

**ADMISSÃO DE PESSOAL SEM CONCURSO PELA
ADMINISTRAÇÃO. NULIDADE. EFEITOS. SOLUÇÕES
JURIDICAMENTE VIÁVEIS**

Alexandre Roque Pinto (*)

INTRODUÇÃO

O objetivo desta análise é verificar o alcance jurídico do § 2º do art. 37 da Constituição, especificamente no que concerne à nulidade do ato administrativo efetuado sem observância do estatuído no inciso II do mesmo artigo, que estabelece a prévia realização do concurso público para ingresso em cargos e empregos públicos.

Transcrevo os textos indigitados:

"Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:...

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

...

§ 2º. A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei."

Parto do pressuposto de que a palavra "nulidade", por mim grifada na transcrição acima, é um termo juridicamente impreciso, polissêmico e vago. Parto também da idéia de que, ao impingir nulidade a um ato, o legislador pretende, inequivocamente, distingui-lo do seu equivalente válido. Assim, ao nulificar o ato de admissão de pessoal sem concurso, o constituinte criou uma distinção jurídica entre dois atos idênticos em seu resultado fático, ou seja, quis tratar de forma diferente o ato de admissão que obedeceu às prescrições legais e o ato que as ignorou, muito embora, sem dúvida, o resultado final tenha sido o mesmo: duas pessoas foram admitidas para o serviço público.

**(*) - Alexandre Roque Pinto é concluinte do
Curso de Direito e servidor público federal**

A legitimidade dessa distinção resulta de que o ato administrativo, diferentemente da maior parte dos atos privados, deve estrita obediência ao princípio da finalidade ou impessoalidade, expresso no *caput* do art. 37 da Carta Magna. Enquanto um empresário particular não precisa justificar porque contratou A ou B, a Administração, pela razão de que deve motivar seus atos, deve obediência a um critério específico para a escolha entre A ou B. Esse critério é a aprovação em concurso público.

Assim, considerando que o indivíduo X foi admitido sem concurso público pela Administração, sob a responsabilidade do agente público Y, há três liames lógicos a verificar: a relação agente Y - indivíduo X, a relação Administração - agente Y e a relação Administração - indivíduo X. Sobre a primeira, silencia a Constituição. Sobre a segunda, determina a Carta a "punição da autoridade responsável". Para a última, a Constituição reservou a "nulidade do ato". É sobre isto que repousará integralmente nossa análise.

Não pretendemos esgotar o tema ou chegar a uma solução definitiva ou absolutamente dogmática. Ao contrário, queremos suscitar, em cada aspecto, matices argumentativos opostos e apontar soluções juridicamente viáveis, de acordo com as opções políticas e ideológicas em face da norma constitucional.

A QUESTÃO DA NULIDADE POSTA EM TERMOS CONSTITUCIONAIS

A História do Direito nos informa que a primeira sistematização normativa com grau de eficiência técnica semelhante à maioria dos sistemas ocidentais modernos foi obtida pelos romanos. Todavia, o Direito Romano dedicou-se notadamente a questões privadas. Nesse âmbito, foram desenvolvidos os princípios gerais de direito que inspiraram boa parte dos sistemas jurídicos ocidentais.

Ocorre que a evolução sócio-cultural dos povos modernos trouxe uma crescente complexidade nas relações jurídicas, sobretudo no âmbito público. A escassez de princípios próprios de direito público levou os estudiosos a adaptarem os princípios de direito privado ao campo público. Logo surgiram os inconvenientes. A noção de contrato, por exemplo, teve que ser totalmente subvertida para se adequar à realidade do direito público. Com efeito, é irreal afirmar que o Estado, ao contratar, está em pé de igualdade com o indivíduo. A relação contratual, que pressupõe igualdade entre os contratantes e livre manifestação de vontade, é bastante peculiar quando uma das partes é o Estado.

A doutrina tradicional a respeito da nulidade do ato jurídico desenvolveu-se, precipuamente, no âmbito do direito privado e pode ser resumida no brocardo *quod nullum est nullum producit effectum*. O Direito fez, assim, uma distinção entre os atos jurídicos válidos, que produzem todos os efeitos desejados pelo agente, e os inválidos ou nulos, que estariam despidos de qualquer efeito. Aproveu à legislação mitigar a aspereza

do conceito e atribuir alguns efeitos a certos atos jurídicos reputados nulos, quando o interesse social o exige. Assim, o casamento putativo.

Destarte, a questão da nulidade repousa tão-somente na distinção abstrata que o Direito faz entre o ato que atende aos pressupostos legais e o que não atende, e se resume, na prática, em saber quais dos efeitos naturais do ato válido serão reconhecidos no nulo.

Entendo desnecessário incursionar na distinção entre o ato nulo e o anulável, uma vez que se tem como certo que a nulidade preconizada no § 2º do art. 37 da Constituição é absoluta, ou seja, de ordem pública.

Vislumbro um equívoco exegético nas interpretações que apontam soluções para o problema em apreço com base exclusivamente no Direito Civil ou no Direito do Trabalho. Entendo que, por se tratar de nulidade impingida pela Carta Magna, somente em nível de Direito Constitucional a questão deverá ser solvida. Há duas razões para isso. Primeiro, a Norma Máxima é hierarquicamente superior às demais e fundante de todos os demais ramos jurídicos. Segundo, os princípios próprios do Direito Civil ou do Direito do Trabalho não servem como ponto de partida para a solução de problemas constitucionais, mas apenas de subsídios.

Assim, não se pode descobrir os efeitos do ato nulo de contratação de pessoal pela Administração aplicando-se de imediato o princípio da indenização compensatória na impossibilidade de restituição das partes ao *status quo ante* (princípio civilista expresso no art. 158 do CC) ou da irretroatividade das nulidades (princípio trabalhista). Não afirmo que tais princípios não possam ser aplicados, mas que a lógica pede que o exegeta vá buscar na Constituição justificativa para aplicá-los, por se tratar, como disse, de questão primeiramente constitucional.

Vamos, pois, à Lei Maior.

A primeira pista que a Constituição nos dá é o próprio uso da palavra "nulidade". Como disse, o ato nulo é abstratamente distinto do ato válido. Se o constituinte quis que a contratação sem concurso fosse nula é porque seus efeitos não podem ser os mesmos da contratação válida.

Vimos acima que a Constituição não se preocupou em regular o liame entre o administrador responsável pela contratação e o contratado. Vimos que já regulou expressamente o liame entre a Administração e o administrador, determinando que seja punido nos termos da lei. A conclusão é que o terceiro liame (Administração-contratado) deverá suportar as consequências do decreto de nulidade e as restrições que o Direito impõe à produção de efeitos pelo ato malsinado.

Vejamos as demais pistas oferecidas pela Constituição e os subsídios dados pelas normas infraconstitucionais.

A QUESTÃO DA INSERÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO TÍTULO DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Há quem argumente ser revelador o fato de os direitos do trabalhador estarem inseridos no título "dos direitos e garantias fundamentais". Dizem que, por serem "fundamentais", teriam algum tipo de prevalência sobre outros direitos, como aqueles relacionados às questões administrativas, a exemplo do critério de admissão do servidor. Lembram, ainda, que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem fundamentos da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, IV) e que a ordem social tem como base o primado do trabalho (CF, art. 193).

Não existe hierarquia entre normas constitucionais, ao menos em termos formais, quando muito se podendo afirmar que as cláusulas pétreas estão num patamar privilegiado diante das demais disposições constitucionais, por não admitirem modificação por emenda - e os direitos sociais não estão no rol das cláusulas pétreas. Contudo, é francamente possível dizer que, apesar de formalmente iguais, as normas ou princípios constitucionais admitem desnivelamentos metajurídicos ou sociológicos.

Assim, poder-se-ia dizer que, uma vez caracterizado um vínculo de trabalho subordinado com a Administração com origem num pacto maculado, o trabalhador faria jus à tutela jurídica prevista no art. 7º da Constituição - dispositivo fundamental. Os efeitos da nulidade poderiam ser quaisquer outros, menos a subtração dos direitos trabalhistas.

Mas pergunta-se: quais seriam estes efeitos, se a decretação de nulidade circunscreve-se, como vimos, ao liame Administração-servidor? Onde estaria, na prática, a necessária distinção entre o ato válido e o ato nulo? Não se tornaria inócua a decretação de nulidade prevista no art. 37 da CF?

Com isso, penso que o argumento da prevalência dos direitos sociais sobre os princípios que regem a Administração pode fazer sentido em termos sociológicos, mas não se aplica ao Direito Constitucional, pelo simples fato de que uma norma Constitucional não pode se sobrepor a outra. Havendo entre elas conflito aparente, a solução juridicamente viável deve delimitar o âmbito de alcance de cada uma.

Proponho, assim, o seguinte: os direitos subjetivos do trabalhador, constantes do art. 7º da Constituição, são genéricos. Não há ali a obrigatoriedade de serem conferidos a todos os trabalhadores, indistintamente, em quaisquer hipóteses, independentemente da natureza e do objeto do contrato. A prova maior de que o elenco de direitos constantes no art. 7º da Constituição tem caráter notadamente genérico é que a própria Carta restringe sua aplicação quando considera a categoria dos domésticos (art. 7º, parágrafo único) e dos servidores ocupantes de cargo público (art. 39, § 3º). Não tendo deixado explícito quais direitos constantes do art. 7º seriam conferidos ao servidor contratado irregularmente, a questão foi deixada ao exegeta.

Destarte, uma vez que a Constituição nulificou as contratações em apreço, o fato de os direitos do trabalhador estarem entre os fundamentais não viabiliza, por si só, a sua concessão. É preciso que um princípio ou outra norma constitucional determinem sua aplicação.

Vejamos se é o caso.

OS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

Os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ambos ínsitos no art. 1º da Constituição, como fundamentos da República, são bons argumentos no sentido de que trabalho realizado é direito conquistado.

Uma vez que o trabalhador labutou sob o sol e fez seu suor gotejar na terra ou permaneceu atrás de um birô, atendendo a comunidade, ou deu aulas, assinou boletins, corrigiu provas, ou curou pacientes em um hospital, pode-se, *prima facie*, considerar desrespeito aos princípios do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana afirmar que ele não teria qualquer direito de natureza trabalhista apenas porque foi contratado irregularmente. Vendo apenas este lado da questão, é justo dizer que tal trabalhador faz jus aos direitos conferidos aos demais, exceto alguma verba indenizatória, porque, sendo nulo o ato, pode ser desfeito a qualquer momento, sem explicação - isso é da natureza própria da nulidade.

Transportando-nos para o Direito do Trabalho, vejo viabilidade jurídica na tese dos que reconhecem ao trabalhador contratado irregularmente o direito à percepção de todas verbas inerentes ao contrato de trabalho, exceto aquelas que respeitam à rescisão contratual, como aviso prévio e FGTS. É dizer, em outras palavras, ser inviável a concessão de verbas rescisórias, porque tal fato elidiria a necessária distinção entre o ato nulo e o válido. Ou seja, poder-se-ia reconhecer os efeitos do contrato nulo, como se válido fosse, até a declaração da sua nulidade. Mas não creio que devesse ser rompido da mesma forma que um contrato válido. É que a ruptura de um contrato válido, usando a taxinomia típica das sentenças, teria natureza constitutiva-negativa, enquanto a ruptura de um pacto nulo teria natureza declaratória, prescindindo de pré-aviso e indenização, porque o contrato já nasceu nulo.

Nesses casos, a compensação pelas energias despendidas teria por base ou a teoria trabalhista da irretroatividade das nulidades ou o art. 158 do Código Civil, que diz: "*Anulado o ato, restituir-se-ão as partes ao estado, em que antes dele se achavam, e não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente*".

Entretanto, há um outro aspecto a se considerar. Se, de um lado, a subtração dos direitos trabalhistas do servidor irregularmente admitido parece arranhar alguns

princípios constitucionais, sua concessão parece agredir outros, igualmente constitucionais, como o da legalidade, da moralidade e da impessoalidade.

Com efeito, ao admitir um trabalhador sem concurso, o administrador está afrontando deliberadamente todos os outros trabalhadores que foram preteridos na escolha. Está usando de critérios pessoais, muitas vezes em proveito de sua carreira política. Está selecionando pessoas sem se incomodar em saber se elas têm capacidade de desempenhar com eficiência o encargo para que foram contratadas (a eficiência é mais um princípio constitucional).

Assim, pode-se afirmar que o princípio da dignidade humana não pode servir de álibi para negar vigência aos demais princípios constitucionais, de cunho público e social, pela razão simples de que os indivíduos cederam ao Estado parte de suas prerrogativas para possibilitar a convivência em sociedade.

Vejo, por isso, viabilidade também na tese daqueles que negam qualquer direito trabalhista ao empregado público que reclama da Administração verbas que tenham por fundamento um vínculo oriundo de uma contratação sem concurso. Isto, é claro, não quer dizer que o trabalhador teria que devolver, em tese, a remuneração já percebida, o que se constituiria, na maior parte dos casos, iniquidade e - aí sim - afronta à dignidade humana. Isto porque a maioria esmagadora dos servidores ganham muito pouco e o pouco que ganham transforma-se em comida, roupa e remédio.

Mas não poderia a Justiça deferir ao empregado qualquer pretensão que fizesse em juízo com base no pacto maculado, porque sem qualquer efeito, reconhecendo-se, apenas por equidade, o direito à manutenção da remuneração já percebida e transformada em bens indispensáveis à sobrevivência.

A QUESTÃO DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA ADMINISTRAÇÃO

Diz a Constituição que as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa (art. 37, § 6º). É o chamado princípio da responsabilidade objetiva da Administração.

O dispositivo confere ao particular que sofreu um dano causado pelo agente administrativo o direito de ser indenizado pela Administração, que poderá voltar-se contra o seu agente. Existe entendimento no sentido de aplicar o dispositivo à hipótese de contratação irregular, sob o argumento de que o empregado contratado irregularmente não pode ser responsabilizado pela mácula, porque quem lhe deu causa foi o administrador. E pelo princípio da responsabilidade objetiva, a Administração responde pelos danos causados pelos seus agentes. Ora, se o empregado tem preterido seus

direitos porque seu contrato foi declarado nulo, sofreu um dano, vez que deixou de usufruir dos direitos normalmente assegurados aos trabalhadores em geral.

Pode-se objetar, por outro lado, que não foi esse o intuito do constituinte ao elaborar o dispositivo em comento. Visou o legislador, tão-somente, garantir o direito de terceiros, vítimas do fato do serviço público. Não pretendeu albergar a hipótese da admissão irregular na Administração, até porque o dispositivo faz menção a pessoas de direito privado prestadoras de serviço público, muitas das quais não fazem parte da Administração, mas são meras concessionárias ou permissionárias de serviço público. Ademais, seria esdrúxulo falar em dano pela devida aplicação de um dispositivo constitucional.

As duas interpretações que se dão ao caso merecem respeito. Contudo, acredito que o fato de a responsabilidade da Administração ser objetiva, ainda que se amplie ao máximo o campo dessa objetividade, não revoga os demais princípios constitucionais, como o da impessoalidade e o da moralidade administrativa. Mais uma vez, deve-se circunscrever cada princípio da Constituição ao seu campo de aplicação, de modo a que não haja (como de fato não pode haver) contradição entre eles. Desse modo, entendendo-se que a moralidade administrativa impede o reconhecimento de amplos direitos ao trabalhador contratado irregularmente, não pode a responsabilidade objetiva ser invocada para justificar seu reconhecimento.

AS INOVAÇÕES DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 19

A Emenda Constitucional n. 19 trouxe algumas inovações na organização administrativa. Entre elas, a flexibilização da estabilidade dos servidores públicos e a redução dos quadros funcionais para atender ao limite dos gastos com pessoal, como previsto no art. 169, parágrafos 3º, 4º e 5º. O parágrafo 3º diz: "*Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, durante o prazo fixado na lei complementar referida no caput, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adotarão as seguintes providências: ... II - exoneração dos servidores não estáveis*". Prevê o parágrafo 4º a exoneração dos servidores estáveis, quando a exoneração dos não-estáveis não for suficiente para à adequação dos gastos com pessoal ao limite exigido em lei. Para esta última modalidade de exoneração, o § 5º prevê uma indenização por tempo de serviço.

O art. 33 da Emenda em questão, regulando a matéria, considerou "*servidores não estáveis para os fins do art. 169, § 3º, II, da Constituição Federal aqueles admitidos na Administração direta, autárquica e fundacional sem concurso público de provas ou de provas e títulos após o dia 5 de outubro de 1983*".

Alguns intérpretes têm entendido que a nulidade dos contratos formalizados sem concurso deixou de existir, haja vista que os trabalhadores em situação irregular

foram chamados de "servidores". E sendo servidores, logicamente seus contratos não seriam mais nulos.

Ocorre que o art. 37, II, não foi revogado. Ao contrário, teve sua redação modificada pela citada emenda, permanecendo a obrigatoriedade do concurso público para admissão de pessoal em cargo ou emprego. Para que tivesse havido uma convalidação dos atos de admissão irregular, a Emenda teria que ter sido expressa nesse sentido.

O art. 33 da Emenda afirmou serem "servidores não estáveis" aqueles admitidos após 05.10.83 sem concurso *apenas para os fins do art. 169 da Constituição*, ou seja, para o fim de serem exonerados antes dos servidores estáveis. Não se pode interpretar a norma de forma a alcançar situações não desejadas pelo legislador.

Por outro lado, a expressão "servidores admitidos após 05.10.83" não pode, logicamente, incluir aqueles admitidos sem concurso a partir de 05.10.88, exatamente porque o inciso II do art. 37 da Carta não foi revogado, muito embora isso não tenha ficado expresso no texto, talvez por um vacilo do legislador.

Concluo que os "servidores admitidos sem concurso após 05.10.83" são aqueles admitidos entre 05.10.83 e 04.10.88, não se podendo aplicar o dispositivo em questão para convalidar os contratos formalizados após esta data.

SOLUÇÕES ADOTADAS PELA JURISPRUDÊNCIA

A jurisprudência tem encarado a questão dos efeitos do ato irregular de contratação das mais variadas formas. Quando um empregado contratado irregularmente ingressa contra o Ente Público que o contratou, a Justiça do Trabalho tem adotado as seguintes soluções mais comuns:

a) o empregado faz jus a todas as parcelas salariais, indenizatórias e rescisórias, como se válido fosse o contrato; a razão está no princípio da irretroatividade das nulidades e na não-responsabilização do empregado pelos desmandos do administrador;

b) o empregado faz jus a todas as parcelas salariais e indenizatórias (como diárias), mas não faz jus às rescisórias; a razão está no princípio da irretroatividade das nulidades, mas também no fato de que o contrato pode ser desfeito a qualquer momento, sem necessidade de pré-aviso ou indenização;

c) o empregado faz jus às parcelas estritamente salariais, como salários, 13º salários e férias; a razão é que tais parcelas compensam as energias despendidas;

d) o empregado faz jus apenas ao salário, aí incluídas as diferenças salariais, quando o salário é inferior ao mínimo legal, bem como aos salários atrasados e saldo salarial; a razão é que o salário, e só o salário, compensa as energias despendidas;

e) o empregado faz jus apenas aos salários atrasados e, ainda assim, na forma pactuada, mesmo que seja um valor bem inferior ao mínimo (qual a razão?);

f) o empregado não faz jus a nenhuma parcela, só não tendo que devolver as parcelas recebidas durante o contrato por uma questão de equidade; a razão é que a nulidade absoluta retroage ao início do contrato.

Do exposto até agora, creio que tenho subsídios suficientes para proceder à análise da viabilidade jurídica de cada solução apontada acima.

A solução *a*, ao meu ver, com o respeito devido aos que a defendem, apresenta uma contradição. É que ela admite a nulidade dos contratos feitos sem concurso, mas reconhece-lhes todos os efeitos jurídicos de um contrato válido. Penso que, na prática, não se reconheceu a nulidade, porque esta pressupõe uma diferenciação - um ato é nulo porque suas conseqüências não são as mesmas de um ato válido. Dizer que um ato é nulo mas que produz *todos* os efeitos é um tanto incoerente.

A solução *b* é juridicamente viável. Com efeito, reconhecendo o direito do empregado às parcelas inerentes ao contrato, exceto às rescisórias, está-se fazendo uma distinção entre o contrato válido e o nulo: aquele dá direito às verbas rescisórias; este não. Além disso, há uma razão jurídica para a exclusão das verbas rescisórias: sendo absolutamente nulo o contrato, pode ser desfeito a qualquer momento, porque a Administração tem o poder de rever seus atos.

As opções *c* e *d* são viáveis, porque respeitam as diferenças entre os contratos válidos e nulos, mas padecem de uma certa arbitrariedade. Com efeito, qual o critério usado para dizer que o empregado terá direito a esta ou aquela verba? Por que é devido, por exemplo, o 13º salário? E por que não é?

A solução *e*, ao meu ver, é a pior de todas. Além de ser arbitrária, como as duas anteriores, reconhece o "direito" (?) à percepção de um salário inferior ao mínimo, em flagrante afronta ao inciso IV do art. 7º da Constituição, dando a impressão de que o Judiciário aceita pacificamente a idéia de que um salário de, por exemplo R\$ 5,00 (cinco reais), não raro nas Prefeituras do interior, possa francamente compensar as energias gastas por um empregado. Infelizmente - e paradoxalmente - a jurisprudência trabalhista caminha para adotar esta solução como ponto pacífico.

Finalmente, a solução *f*, me parece também viável juridicamente, uma vez que se aceite a idéia de que o Judiciário não pode conferir a um empregado irregularmente contratado direitos que pressupõem a regularidade na contratação. É que acima do interesse individual está o interesse de toda a coletividade - de que o dinheiro público seja usado de forma justa e moral, o que não ocorre quando o administrador, ao seu alvedrio, nomeia e beneficia quem bem entende, muitas vezes sem exigir trabalho efetivo. Por outro lado, se é verdade que não se pode agravar os prejuízos da

coletividade determinando o pagamento de outras verbas além daquelas já recebidas pelo empregado, também é verdade que não se pode exigir deste a restituição do dinheiro que já foi consumido para sua sobrevivência. Isto, não como forma de indenização ou compensação, pois o que é nulo não gera direitos, mas em nome da equidade e da dignidade do homem. Em resumo: ao aceitar o emprego sem concurso na administração, o empregado assumiria os riscos de sua decisão. Não se pode dizer que seja responsável pelos desmandos do administrador. Mas também não se pode isentá-lo de tudo, pois ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece (Lei de Introdução ao Código Civil, art. 3º), o que, aliás, reflete o conteúdo do inciso II do art. 5º da Constituição: "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não em virtude de lei".

CONCLUSÃO

A questão dos efeitos do ato nulo de contratação de pessoal sem concurso precisa ser definitivamente resolvida. Para isso, se faz necessário um posicionamento político-ideológico: ou se privilegia o direito individual ou o direito coletivo. Cada opção pressupõe um direcionamento ideológico.

Mas, como cidadão e conluente do curso de Direito, estou convicto de que não podemos desprezar o Direito. Optemos por uma solução justa, do ponto de vista político-ideológico, mas sobretudo jurídica, legal e constitucional. O esforço deste trabalho foi exatamente no sentido de apontar soluções juridicamente viáveis.

Por fim, lembro que estamos trabalhando com as conseqüências da corrupção: só há servidores contratados sem concurso porque os administradores que promovem tais contratações permanecem impunes. Sugiro, assim, que os Poderes Públicos façam cumprir a Constituição, quando estabelece a "punição da autoridade responsável".