Administração.

Com 99% de confiança a categoria CEH está isolada na terceira posição, pois existem 99% de chances de que o intervalo de confiança (0,0081; 0,0203) seja um intervalo contenha o real valor da proporção populacional de vagas que exigem formação superior em Ciências Exatas ou Humanas.

Não é possível afirmar, com 99% de confiança, qual das categorias restantes (AOD ou AOE) ocupa a quarta e quinta posições. Pois, como os resultados indicam uma sobreposição entre seus respectivos intervalos, está caracterizado um empate técnico entre ambas, com 99% de certeza.

Multiplicando-se por cem os valores das estimativas pontuais apresentados na tabela (4), obtém-se a participação percentual de cada categoria no total de vagas oferecidas, as quais estão apresentadas no gráfico (1).



**Gráfico 1 – Participação percentual de cada categoria no total de vagas, evidenciando que as categorias QAF, ADM e CEH correspondem às maiores porcentagens.**  
Fonte: Elaborado pelo autor.

Portanto, sopesando o nível de confiança adotado de 99%, as áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos da área administrativa, do serviço público federal, de 2003 a 2014, foram identificadas e obedecem à seguinte ordem: qualquer área de formação (57,93%), bacharel em administração (40,32%) e formação superior em ciências humanas ou exatas (1,42%).

A análise destes resultados indica uma sintonia ao que Albrecht e Krawulski, por ocasião de um estudo que se propunha a refletir sobre os motivos de ingresso no serviço público, consideraram.

Os achados indicaram que a maioria dos pesquisados almejantes ao ingresso no serviço público são jovens adultos no início de carreira profissional. Expressaram ainda elementos relativos à situação econômica, social e educacional vigente, e obstáculos do mundo do trabalho contemporâneo, no qual pessoas com ensino superior, pelas dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho, vislumbram no serviço público garantia de estabilidade financeira e possibilidade de carreira. Os concursos públicos tornam-se, nesse contexto, uma forma de conseguir essa inserção, mesmo que para exercer o trabalho posteriormente em cargos para os quais sua formação profissional não foi direcionada. Assim, essas pessoas, apesar de terem uma formação de nível superior, não a exercem, ou a exercem de modo precário para, durante certo tempo de suas vidas, se dedicarem à preparação para lograr êxito nesses concursos. (ALBRECHT e KRAWULSKI, 2011, p. 223).

Albrecht, em pesquisa anterior, já versava sobre um componente fundamental da prestação do serviço público que frequentemente é negligenciado pelos candidatos: o compromisso ético com a coletividade.

Cabe mais uma vez salientar um aspecto que deveria ser primordial e que aparentemente não é considerado pelos sujeitos pesquisados, ao focarem na estabilidade e nos demais benefícios oferecidos: o compromisso ético com a coletividade (J. A. Dias, 2009). Na concepção de Almeida (2009), todo servidor público deve estar imbuído pelo “espírito público”, através do qual a sua atuação estará pautada, na busca “de dias melhores para todos e todas” (p. 55). Esse “espírito público”, pouco ou nada foi mencionado pelos participantes, possibilitando questionar como serão suas futuras atuações profissionais nesse setor, caso nele venham a ingressar. Ao não terem a devida clareza a respeito da importância do seu papel, conforme J. A. Dias, “pode ocorrer que nosso ex-candidato e agora servidor público acabe se tornando um escravo das estatísticas, fazendo somente o necessário para atingir uma produtividade (às vezes mínima) que lhe evite problemas” (2009, p. 44). (ALBRECHT, 2010, p. 83).

Assim, os dados representam a evidência de um hiato entre aquilo que é esperado que dos candidatos em termos técnicos, profissionais e sociais, e o que de fato os editais estão deles exigindo.

Se por um lado é esperado que os candidatos detenham formação superior em suas áreas de atribuição, o fato da formação superior em qualquer área do conhecimento ser requisito suficiente para o preenchimento de vagas em áreas administrativas pode representar uma lacuna, que pode, eventualmente, dar passagem àqueles prejuízos aos serviços públicos, indicados por Albrecht. Esta eventualidade é preocupante e merece ser alvo de novos estudos que a confirmem ou, quiçá, refutem.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÃO

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar as áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos da área administrativa, do serviço público federal, de 2003 a 2014.

A codificação das áreas de formação deu origem a cinco categorias (QAF, ADM, CEH, AOD e AOE), para as quais foram construídos intervalos com um nível de confiança de 99% em cada caso. Tais intervalos de confiança possibilitaram a classificação das categorias e, finalmente, a identificação das áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos.

Os resultados do trabalho permitem concluir que são três as categorias de áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos da área administrativa, do serviço público federal: qualquer área de formação, bacharel em administração e formação superior em ciências humanas ou exatas. As estimativas admitem, também, concluir que a formação superior em qualquer área do conhecimento é predominantemente aceita como requisito para as áreas administrativas.

Embora pudesse ser esperado, por simples associação ao fato de que os concursos observados visavam ao preenchimento de vagas de áreas administrativas, que bacharel em administração ocupasse a primeira posição predominantemente exigida, restou evidente que a realidade se apresenta de maneira diversa. Com 57,93% de participação, a formação superior em qualquer área do conhecimento é admitida na maioria dos concursos.

Algumas dúvidas decorrem desta constatação: o mesmo fenômeno ocorre em outras áreas do conhecimento, tais como as áreas contábeis, de engenharias ou do direito? O impacto deste fenômeno na qualidade do serviço público prestado é positivo? Se o impacto é positivo, porque tal recurso generalista não é adotado em outras áreas do serviço público? Do contrário, se o impacto é negativo, porque tal prática não é abandonada? E ainda, como estes eventos se manifestam nas esferas estadual e municipal?

Todas estas indagações parecem indicar a necessidade de novos e ampliados estudos. E a análise dos resultados em harmonia com o referencial

teórico adotado, também comporta a conclusão pela necessidade de novas pesquisas com o intuito:

- i. Analisar o impacto da contratação de servidores com qualquer formação superior sobre a qualidade do serviço público prestado.
- ii. Identificar as áreas de formação predominantemente exigidas dos candidatos a cargos de nível superior, em concursos das áreas contábeis, de engenharia e do direito, para comparação com os resultados do presente trabalho.

A primeira sugestão pode favorecer a compreensão das consequências da admissão de servidores com perfis tão ecléticos, enquanto que a segunda pode servir de base para compreender se o fenômeno é específico das áreas administrativas ou se é um fenômeno genérico.

## REFERÊNCIAS

ALBRECHT, Pricila A. T. **Sentidos do trabalho para concurseiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo**. 2010. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Florianópolis.

\_\_\_\_\_; KRAWULSKI, Edite. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Brasil, v. 14, n. 2, p. 211-226, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25704/27437>>. Acesso em: 07 set. 2014.

BORGES, Mauro R.; GURNISKI, Rosane Maria F.; HILGEMBERG, Emerson M. Retenção de talentos no serviço público: uma proposta de política pública. In: Peixe, Blênio Cesar Severo; et al. (Org.). **Formulação e Gestão de Políticas Públicas no Paraná: reflexões, experiências e contribuições**. Cascavel: EDUNIOESTE, v. 2, 2010. p. 765 – 785.

BRASIL. Lei 4.769 de 09 de Setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 set. 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4769.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4769.htm)>. Acesso em: 02 jun. 2014.

\_\_\_\_\_. Decreto 61.934 de 22 de setembro de 1967. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Técnico de Administração e a constituição ao Conselho Federal de Técnicos de Administração, de acordo com a Lei nº 4.769/55 e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 dez. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D61934.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D61934.htm)>. Acesso em: 02 jun. 2014

\_\_\_\_\_. **Constituição** (1988). Constituição [da] República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 02 jun. 2014.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Estratégia e estrutura para um novo estado. **Revista de Economia Política**. São Paulo, vol. 17, n. 3, p. 24-38, jul./set. 1997. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/view.asp?cod=1422>>. Acesso em: 02 jun. 2014

CANCHO, Vicente Garibay. **Noções de Estatística e Probabilidade**. Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2004.

DOS SANTOS, Alba C. M. **A administração pública gerencial**. 2008. Disponível em <<http://www.cespe.unb.br/concursos>>. Acesso em: 24 jul. 2014.

DOWNING, Douglas; CLARK, Jeffrey; DE FARIAS, Alfredo Alves. **Estatística aplicada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DUTRA, Joel S. **Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

FERREIRA, Caio Marini M. Crise e Reforma do Estado: Uma questão de Cidadania e Valorização do Servidor. **Revista do Serviço Público**, Brasília: ENAP, v. 120, n. 3, Set-Dez 1996. p. 5 – 34. Disponível em: <[http://www.enap.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=2&Itemid=129](http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2&Itemid=129)>. Acesso em: 24 jul. 2014.

GERHARDT, Tatiana E.; SILVEIRA, Denise T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. (p. 31-42). (p. 67 a 80).

JUNQUILHO, Gelson S. **Teorias da administração pública**. 2. ed. reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2012. 180p.: il.

MARTINS, Maria E. G. **Introdução à inferência estatística**. Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa: Departamento de Estatística e Investigação, 2008. Disponível em:<[http://homepage.ufp.pt/cmanso/ALEA/InferenciaEstatistica\\_2008.pdf](http://homepage.ufp.pt/cmanso/ALEA/InferenciaEstatistica_2008.pdf)>. Acesso em: 31 jul. 2014.

MEIRELLES, Hely L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

OLIVEIRA, José A. de; MEDEIROS, Maria da Penha M. de. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011. 184 p. il.

SANTOS, Maria Paula G. dos. **Políticas públicas e sociedade**. 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2012. 98 p.

SÁ-SILVA, Jackson R.; ALMEIDA, Cristóvão D. de; GUINDANI, Joel F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009.