

» Entrevista | ESTHER DWECK | MINISTRA DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

Titular da pasta prevê mais de 20 mil contratações até o fim do governo Lula e garante que reforma administrativa já está em curso. Para ela, uma PEC ampla, com fim dos supersalários, avançará se houver acordo institucional entre os Três Poderes

“Vamos ter uma boa renovação”

» ANA DUBEUX
» CARLOS ALEXANDRE DE SOUZA
» ROSANA HESSEL
» DENISE ROTHENBURG

A ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), Esther Dweck, revela que, até o fim do terceiro mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o governo federal vai contratar mais de 20 mil servidores. O número é maior do que os 18 mil previstos por ela quando assumiu a pasta, criada a partir da divisão do Ministério do Planejamento e Orçamento (MPO), no início de 2023.

Conforme o Projeto de Lei Orçamentária Anual (Ploa) de 2026, a pasta está autorizada a contratar 11.382 novos servidores de concursos em andamento e novos que serão abertos. E, por ser ano eleitoral, a posse só poderá ocorrer até o fim do primeiro semestre. E, nessa conta estão os 3.652 que serão os aprovados na segunda edição do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), o “Enem dos Concursos”, cuja prova será realizada dia 5 de outubro. Mais de 760 mil pessoas se inscreveram para o certame. Esses números, contudo, não incluem as mais de 22 mil contratações previstas por universidades e institutos federais que são realizadas pelo Ministério da Educação.

“E o interessante é que a entrada tem sido de uma idade não tão jovem, mas bem abaixo da idade média atual, em torno de 30 e poucos anos, 40 anos”, afirma Dweck, entrevista ao Correio. Ela lembra que o governo tem a perspectiva de que, nos próximos 10 anos, mais de 180 mil servidores devem se aposentar. “A nossa expectativa é de que, nesse momento, vamos ter uma boa renovação”, afirma. Nesse cenário, a titular da MGI reforça que existe uma Reforma Administrativa em curso desde o início do atual governo, por meio de medidas tomadas pela pasta, como a reformulação de 86% das carreiras, que passaram a ter 20 níveis de progressão. Ela reconhece, contudo, que um dos grandes desafios nessa agenda será acabar com os supersalários.

Esther Dweck conta que tem realizado reuniões com o deputado Pedro Paulo (PSD-RJ), coordenador do grupo de trabalho (GT) da reforma administrativa, que retomou recentemente o assunto na Câmara dos Deputados. “Ele ouve bastante o Executivo, mas não é um projeto conjunto, é um projeto do Legislativo. Na parte específica do combate aos privilégios e aos supersalários, temos convergências na ideia de que é preciso fazer isso”, afirma. Segundo a ministra, essa agenda também é defendida pelo ministro da Fazenda, Fernando Haddad, mas uma reforma administrativa mais ampla só deverá avançar se houver um grande acordo institucional entre os Três Poderes. “A real chance política de passar isso é se houver um consenso político”, frisa.

A seguir, os principais trechos da entrevista:

Como ficam os concursos em 2026, ano eleitoral?

O próximo ano é mais difícil. Autorizações de novos concursos devem ser poucas. O que deve ter, tanto neste ano quanto no ano que



vem, é a nomeação dos concursos que estão em curso, como Polícia Federal, Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), etc. Na sequência, devemos ter autorização para chamar parte do cadastro de reserva. Neste ano, vamos soltar um chamamento de alguns concursos. E, no ano que vem, mais um pouco. A nossa previsão é de que, para todos esses concursos que estão em aberto, as chamadas devem ser até o meio do ano. Estamos precisando de gente, então, quanto mais rápido conseguirmos chamar, melhor.

Quais são as áreas com maior deficiência de pessoal?

Olha, quase todas. Foram muitos anos sem concurso, desde 2013 ou 2014. É engraçado que têm dois órgãos que desde quando eu estava no governo (Esther Dweck trabalhou no Ministério do Planejamento no governo da ex-presidente Dilma Rousseff), já reclamavam um pouco de falta de gente, como o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o Banco Central. Claro que são dois órgãos que passaram por uma grande transformação digital, então eles nunca mais vão ter os quantitativos que já tiveram em outros momentos. Todo o setor público federal tem esse processo de transformação digital, que reduz a necessidade dos mesmos quantitativos, mas todas as áreas têm carência de pessoas. É o que sempre falo: a transformação digital vai diminuir a necessidade de gente, mas não diminui a necessidade de contratar pessoas.

“Na área de gestão de pessoas, a gente alongou as carreiras. Mais ou menos 30% das carreiras tinham 20 níveis de progressão. E ampliamos para 86% das carreiras com 20 níveis de progressão”

Desde que chegamos aqui, já começamos a fazer a reforma administrativa. Na nossa visão, ela já começou. Nós a chamamos de transformação do Estado, porque queríamos nos desvencilhar da lógica da reforma administrativa do governo anterior”

E os atuais servidores vão se aposentar...

Exatamente. Nos estados onde há as nossas regionais, a idade média é muito avançada, perto dos 60 anos. Então, por isso que estamos contratando muita gente e ainda vamos homologar o restante das carreiras do CPNU que tinham curso de formação. No geral, praticamente homologamos todos os 6 mil aprovados. Agora estamos na fase, nos próximos dias, de publicar os atos para chamar excedentes de várias áreas. Mas eu não posso antecipar para vocês, porque não é apenas uma portaria. Tem que ter o decreto do presidente.

E quando a pasta vai chamar?

A minha expectativa é que nas próximas semanas, ainda em setembro. Mas o ato ainda depende de decreto presidencial. O presidente Lula tem que autorizar.

Qual é o número exato de vagas abertas por concurso no próximo ano?

Olha, sem incluir as vagas da Educação, serão 11.382. Desse total, 3.652 serão preenchidas pelo CPNU2. E tem outras 2 mil vagas da Polícia que estão no meu radar e há outros concursos em andamento. Ainda há uma parte que é o quantitativo de chamadas de excedentes de outros concursos.

Qual avaliação a senhora faz desse processo desde que entrou no ministério?

A primeira coisa, estamos muito feliz com a lógica de que estamos tentando mudar a forma de entrada no serviço público federal. E com a nossa ideia de que é preciso ter um setor público com a cara do Brasil. Estamos muito focados em ampliar a diversidade regional, de cor, etnia e racial. O nosso balanço é que, principalmente no

primeiro CPNU, cumprimos bem as questões de cotas. Um ponto que mereceu atenção foi a questão das mulheres. E, para o novo CPNU, implementamos essa regra de equiparação na segunda fase do concurso. Ela será importante, porque temos uma expectativa de que isso vai ampliar a participação de mulheres. Além disso, há a necessidade da renovação de quadros. Essa falta de gente foi, em parte, pela falta de concurso, mas também por causa da reforma da Previdência de 2019, que acelerou muito os pedidos de aposentadoria.

Qual é o cenário futuro?

Temos uma perspectiva de mais de 180 mil servidores com possibilidade de se aposentar nos próximos 10 anos. Então, a nossa expectativa é de que, nesse momento, vamos ter uma boa renovação. Até o fim de 2026, deve-se cumprir uma entrada de mais 20

mil pessoas. E o interessante é que a entrada tem sido de uma idade não tão jovem, mas bem abaixo da idade média atual, de 30 e poucos anos, 40. Ou seja, são pessoas que têm experiência, já trabalharam seja no setor público, seja no setor privado.

Qual a consequência disso?

Isso é muito importante porque estamos com o Executivo Federal já com experiência profissional, são pessoas mais maduras. Estamos com essa ideia de fortalecer carreiras mais transversais. Criamos duas carreiras novas nesse sentido.

Por que as carreiras transversais são importantes?

Vejam, por exemplo, a carreira de Analista Técnico de Política Social (ATPS). É uma carreira que, apesar de ter uma lógica transversal, o quantitativo dela era por ministério. Trouxemos essa carreira para o MGI e ela passou a ser realmente uma carreira transversal e alocamos, agora, pessoas nos ministérios setoriais. Em outro exemplo, consolidamos a carreira de Analista de Tecnologia da Informação (ATI), que não era exatamente uma carreira. Essas duas carreiras foram consolidadas ainda em 2023 e tornaram-se transversais.

Outras carreiras transversais foram criadas?

Sim. Criamos nas áreas de Justiça e Defesa, de movimento socioeconômico, de Tesouro, de Comércio Exterior. Com esse rol amplo de carreiras transversais. Assim, vamos poder suprir a demanda de praticamente todos os